

Gestaltungsmöglichkeiten

Verschiedene Bedürfnisse im Reglement berücksichtigen

Pensionskassen verfügen in ihrem Reglement über weitreichende Gestaltungsspielräume. Unter Beachtung des gesetzlichen Rahmens lassen sich Bedürfnisse von Versicherten, Rentenbezüglern oder Arbeitgebern aufnehmen. Andererseits ist es auch möglich, Einfluss auf die Sicherheit der Pensionskasse zu nehmen.

Das BVG definiert die gesetzliche Minimalvorsorge, das Obligatorium: Für die Altersleistungen wird ein Leistungsziel von rund 60 % des früheren Lohns angestrebt, das durch die Renten aus AHV und beruflicher Vorsorge erreicht werden soll. Das BVG legt die Beiträge und den Umwandlungssatz so fest, dass das Erreichen dieses Ziels gewährleistet bleibt.

Die meisten Pensionskassen gewähren Leistungen, die über das Obligatorium hinausgehen, sie haben umhüllende Vorsorgepläne. Sehen die Pensionskassen mehr als die Mindestleistungen gemäss BVG vor, so gelten für den weitergehenden Teil die in Art. 49 BVG definierten Regelungen. Die gesetzlichen Minimalleistungen müssen in jedem Fall gewährleistet werden.

Einen Rahmen für den Gestaltungsspielraum von Pensionskassen bilden die Grundsätze der beruflichen Vorsorge wie Angemessenheit, Kollektivität, Gleichbehandlung, Planmässigkeit, Versicherungsprinzip und Mindestalter für den Altersrücktritt (Art. 1 bis 1i BVV 2).¹

Veränderung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen

Bei Einführung des BVG im Jahre 1985 gab es in der grossen Mehrheit der Familien einen vollzeitbeschäftigten Verdiener, der oft sein ganzes Erwerbsleben beim gleichen Arbeitgeber tätig

war. Im Vergleich dazu gibt es heute eine viel grössere Vielfalt: Teilzeitbeschäftigungen, Doppelverdiener in Familien, Unterbrüche und Mehrfachbeschäftigungen, vorzeitige Pensionierungen, (teilweise) Weiterbeschäftigung nach dem Rentenalter. Diese Veränderungen der Lebens- und Erwerbswirklichkeit sind auch bei der Plangestaltung und bei der Einführung von Wahlmöglichkeiten zu berücksichtigen.

Hinzu kommen weitere Herausforderungen für die Pensionskassen: Das Zinsumfeld und die Renditeerwartungen haben in den vergangenen Jahren grössere Korrekturen erfahren. Zudem haben die steigende Lebenserwartung oder auch das hohe Zinsversprechen im BVG-Mindestumwandlungssatz Auswirkungen auf die Sicherheit und Finanzierung von Pensionskassen bzw. führen zu Umverteilungen.

Mögliche Themenfelder für Gestaltung

Abgesehen davon, dass Rentner keine Risikoträger sind, Stammrenten nicht reduziert werden können und die BVG-Minimalleistungen gewährleistet werden müssen, sind die Pensionskassen im Rahmen des BVG frei in der Gestaltung ihrer Vorsorgelösung.

Während laufende Renten in der Regel fix sind, können zukünftige Leistungen durch die Pensionskasse angepasst werden: Dies betrifft z. B. den Umwandlungssatz, die Beiträge und die Definition des versicherten Lohns. Nicht zwingend, aber zunehmend wird durch den

