

Leistungsniveaus von Pensionskassen vergleichen

Der erste Eindruck kann täuschen

Die Frage, wie hoch die Leistungen tatsächlich sind und wie sich diese vergleichen lassen, kann sowohl für Versicherte als auch für Arbeitgeber interessant sein.

IN KÜRZE

Aus Sicht des Versicherten ist nicht nur das Leistungsniveau relevant, sondern auch dessen Finanzierung.

Um einen objektiven Vergleich des Leistungsniveaus zu erhalten, berücksichtigen wir vorliegend die Leistungen aus 1. und 2. Säule in Prozenten des letzten AHV-pflichtigen Lohns.

Das Leistungsniveau einer Pensionskasse beziehungsweise eines Vorsorgeplans bei Pensionierung¹ hängt von folgenden Größen und Annahmen ab:

- Lohnentwicklung,
- Entwicklung der AHV-/BVG-Grenzwerte,
- massgebende versicherbare Lohnteile in der Pensionskasse,
- Definition des versicherten Lohns in der Pensionskasse,
- Höhe der Sparbeiträge,
- Verzinsung der Altersguthaben,
- Umwandlungssatz bei Pensionierung,
- Pensionierungsalter.

Versichertenprofile definieren

Pensionskassenleistungen können objektiv verglichen werden, indem zum Beispiel repräsentative Versichertenprofile definiert werden. Man definiert pro Versichertenprofil Eintrittsalter, eingebrachte Austrittsleistung, Beschäftigungsgrad sowie den Lohn und die Lohnentwicklung. Darauf basierend wird das Leistungsniveau pro Versichertenprofil und pro Pensionskasse bestimmt und verglichen.

Nachfolgend haben wir für zwei Versichertenprofile (siehe Tabelle) das Leistungsniveau für drei verschiedene Pensionskassen bestimmt.

Annahmen zum ersten Versichertenprofil

- Teilzeitarbeitende Frau mit Beschäftigungsgrad von 50 Prozent bis zur Pensionierung (64 Jahre)

¹ Wir beschränken uns hier auf den Vergleich der Altersleistungen bei Pensionierung. Ein Vergleich der Risikoleistungen bei Invalidität und Tod benötigt weitere Größen und Annahmen.

- Eintritt im Alter von 20 Jahren mit einem anfänglichen AHV-Jahreslohn von 30 000 Franken
- Verzinsung Altersguthaben: 1 Prozent/ Entwicklung der AHV-/BVG-Grenzwerte: 0.5 Prozent
- Lohnentwicklung: 0.5 Prozent (konstant).

Annahmen zum zweiten Versichertenprofil

- Vollerwerbstätige Frau mit Kaderfunktion bis zur Pensionierung (64 Jahre)
- Wechsel zur entsprechenden Pensionskasse im Alter von 35 Jahren mit einem AHV-Jahreslohn von 110 000 Franken und einer eingebrachten Freizügigkeitsleistung von 90 000 Franken
- Verzinsung Altersguthaben: 1 Prozent/ Entwicklung der AHV-/BVG-Grenzwerte: 0.5 Prozent
- Lohnentwicklung: 5 Prozent bis Alter 40, danach 0.5 Prozent.

Altersrentenvergleich (mit AHV)

In der Grafik «Versichertenprofile» wird die Höhe der AHV-Rente in Prozent des letzten AHV-Jahreslohns vor der Pensionierung (hier mit 64 Jahren) als grauer Balken dargestellt.

Obwohl der Vorsorgeplan der Pensionskasse C auf den ersten Blick am attraktivsten erscheint (hoher Umwandlungssatz und Beitragssatz), kann sich der Koordinationsabzug gemäss BVG, der nicht mit dem Beschäftigungsgrad gewichtet wird, bei Teilzeitarbeitenden (hier repräsentiert durch das erste Versichertenprofil) negativ auf die Altersleistung auswirken.

In der Abbildung zum ersten Versichertenprofil wird ersichtlich, dass die Pensionskasse C hier die tiefste Altersrente bietet. Die Pensionskasse B schneidet trotz ihres eher tiefen Umwandlungssatzes beim ersten Versichertenprofil hingegen am besten ab, da der versicherte Lohn dem AHV-Lohn entspricht (kein



Samuel Blum
MSc ETH, Pensionskassen-Experte SKPE,
Libera AG



Richard Meuris
Master of Science in
Informatik, Libera AG

Zu vergleichende Pensionskassen

Versichertenprofile 1 & 2	Vorsorgeplan der PK A	Vorsorgeplan der PK B	Vorsorgeplan der PK C
Altersgutschriften (für BVG-Alter 20–24, 25–34, 35–44, 45–54, 55–70)	0% / 8% / 11% / 16% / 18% (paritätisch)	6% / 6% / 10% / 14% / 14% (paritätisch)	Konstant 19% ab BVG-Alter 25 (paritätisch)
Koordinationsabzug für die Berechnung des versicherten Lohns	Gemäss BVG (CHF 24 885), gewichtet mit Beschäftigungsgrad	Kein Koordinationsabzug	Gemäss BVG (CHF 24 885)
Umwandlungssatz bei Pensionierung (64 Jahre)	5.5% (umhüllend)	4.8% (umhüllend)	6.0% (umhüllend)

Koordinationsabzug) und die Altersgutschriften entsprechend hoch sind. Bei Pensionskasse B wird in diesem Beispiel bis zur Pensionierung mehr als dreimal so viel Altersguthaben wie bei Pensionskasse C angespart.

