

Die heissen Fragen

Wie gut ist die Pensionskasse Ihres künftigen Arbeitgebers? BILANZ präsentiert zehn Fragen, die Sie beim Einstellungsgespräch stellen sollten.

Noch wird über die Einführung des neuen Lohnausweises heftig diskutiert. Wenn sich die Befürworter durchsetzen, werden Leistungsanreize wie Firmenautos oder grosszügige Spesenregelungen in Zukunft nur mehr sehr beschränkt steuerlich absetzbar sein. Der «nackte» Lohn wird wieder über die Attraktivität eines Arbeitgebers entscheiden. Und, was oft unterschätzt wird, die Pensionskasse eines Unternehmens.

Ein Unternehmen mit grosszügigen Pensionskassen-Regelungen bietet dreimal so hohe Leistungen wie die gesetzlich vorgeschriebene Minimalvariante. Bei einer Rentenbezugsdauer von 25 Jahren (inklusive mitversicherter Witwenrente) schlagen diese Unterschiede ganz schön zu Buche. Wer sich nach einem neuen Arbeitsplatz umsieht, tut also gut daran, die Pensionskassenlösung des Unternehmens genau unter die Lupe zu nehmen.

Dabei kann man nicht ein einfaches Standardrezept anwenden, sondern man muss die individuelle Situation des Versicherten berücksichtigen. Dennoch gibt es wichtige Punkte, die man generell beachten sollte:



Ein Unternehmen mit grosszügigen Pensionskassen-Regelungen bietet dreimal so hohe Leistungen wie die Minimalvariante.

1. Koordinationsabzug

Vom AHV-Lohn wird in den meisten Pensionskassen der so genannte Koordinationsabzug in der Höhe von 22.575 Franken (Wert 2005) abgezogen. Daraus

ergibt sich der Lohnanteil, der für die Pensionskassenleistungen massgeblich ist. Viele Unternehmen versichern aber den vollen AHV-Lohn. Der Mehrwert ist insbesondere für tiefe Einkommen beträchtlich.

Für Teilzeitbeschäftigte vorteilhaft sind Firmen, bei denen der Koordinationsabzug proportional zum Teilzeitbeschäftigungsgrad erfolgt.

2. Versicherung höherer Löhne

Gemäss BVG liegt das versicherte Lohnmaximum bei 77.400 Franken (2005). Besser Verdienende müssen daher unbedingt darauf achten, dass auch der Lohnanteil über 77.400 Franken versichert ist.

Sehr oft werden höhere Löhne mittels speziellen Kaderversicherungen abgedeckt. Dabei ist es vorteilhaft, wenn es Überschneidungen bei den Lohnbereichen gibt.

3. Höhere Risikoleistungen

Die Todes- und Invaliditätsleistungen nach BVG sind bescheiden. Auf Grund der Absenkung der Umwandlungssätze ergibt sich für jüngere Versicherte eine maximale Invalidenleistung von 19.000 Franken. Für besser Verdienende reichen diese Leistungen auch zusammen mit der AHV/IV nicht aus, um die erforderlichen 60 bis 70 Prozent des früheren Lohnes abzudecken.

Achten Sie daher auf eine gute Risikoversicherung, denn sie ist für höhere Löhne unbedingt notwendig.

4. Höhere Altersgutschriften

Das BVG sieht folgende gesetzliche Spargutschriften in Prozent des versicherten Lohnes vor:

Alter	Altersgutschrift in Prozent des versicherten Gehalts
25-34	7
35-44	10
45-54	15
55-64/65	18

Werden in Ihrer zweiten Säule höhere Altersgutschriften gewährt, wirkt sich das in Form von höheren Renten aus.

5. Anteil Arbeitgeber

Je höher der Anteil des Arbeitgebers an der Finanzierung der beruflichen Vor-

sorge ist, desto mehr wird der Arbeitnehmer entlastet. Ein interessanter Nebeneffekt ist, dass auf Arbeitgeberanteilen keine AHV abgerechnet werden muss und somit eine echte Einsparung für das Unternehmen erfolgt.

Die meisten Unternehmen wählen eine 50:50-Finanzierung, vorteilhaftere Lösungen bieten Modelle mit einem Drittel Arbeitnehmer- und zwei Dritteln Arbeitgeberanteil.

6. Einkaufspotenzial

Von der Ausgestaltung des Beitragsvolumens (Höhe der versicherten Löhne und Höhe der Spargutschriften) der Vergangenheit ist auch abhängig, für welche Summe sich ein Versicherter einkaufen kann.