Benno Ambrosini

Dr. sc. nat. ETH, Managing Director, Pensionskassen-Experte SKPE, Libera AG



Silvia Bahmann

Dr. rer. nat., eidg. dipl. Pensionsversicherungs-expertin, Libera AG

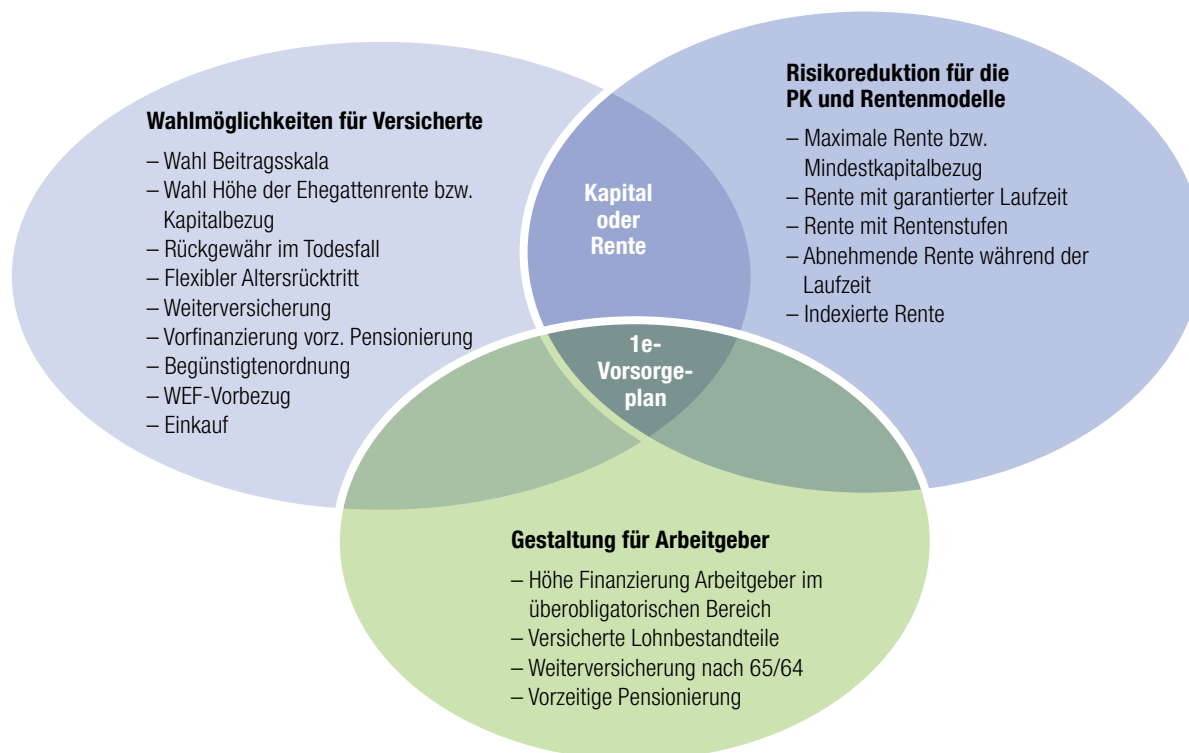


¹ Für die Erklärung von Begriffen siehe: <https://bit.ly/3LR05Ci>

TAKE AWAYS

- Die Gestaltungsmöglichkeiten von Pensionskassen sind vielfältig.
- Neben Wahlmöglichkeiten für die Versicherten oder einer Optimierung für den Arbeitgeber kann auch eine Risikoreduktion für die Pensionskasse erreicht werden.
- Wichtig ist, die Bedürfnisse der Destinatäre und des Arbeitgebers sowie die Umsetzbarkeit zu berücksichtigen.

Gestaltungsmöglichkeiten im Überblick



Einbezug von Wahlmöglichkeiten für die Versicherten auf deren individuelle Bedürfnisse eingegangen. Die konkret genutzten Gestaltungsspielräume sollten auf die Situation der Pensionskasse abgestimmt sein und die Bedürfnisse der Versicherten, der Rentner und des Arbeitgebers widerspiegeln.

Wahlmöglichkeiten für Versicherte

Vor allem in den letzten Jahren haben zahlreiche Pensionskassen zum Teil vielfältige Wahlmöglichkeiten für die Versicherten ermöglicht. Die Wahl der Beitragsskala ist eine mittlerweile häufig anzutreffende Option, um den Versicherten flexible Sparbeiträge zu ermöglichen.

Viele Pensionskassen bieten flexible Pensionierungen, in Form von etwa er-

weiterten Kapitalbezugsmöglichkeiten, Teilpensionierungen, eines vorzeitigen oder aufgeschobenen Altersrücktritts oder auch einer Vorfinanzierung einer vorzeitigen Pensionierung an.

