

Institut für Finanzdienstleistungen Zug IFZ
Grafenauweg 10, CH-6304 Zug
T +41 41 724 65 55, F +41 41 724 65 50
www.hslu.ch/ifz

Prof. Dr. Yvonne Seiler Zimmermann
yvonne.seiler@hslu.ch
Dr. Matthias D. Aepli
matthias.aepli@hslu.ch

Zug, November 2015
Seite 1/44

Die berufliche Vorsorge aus Sicht der KMU

Prof. Dr. Yvonne Seiler Zimmermann
Dr. Matthias D. Aepli

2015

Im Auftrag des Schweizerischen Versicherungsverbands SVV und
Schweizerischen Gewerbeverbands sgv

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	3
1. Ausgangslage und Zielsetzung	5
1.1 Hintergrund	5
1.2 Zielsetzung und Forschungsfragen	5
1.3 Aufbau.....	6
2. Empirische Literatur zur beruflichen Vorsorge	6
3. Umfragedesign	8
4. Umfrageergebnisse	8
4.1 Welchen Stellenwert hat das Thema der beruflichen Vorsorge für die Unternehmen allgemein?	11
4.2 Wie hoch ist das Vertrauen der Unternehmungen in ihre Vorsorgeeinrichtung, und wie transparent erscheinen diese den Unternehmungen?	16
4.3 Wie zufrieden sind die Unternehmen mit ihren gewählten Vorsorgelösungen?	20
4.4 Welchen Wert messen die Unternehmungen der Sicherheit zu? (Risikobereitschaft / Risikoneigung)	23
4.5 Welchen Stellenwert hat die Wahlfreiheit bezüglich der Vorsorgelösungen und der Anbieter?.....	30
4.6 Wie sieht der Entscheidungsprozess der Unternehmungen zur Wahl der Vorsorgelösung aus?.....	35
5. Schlussfolgerungen.....	41
Abbildungsverzeichnis	42
Tabellenverzeichnis	43
Literaturverzeichnis	43

Zusammenfassung

Unternehmen sind von Gesetzes wegen verpflichtet, für ihre Mitarbeitenden eine berufliche Vorsorgelösung abzuschliessen. Gerade für KMU kann diese Verpflichtung eine Herausforderung sein. Bis heute gibt es jedoch nur wenige empirische Untersuchungen, welche die berufliche Vorsorge aus Sicht der Unternehmungen und im spezifischen der KUM beleuchten. Die vorliegende Studie leistet mit einer breit angelegten Umfrage bei Unternehmungen einen Beitrag dazu.

Die Studie hat zum Ziel folgende Fragestellungen zu untersuchen:

1. Welchen Stellenwert hat das Thema der beruflichen Vorsorge für die Unternehmen allgemein?
2. Wie hoch ist das Vertrauen der Unternehmungen in ihre Vorsorgeeinrichtung, und wie transparent erscheinen diese den Unternehmungen?
3. Wie zufrieden sind die Unternehmen mit ihren gewählten Vorsorgelösungen?
4. Welchen Wert messen die Unternehmungen der Sicherheit zu? (Risikobereitschaft / Risikoneigung)
5. Welchen Stellenwert hat die Wahlfreiheit bezüglich der Vorsorgelösungen und der Anbieter?
6. Wie sieht der Entscheidungsprozess der Unternehmungen zur Wahl der Vorsorgelösung aus?

Die Umfrage wurde mittels eines elektronischen Fragebogens zwischen dem 6. Mai und dem 7. Juni 2015 bei Unternehmungen mit Sitz in der Schweiz durchgeführt. Der bereinigte und aufbereitete Datensatz enthält Antworten von total 568 Unternehmungen.

Die Umfrage zeigt, dass das Thema der beruflichen Vorsorge für die Unternehmungen unabhängig von der Unternehmensgrösse wichtig ist. Dabei ist das Vertrauen in das Schweizer Vorsorgesystem allgemein hoch. Mit einer attraktiven Vorsorgelösung möchten die befragten Unternehmen insbesondere die soziale Verantwortung wahrnehmen.

Die Unternehmungen haben ein grosses Vertrauen in die Vorsorgeeinrichtungen bezüglich der Erbringung der versprochenen Vorsorgeleistungen und schätzen die finanzielle Stärke der Vorsorgeeinrichtung als hoch ein. Zudem werden die Vorsorgeeinrichtungen von den befragten Unternehmungen als transparent wahrgenommen.

Des Weiteren hat die Umfrage ergeben, dass die überwiegende Mehrheit der Befragten zufrieden ist mit der gewählten Vorsorgelösung. Die Vorsorgelösung deckt die Bedürfnisse nach finanzieller Sicherheit beinahe oder vollumfänglich ab. Am wenigsten zufrieden ist die Mehrheit der Befragten mit der Verständlichkeit der Unterlagen.

Das Bedürfnis nach Sicherheit ist hoch. Unabhängig von der Unternehmensgrösse und der gewählten Vorsorgelösung bevorzugt die Mehrheit Sicherheit vor Rendite. Zudem sind die Befragten mehrheitlich bereit, für zusätzliche Sicherheiten einen Preis zu bezahlen. Garantien haben demnach bei Unternehmungen einen Wert. Dies insbesondere auch deshalb, weil die Mehrheit der KMU nicht in der Lage wäre, im Sanierungsfall genügend finanzielle Mittel bereitzustellen.

Die Wahlfreiheit bezüglich des Vorsorgemodells und des Anbieters ist für die Unternehmungen wichtig. Während die Wahlfreiheit bezüglich des Vorsorgemodells für alle Unternehmen – unabhängig von der Grösse – etwa gleich wichtig eingeschätzt wird, ist die Wahlfreiheit bezüglich des Anbieters für KMU deutlich wichtiger als für Grossunternehmen. Für die grosse Mehrheit war die Wahl einer Vorsorgelösung eher einfach oder einfach. Dies zeigt, dass die Wahlfreiheit nicht zu einer Überforderung führt, sondern als positiv empfunden wird.

Generell zeigt die Umfrage, dass Unternehmen und spezifisch auch KMU ihre Vorsorgelösung bewusst wählen. So wird das Modell mehrheitlich vor dem Anbieter gewählt, und die Vorsorgeangebote werden regelmässig oder sporadisch geprüft. Nur ein sehr kleiner Anteil hat Alternativen noch nie geprüft. Zudem gibt die Mehrheit der Befragten an, die Angebote an Vorsorgelösungen zu verstehen.

1. Ausgangslage und Zielsetzung

1.1 Hintergrund

Unternehmungen sind von Gesetztes wegen verpflichtet, für ihre Mitarbeitenden eine berufliche Vorsorgelösung abzuschliessen. Heute haben sie grundsätzlich die Möglichkeit, zwischen den drei Vorsorgemodellen „autonom“, „teilautonom“ und „vollversichert“ zu wählen. Je nach Modell können sie sich für folgende Vorsorgelösungen entscheiden: Vollversicherte Sammelstiftungen eines Lebensversicherers (Vollversicherungen), autonome oder teilautonome Sammelstiftungen, firmeneigene Vorsorgeeinrichtungen, Vorsorgeeinrichtungen eines Branchenverbandes oder Auffangeinrichtungen. Innerhalb der Vorsorgelösungen können die Unternehmungen zudem die Anbieter wählen.

Damit sich die Unternehmen in den verschiedenen Angebote zurecht finden und von der Wahlfreiheit profitieren können, wird in der Öffentlichkeit immer wieder mehr Transparenz von Seiten der Anbieter von Vorsorgelösungen gefordert. So auch im Rahmen des Reformpaketes Altersreform 2020 des Bundesrates. Mehr Transparenz soll insbesondere auch das Vertrauen der Unternehmungen in die Anbieter von Sammelstiftungen, Branchenverbandlösungen und Vollversicherungen erhöhen. Das Reformpaket sieht zudem eine Erhöhung der Mindestquote vor. Hintergrund dieser Forderung dürfte die Darstellung einiger politischer Gruppierungen sein, dass die Lebensversicherer ihre Leistungen im Rahmen der 2. Säule als zu teuer anbieten und damit überhöhte Gewinne erzielen sollen.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie sich die Unternehmungen zum Angebot der beruflichen Vorsorge stellen. Von Interesse ist insbesondere die Sicht der KMU, da diese mehrheitlich Kunden von Anbietern von Sammelstiftungen, Verbandlösungen und Vollversicherungen sind. Genau diese Sichtweise will die vorliegende Studie mittels Ergebnisse aus einer breiten Umfrage bei Unternehmungen klären.

1.2 Zielsetzung und Forschungsfragen

Die Studie hat zum Ziel aufzuzeigen, welche Vorsorgelösung Unternehmungen generell und KMU im spezifischen wählen, wie hoch ihr Vertrauen in die Vorsorgeeinrichtungen ist und wie transparent diese den Unternehmungen erscheinen. Gerade das Vertrauen in die Vorsorgeeinrichtung ist sehr stark davon abhängig, wie die Unternehmungen allgemein zum Schweizerischen Vorsorgesystem stehen. Daher wird diesem Aspekt ebenfalls Rechnung getragen. Des Weiteren will die Studie aufzeigen, wie zufrieden die Unternehmungen mit der gewählten Vorsorgelösung sind und welchen Stellenwert finanzielle Sicherheit für sie hat. Darüber hinaus soll analysiert werden, wie wichtig die Wahlfreiheit bezüglich der Vorsorgemodelle und Vorsorge-Anbietern ist. Die Wahlfreiheit hat nur dann einen Nutzen für die Unternehmen, wenn sie das Angebot auch verstehen. Aus diesem Grund wird ebenfalls untersucht, wie der Entscheidungsprozess für die Wahl der Vorsorgelösung aussieht.

Die Studie hat somit zum Ziel folgende Fragestellungen zu untersuchen:

1. Welchen Stellenwert hat das Thema der beruflichen Vorsorge für die Unternehmen allgemein?

2. Wie hoch ist das Vertrauen der Unternehmungen in ihre Vorsorgeeinrichtung und wie transparent erscheinen diese den Unternehmungen?
3. Wie zufrieden sind die Unternehmen mit ihren gewählten Vorsorgelösungen?
4. Welchen Wert messen die Unternehmungen der Sicherheit zu? (Risikobereitschaft / Risikoneigung)
5. Welchen Stellenwert hat die Wahlfreiheit bezüglich der Vorsorgelösungen und der Anbieter?
6. Wie sieht der Entscheidungsprozess der Unternehmungen zur Wahl der Vorsorgelösung aus?

1.3 Aufbau

Die Studie ist wie folgt aufgebaut: im nachfolgenden Abschnitt 2 wird eine Literaturübersicht über die bestehenden empirischen Studien zum Thema berufliche Vorsorge gegeben. In Abschnitt 3 wird das Umfragedesign vorgestellt. Anschliessend werden die Umfrageergebnisse im Abschnitt 4 dargestellt. Dabei werden als erstes die Grössenverteilung der Unternehmen in der Strichprobe und als zweites die Häufigkeitsverteilungen nach Vorsorgelösungen und Unternehmensgrösse aufgezeigt. In den jeweiligen Unterabschnitten werden anschliessend die sechs Forschungsfragen analysiert. Abschnitt 5 enthält die Schlussfolgerungen.

2. Empirische Literatur zur beruflichen Vorsorge

Es existieren bereits Studien, welche die Versicherten (Aktive und Passive) bezüglich ihres Vertrauens in die Vorsorgeeinrichtung sowie bezüglich ihres Wissens über ihre Vorsorgelösung befragen.

Die Studie der AXA IM¹ analysiert die Antworten aus einer telefonischen Umfrage im Jahre 2011 von 706 aktiv und 345 passiv Versicherten. Die Analyse zeigt, dass die Versicherten ihrer Pensionskasse mehrheitlich vertrauen. Je gut ein Drittel zweifelt allerdings am Anlageerfolg der eigenen Pensionskasse. Obwohl sich die Versicherten generell „eher gut“ über die 2. Säule informiert fühlen, weiss fast ein Viertel der Befragten nicht, bei welcher Pensionskasse das eigene Sparkapital liegt. Die eigene Pensionskasse ist vor allem den jüngeren Personen unter 42 Jahren nicht namentlich bekannt. Die wesentlichen Eckwerte und Kennzahlen einer Pensionskasse sind den Versicherten zwar bekannt. Doch sind sie nicht immer in der Lage, diese auch richtig zu definieren. Zudem geht die Hälfte der Befragten fälschlicherweise davon aus, dass ihnen das provisorische Alterskapital bei der Pensionierung auf jeden Fall zusteht. 57 Prozent der Befragten kennen allerdings ihr Altersguthaben genau oder ungefähr. Interessant für die vorliegende Studie ist insbesondere, dass bei den Befragten die Sicherheit des Kapitals Vorrang gegenüber guter Rendite und Verzinsung hat.

¹ Vgl. für die folgenden Ausführungen AXA Investment Managers, 2011, „Wissen und Einstellung zur 2. Säule der Schweizer Bevölkerung“.

In der Studie der Universität Bern² aus dem Jahr 2008 werden Antworten von insgesamt 300 BVG-Versicherten, BVG-Verantwortlichen und BVG-Broker in der Deutsch- und Westschweiz ausgewertet. Die Analyse zeigt, dass sich ein hoher Anteil der BVG-Versicherten überhaupt nicht oder nur passiv über die berufliche Vorsorge informieren. Interessant ist, dass auch in dieser Analyse, die überwiegende Mehrheit der befragten (85%) die sicherheitsorientierte Anlagestrategie der Pensionskasse einer renditeorientierten Anlagestrategie vorziehen.

Eine Studie der Universität Zürich³ befragt anhand von strukturierten Einzelinterviews Experten (sieben Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner in der Eidg. Kommission für die berufliche Vorsorge sowie vier Unternehmensvertreter) zum Thema der beruflichen Vorsorge. Die Studie stellt anhand der Antworten verschiedene Thesen auf. Für die vorliegende Studie sind folgende Thesen von Interesse: „Bei der Stellenwahl spielt die berufliche Vorsorge für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer heute keine grosse Rolle“; „Für Unternehmen ist die berufliche Vorsorge heute mehr Pflicht als Gestaltungselement der Personalpolitik“; „Die Wahl einer Vorsorgelösung ist ein schwieriger Entscheid“ und „Die Komplexität der beruflichen Vorsorge stösst an die Grenze der Miliztauglichkeit“.

Zusätzlich zur Befragung von versicherten Personen analysiert eine Studie von Ernst & Young (2011)⁴ anhand von 500 Antworten von KMUs die Bedeutung von Lebensversicherungsgarantien und die Verständlichkeit des Versicherungsangebots aus Sicht des KMU.⁵ 93% der befragten KMUs beurteilen die Vollversicherungslösung als positiv oder sehr positiv. Dabei legen über 80% der befragten KMUs deutlich mehr Wert auf eine Garantie als auf eine hohe Rendite. 44% der befragten KMUs haben einen Anschlussvertrag mit einer Versicherungsgesellschaft.

Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern sind nur noch zu 25% bei einer Versicherungsgesellschaft versichert. Die Studie kommt zum Schluss, dass eine Diskrepanz zwischen der aktuellen Vorsorgelösung und dem Sicherheitsbedürfnis bestehe. Des Weiteren zeigt die Studie, dass nur gerade 30% der kleineren Unternehmen in der Lage wären, im Sanierungsfall der Vorsorgeeinrichtung zusätzliche Mittel zur Verfügung zu stellen, während immerhin 70% der grösseren Unternehmen dazu in der Lage wären. Für zusätzliche Garantien würden 50% der befragten KMU bereit sein, mehr zu zahlen. Allerdings zeigt die Studie, dass kleine Unternehmen, die stärker auf Garantien angewiesen sind, weniger Bereitschaft zeigen, die damit verbundenen höheren Kosten zu tragen.

Die aktuellste Studie von Ernst & Young (2014)⁶, welche jedoch nur auf 43 Grossunternehmungen und 42 KMU basiert, kommt zum Schluss, dass Vollversicherungslösungen bei den befragten KMU weiterhin eine hohe Akzeptanz geniessen. Insbesondere wurde der Bedarf nach Risikominimierung mithilfe der Vollversicherung durch diese Studie erneut bestätigt.

² Vgl. für die folgenden Ausführungen Krohmer, H., Miller, K., 2008, „Was wissen die Versicherten über ihre berufliche Vorsorge? BVG Focus.“

³ Vgl. für die folgenden Ausführungen Burkhard, H.-P., 2008, „Berufliche Vorsorge und Unternehmen“.

⁴ Ernst & Young, 2011, „Lebensversicherungs-Studie 2011. Assekuranz in der Vertrauenskrise?“.

⁵ Befragt wurden ebenfalls 500 Privatpersonen.

⁶ Ernst & Young, 2014, „Vorsorgestudie 2014. Berufliche Vorsorge aus Unternehmenssicht – Zwang oder Wettbewerbsvorteil?“

3. Umfragedesign

Die Datenerhebung wurde mittels eines elektronischen Fragebogens über den Zeitraum vom 6. Mai bis 7. Juni 2015 durchgeführt. Befragt wurden Unternehmungen mit Hauptsitz in der Schweiz. Angeschrieben wurden Personen in den folgenden Positionen: Geschäftsführung (CEO), Verantwortliche(r) für Finanzen (CFO), Verantwortliche(r) für Accounting innerhalb der Finanzabteilung, Verantwortliche(r) Personalwesen (HR) und Verantwortliche(r) für Mitarbeiterentlohnung / berufliche Vorsorge innerhalb der HR-Abteilung.

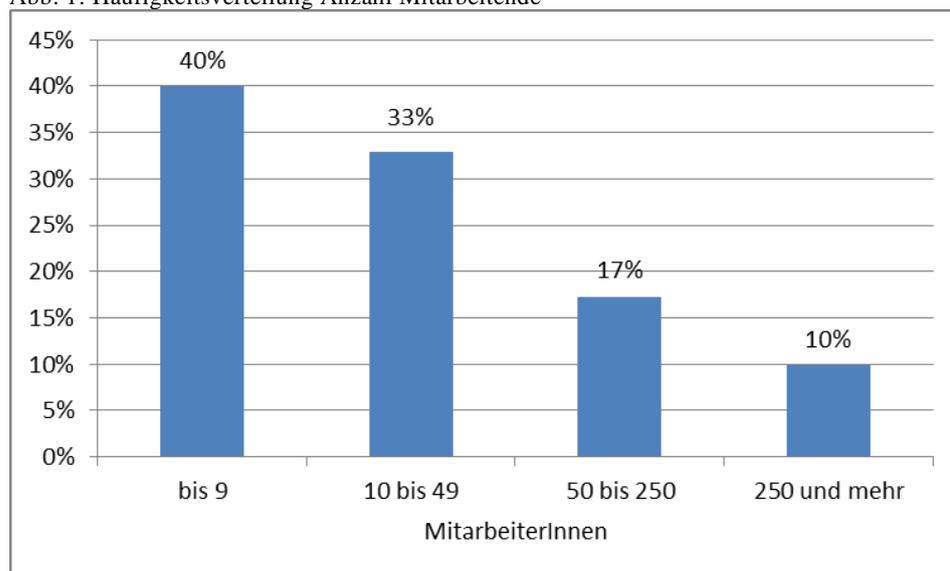
Der bereinigte und aufbereitete Datensatz enthält Antworten von Total 568 Unternehmungen. Da die Befragten teilweise nicht alle Fragen vollständig beantwortet haben (weil sie die Fragen nicht beantworten wollten oder konnten), kann die Grösse der Stichprobe der jeweiligen Untersuchungsfragen differieren. Daher wird für jede Frage die Stichprobengrösse separat ausgewiesen.