Ein Eintritt in eine grosszügige Pensionskasse heisst folglich auch, dass man mit Einkaufsbeträgen in Zukunft Steuern optimieren kann.

7. Leistungsprimat

Im Hinblick auf die Pensionierung ist das Leistungsprimat die vorteilhafteste Vorsorgeform. Unabhängig von allen Turbulenzen auf den Finanzmärkten und der zunehmenden Lebenserwartung wird hier eine Rente in Prozent des letzten Lohnes ausbezahlt. Die gesamten Risiken trägt folglich die Pensionskasse und nicht der Versicherte wie im Beitragsprimat.

Die hohen Finanzierungslasten des Leistungsprimats sind denn auch ein Hauptgrund dafür, dass diese Form immer weiter zurückgeht und heute nur

Mehr Geld für den Lebensabend

Auf diese Punkte sollten Sie achten, wenn Sie das Optimum aus Ihrer Pensionskasse herausholen wollen.

	Mehrwert
Koordinationsabzug reduziert / Teilzeit proportional versichert	+
Höhere Löhne versichert / Kaderversicherung	+++
Höhere Spargutschriften	++
Höhere Todesfall- und Invaliditätsleistungen	++
Höherer Anteil des Arbeitgebers an der Finanzierung	++
Leistungsprimat	
Alter 25-45	-
Alter 45-65	+++
Tieferes Rentenalter	++
Vergünstigte, vorzeitige Pensionierung	++
Voller Teuerungsausgleich auf Rente	+++

noch gut 20 Prozent aller Versicherten vom Leistungsprimat profitieren.

Allerdings ist diese Vorsorgeform nicht für alle Versicherten günstig. Für jüngere Versicherte, welche die Pensionskasse wieder verlassen, ist diese Vorsorgeform unattraktiv, weil nicht die gesamten Arbeitgeberbeiträge im Freizügigkeitsfall mitgegeben werden. Die ideale Versichertenkarriere verläuft daher so, dass die ersten 20 Beitragsjahre bis zum Alter von 45 Jahren in einer Beitragsprimatskasse versichert sind und man dann mit der hohen Freizügigkeitsleistung in eine Leistungsprimatskasse eintritt. Leistungsprimatskassen lohnen sich ab dem Alter 45, ab Alter 55 werden sie extrem vorteilhaft.

8. Teuerungsausgleich

Obwohl bei den heutigen tiefen Inflationsraten der Teuerungsausgleich kein Thema ist, wird dies sicherlich nicht immer so bleiben. Angesichts der langen Laufzeit von Renten ist eine reglementarische Zusicherung eines Teuerungsausgleichs, wie dies zum Beispiel staatliche Kassen kennen, finanziell attraktiv.

Geht man von der durchschnittlichen Nachkriegssteuerung in der Schweiz von drei Prozent im Jahr aus, so liegt der Gegenwert eines vollen Teuerungsausgleichs bei rund einem Drittel des gesamten Kapitalwerts der Rente!

9. Rentenalter

Ist die Finanzierung einer Pensionskasse auf ein früheres Rentenalter ausgelegt,

so profitiert der Versicherte davon. Gemäss Pensionskassenstatistik liegt immerhin für 15 Prozent aller versicherten Männer das reglementarische Rentenalter unter 65. Dies sind meistens staatliche Pensionskassen, die auch bei früherem Rücktrittsalter die vollen Leistungen erbringen.

10. Vorzeitige Pensionierung

Wer nicht in den Genuss eines reglementarischen tieferen Rentenalters kommt, kann sich vorzeitig pensionieren lassen. Versicherungstechnische Kürzungen von acht Prozent pro Jahr muss man hier allerdings in Kauf nehmen. Jedoch gibt es auch hier viele Pensionskassen, die vergünstigte Regelungen vorsehen. An der Spitze stehen wiederum die staatlichen Pensionskassen. E

Zweite Säule Immer wichtiger

Von 1990 bis 2000 hat sich das durchschnittliche Renteneinkommen um 40 Prozent erhöht. Der AHV-Anteil ist nur um 33 Prozent gestiegen. Das heisst: Er ist faktisch zurückgegangen. Demgegenüber ist der Anteil der Pensionskasse um 58 Prozent angestiegen. Bei Versicherten mit höheren Löhnen ist es schon heute so, dass der Anteil der Pensionskasse am Renteneinkommen bedeutend grösser ist als die AHV-Rente. Diese Entwicklung wird in Zukunft noch weiter zunehmen.

Martin Wechsler

BILANZ-Vorsorgeexperte,
Dr. Martin Wechsler, Büro für umfassende
Pensionskassenberatung, Aesch BL,
office@alters-vorsorge.ch