Immer öfter anzutreffen ist die Wahl der Höhe der Ehegattenrente bei Pensionierung über einen darauf abgestimmten Umwandlungssatz oder auch die Möglichkeit, eine Ehegattenrente als Kapital zu beziehen.

Gestaltung für den Arbeitgeber

Im Rahmen der Rekrutierung und auch der Attraktivität haben Arbeitgeber mit ihrer Vorsorgelösung die Möglichkeit, ihre Mitarbeitenden zu binden. Leistungen, die über das BVG hinausgehen, können dabei ein wichtiger Baustein sein.

Der versicherte Lohn in der beruflichen Vorsorge stellt auf den AHV-Lohn ab, wobei Abweichungen z. B. bei nur gelegentlich anfallenden Lohnbestandteilen möglich sind. Gemäss BVG sind dabei nur Löhne zwischen derzeit 21 510 Franken und 86 040 Franken zwingend zu versichern. Eine Erweiterung dieses Bereichs sowie die Aufnahme von z. B. Boni in den versicherten Lohn erhöht die Leistungen und damit auch die Zufriedenheit von Mitarbeitenden. Verschiedene Möglichkeiten bestehen bei der Festlegung des Koordinationsabzugs, insbesondere auch im Hinblick der besseren Versicherung von Teilzeitbeschäftigten oder bei tieferen Löhnen.

Im reinen Überobligatorium ist der Gestaltungsspielraum gross: Ausser der

Gewährung einer Rente ist auch ein reiner Kapitalplan möglich. Eine 1e-Vorsorgelösung (aktuell ausschliesslich für den Lohnbereich über 129 060 Franken) verlagert die Anlagerisiken und -chancen zu den Versicherten, die eine zu ihrer Risikoneigung passende Anlagestrategie wählen können. Ebenso erhalten Arbeitgeber so die Möglichkeit, Einfluss auf die nach IFRS bilanzierten Verpflichtungen zu nehmen.

Spielraum für Pensionskassen

Pensionskassen müssen gemäss Art. 65 BVG jederzeit Sicherheit dafür bieten, ihre Verpflichtungen erfüllen zu können. Insbesondere das schwierige Zinsumfeld und die steigende Lebenserwartung haben viele Pensionskassen veranlasst, eine Reduktion ihrer Risiken zu prüfen und eine allfällig vorhandene Umverteilung von Versicherten zu Rentnern zu verringern. Neben der korrekten Festlegung der technischen Parameter

finden auch bereits verschiedene Ansätze zur Risikominimierung Verwendung in der Praxis:

- Eine variable Rente besteht aus einer garantierten Grundrente, die nach vorsichtigen Annahmen festgelegt, und aus einer variablen Zusatzrente, deren Höhe z. B. auf Basis des Deckungsgrads festgelegt wird.
- Bei einer maximalen Rente wird nur Altersguthaben bis zu einer gewissen Höhe verrentet, der überschüssende Teil muss zwingend als Kapital bezogen werden.

Diese Beispiele reduzieren jeweils die langfristigen Rentenverpflichtungen der Pensionskasse und tragen so zur Risikoreduktion bei. Darüber hinaus sind noch weitere Ansätze denkbar.

Pensionskassen können auch eine freiwillige Weiterversicherung älterer Versicherter ermöglichen, falls diese vor dem Rentenalter ausscheiden oder auch

nach dem Rentenalter berufstätig und versichert bleiben möchten. Bei Entlassungen ab Alter 58 müssen sie die freiwillige Weiterversicherung anbieten. So kommen sie den Bedürfnissen von Versicherten oder Arbeitgebern in einem veränderten Umfeld entgegen.

Bei der Wahl und Umsetzung der verschiedenen Gestaltungsmöglichkeiten sollten Pensionskassen auch stets die (administrative) Umsetzbarkeit, den einmaligen und laufenden Aufwand sowie die Kommunikation mit den verschiedenen Interessengruppen im Blick behalten. **I**