4. Umfrageergebnisse

Nachfolgend werden die Umfrageergebnisse jeweils nach der Unternehmensgrösse und nach der aktuellen Vorsorgelösung dargestellt. Die Unternehmensgrösse wird anhand der Anzahl Mitarbeitender gemessen. Das Bundesamt für Statistik BSF teilt die Unternehmungen ein nach Mikrounternehmen (bis 9 Mitarbeiter (MA)), kleine Unternehmen (10 bis 49 MA), mittlere Unternehmen (50 bis 249 MA) und grosse Unternehmen (250 und mehr MA). Unternehmungen bis 249 MA werden dabei als KMU definiert. Nachfolgend wird diese Einteilung übernommen.

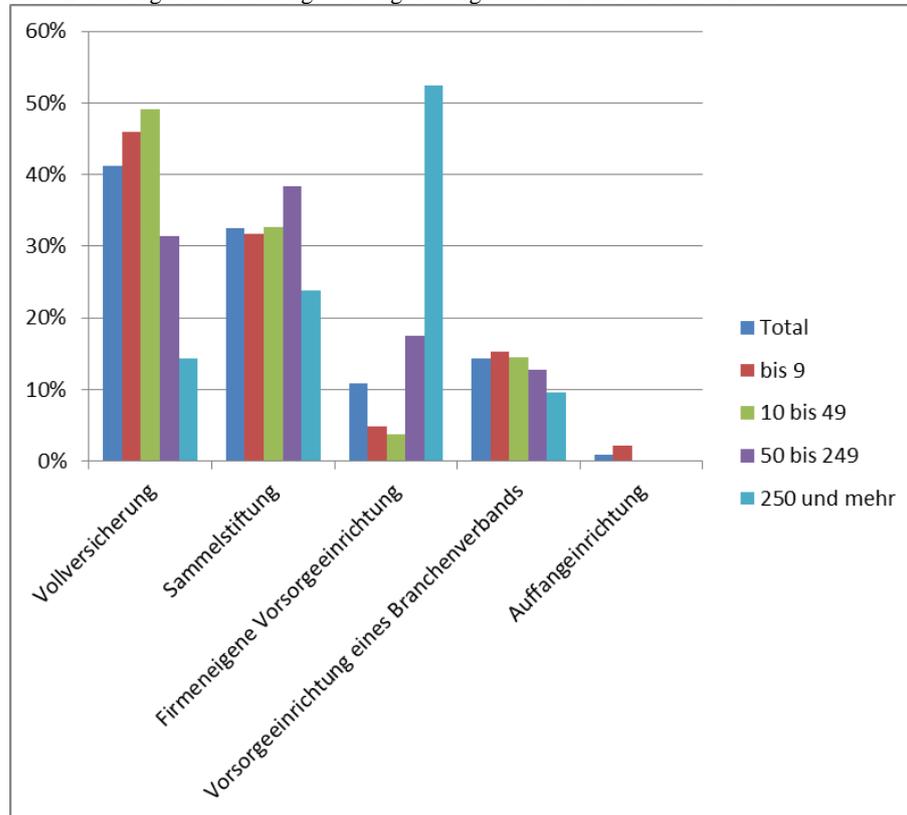
In den **Abb. 1** und **Abb. 2** sind die Häufigkeitsverteilungen nach Anzahl Mitarbeitenden und nach Vorsorgelösungen dargestellt.

Abb. 1: Häufigkeitsverteilung Anzahl Mitarbeitende



Anzahl Total 568

Abb. 2: Häufigkeitsverteilung Vorsorgelösung nach Anzahl Mitarbeitenden

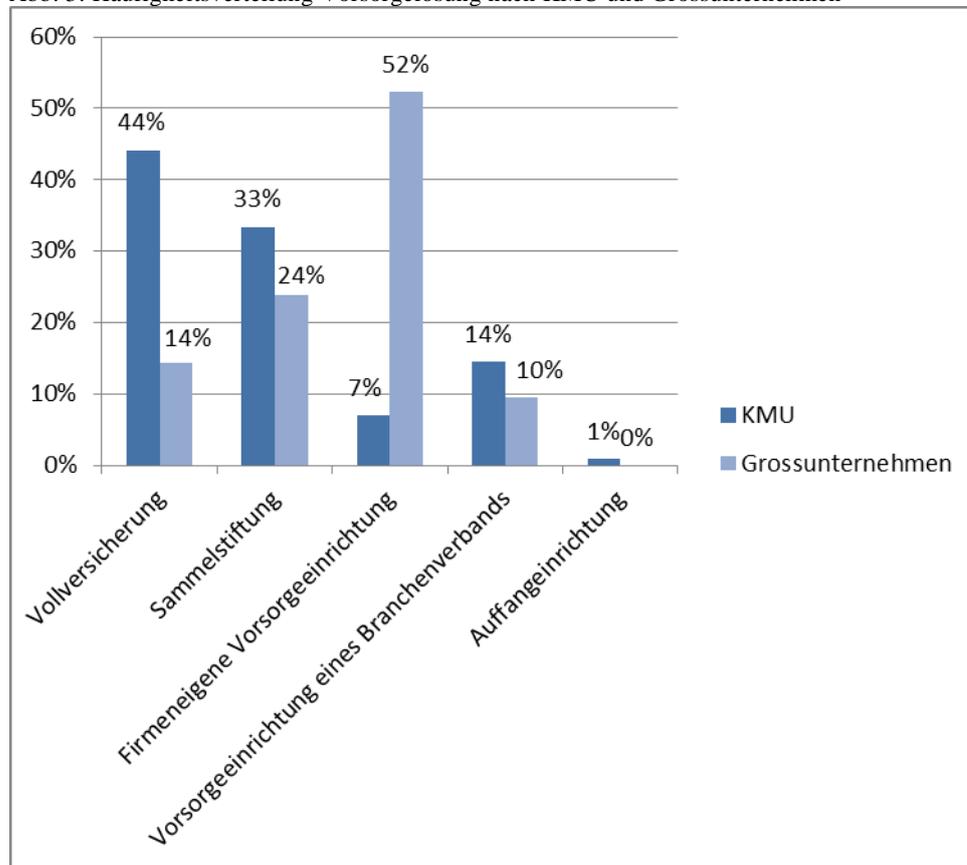


Total 514

Die Anzahl der Unternehmungen, welche einer Auffangeinrichtung angehören, sind mit total fünf Beobachtungen zu klein, um statistische Aussagen fallen zu können. Dennoch wird diese Kategorie jeweils dargestellt, allerdings ohne interpretiert zu werden.

Erwartungsgemäss haben Mikro- und kleine Unternehmungen eher eine Vollversicherungslösung (46% bzw. 49%), mittlere Unternehmungen gehören eher einer Sammelstiftung (38%) an und Grossunternehmen haben mehrheitlich eine firmeneigene Vorsorgeeinrichtung (52%). Abb. 3 zeigt zudem die Häufigkeitsverteilung für die KMU (bis 249 Mitarbeitende) und Grossunternehmen (250 Mitarbeitende und mehr). Demnach haben 44% aller KMU eine Vollversicherungslösung. Dies entspricht genau dem Prozentsatz, den auch die Studie von Ernst & Young (2011) findet. Bei dieser Studie haben allerdings mit 25% deutlich mehr Grossunternehmen eine Vollversicherung als in der Vorliegenden; hier sind es nur gerade 14%.

Abb. 3: Häufigkeitsverteilung Vorsorgelösung nach KMU und Grossunternehmen



Anzahl: KMU 428, Grossunternehmen 42

In den nachfolgenden Abschnitten 3.1 bis 3.6 werden die Ergebnisse der sechs Fragestellungen (Themenkreise) dargestellt. Dabei werden die in der Umfrage konkret gestellten Fragen jeweils zu Beginn des Abschnittes in einem Kasten dargestellt. Damit wird klar, auf welche Fragen sich die jeweiligen Aussagen und Erkenntnisse stützen. Die Auswertungen werden mittels Häufigkeitsverteilung jeweils nach Unternehmensgrösse und Vorsorgelösung dargestellt. Jeder Abschnitt endet mit einem Fazit.

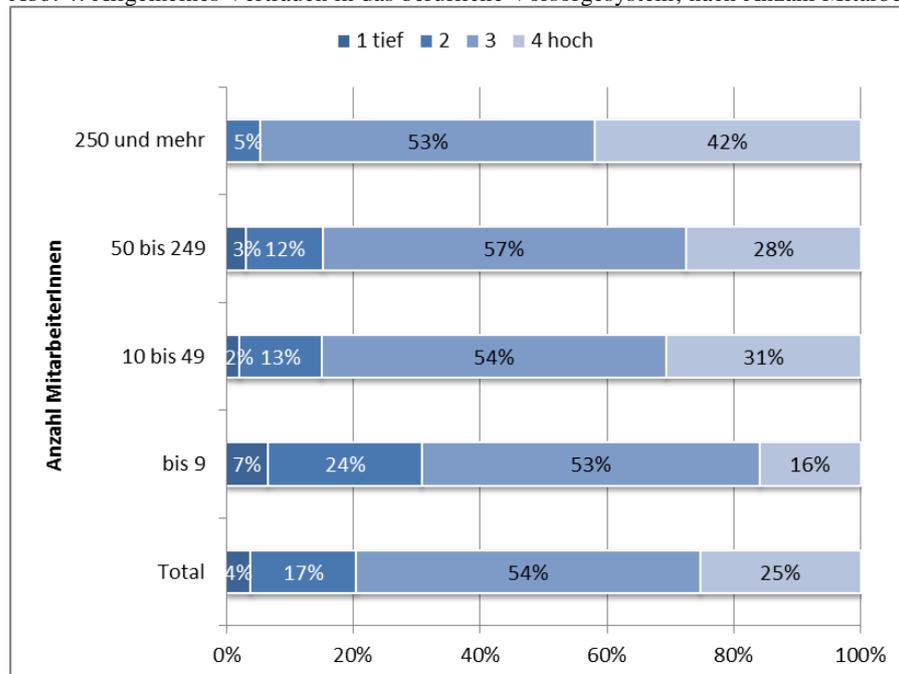
4.1 Welchen Stellenwert hat das Thema der beruflichen Vorsorge für die Unternehmen allgemein?

Fragen:

- Wie hoch ist allgemein (unabhängig von der gewählten Vorsorgelösung Ihres Unternehmens) Ihr Vertrauen in das System der beruflichen Vorsorge?
- Wie wichtig ist das Thema Vorsorge für Ihr Unternehmen generell?
- Ist eine attraktive Vorsorgelösung wichtig für die Positionierung Ihres Unternehmens nach aussen im Hinblick auf...
 - o Gewinnung von MitarbeiterInnen?
 - o Halten von guten MitarbeiterInnen?
 - o Image der Firma?
 - o Soziale Verantwortung?
 - o Andere?

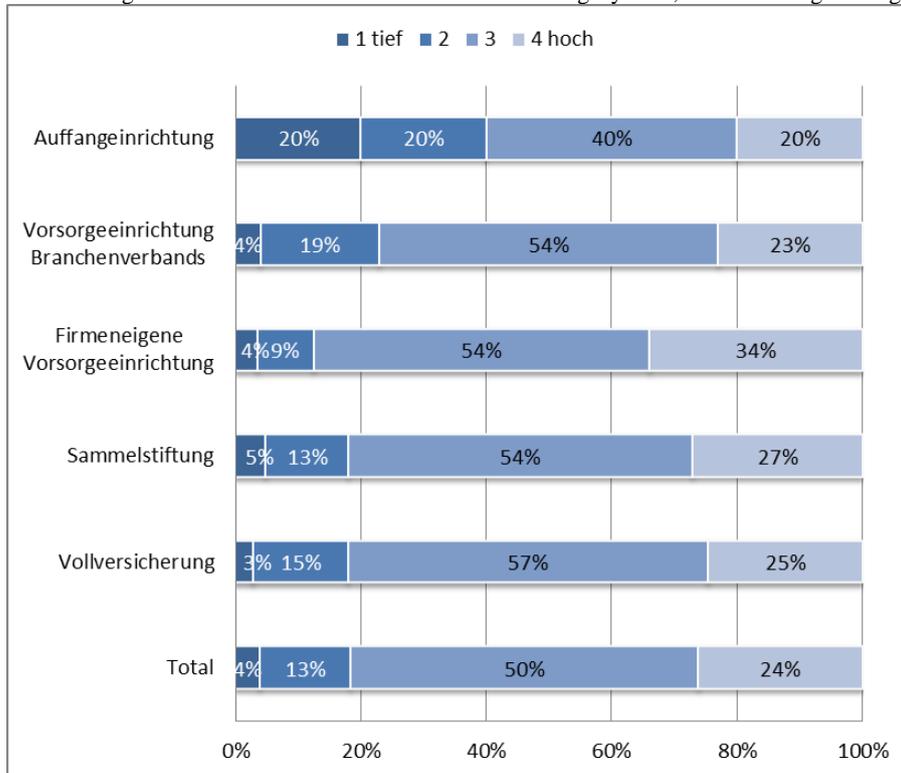
Das allgemeine Vertrauen der befragten Unternehmungen in das berufliche Vorsorgesystem der Schweiz ist hoch. Dies geht aus den Abb. 4 und Abb. 5 hervor. Dabei steigt der Anteil derjenigen, welche ein eher hohes oder hohes Vertrauen haben, mit der Grösse des Unternehmens an. Erwartungsgemäss ist der Anteil jener mit eher hohem oder hohem Vertrauen bei Unternehmungen mit firmeneigener Vorsorgeeinrichtung mit 88% am höchsten, gefolgt von jenen mit Vollversicherung (82%) und jenen mit einer Vorsorgelösung einer Sammelstiftung (81%).

Abb. 4: Allgemeines Vertrauen in das berufliche Vorsorgesystem; nach Anzahl Mitarbeitenden



Anzahl MitarbeiterInnen (MA): bis 9 MA: 227, 10 bis 49 MA: 186, 50 bis 249 MA: 98, 250 und mehr MA: 55

Abb. 5: Allgemeines Vertrauen in das berufliche Vorsorgesystem; nach Vorsorgelösung

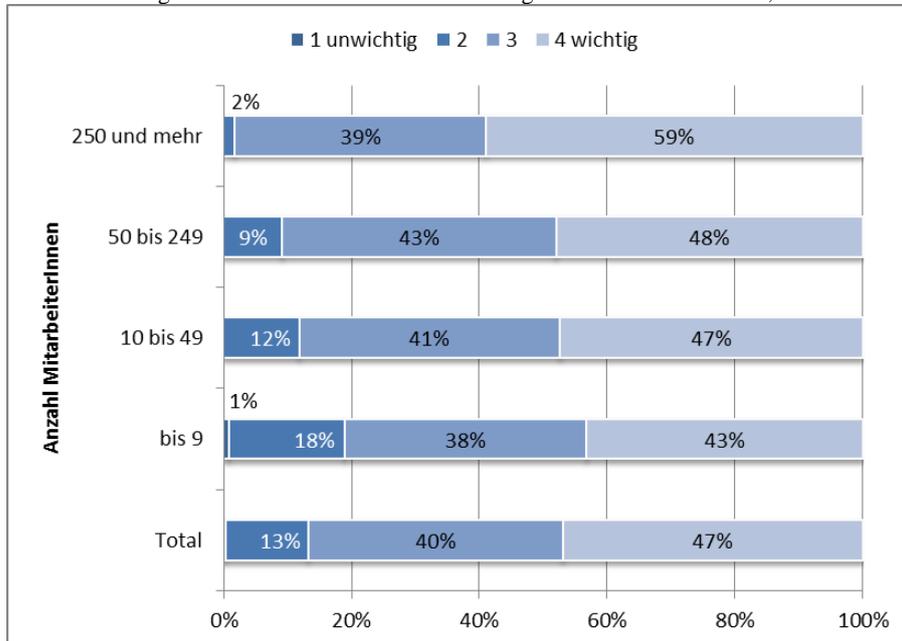


Anzahl: Vollversicherung 211, Sammelstiftung 166, Firmeneigene Vorsorgeeinrichtung 56, Vorsorgeeinrichtung Branchenverband 74, Auffangeinrichtung 5

Auch das Thema der beruflichen Vorsorge ist für die überwiegende Mehrheit der Befragten wichtig. Wie beim generellen Vertrauen steigt auch bei der Wichtigkeit des Vorsorgethemas der Anteil der Unternehmungen, welche das Thema als eher wichtig oder wichtig betrachten, mit der Unternehmensgrösse an (vgl. Abb. 4).

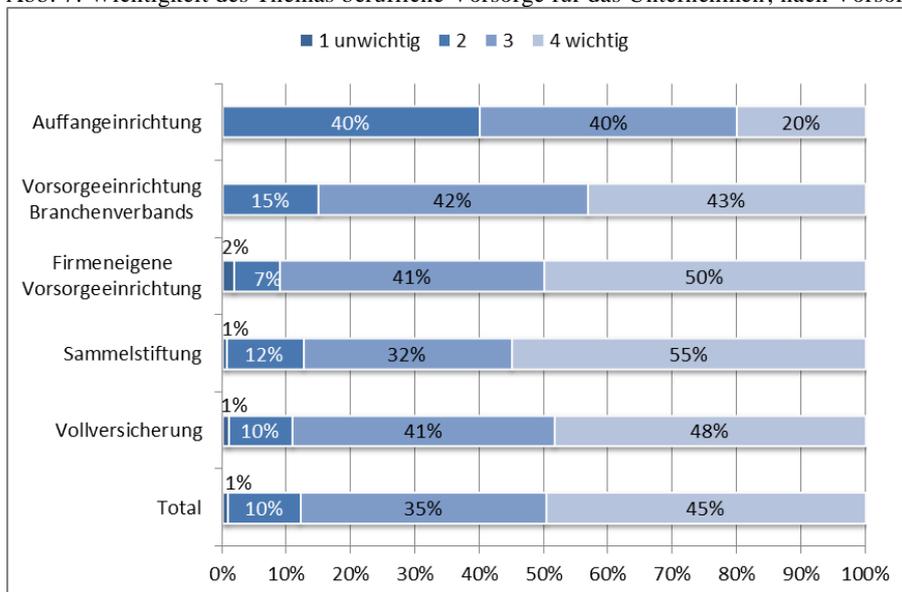
Abb. 7 zeigt die Antworten bezüglich der Wichtigkeit des Themas der beruflichen Vorsorge nach der gewählten Vorsorgelösung. Der Anteil jener, welche das Thema als eher wichtig oder wichtig einschätzen, ist bei Unternehmen mit firmeneigener Vorsorgelösung am höchsten. Allerdings ist der Unterschied in den Antworten nach Vorsorgelösungen eher gering.