Im Altersrentenvergleich anhand des zweiten Versichertenprofils entfaltet der Koordinationsabzug aufgrund des höheren Lohns (und der Vollerwerbstätigkeit) hingegen eine kleinere Wirkung. Aus diesem Grund schneidet beim zweiten Versichertenprofil nun die Pensionskasse C am besten und die Pensionskasse B am schlechtesten ab. Auch hat der Anteil der AHV an der gesamten Altersrente gegenüber dem ersten Versichertenprofil markant abgenommen.

Stolpersteine beachten

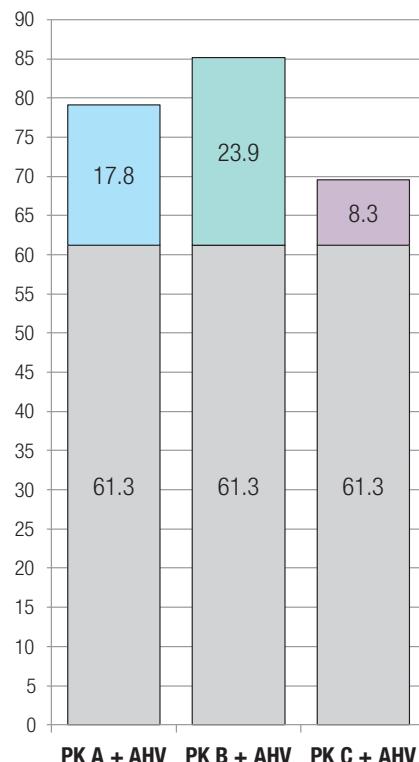
Wie aus dem Vergleich ersichtlich ist, kann der erste Eindruck zum Ausbau eines Vorsorgeplans täuschen. Dies liegt daran, dass der Leistungsvergleich eine Momentaufnahme unter Berücksichtigung von verschiedenen Annahmen für die zukünftige Entwicklung darstellt. Diese können mit Sicherheit erst im Nachhinein korrekt festgelegt werden.

Nachfolgend listen wir mögliche Stolpersteine beim Leistungsvergleich auf:

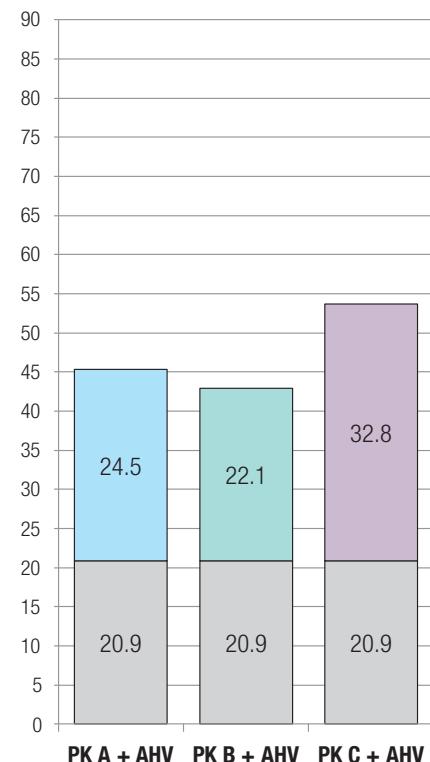
- Die Pensionskasse kann den Umwandlungssatz anpassen. Weist eine der verglichenen Pensionskassen einen deutlich höheren Umwandlungssatz als die anderen auf, liegt die Vermutung nahe, dass auch diese Pensionskasse den Umwandlungssatz früher oder später senken wird. Der Leistungsvergleich ist daher stets als Momentaufnahme zu verstehen. Für jüngere Versicherte steht der Umwandlungssatz noch nicht im Vordergrund.
- Oft wird beim Leistungsvergleich angenommen, dass die zukünftige Verzinsung der Altersguthaben in allen verglichenen Pensionskassen gleich ist.

Versichertenprofile

Versichertenprofil 1 (Teilzeitarbeiterin 50%)
Altersrente im Pensionierungsalter (64 Jahre)
in % des letzten AHV-Jahreslohns



Versichertenprofil 2 (Frau im Kader 100%)
Altersrente im Pensionierungsalter (64 Jahre)
in % des letzten AHV-Jahreslohns



Die Verzinsung wird aber jährlich durch den Stiftungsrat festgelegt und berücksichtigt in der Regel die erzielte Performance, den Deckungsgrad sowie weitere Kriterien wie die Sanierungsfähigkeit oder anstehende Strukturänderungen. Unterscheiden sich diese Merkmale bei den verglichenen Pensionskassen erheblich, ist es vertretbar, unterschiedliche Annahmen zur zukünftigen Verzinsung zu treffen.

- Aus Sicht des Versicherten ist nicht nur das Leistungsniveau eine relevante Größe, sondern unter anderem auch dessen Finanzierung. Je nach Anteil der Mitfinanzierung der Leistungen

durch den Arbeitgeber (zum Beispiel durch überparitätische Sparbeiträge) oder in Abhängigkeit der angenommenen Verzinsung kann es für einen Versicherten vorteilhaft sein, in einer Pensionskasse mit einem leicht tieferen Leistungsniveau versichert zu sein, wenn sich der Arbeitgeber stärker an der Finanzierung beteiligt und/oder eine höhere Verzinsung zu erwarten ist. ▶