Abb. 6: Wichtigkeit des Themas berufliche Vorsorge für das Unternehmen; nach Anzahl Mitarbeitenden



Anzahl MitarbeiterInnen (MA): bis 9 MA: 227, 10 bis 49 MA: 186, 50 bis 249 MA: 98, 250 und mehr MA: 56

Abb. 7: Wichtigkeit des Themas berufliche Vorsorge für das Unternehmen; nach Vorsorgelösung



Anzahl: Vollversicherung 211, Sammelstiftung 167, Firmeneigene Vorsorgeeinrichtung 56, Vorsorgeeinrichtung Branchenverband 74, Auffangeinrichtung 5

Tab. 1 und Tab. 2 zeigen die Häufigkeitsverteilungen der Antworten bezüglich der Frage, inwieweit eine attraktive Vorsorgelösung wichtig für die Positionierung der Unternehmen der Befragten nach aussen ist. Eine attraktive Vorsorgelösung ist für die meisten Befragten im Hinblick auf die Wahrnehmung der sozialen Verantwortung am wichtigsten. Dies gilt unabhängig von der Firmengrösse und der gewählten Vorsorgelösung. Im Unterschied zur Studie der Universität Zürich (2008) spielt für einen bedeutenden Anteil der Befragten eine attraktive Vorsorgelösung für die Gewinnung und das Halten von guten MitarbeiterInnen eine wichtige Rolle. Die Studie der Universität Zürich (2008) gelangt dagegen zur These, dass bei der Stellenwahl die berufliche Vorsorge für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine grosse Rolle spiele.

Tab. 1: Ist eine attraktive Vorsorgelösung zur Positionierung nach aussen wichtig?; nach Anzahl Mitarbeitenden

	Anzahl	Ja	Nein	Keine Antwort
Total	568			
Mitarbeitergewinnung		47%	51%	2%
Halten von guten MitarbeiterInnen		63%	36%	2%
Image der Firma		53%	44%	3%
Soziale Verantwortung		86%	12%	2%
Andere		2%	4%	95%
bis 9 MA	227			
Mitarbeitergewinnung		36%	62%	3%
Halten von guten MitarbeiterInnen		52%	47%	2%
Image der Firma		40%	56%	4%
Soziale Verantwortung		77%	19%	4%
Andere		1%	6%	93%
10 bis 49 MA	187			
Mitarbeitergewinnung		47%	51%	2%
Halten von guten MitarbeiterInnen		66%	32%	2%
Image der Firma		53%	45%	2%
Soziale Verantwortung		91%	7%	2%
Andere		1%	2%	97%
50 bis 249 MA	98			
Mitarbeitergewinnung		52%	46%	2%
Halten von guten MitarbeiterInnen		76%	24%	0%
Image der Firma		68%	31%	1%
Soziale Verantwortung		89%	11%	0%
Andere		0%	2%	98%
250 und mehr MA	56			
Mitarbeitergewinnung		82%	16%	2%
Halten von guten MitarbeiterInnen		75%	21%	4%
Image der Firma		80%	18%	2%
Soziale Verantwortung		95%	4%	2%
Andere		7%	2%	91%

Tab. 2: Ist eine attraktive Vorsorgelösung zur Positionierung nach aussen wichtig?; nach Vorsorgelösung

	Anzahl	Ja	Nein	Keine Antwort
Total	514			
Mitarbeitergewinnung		47%	49%	3%
Halten von guten MitarbeiterInnen		66%	33%	2%
Image der Firma		50%	46%	4%
Soziale Verantwortung		85%	12%	3%
Andere		2%	4%	95%
Vollversicherung	212			
Mitarbeitergewinnung		44%	53%	3%
Halten von guten MitarbeiterInnen		68%	32%	0%
Image der Firma		52%	45%	3%
Soziale Verantwortung		86%	10%	4%
Andere		2%	3%	95%
Sammelstiftungen	167			
Mitarbeitergewinnung		47%	48%	5%
Halten von guten MitarbeiterInnen		65%	32%	3%
Image der Firma		42%	54%	4%
Soziale Verantwortung		86%	11%	2%
Andere		1%	4%	95%
Firmeneigene Vorsorgeeinrichtung	56			
Mitarbeitergewinnung		68%	32%	0%
Halten von guten MitarbeiterInnen		77%	21%	2%
Image der Firma		73%	23%	4%
Soziale Verantwortung		91%	7%	2%
Andere		4%	4%	93%
Vorsorgeeinrichtung eines Branchenverbands	74			
Mitarbeitergewinnung		43%	54%	3%
Halten von guten MitarbeiterInnen		53%	45%	3%
Image der Firma		45%	51%	4%
Soziale Verantwortung		78%	20%	1%
Andere		0%	3%	97%
Auffangeinrichtung	5			
Mitarbeitergewinnung		20%	80%	0%
Halten von guten MitarbeiterInnen		60%	40%	0%
Image der Firma		60%	40%	0%
Soziale Verantwortung		60%	40%	0%
Andere		0%	20%	80%

Fazit: Das Vertrauen in das Schweizer Vorsorgesystem ist bei den Befragten hoch. Für sie ist das Thema berufliche Vorsorge wichtig. Die Unternehmen messen der Wahrnehmung der sozialen Verantwortung die grösste Bedeutung für eine attraktive Vorsorgelösung zu. Diese Aussagen gelten unabhängig von der Grösse der Unternehmungen und der gewählten Vorsorgelösung.

4.2 Wie hoch ist das Vertrauen der Unternehmungen in ihre Vorsorgeeinrichtung, und wie transparent erscheinen diese den Unternehmungen?

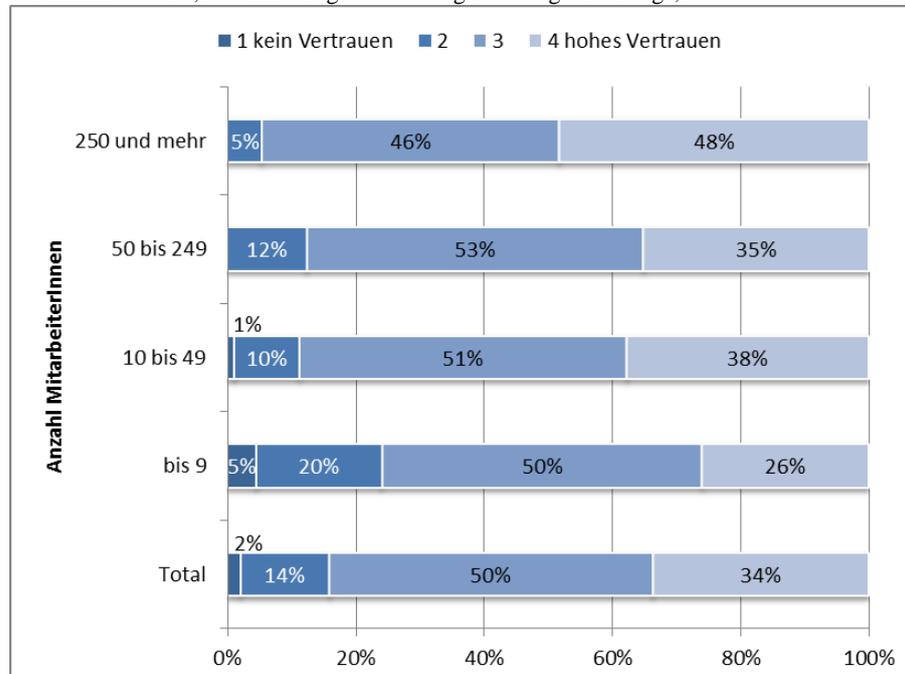
Fragen:

- Wie sehr vertrauen Sie Ihrer Vorsorgeeinrichtung, dass sie die Ihnen zustehenden Leistungen erbringen wird?
- Wie beurteilen Sie die finanzielle Stärke beziehungsweise Sicherheit Ihrer Vorsorgeeinrichtung?
- Wie transparent erscheint Ihnen Ihr Vorsorge-Anbieter?

Wie aus **Abb. 8** und **Abb. 9** hervorgeht, ist das Vertrauen der Unternehmungen in ihre Vorsorgeeinrichtung, dass diese die zugesicherten Vorsorgeleistungen auch tatsächlich erbringen, unabhängig von der Unternehmensgrösse und der gewählten Vorsorgelösung eher hoch oder hoch. Allerdings sind Mikrounternehmungen deutlich skeptischer als die übrigen (vgl. **Abb. 8**). Nach Vorsorgelösung analysiert ist der höchste Anteil an Skeptikern bei Unternehmen, welche bei einer Vorsorgeeinrichtung eines Branchenverbands versichert sind (vgl. **Abb. 9**).

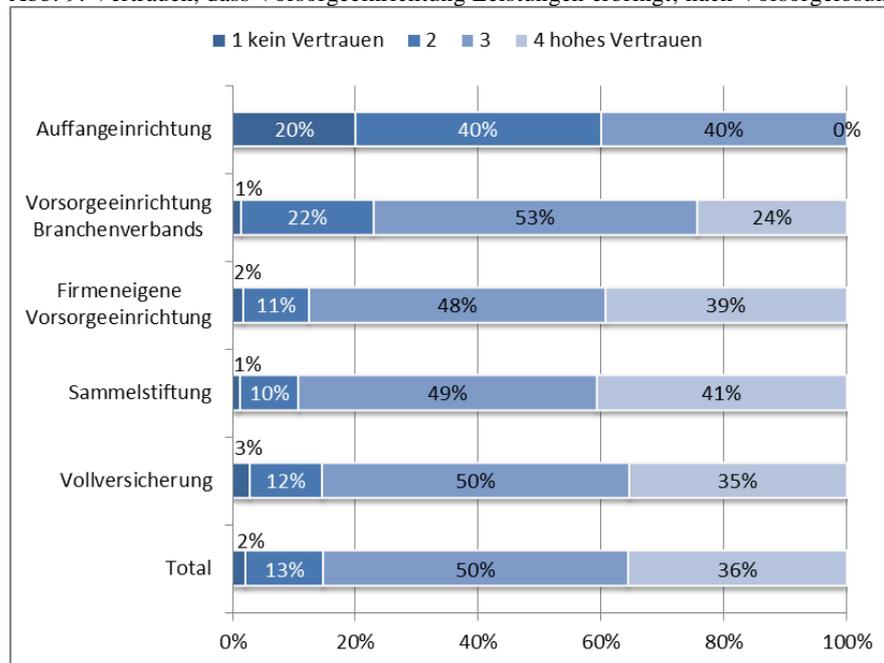
Das hohe Vertrauen der Unternehmungen in die Vorsorgeeinrichtungen deckt sich mit demjenigen der aktiv und passiv Versicherten. So kommt auch die Studie von AXA IM (2011) zum Ergebnis, dass die Versicherten ihren Vorsorgeeinrichtungen mehrheitlich vertrauen.

Abb. 8: Vertrauen, dass Vorsorgeeinrichtung Leistungen erbringt; nach Anzahl Mitarbeitenden



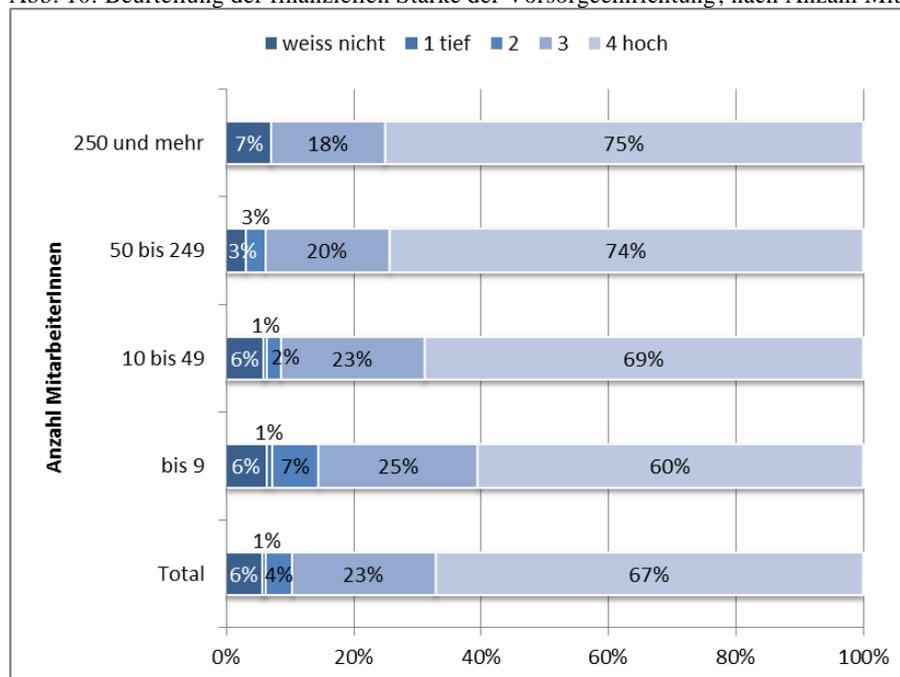
Anzahl MitarbeiterInnen (MA): bis 9 MA: 220, 10 bis 49 MA: 186, 50 bis 250 MA: 97, über 250 MA: 56

Abb. 9: Vertrauen, dass Vorsorgeeinrichtung Leistungen erbringt; nach Vorsorgelösung



Anzahl: Vollversicherung 212, Sammelstiftung 167, Firmeneigene Vorsorgeeinrichtung 56, Vorsorgeeinrichtung Branchenverband 74, Auffangeinrichtung 5

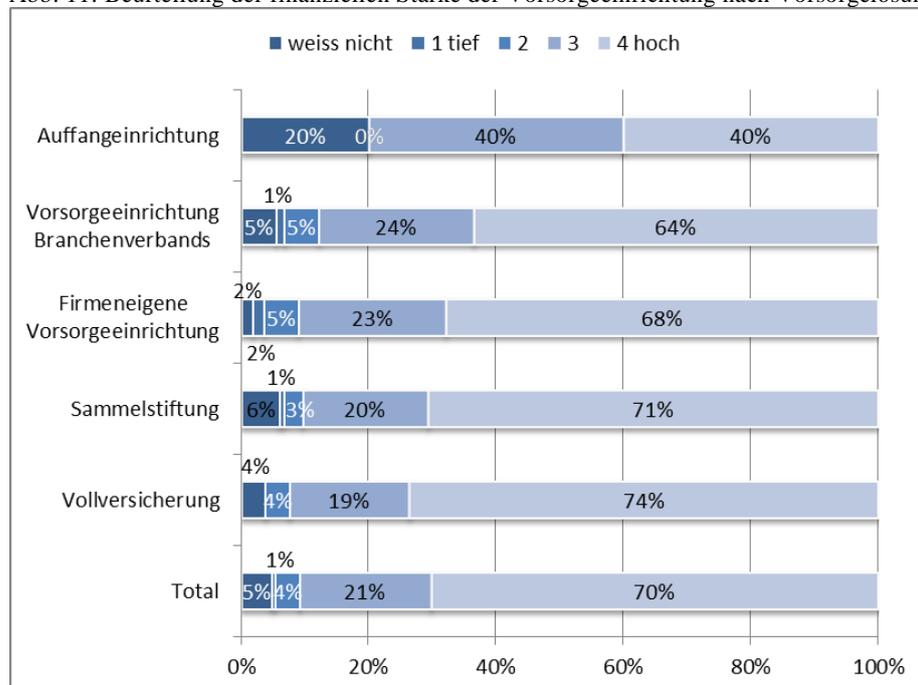
Abb. 10: Beurteilung der finanziellen Stärke der Vorsorgeeinrichtung; nach Anzahl Mitarbeitenden



Anzahl MitarbeiterInnen (MA): bis 9 MA: 220, 10 bis 49 MA: 186, 50 bis 250 MA: 97, über 250 MA: 56

Das hohe Vertrauen, dass Vorsorgeleistungen erfüllt werden, hängt insbesondere auch von der Beurteilung der finanziellen Stärke der Vorsorgeeinrichtung durch die versicherten Unternehmungen ab. Die Mehrheit der Befragten (mindestens 60%) schätzt die finanzielle Stärke denn auch als hoch ein (vgl. Abb. 10 und Abb. 11). Auch hier wiederum sind es die Mikrounternehmungen, bei welchen der Anteil jener, welche die finanzielle Stärke als tief oder eher tief beurteilen, im Vergleich zu den übrigen Firmengrössen am grössten ist. Allerdings ist der Anteil jener, die die finanzielle Stärke nicht beurteilen können, bei diesen Unternehmungen auch am höchsten (vgl. Abb. 10). Umso interessanter ist, dass bezüglich der gewählten Vorsorgelösungen der Anteil jener mit einer Vollversicherung, die die finanzielle Stärke als hoch beurteilen, verglichen mit den übrigen Vorsorgelösungen mit 74% am höchsten ist.

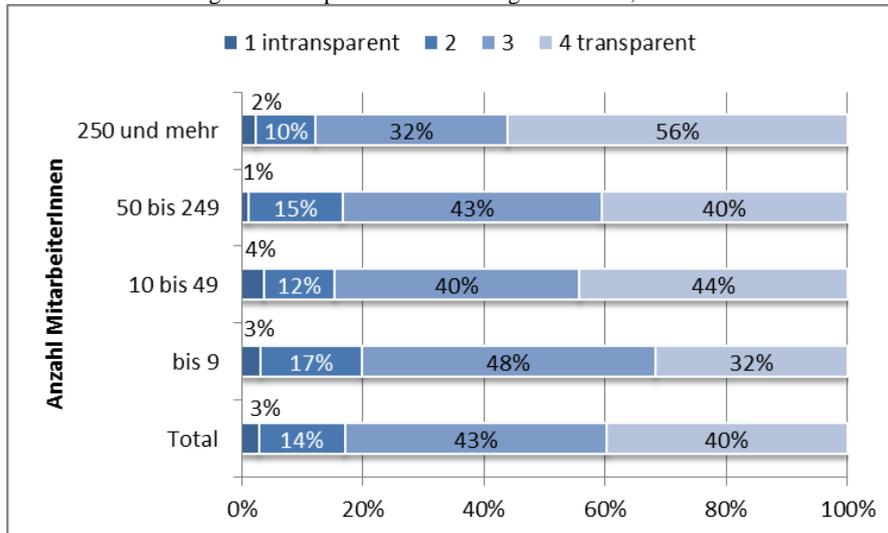
Abb. 11: Beurteilung der finanziellen Stärke der Vorsorgeeinrichtung nach Vorsorgelösung



Anzahl: Vollversicherung 212, Sammelstiftung 167, Firmeneigene Vorsorgeeinrichtung 56, Vorsorgeeinrichtung Branchenverband 74, Auffangeinrichtung 5

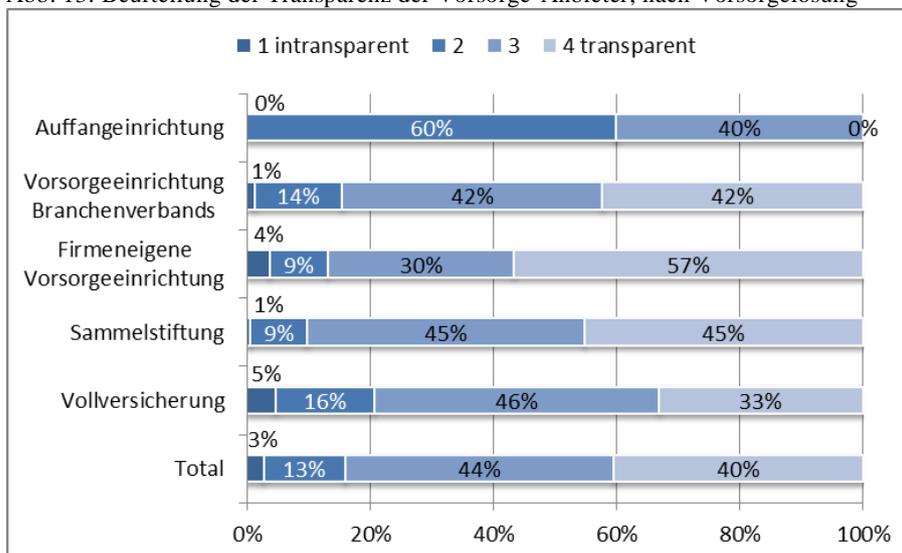
Bezüglich Transparenz vergeben die Befragten ebenfalls gute Noten. 40% der Befragten geben an, die Transparenz als hoch einzuschätzen (vgl. Abb. 12 und Abb. 13). Allerdings haben jene, die eine Vollversicherung haben, den tiefsten Anteil jener, die die Transparenz als eher hoch oder hoch einschätzen (vgl. Abb. 13). Mehr Transparenz wünschen sich die Befragten mehrheitlich in den Kosten allgemein und im spezifischen in den Verwaltungskosten.

Abb. 12: Beurteilung der Transparenz der Vorsorge-Anbieter; nach Anzahl Mitarbeitenden



Anzahl MitarbeiterInnen (MA): bis 9 MA: 186, 10 bis 49 MA: 163, 50 bis 250 MA: 84, über 250 MA: 41

Abb. 13: Beurteilung der Transparenz der Vorsorge-Anbieter; nach Vorsorgelösung



Anzahl: Vollversicherung 212, Sammelstiftung 164, Firmeneigene Vorsorgeeinrichtung 53, Vorsorgeeinrichtung Branchenverband 71, Auffangeinrichtung 5

Fazit: Das Vertrauen in die Vorsorgeeinrichtungen bezüglich der Erbringung der versprochenen Vorsorgeleistungen und der finanziellen Stärke ist hoch. Zudem werden die Vorsorgeeinrichtungen von den befragten Unternehmungen als transparent wahrgenommen.

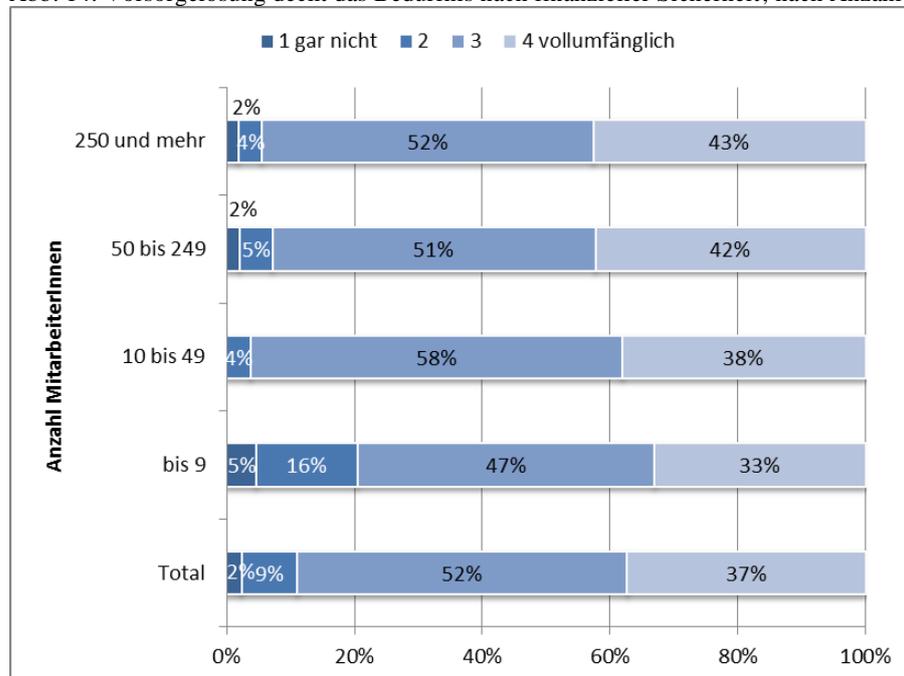
4.3 Wie zufrieden sind die Unternehmen mit ihren gewählten Vorsorgelösungen?

Fragen:

- Wie weit deckt die aktuelle Lösung das Bedürfnis nach finanzieller Sicherheit Ihres Unternehmens ab?
- Weshalb wurde die Lösung (noch) nicht dem Bedürfnis angepasst?
- Wie zufrieden sind Sie mit der gewählten Vorsorgelösung ihres Unternehmens in Bezug auf:
 - o Preis / Leistungsverhältnis
 - o Service / Betreuung?
 - o Umfang der Informationen?
 - o Verständlichkeit der Unterlagen?

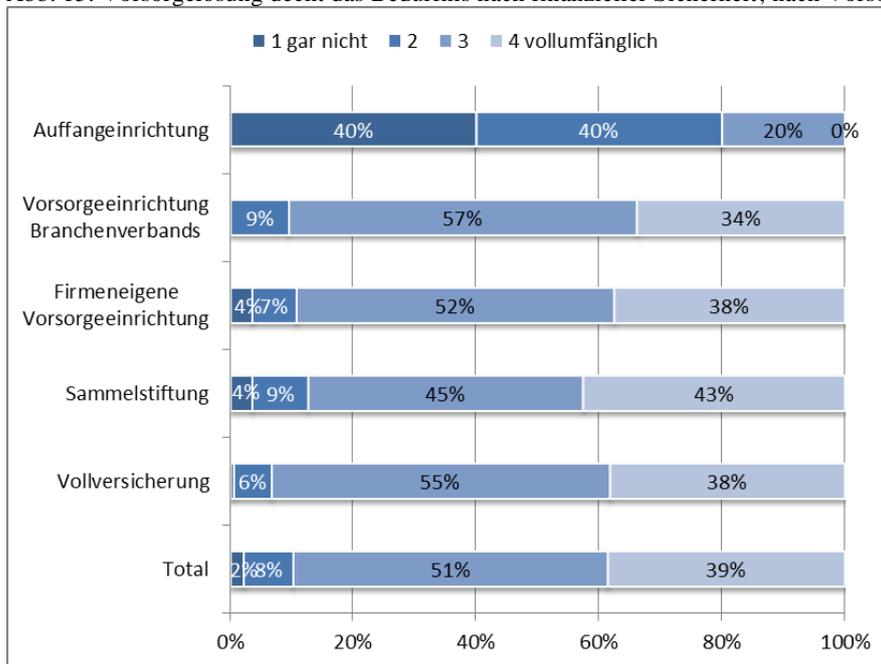
Ausser bei den Mikrounternehmungen deckt bei mehr als 80% der Befragten die aktuelle Vorsorgelösung das Bedürfnis nach finanzieller Sicherheit beinahe oder vollumfänglich ab (vgl. Abb. 14). Interessant ist, dass dieser Anteil bei jenen mit Vollversicherungen gegenüber den anderen Vorsorgelösungen mit 93% am höchsten ist (vgl. Abb. 15). Als Hauptgrund, weshalb die Vorsorgelösung nicht oder noch nicht den Bedürfnissen angepasst worden sind, werden mehrheitlich die zusätzlichen Kosten, welche nicht tragbar sind, genannt.

Abb. 14: Vorsorgelösung deckt das Bedürfnis nach finanzieller Sicherheit; nach Anzahl Mitarbeitenden



Anzahl MitarbeiterInnen (MA): bis 9 MA: 215, 10 bis 49 MA: 184, 50 bis 250 MA: 97, über 250 MA: 54

Abb. 15: Vorsorgelösung deckt das Bedürfnis nach finanzieller Sicherheit; nach Vorsorgelösung



Anzahl: Vollversicherung 212, Sammelstiftung 167, Firmeneigene Vorsorgeeinrichtung 56, Vorsorgeeinrichtung Branchenverband 74, Auffangeinrichtung 5

Tab. 3: Zufriedenheit mit der aktuellen Vorsorgelösung nach Anzahl Mitarbeitenden

	Anzahl	1 unzufrieden	2	3	4 zufrieden	weiss nicht
Total	536					
Preis / Leistungsverhältnis		2%	7%	25%	63%	3%
Service / Betreuung		2%	6%	17%	73%	2%
Umfang der Informationen		2%	6%	21%	71%	1%
Verständlichkeit der Unterlagen		4%	10%	26%	60%	1%
bis 9 MA	206					
Preis / Leistungsverhältnis		3%	11%	23%	58%	6%
Service / Betreuung		4%	9%	18%	66%	2%
Umfang der Informationen		3%	9%	23%	64%	1%
Verständlichkeit der Unterlagen		6%	14%	24%	54%	1%
10 bis 49 MA	181					
Preis / Leistungsverhältnis		1%	4%	28%	66%	1%
Service / Betreuung		2%	3%	16%	78%	2%
Umfang der Informationen		1%	5%	19%	74%	1%
Verständlichkeit der Unterlagen		3%	8%	29%	60%	1%
50 bis 249 MA	97					
Preis / Leistungsverhältnis		1%	6%	26%	66%	1%
Service / Betreuung		0%	6%	21%	72%	1%
Umfang der Informationen		0%	4%	20%	76%	0%
Verständlichkeit der Unterlagen		0%	5%	24%	70%	1%
250 und mehr MA	52					
Preis / Leistungsverhältnis		0%	8%	21%	69%	2%
Service / Betreuung		0%	8%	8%	85%	0%
Umfang der Informationen		2%	2%	17%	75%	4%
Verständlichkeit der Unterlagen		4%	4%	25%	67%	0%

Tab. 3 und Tab. 4 zeigen, wie zufrieden Unternehmungen mit der gewählten Vorsorgelösung ihres Unternehmens in Bezug auf die folgenden Faktoren sind: Preis-/ Leistungsverhältnis, Service und Beratung, Umfang der Informationen und Verständlichkeit der Unterlagen sind. Es fällt auf, dass die Zufriedenheit mit der Verständlichkeit der Unterlagen gegenüber den anderen Faktoren am schlechtesten abschneidet. Dies gilt für Unternehmungen mit Firmengrösse bis 49 Mitarbeitende und bezüglich Vorsorgelösung für alle Befragten. Bezüglich des Preis / Leistungsverhältnisses ist der Anteil der eher Zufriedenen und Zufriedenen bei Mikrounternehmungen mit 81% im Vergleich zu den übrigen Unternehmensgrössen am kleinsten (vgl. Tab. 3). Dieser Anteil der eher Zufriedenen und Zufriedenen ist bezüglich der Vorsorgelösungen bei Unternehmen, die bei Sammelstiftungen oder firmeneigenen Vorsorgeeinrichtungen versichert sind, mit 89% am kleinsten (vgl. Tab. 4). Dieses Ergebnis erstaunt insofern, als dass aufgrund von öffentlichen Diskussionen zu erwarten wäre, dass das Preis-/Leistungsverhältnis bei Vollversicherungen am wenigsten gut abschneiden würde.

Tab. 4: Zufriedenheit mit der aktuellen Vorsorgelösung nach Vorsorgelösung

	Anzahl	1 unzufrieden	2	3	4 zufrieden	weiss nicht
Total	514					
Preis / Leistungsverhältnis		2%	7%	24%	65%	2%
Service / Betreuung		2%	5%	17%	74%	2%
Umfang der Informationen		2%	6%	21%	71%	1%
Verständlichkeit der Unterlagen		4%	10%	25%	60%	1%
Vollversicherung	212					
Preis / Leistungsverhältnis		2%	6%	29%	60%	2%
Service / Betreuung		4%	6%	17%	71%	2%
Umfang der Informationen		2%	6%	24%	68%	0%
Verständlichkeit der Unterlagen		6%	12%	29%	53%	0%
Sammelstiftung	167					
Preis / Leistungsverhältnis		2%	7%	20%	68%	2%
Service / Betreuung		0%	5%	16%	76%	3%
Umfang der Informationen		0%	5%	19%	75%	1%
Verständlichkeit der Unterlagen		1%	8%	26%	63%	1%
Firmeneigene Vorsorgeeinrichtung	56					
Preis / Leistungsverhältnis		2%	9%	16%	73%	0%
Service / Betreuung		2%	4%	21%	73%	0%
Umfang der Informationen		2%	7%	23%	68%	0%
Verständlichkeit der Unterlagen		4%	9%	25%	63%	0%
Vorsorgeeinrichtung Branchenverbands	74					
Preis / Leistungsverhältnis		1%	5%	20%	70%	3%
Service / Betreuung		0%	7%	14%	80%	0%
Umfang der Informationen		3%	7%	12%	77%	1%
Verständlichkeit der Unterlagen		4%	5%	16%	72%	3%
Auffangeinrichtung	5					
Preis / Leistungsverhältnis		20%	20%	40%	20%	0%
Service / Betreuung		40%	0%	20%	40%	0%
Umfang der Informationen		20%	0%	60%	20%	0%
Verständlichkeit der Unterlagen		20%	20%	0%	60%	0%

Fazit: Die überwiegende Mehrheit der Befragten ist zufrieden mit der gewählten Vorsorgelösung. Diese deckt ihr Bedürfnis nach finanzieller Sicherheit beinahe oder vollumfänglich ab. Am wenigsten zufrieden ist die Mehrheit der Befragten mit der Verständlichkeit der Unterlagen.

4.4 Welchen Wert messen die Unternehmungen der Sicherheit zu? (Risikobereitschaft / Risikoneigung)

Fragen:

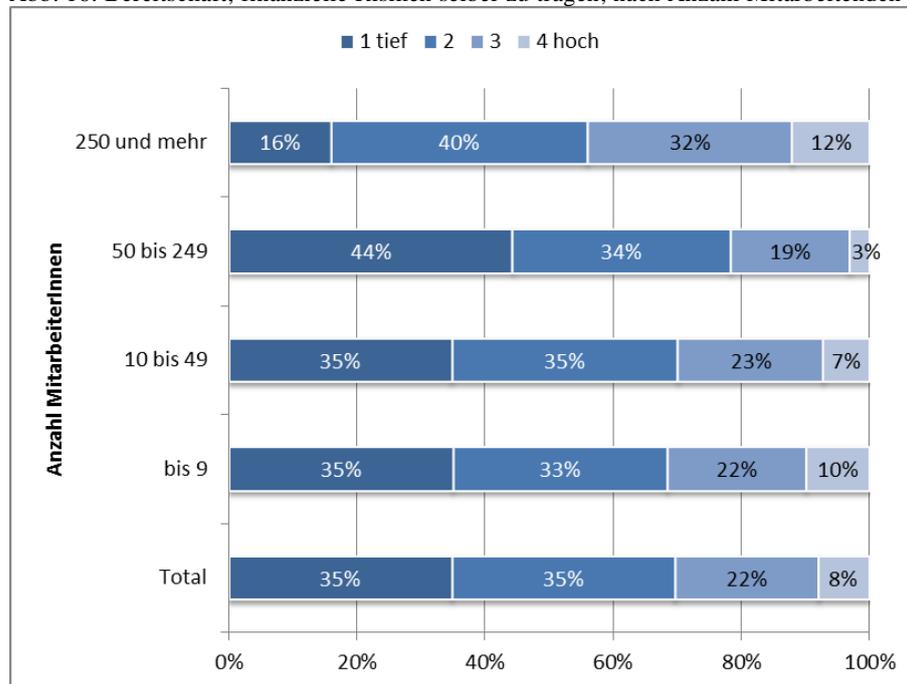
- Wie hoch ist die Bereitschaft Ihres Unternehmens, finanzielle Risiken der beruflichen Vorsorge selber zu übernehmen?
- Wie hoch ist das Bedürfnis Ihres Unternehmens nach Sicherheit in den folgenden Risiken der beruflichen Vorsorge:
 - o Kapitalanlagen?
 - o Sanierungsfall / Unterdeckung?
 - o Lebenslange Altersrenten?
 - o Todesfall?
 - o Invalidität?
- Wie hoch ist Ihre Bereitschaft, für zusätzliche Sicherheiten einen Preis zu bezahlen?
- Was würden Sie im Rahmen der beruflichen Vorsorge bevorzugen?
 - o Garantierter Zins ohne Unterdeckung unter Inkaufnahme des Risikos tieferer Renten
 - o Höhere erwartete Rendite mit Potential für höhere Renten unter Inkaufnahme einer möglichen Unterdeckung
- Könnte Ihr Unternehmen im Sanierungsfall (bei erheblicher Unterdeckung) ausreichend zusätzliche Mittel für die Vorsorgeeinrichtung bereitstellen?

Aus Abb. 16 und Abb. 17 ist die Bereitschaft der befragten Unternehmungen zu entnehmen, finanzielle Risiken der beruflichen Vorsorge selber zu übernehmen. Erwartungsgemäss ist der Anteil bei jenen, die eine eher hohe oder hohe Bereitschaft haben, finanzielle Risiken selber zu übernehmen, bei Grossunternehmungen mit 44%, am höchsten (vgl. Abb. 16).

Aus Abb. 17 geht hervor, dass mit Ausnahme der Unternehmungen, die bei einer Vorsorgeeinrichtung eines Branchenverbandes versichert sind, die Vorsorgelösung in Bezug auf die Bereitschaft, finanzielle Risiken selber zu übernehmen, dem Sicherheitsbedürfnis entspricht. So möchten Vollversicherte am wenigsten Risiken übernehmen, während solche mit einer firmeneigenen Kassenanteilmässig häufiger bereit sind, solche zu übernehmen. Dass die Vorsorgelösung mit der Bereitschaft, finanzielle Risiken zu übernehmen, ziemlich gut überein stimmt, geht bereits aus Abb. 14 und Abb. 15 hervor.

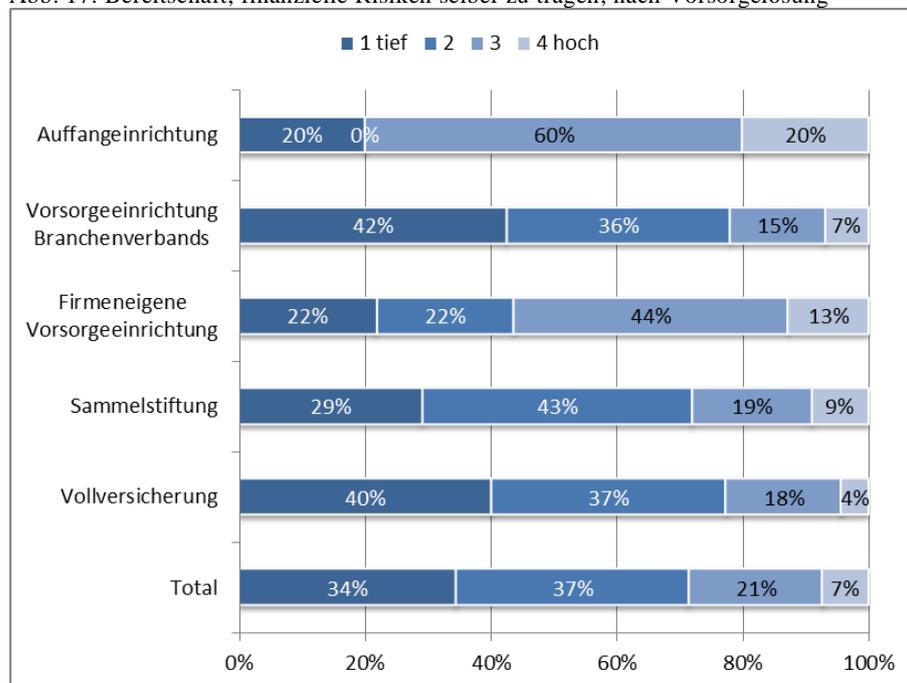
Dieses Ergebnis steht im Gegensatz zu jenem der Studie von Ernst & Young (2011). Diese kommt zum Schluss, dass zwischen der gewählten Vorsorgelösung und dem Sicherheitsbedürfnis eine Diskrepanz bestehe.

Abb. 16: Bereitschaft, finanzielle Risiken selber zu tragen; nach Anzahl Mitarbeitenden



Anzahl MitarbeiterInnen (MA): bis 9 MA: 203, 10 bis 49 MA: 181, 50 bis 250 MA: 97, über 250 MA: 50

Abb. 17: Bereitschaft, finanzielle Risiken selber zu tragen; nach Vorsorgelösung



Anzahl: Vollversicherung 212, Sammelstiftung 189, Firmeneigene Vorsorgeeinrichtung 55, Vorsorgeeinrichtung Branchenverband 73, Auffangeinrichtung 5

Aus Tab. 5 und Tab. 6 ist zu entnehmen, wie hoch das Bedürfnis der Unternehmen nach Sicherheit in den folgenden Risiken der beruflichen Vorsorge ist: Kapitalanlagen, Sanierungsfall / Unterdeckung, Lebenslange Altersrenten, Todesfall und Invalidität ist. Es fällt auf, dass das Sicherheitsbedürfnis im Bereich der Invalidität am ausgeprägtesten ist, gefolgt von der Langlebigkeit. Dies gilt unabhängig von der gewählten Vorsorgelösung.

Tab. 5: Bedürfnis nach Sicherheiten; nach Anzahl Mitarbeitenden

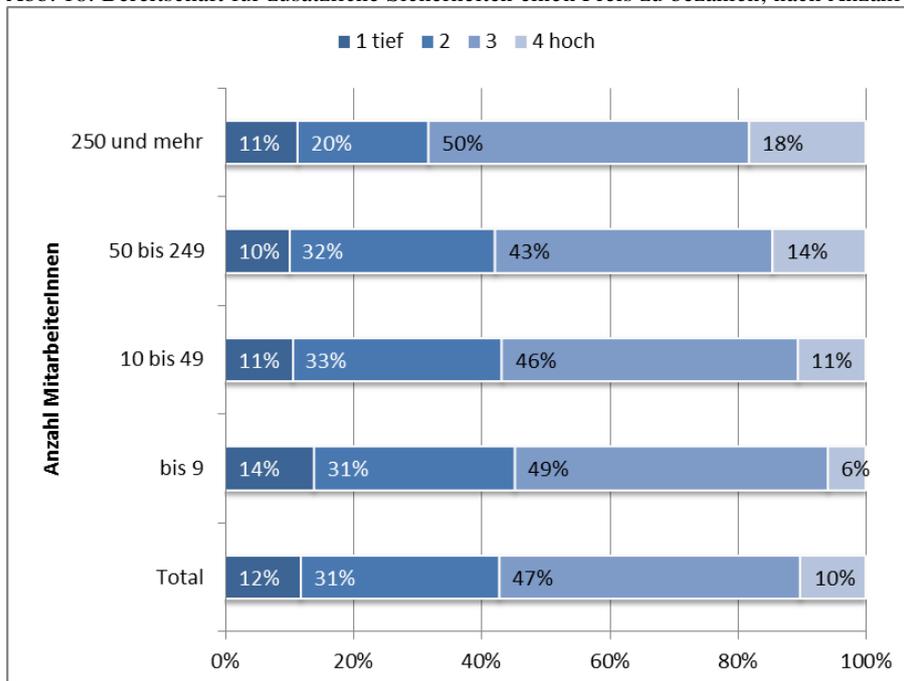
	Anzahl				
Total		1 tief	2	3	4 hoch
Kapitalanlagen	505	5%	14%	39%	42%
Sanierungsfall/Unterdeckung	503	6%	12%	36%	46%
Lebenslange Altersrenten	506	3%	10%	38%	48%
Todesfall	506	3%	15%	42%	40%
Invalidität	504	1%	5%	39%	56%
bis 9 MA					
Kapitalanlagen	193	8%	19%	39%	34%
Sanierungsfall/Unterdeckung	191	8%	16%	34%	42%
Lebenslange Altersrenten	194	4%	12%	39%	45%
Todesfall	194	5%	19%	39%	38%
Invalidität	193	2%	5%	36%	58%
10 bis 49 MA					
Kapitalanlagen	173	5%	13%	37%	45%
Sanierungsfall/Unterdeckung	174	5%	9%	37%	48%
Lebenslange Altersrenten	172	2%	9%	34%	55%
Todesfall	173	2%	13%	42%	43%
Invalidität	173	1%	4%	39%	56%
50 bis 249 MA					
Kapitalanlagen	91	1%	7%	40%	53%
Sanierungsfall/Unterdeckung	91	4%	8%	42%	46%
Lebenslange Altersrenten	91	4%	10%	45%	41%
Todesfall	91	2%	9%	54%	35%
Invalidität	91	1%	2%	45%	52%
250 und mehr MA					
Kapitalanlagen	48	4%	13%	40%	44%
Sanierungsfall/Unterdeckung	47	2%	17%	26%	55%
Lebenslange Altersrenten	49	0%	10%	37%	53%
Todesfall	48	0%	17%	35%	48%
Invalidität	47	0%	11%	36%	53%

Tab. 6: Bedürfnis nach Sicherheiten; nach Vorsorgelösung

	Anzahl				
Total		1 tief	2	3	4 hoch
Kapitalanlagen	507	5%	13%	39%	42%
Sanierungsfall/Unterdeckung	508	6%	11%	34%	48%
Lebenslange Altersrenten	511	3%	10%	39%	49%
Todesfall	510	4%	15%	42%	39%
Invalidität	508	1%	5%	39%	56%
Vollversicherung					
Kapitalanlagen	211	5%	13%	36%	46%
Sanierungsfall/Unterdeckung	212	8%	7%	31%	54%
Lebenslange Altersrenten	211	3%	10%	32%	55%
Todesfall	211	3%	11%	42%	44%
Invalidität	210	1%	3%	37%	59%
Sammelstiftung					
Kapitalanlagen	164	6%	13%	38%	43%
Sanierungsfall/Unterdeckung	164	4%	13%	35%	48%
Lebenslange Altersrenten	167	3%	8%	39%	50%
Todesfall	167	5%	14%	41%	40%
Invalidität	167	2%	5%	37%	56%
Firmeneigene Vorsorgeeinrichtung					
Kapitalanlagen	55	0%	16%	53%	31%
Sanierungsfall/Unterdeckung	55	9%	13%	42%	36%
Lebenslange Altersrenten	55	0%	11%	51%	38%
Todesfall	55	0%	11%	60%	29%
Invalidität	54	0%	4%	56%	41%
Vorsorgeeinrichtung Branchenverbands					
Kapitalanlagen	72	7%	13%	42%	39%
Sanierungsfall/Unterdeckung	72	1%	19%	38%	42%
Lebenslange Altersrenten	73	4%	11%	45%	40%
Todesfall	72	4%	31%	33%	32%
Invalidität	72	1%	10%	35%	54%
Auffangeinrichtung					
Kapitalanlagen	5	0%	20%	20%	60%
Sanierungsfall/Unterdeckung	5	0%	20%	40%	40%
Lebenslange Altersrenten	5	0%	20%	80%	0%
Todesfall	5	20%	0%	40%	40%
Invalidität	5	0%	0%	40%	60%

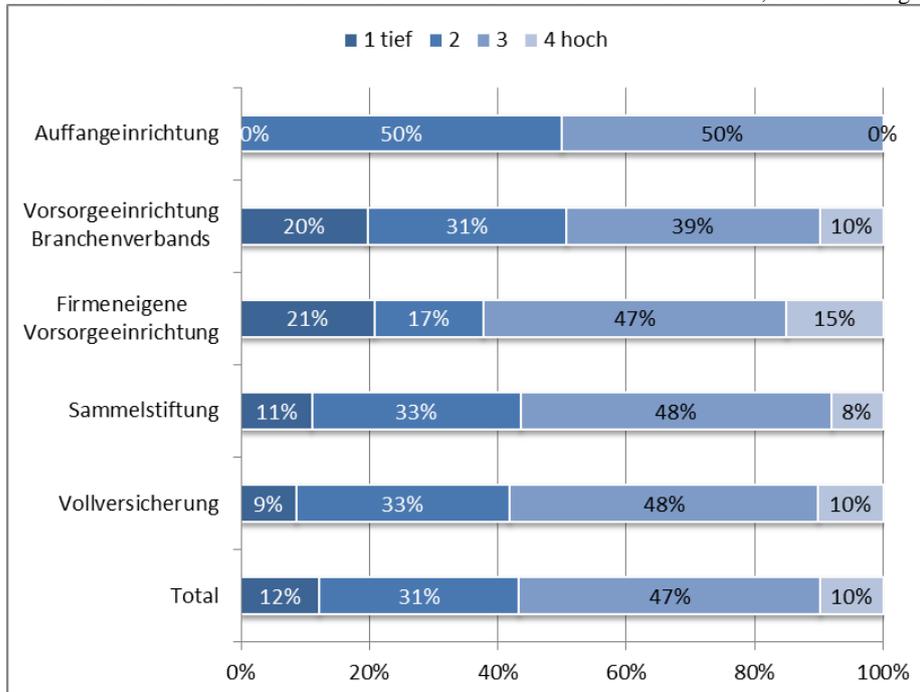
Die Höhe der Bereitschaft der befragten Unternehmungen, für zusätzliche Sicherheiten einen Preis zu bezahlen, ist aus den Abb. 18 und Abb. 19 ersichtlich. Generell kann festgehalten werden, dass über die Hälfte der Unternehmen eine eher hohe bis hohe Bereitschaft zeigt, für zusätzliche Sicherheiten einen Preis zu bezahlen. Dieses Ergebnis deckt sich mit jenem der Ernst & Young-Studie (2011), welche zeigt, dass 50% der KMU bereit wären, für zusätzliche Garantien mehr zu bezahlen.

Abb. 18: Bereitschaft für zusätzliche Sicherheiten einen Preis zu bezahlen; nach Anzahl Mitarbeitenden



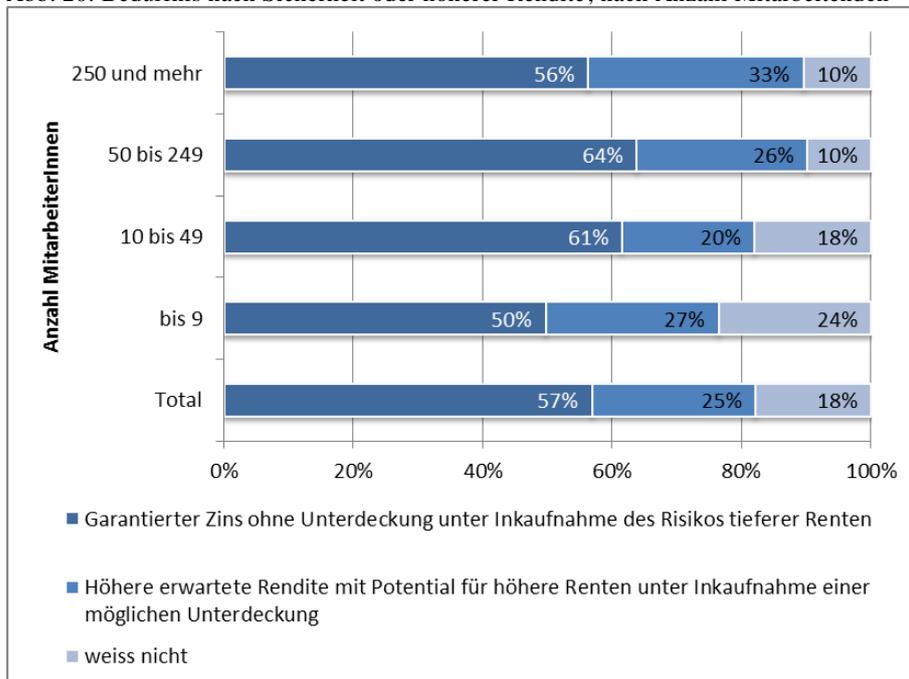
Anzahl MitarbeiterInnen (MA): bis 9 MA: 188, 10 bis 49 MA: 171, 50 bis 250 MA: 90, über 250 MA: 44

Abb. 19: Bereitschaft für zusätzliche Sicherheiten einen Preis zu bezahlen; nach Vorsorgelösung



Anzahl: Vollversicherung 208, Sammelstiftung 163, Firmeneigene Vorsorgeeinrichtung 53, Vorsorgeeinrichtung Branchenverband 71, Auffangeinrichtung 4

Abb. 20: Bedürfnis nach Sicherheit oder höherer Rendite; nach Anzahl Mitarbeitenden



Anzahl MitarbeiterInnen (MA): bis 9 MA: 187, 10 bis 49 MA: 161, 50 bis 250 MA: 91, über 250 MA: 48

Abb. 21: Bedürfnis nach Sicherheit oder höherer Rendite; nach Vorsorgelösung



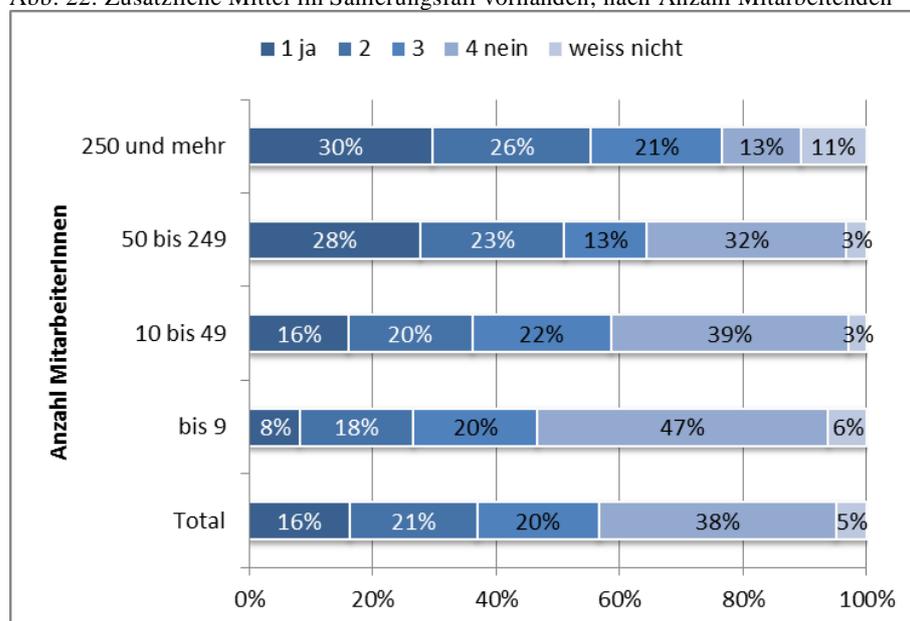
Anzahl: Vollversicherung 203, Sammelstiftung 159, Firmeneigene Vorsorgeeinrichtung 55, Vorsorgeeinrichtung Branchenverband 70, Auffangeinrichtung 5

Unabhängig von der Unternehmensgrösse und der gewählten Vorsorgelösung wird ein garantierter Zins ohne Unterdeckung unter Inkaufnahme des Risikos tieferer Renditen einer höheren erwarteten

Rendite mit Potential für höhere Renten unter Inkaufnahme einer möglichen Unterdeckung vorgezogen (vgl. Abb. 20 und Abb. 21). Dies deckt sich mit den Ergebnissen aus früheren Untersuchungen.⁷

Aus Abb. 22 und Abb. 23 geht hervor, inwieweit die befragten Unternehmen im Sanierungsfall (bei erheblicher Unterdeckung) ausreichend zusätzliche Mittel für die Vorsorgeeinrichtung bereitstellen könnten. Es fällt auf, dass der Anteil derjenigen, die klar mit nein antworten, mit der Unternehmensgrösse abnimmt. Dies deckt sich mit der Studie von Ernst & Young (2011). Allerdings findet diese Studie, dass 70% aller Grossunternehmen im Sanierungsfall genügend Mittel hätten. In der vorliegenden Untersuchung sind es gerade einmal 52%, die mit eher ja oder ja antworten (vgl. Abb. 22). Über alle KMU gerechnet, sind es 30% die mit eher ja oder ja antworten, was genau mit der Prozentzahl der Studie von Ernst & Young (2011) entspricht.

Abb. 22: Zusätzliche Mittel im Sanierungsfall vorhanden; nach Anzahl Mitarbeitenden

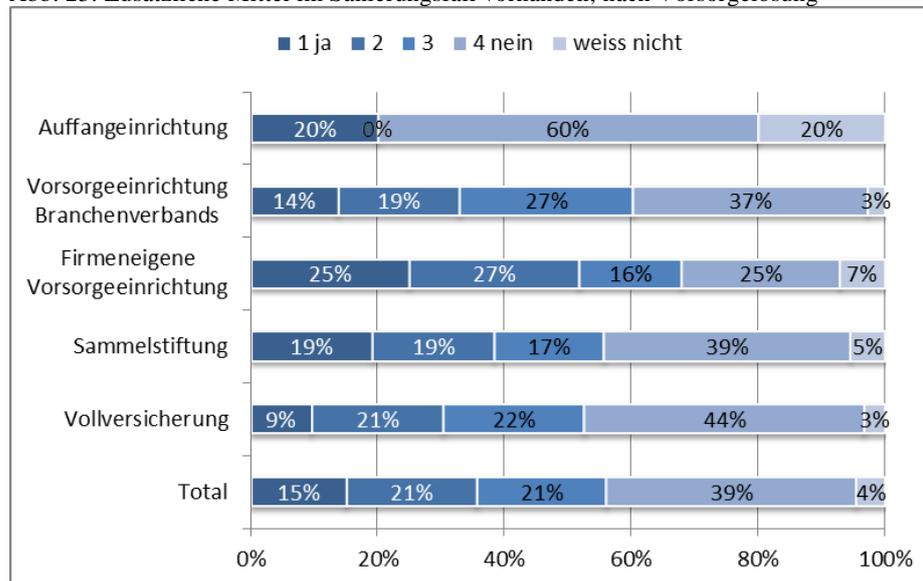


Anzahl MitarbeiterInnen (MA): bis 9 MA 195, 10 bis 49 MA 174, 50 bis 250 MA 90, über 250 MA 47

Bezüglich der Wahl der Vorsorgelösung entsprechen die Antworten den Erwartungen. Demnach könnten solche mit einer Vollversicherung am wenigsten finanzielle Mittel für eine Sanierung bereitstellen, während Unternehmen mit firmeneigenen Vorsorgeeinrichtung deutlich besser dazu in der Lage wären (vgl. Abb. 23).

⁷ Vgl. die Studien: AXA IM (2011) Universität Bern (2008), Ernst & Young Studie (2011) und Ernst & Young Studie (2014).

Abb. 23: Zusätzliche Mittel im Sanierungsfall vorhanden; nach Vorsorgelösung



Anzahl: Vollversicherung 211, Sammelstiftung 167, Firmeneigene Vorsorgeeinrichtung 56, Vorsorgeeinrichtung Branchenverband 73, Auffangeinrichtung 5

Fazit: Das Bedürfnis nach Sicherheit ist hoch. Unabhängig von der Unternehmensgrösse und der gewählten Vorsorgelösung bevorzugt die Mehrheit Sicherheit vor Rendite. Zudem ist die Mehrheit der Befragten bereit, für zusätzliche Sicherheiten einen Preis zu bezahlen. Garantien haben demnach bei Unternehmungen einen Wert. Dies insbesondere auch deshalb, weil die Mehrheit der KMU nicht in der Lage wäre, im Sanierungsfall genügend finanzielle Mittel bereitzustellen.

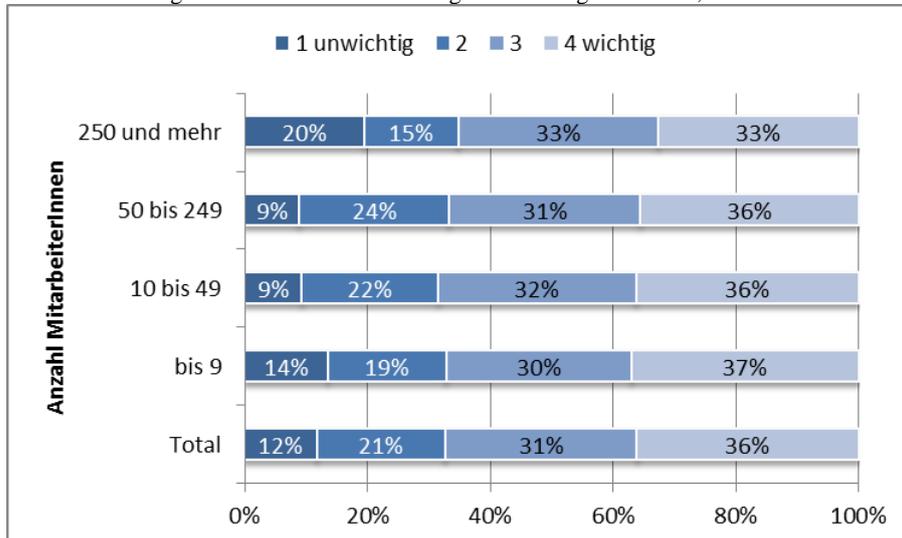
4.5 Welchen Stellenwert hat die Wahlfreiheit bezüglich der Vorsorgelösungen und der Anbieter?

Fragen:

- Wie wichtig ist es für Ihr Unternehmen, aus einem breiten Angebot an verschiedenen beruflichen Vorsorgemodellen (autonom, teilautonom, Vollversicherung) wählen zu können?
- Wie wichtig ist es für Ihr Unternehmen, zwischen Angeboten von verschiedenen Anbietern wählen zu können?
- Hat Ihr Unternehmen seit seinem Bestehen in der aktuellen Form die Vorsorgelösung geändert?
- Weshalb haben Sie die Vorsorgelösung geändert?
- Wie einfach war es für Ihr Unternehmen, zwischen verschiedenen Vorsorgelösungen zu wählen?

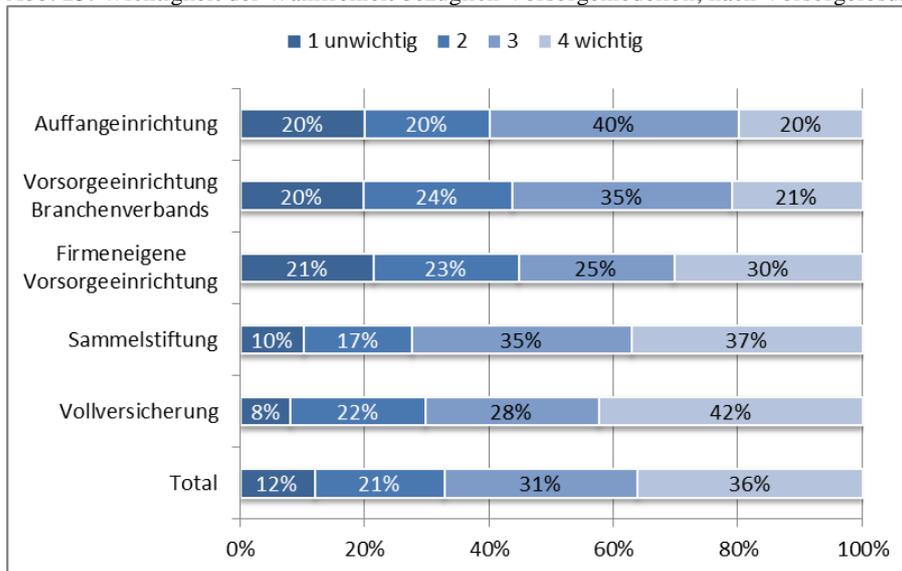
Wie aus den Abb. 24 und Abb. 25 hervorgeht, ist es für zwei Drittel aller befragten Unternehmen eher wichtig oder wichtig, aus einem breiten Angebot an verschiedenen beruflichen Vorsorgemodellen (autonom, teilautonom, Vollversicherung) wählen zu können. Am wichtigsten ist die Wahlfreiheit für die Sammelstiftungen und die Vollversicherungen.

Abb. 24: Wichtigkeit der Wahlfreiheit bezüglich Vorsorgemodellen; nach Anzahl Mitarbeitenden



Anzahl MitarbeiterInnen (MA): bis 9 MA: 192, 10 bis 49 MA: 171, 50 bis 250 MA: 90, über 250 MA: 46

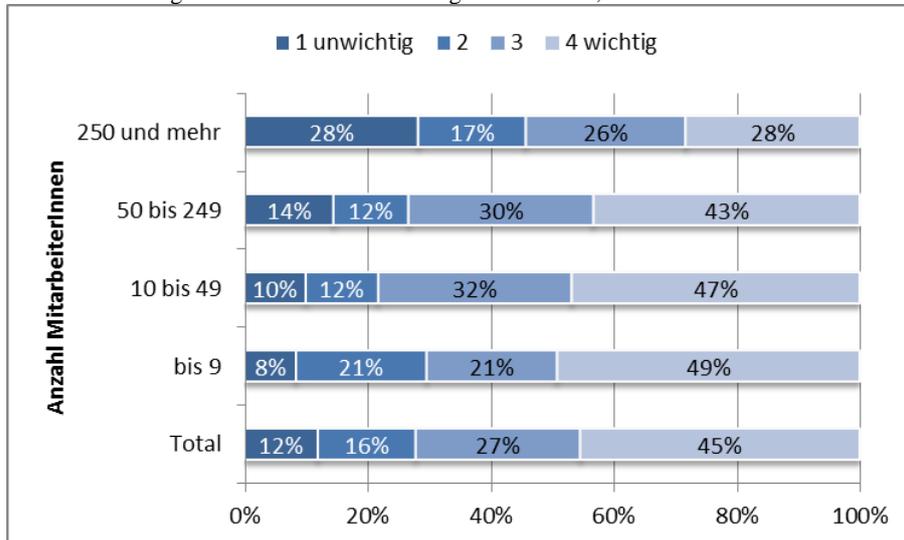
Abb. 25: Wichtigkeit der Wahlfreiheit bezüglich Vorsorgemodellen; nach Vorsorgelösungen



Anzahl: Vollversicherung 212, Sammelstiftung 167, Firmeneigene Vorsorgeeinrichtung 56, Vorsorgeeinrichtung Branchenverband 71, Auffangeinrichtung 5

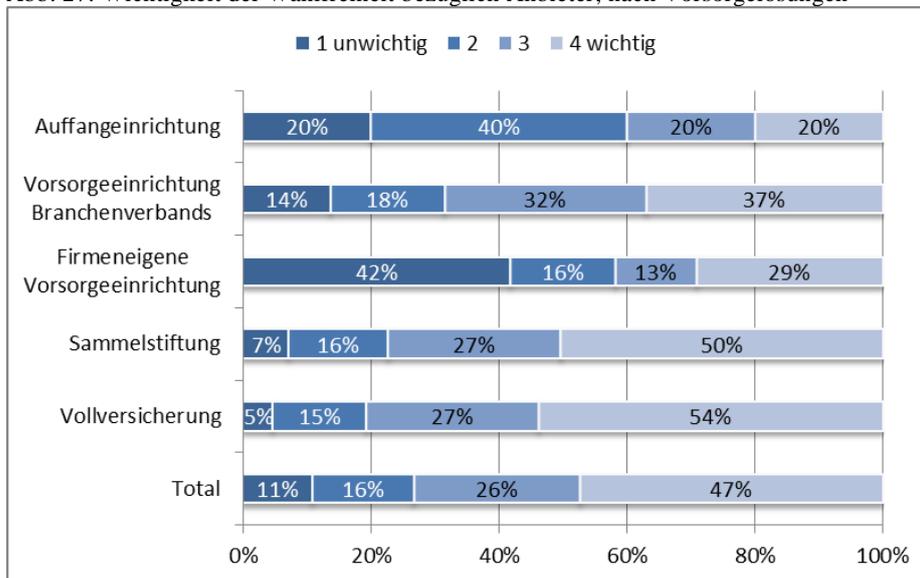
Abb. 26 und Abb. 27 zeigen, wie wichtig es für die Unternehmungen ist, zwischen Angeboten von verschiedenen Anbietern wählen zu können. Diese Wahlfreiheit wird ebenfalls von einer deutlichen Mehrheit als eher wichtig oder wichtig betrachtet. Ein Vergleich mit der Wahlfreiheit bezüglich der Vorsorgemodellen zeigt, dass die Wahlmöglichkeit des Anbieters für einen noch grösseren Anteil der Befragten eher wichtig oder wichtig ist. Aus Abb. 26 ist zudem ersichtlich, dass die Wahlfreiheit für KMU wichtiger ist als für Grossunternehmen. Dies hängt auch damit zusammen, dass diese vielfach eine firmeneigene Vorsorgelösung haben. Die Wahlmöglichkeit zwischen Anbietern ist für vollversicherte Unternehmungen gegenüber anderen Unternehmungen am wichtigsten.

Abb. 26: Wichtigkeit der Wahlfreiheit bezüglich Anbieter; nach Anzahl Mitarbeitenden



Anzahl MitarbeiterInnen (MA): bis 9 MA: 193, 10 bis 49 MA: 171, 50 bis 250 MA: 90, über 250 MA: 46

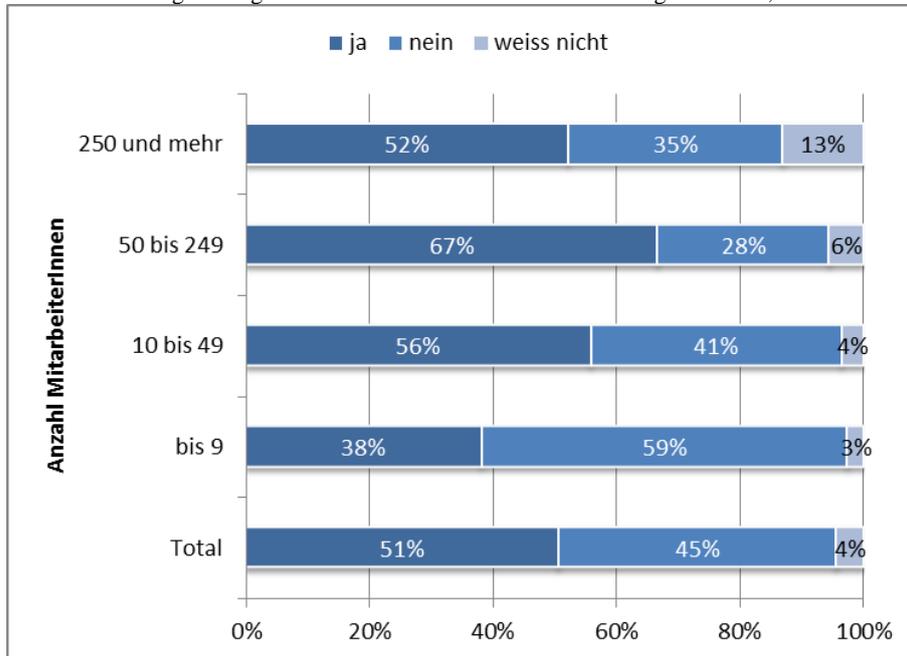
Abb. 27: Wichtigkeit der Wahlfreiheit bezüglich Anbieter; nach Vorsorgelösungen



Anzahl: Vollversicherung 212, Sammelstiftung 167, Firmeneigene Vorsorgeeinrichtung 56, Vorsorgeeinrichtung Branchenverband 71, Auffangeinrichtung 5

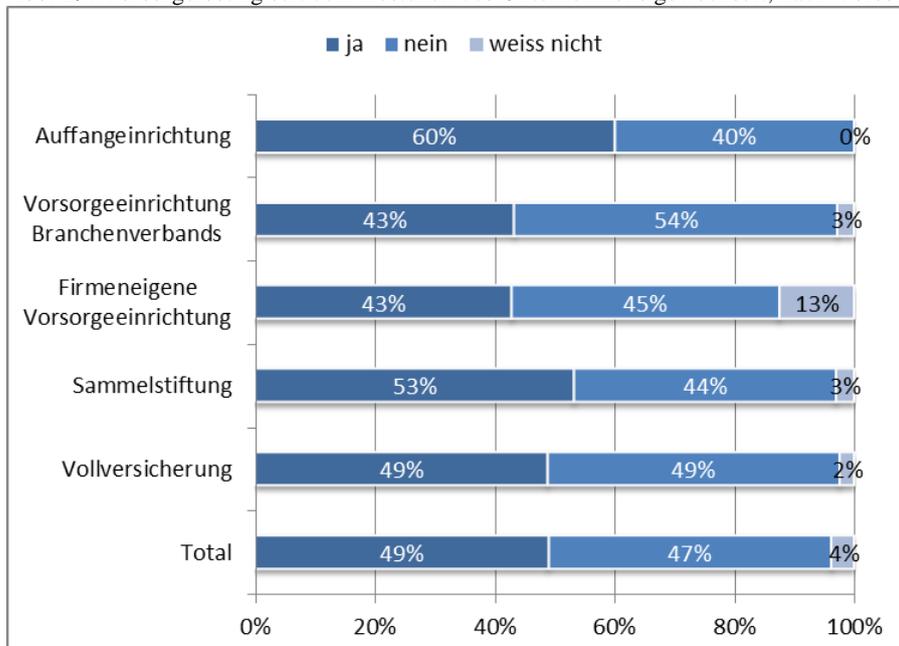
Die Abb. 28 und Abb. 29 zeigen den Anteil jener Unternehmen, die seit ihrem Bestehen in der aktuellen Form die Vorsorgelösung geändert haben. Es fällt auf, dass kleine und mittlere Unternehmen am meisten von der Wahlfreiheit Gebrauch gemacht haben. Bezüglich der gewählten Vorsorgelösung sind es die Unternehmen mit Anschluss an Sammelstiftung, gefolgt von denjenigen mit Vollversicherung.

Abb. 28: Vorsorgelösung seit dem Bestehen des Unternehmens gewechselt; nach Anzahl Mitarbeitenden



Anzahl MitarbeiterInnen (MA): bis 9 MA: 194, 10 bis 49 MA: 170, 50 bis 250 MA: 90, über 250 MA: 46

Abb. 29: Vorsorgelösung seit dem Bestehen des Unternehmens gewechselt; nach Vorsorgelösung

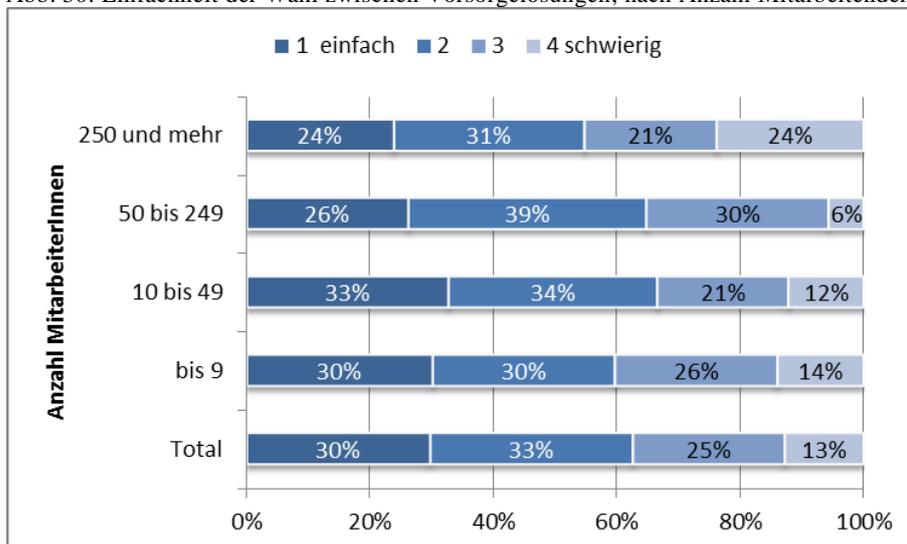


Anzahl: Vollversicherung 211, Sammelstiftung 167, Firmeneigene Vorsorgeeinrichtung 56, Vorsorgeeinrichtung Branchenverband 74, Auffangeinrichtung 5

Für Kleinunternehmen und Grossunternehmen stellt ein verändertes Sicherheitsbedürfnis den Hauptgrund zur Änderung der Vorsorgelösung dar. Bei mittleren Unternehmen (Mitarbeiteranzahl zwischen 10 und 249) ist der Preis der Auslöser einer Änderung.

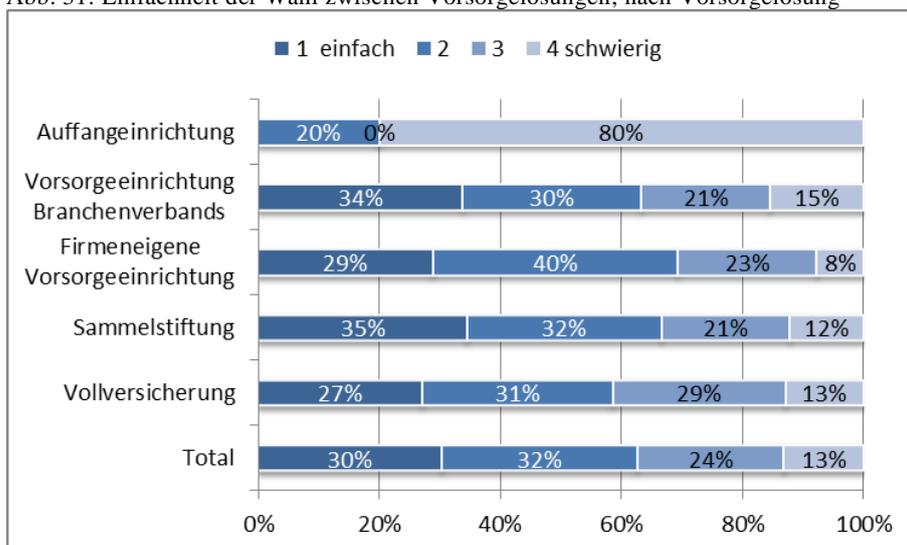
Abb. 30 und Abb. 31 zeigen, wie einfach es für die Unternehmen war, zwischen verschiedenen Vorsorgelösungen zu wählen. Für die Mehrheit der Befragten war es unabhängig von der Unternehmensgrösse und der gewählten Vorsorgelösung eher einfach oder einfach, eine Entscheidung bezüglich Vorsorgelösung zu fällen. Dieses Ergebnis steht im Gegensatz zur Studie der Universität Zürich 2008, welche zur These gelangt, dass die Wahl einer Vorsorgelösung ein schwieriger Entscheid sei.

Abb. 30: Einfachheit der Wahl zwischen Vorsorgelösungen; nach Anzahl Mitarbeitenden



Anzahl MitarbeiterInnen (MA): bis 9 MA: 186, 10 bis 49 MA: 165, 50 bis 250 MA: 88, über 250 MA: 42

Abb. 31: Einfachheit der Wahl zwischen Vorsorgelösungen; nach Vorsorgelösung



Anzahl: Vollversicherung 210, Sammelstiftung 165, Firmeneigene Vorsorgeeinrichtung 52, Vorsorgeeinrichtung Branchenverband 71, Auffangeinrichtung 5

Fazit: Die Wahlfreiheit bezüglich des Vorsorgemodells und des Anbieters ist wichtig für die Unternehmungen. Während die Wahlfreiheit bezüglich des Vorsorgemodells für alle Unternehmen – unabhängig von der Grösse – etwa gleich wichtig eingeschätzt wird, ist die Wahlfreiheit bezüglich des Anbieters für KMU deutlich wichtiger als für Grossunternehmen. Für die grosse Mehrheit war die Wahl einer Vorsorgelösung eher einfach oder einfach. Dies zeigt, dass die Wahlfreiheit positiv empfunden wird und nicht als eine Überforderung.

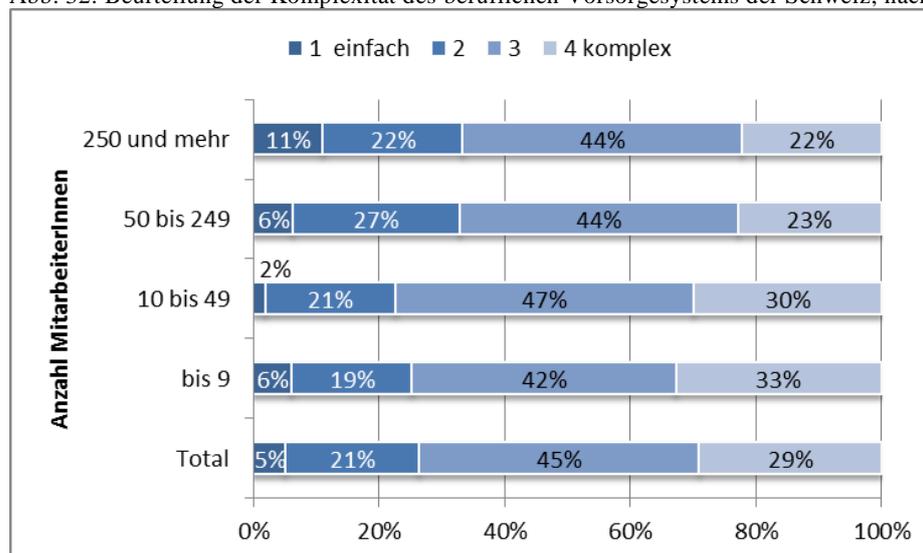
4.6 Wie sieht der Entscheidungsprozess der Unternehmungen zur Wahl der Vorsorgelösung aus?

Fragen:

- Wie komplex ist das berufliche Vorsorgesystem der Schweiz aus Sicht Ihres Unternehmens?
- Basierend auf welchen Informationsquellen hat Ihr Unternehmen die Entscheidung für die aktuelle Vorsorgelösung getroffen?
- Hat Ihr Unternehmen zuerst eine Entscheidung bezgl. Modell (autonom, teilautonom, Vollversicherung) oder Anbieter getroffen?
- Haben Sie den Eindruck, dass Ihr Unternehmen gut informiert ist bezüglich der Angebote in der beruflichen Vorsorge?
- Wie oft prüft Ihr Unternehmen Alternativen zu der gewählten Lösung?
- Wie gut wird das Angebot an Vorsorgelösungen von Ihrem Unternehmen verstanden?

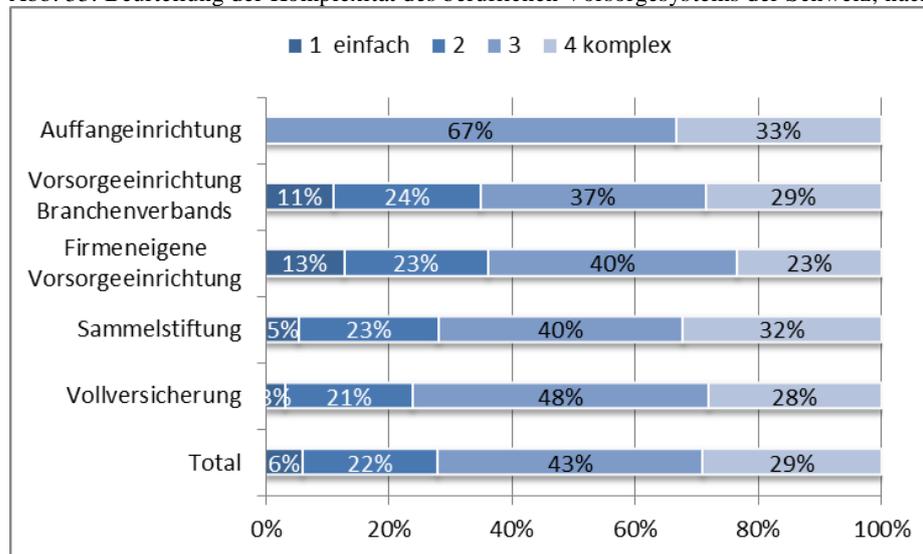
Wie aus Abb. 32 und Abb. 33 ersichtlich ist, erachten mindestens 2/3 aller Unternehmen das berufliche Vorsorgesystem der Schweiz als komplex oder eher komplex. Entsprechend den Erwartungen ist der Anteil jener, welche die das Vorsorgesystem eher komplex oder komplex erachten, bei den Unternehmen mit Vollversicherungen im Vergleich zu den übrigen Unternehmungen am höchsten.

Abb. 32: Beurteilung der Komplexität des beruflichen Vorsorgesystems der Schweiz; nach Anzahl Mitarbeitenden



Anzahl MitarbeiterInnen (MA): bis 9 MA: 162, 10 bis 49 MA: 154, 50 bis 250 MA: 79, über 250 MA: 36

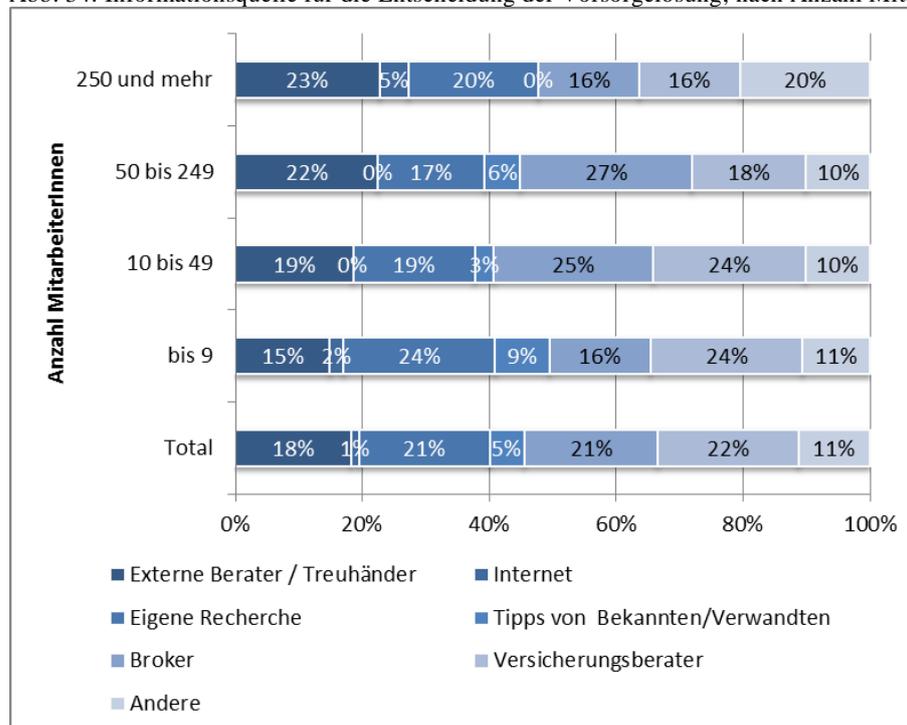
Abb. 33: Beurteilung der Komplexität des beruflichen Vorsorgesystems der Schweiz; nach Vorsorgelösung



Anzahl: Vollversicherung 189, Sammelstiftung 149, Firmeneigene Vorsorgeeinrichtung 47, Vorsorgeeinrichtung Branchenverband 63, Auffangeinrichtung 3

Bei der Wahl der Vorsorgelösungen stützen sich die Unternehmungen auf folgende Informationsquellen: Externe Berater / Treuhänder, eigene Recherche oder auf Versicherungsberater. Auf letztere Informationsquelle stützen sich hauptsächlich Mikro- und kleine Unternehmungen (vgl. Abb. 34).

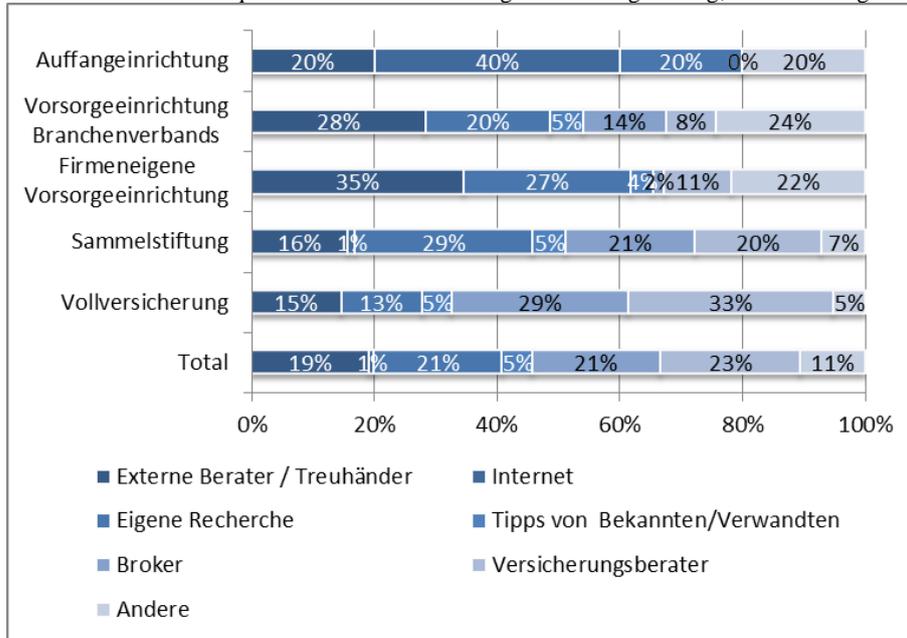
Abb. 34: Informationsquelle für die Entscheidung der Vorsorgelösung; nach Anzahl Mitarbeitenden



Anzahl MitarbeiterInnen (MA):, bis 9 MA: 188, 10 bis 49 MA: 167, 50 bis 250 MA: 89, über 250 MA: 44

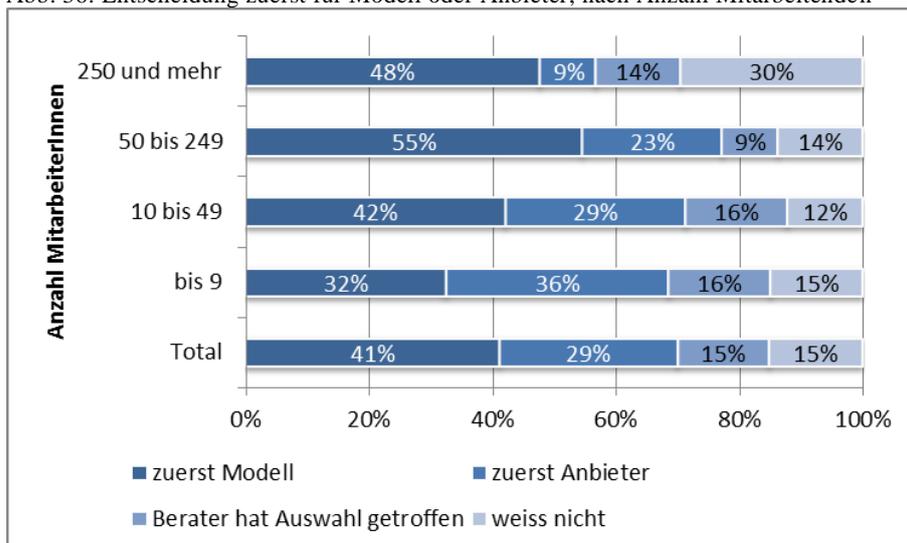
Erwartungsgemäss dienen den Unternehmen mit Vollversicherung Versicherungsberater als Informationsquelle gefolgt von Brokern (vgl. Abb. 35). Unabhängig von der Unternehmensgrösse und der gewählten Vorsorgelösung spielen Internet und Tipps von Bekannten und Verwandten eine unbedeutende Rolle.

Abb. 35: Informationsquelle für die Entscheidung der Vorsorgelösung; nach Vorsorgelösung



Anzahl: Vollversicherung 212, Sammelstiftung 166, Firmeneigene Vorsorgeeinrichtung 55, Vorsorgeeinrichtung Branchenverband 74, Auffangeinrichtung 5

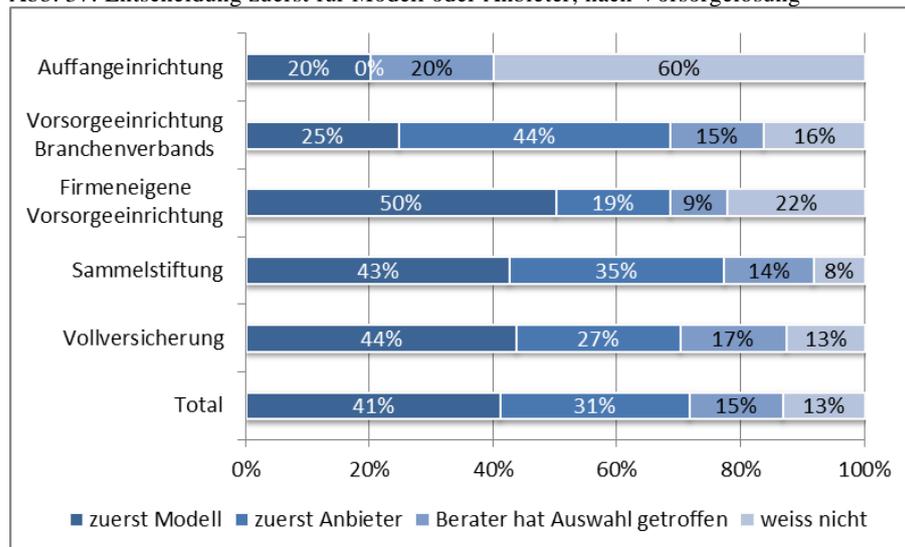
Abb. 36: Entscheidung zuerst für Modell oder Anbieter; nach Anzahl Mitarbeitenden



Anzahl MitarbeiterInnen (MA): bis 9 MA: 188, 10 bis 49 MA: 164, 50 bis 250 MA: 88, über 250 MA: 44

Aus Abb. 36 geht hervor, dass mit Ausnahme der Mikrounternehmungen sich die meisten Firmen zuerst für das Vorsorgemodell entscheiden. Selbst Unternehmen mit Vollversicherungen entscheiden sich mehrheitlich zuerst für das Vorsorgemodell (vgl. Abb. 37). Dies lässt den Schluss zu, dass die Unternehmungen bei der Wahl des Vorsorgemodells nicht den Anbietern der Vorsorgeeinrichtung ausgeliefert sind.

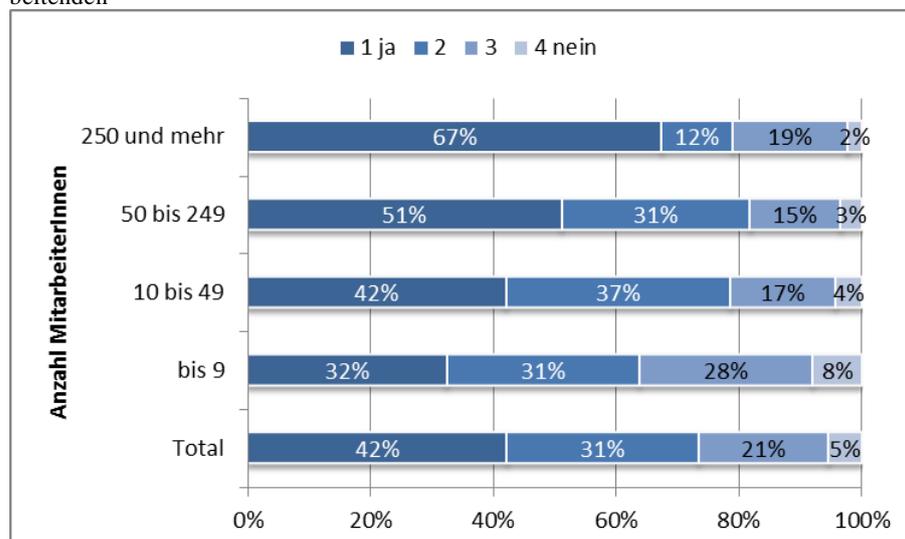
Abb. 37: Entscheidung zuerst für Modell oder Anbieter; nach Vorsorgelösung



Anzahl: Vollversicherung 211, Sammelstiftung 167, Firmeneigene Vorsorgeeinrichtung 54, Vorsorgeeinrichtung Branchenverband 73, Auffangeinrichtung 5

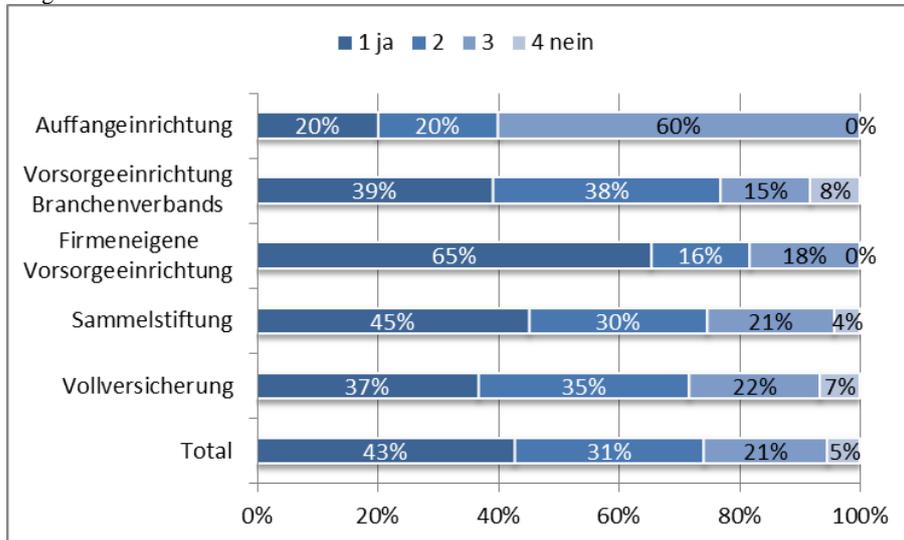
Aus Abb. 38 und Abb. 39 geht hervor, dass eine deutliche Mehrheit der befragten Unternehmen den Eindruck hat, dass sie gut informiert ist bezüglich der Angebote in der beruflichen Vorsorge. Allerdings ist der Anteil jener, welche den Eindruck haben, gut informiert zu sein, bei den Mikrounternehmen deutlich tiefer als bei den übrigen.

Abb. 38: Ist das Unternehmen gut informiert bezüglich Angebote in der beruflichen Vorsorge; nach Anzahl Mitarbeitenden



Anzahl MitarbeiterInnen (MA): bis 9 MA: 164, 10 bis 49 MA: 164, 50 bis 250 MA: 88, über 250 MA: 43

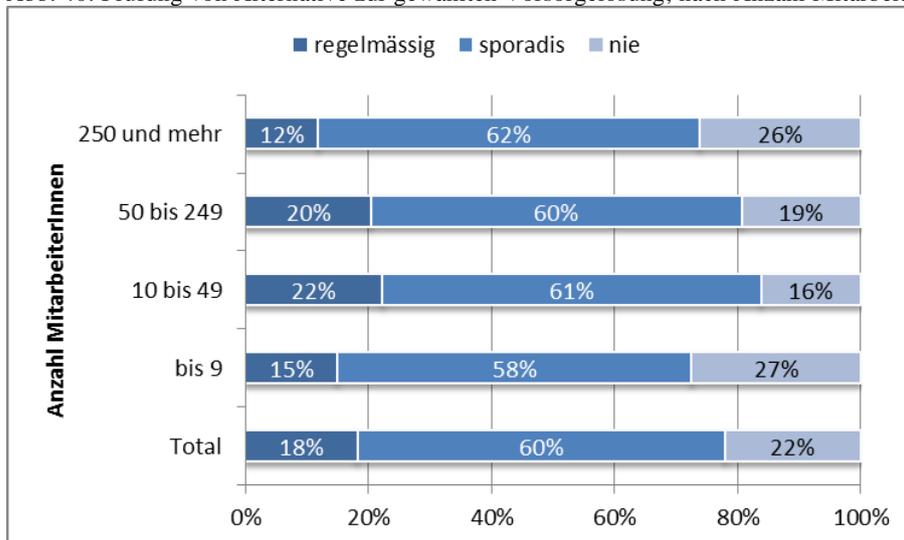
Abb. 39: Ist das Unternehmen gut informiert bezüglich Angebote in der beruflichen Vorsorge; nach Vorsorgelösung



Anzahl: Vollversicherung 212, Sammelstiftung 166, Firmeneigene Vorsorgeeinrichtung 55, Vorsorgeeinrichtung Branchenverband 74, Auffangeinrichtung 5

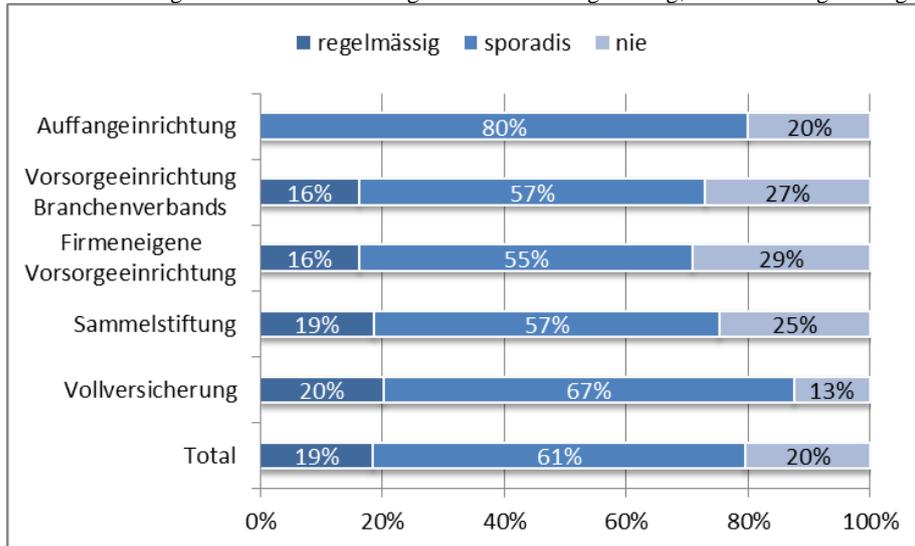
Unabhängig von der Grösse der Unternehmung werden Alternativen zur aktuell gewählten Vorsorgelösung sporadisch bis regelmässig geprüft (vgl. Abb. 40). Unternehmen mit Vollversicherung prüfen Alternativen am häufigsten (vgl. Abb. 41).

Abb. 40: Prüfung von Alternative zur gewählten Vorsorgelösung; nach Anzahl Mitarbeitenden



Anzahl MitarbeiterInnen (MA): bis 9 MA: 186, 10 bis 49 MA: 161, 50 bis 250 MA: 88, über 250 MA: 42

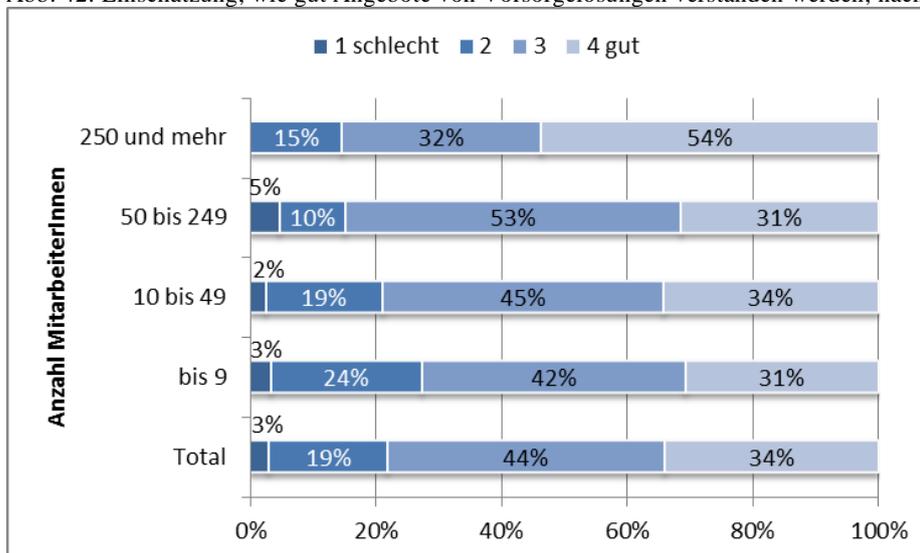
Abb. 41: Prüfung von Alternativen zur gewählten Vorsorgelösung; nach Vorsorgelösungen



Anzahl: Vollversicherung 208, Sammelstiftung 166, Firmeneigene Vorsorgeeinrichtung 55, Vorsorgeeinrichtung Branchenverband 74, Auffangeinrichtung 5

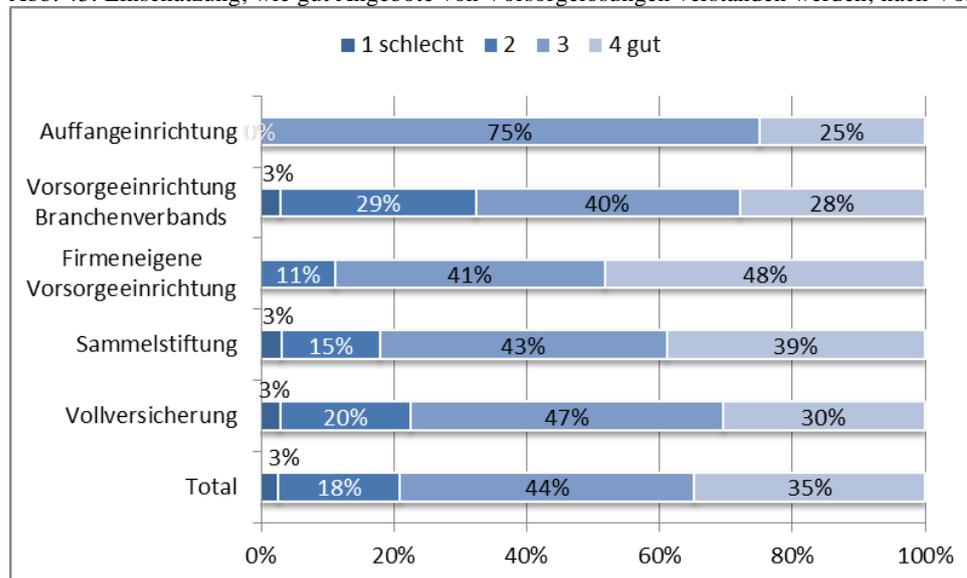
Aus Abb. 42 und Abb. 43 geht hervor, dass die Angebote an Vorsorgelösungen von den Unternehmen eher gut oder gut verstanden werden. Nur gerade 23% aller Unternehmen geben an, das Angebot an Vorsorgelösungen schlecht bis eher schlecht zu verstehen.

Abb. 42: Einschätzung, wie gut Angebote von Vorsorgelösungen verstanden werden; nach Anzahl Mitarbeitenden



Anzahl MitarbeiterInnen (MA): bis 9 MA: 179, 10 bis 49 MA: 161, 50 bis 250 MA: 86, über 250 MA: 41

Abb. 43: Einschätzung, wie gut Angebote von Vorsorgelösungen verstanden werden; nach Vorsorgelösung



Anzahl: Vollversicherung 204, Sammelstiftung 162, Firmeneigene Vorsorgeeinrichtung 54, Vorsorgeeinrichtung Branchenverband 68, Auffangeinrichtung 4

Fazit: Die Unternehmen treffen eine bewusste Entscheidung bei der Wahl ihre Vorsorgelösung. Das Modell wird mehrheitlich vor dem Anbieter gewählt und die Vorsorgeangebote werden regelmässig oder sporadisch geprüft. Nur ein sehr kleiner Anteil hat Alternativen noch nie geprüft. Zudem gibt die Mehrheit der Befragten an, die Angebote an Vorsorgelösungen zu verstehen.

5. Schlussfolgerungen

Generell hat die Umfrage gezeigt, dass die beteiligten Unternehmungen dem Thema der beruflichen Vorsorge eher positiv oder positiv gegenüber stehen. Das Vertrauen in das Vorsorgesystem generell und im spezifischen in die Vorsorgeeinrichtung ist eher hoch oder hoch. Auch schätzen die Unternehmen die Vorsorgeeinrichtungen als genügend transparent ein. Sie sind generell mit der gewählten Vorsorgelösung zufrieden. Geschätzt wird insbesondere auch die Wahlfreiheit sowohl zwischen den Vorsorgemodellen als auch zwischen den Anbietern. Letzteres ist insbesondere für KMU wichtig. Die Umfrage zeigt insbesondere auch, dass das Sicherheitsbedürfnis generell und im spezifischen bei den KMU hoch ist.

Das Bedürfnis der Unternehmen nach Sicherheit in der beruflichen Vorsorge ist hoch: die Mehrheit bevorzugt Sicherheit vor Rendite. Garantien haben bei Unternehmungen einen Wert, sie sind mehrheitlich bereit, für zusätzliche Sicherheiten einen Preis zu bezahlen. Dies insbesondere auch deshalb, weil die Mehrheit der KMU nicht in der Lage wäre, im Sanierungsfall genügend finanzielle Mittel bereitzustellen.

Da die Unternehmen die Angebote mehrheitlich verstehen, die Vorsorgemodelle vor den Anbieter wählen und die Angebote regelmässig oder sporadisch prüfen, kann die Schlussfolgerung gezogen werden, dass die Unternehmungen ihre Vorsorgelösung bewusst wählen.

Generell hat die Umfrage gezeigt, dass sich die Sichtweisen auf die berufliche Vorsorge bezüglich Unternehmungsgrösse und gewählter Vorsorgelösung kaum unterscheiden.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Häufigkeitsverteilung Anzahl Mitarbeitende	8
Abb. 2: Häufigkeitsverteilung Vorsorgelösung nach Anzahl Mitarbeitenden	9
Abb. 3: Häufigkeitsverteilung Vorsorgelösung nach KMU und Grossunternehmen.....	10
Abb. 4: Allgemeines Vertrauen in das berufliche Vorsorgesystem; nach Anzahl Mitarbeitenden ..	11
Abb. 5: Allgemeines Vertrauen in das berufliche Vorsorgesystem; nach Vorsorgelösung	12
Abb. 6: Wichtigkeit des Themas berufliche Vorsorge für das Unternehmen; nach Anzahl Mitarbeitenden	13
Abb. 7: Wichtigkeit des Themas berufliche Vorsorge für das Unternehmen; nach Vorsorgelösung	13
Abb. 8: Vertrauen, dass Vorsorgeeinrichtung Leistungen erbringt; nach Anzahl Mitarbeitenden ...	16
Abb. 9: Vertrauen, dass Vorsorgeeinrichtung Leistungen erbringt; nach Vorsorgelösung	17
Abb. 10: Beurteilung der finanziellen Stärke der Vorsorgeeinrichtung; nach Anzahl Mitarbeitenden	17
Abb. 11: Beurteilung der finanziellen Stärke der Vorsorgeeinrichtung nach Vorsorgelösung	18
Abb. 12: Beurteilung der Transparenz der Vorsorge-Anbieter; nach Anzahl Mitarbeitenden.....	19
Abb. 13: Beurteilung der Transparenz der Vorsorge-Anbieter; nach Vorsorgelösung.....	19
Abb. 14: Vorsorgelösung deckt das Bedürfnis nach finanzieller Sicherheit; nach Anzahl Mitarbeitenden	20
Abb. 15: Vorsorgelösung deckt das Bedürfnis nach finanzieller Sicherheit; nach Vorsorgelösung	21
Abb. 16: Bereitschaft, finanzielle Risiken selber zu tragen; nach Anzahl Mitarbeitenden.....	24
Abb. 17: Bereitschaft, finanzielle Risiken selber zu tragen; nach Vorsorgelösung	24
Abb. 18: Bereitschaft für zusätzliche Sicherheiten einen Preis zu bezahlen; nach Anzahl Mitarbeitenden	27
Abb. 19: Bereitschaft für zusätzliche Sicherheiten einen Preis zu bezahlen; nach Vorsorgelösung	27
Abb. 20: Bedürfnis nach Sicherheit oder höherer Rendite; nach Anzahl Mitarbeitenden	28
Abb. 21: Bedürfnis nach Sicherheit oder höherer Rendite; nach Vorsorgelösung	28
Abb. 22: Zusätzliche Mittel im Sanierungsfall vorhanden; nach Anzahl Mitarbeitenden	29
Abb. 23: Zusätzliche Mittel im Sanierungsfall vorhanden; nach Vorsorgelösung	30
Abb. 24: Wichtigkeit der Wahlfreiheit bezüglich Vorsorgemodellen; nach Anzahl Mitarbeitenden	31
Abb. 25: Wichtigkeit der Wahlfreiheit bezüglich Vorsorgemodellen; nach Vorsorgelösungen	31
Abb. 26: Wichtigkeit der Wahlfreiheit bezüglich Anbieter; nach Anzahl Mitarbeitenden	32
Abb. 27: Wichtigkeit der Wahlfreiheit bezüglich Anbieter; nach Vorsorgelösungen	32
Abb. 28: Vorsorgelösung seit dem Bestehen des Unternehmens gewechselt; nach Anzahl Mitarbeitenden	33
Abb. 29: Vorsorgelösung seit dem Bestehen des Unternehmens gewechselt; nach Vorsorgelösung	33
Abb. 30: Einfachheit der Wahl zwischen Vorsorgelösungen; nach Anzahl Mitarbeitenden	34
Abb. 31: Einfachheit der Wahl zwischen Vorsorgelösungen; nach Vorsorgelösung	34
Abb. 32: Beurteilung der Komplexität des beruflichen Vorsorgesystems der Schweiz; nach Anzahl Mitarbeitenden	35
Abb. 33: Beurteilung der Komplexität des beruflichen Vorsorgesystems der Schweiz; nach Vorsorgelösung	36
Abb. 34: Informationsquelle für die Entscheidung der Vorsorgelösung; nach Anzahl Mitarbeitenden	36
Abb. 35: Informationsquelle für die Entscheidung der Vorsorgelösung; nach Vorsorgelösung	37
Abb. 36: Entscheidung zuerst für Modell oder Anbieter; nach Anzahl Mitarbeitenden	37
Abb. 37: Entscheidung zuerst für Modell oder Anbieter; nach Vorsorgelösung.....	38
Abb. 38: Ist das Unternehmen gut informiert bezüglich Angebote in der beruflichen Vorsorge; nach Anzahl Mitarbeitenden	38

Abb. 39: Ist das Unternehmen gut informiert bezüglich Angebote in der beruflichen Vorsorge; nach Vorsorgelösung	39
Abb. 40: Prüfung von Alternative zur gewählten Vorsorgelösung; nach Anzahl Mitarbeitenden ...	39
Abb. 41: Prüfung von Alternativen zur gewählten Vorsorgelösung; nach Vorsorgelösungen.....	40
Abb. 42: Einschätzung, wie gut Angebote von Vorsorgelösungen verstanden werden; nach Anzahl Mitarbeitenden	40
Abb. 43: Einschätzung, wie gut Angebote von Vorsorgelösungen verstanden werden; nach Vorsorgelösung	41

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Ist eine attraktive Vorsorgelösung zur Positionierung nach aussen wichtig?; nach Anzahl Mitarbeitenden	14
Tab. 2: Ist eine attraktive Vorsorgelösung zur Positionierung nach aussen wichtig?; nach Vorsorgelösung	15
Tab. 3: Zufriedenheit mit der aktuellen Vorsorgelösung nach Anzahl Mitarbeitenden	21
Tab. 4: Zufriedenheit mit der aktuellen Vorsorgelösung nach Vorsorgelösung.....	22
Tab. 5: Bedürfnis nach Sicherheiten; nach Anzahl Mitarbeitenden	25
Tab. 6: Bedürfnis nach Sicherheiten; nach Vorsorgelösung	26

Literaturverzeichnis

AXA Investment Managers. (2011). Wissen und Einstellung zur 2. Säule der Schweizer Bevölkerung. Abgerufen am 6. Februar 2012 von AXA Investment Managers: http://institutionelle.axaim.ch/c/document_library/get_file?uuid=12cc11f9-9506-472a-9c13-56aa5e915825&groupId=11200

Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, „Reform der Altersvorsorge 2020 - Zusammenfassung der Vernehmlassungsergebnisse“, Eidgenössisches Departement des Innern, Bern: November 2014.

Bundesamt für Statistik, „Die berufliche Vorsorge in der Schweiz, Pensionskassenstatistik 2012“, Neuenburg: 2014.

Burkhard, H.-P. „Berufliche Vorsorge und Unternehmen“, 2008. Abgerufen am 6. Februar 2012 von University of Zurich, Zurich Open Repository and Archive: http://www.zora.uzh.ch/16484/2/Bericht_def_Apr08V.pdf

Ernst & Young, „Lebensversicherungs-Studie 2011. Assekuranz in der Vertrauenskrise?“, 2011. Abgerufen am 6. Februar 2012 von Ernst & Young: [http://www.ey.com/Publication/vwLUAs-sets/Lebensversicherungs-Studie_2011/\\$FILE/20111114_Praesentation_final.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAs-sets/Lebensversicherungs-Studie_2011/$FILE/20111114_Praesentation_final.pdf)

Zug, November 2015
Seite 44/44

Ernst & Young, „Vorsorgestudie 2014 Berufliche Vorsorge aus Unternehmenssicht – Zwang oder Wettbewerbsvorteil?“, Oktober 2014. Abgerufen am 5. November 2014 [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssetsPI/EY_Vorsorgestudie_2014/\\$FILE/EY-FSO-Vorsorgestudie-2014.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssetsPI/EY_Vorsorgestudie_2014/$FILE/EY-FSO-Vorsorgestudie-2014.pdf)

Krohmer, H., & Miller, K.. „Was wissen die Versicherten über ihre berufliche Vorsorge? BVG Focus“, Das Kundenmagazin von Zurich zur beruflichen Vorsorge, 1/2008, S. 4-7.