

# Wie viel im Vorsorgepaket steckt

Die Pensionslösungen für die Beschäftigten der grossen Schweizer Konzerne sind unterschiedlich grosszügig. Das aktuell versprochene Rentenniveau der beruflichen Vorsorge reicht in den Top-Unternehmen vom 1,3- bis zum 3-Fachen des gesetzlichen Minimums.

THOMAS HENGARTNER

Das Rentenversprechen der Pensionskassen grosser Schweizer Konzerne schwindet. Der Umwandlungssatz, mit dem aus dem Vorsorgekapital die Höhe der Jahresrente berechnet wird, ist binnen sechs Jahren von durchschnittlich 6,4 auf 5,4% geschrumpft. Der gesetzliche Minimalssatz von unverändert 6,8% darf in Vorsorgeeinrichtungen mit ausgebauten Sparleistungen unterschritten werden.

Auffallend ist, wie weit die Rentenzusagen divergieren. Aktuell berechnet die grosszügigste Vorsorgeeinrichtung die Rente zum Satz von 6,4%, die knausrigste hingegen zu 4,7%, wie die neueste Auswertung der Vorsorgepläne von 23 der 30 grössten Unternehmen durch den Berater Willis Towers Watson ergibt.

## Auch Top-Konzern fällt zurück

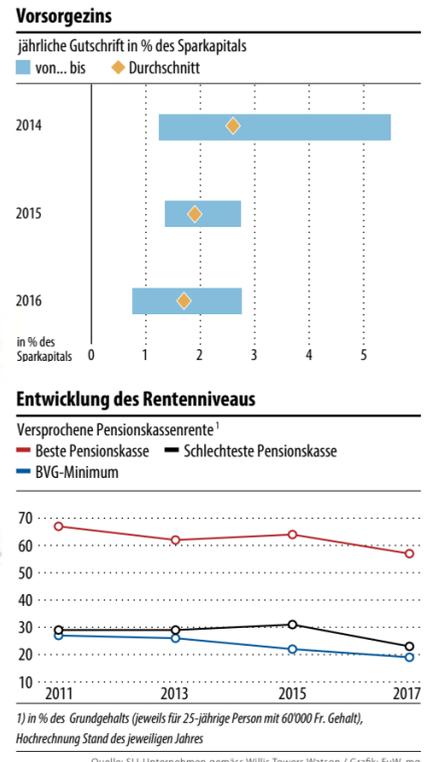
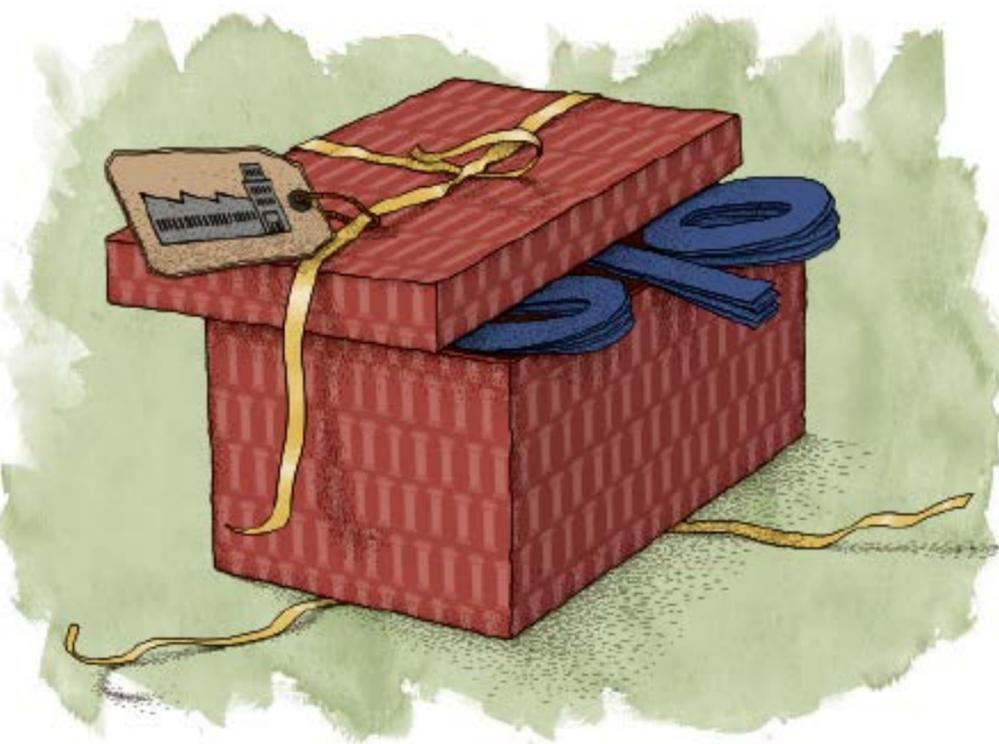
Noch frappierender sind die Unterschiede bei weiteren Faktoren, die zusammen den nominellen Vorsorgefranken bestimmen. Dazu hat Willis Towers Watson projiziert, wie viel Rente eine zum Betrachtungszeitpunkt 25-jährige Person mit Jahresgehalt von 60'000 Fr. am Pensionierungstag erwarten darf.

Gemäss dieser Berechnung verminderte sich die versprochene Pensionskassenrente im Schnitt der untersuchten SLI-Unternehmen zwischen 2011 und 2017 von rund 45 auf etwa 35% des Gehalts. Die Situation der einzelnen Unternehmen wird nicht detailliert, doch der Konzern mit dem umfassendsten Vorsorgeplan bietet das Zweieinhalbfache des schlechtesten der Vergleichsgruppe.

## Zinsflaute kostet Rentenfranken

Doch selbst beim Top-Anbieter schwand das Leistungsversprechen von 67 auf 57% des Salärs – bei dem mit der knappsten Lösung fiel der Anspruch von 30 auf 23%. Alle diese Szenariowerte übertreffen jedoch den gesetzlichen Minimalanspruch, der im Betrachtungszeitraum von 27 auf leicht unter 20% zurückglitt.

Grund für die markante Erosion aller projizierten Rentenhöhen ist ausser der beschriebenen Senkung der Umwandlungssätze auch die verminderte Zins-



erwartung. Dass die Zinsen, die von den Pensionskassen auf die Guthaben der Versicherten bezahlt werden, seit Jahren niedrig sind und womöglich noch längere Zeit gering ausfallen könnten, hat grossen Einfluss. Denn nur langsam wächst so das Altersguthaben jeder Person, aus dem sich einst mit dem dann geltenden Umwandlungssatz die Rente errechnet.

Punkto Zins zeigen sich in den untersuchten Pensionskassen der Grosskonzerne deutliche Unterschiede. 2016 hat die meistzahlende Institution

2,75% gutgeschrieben, die zurückhaltendste zwei Prozentpunkte weniger, nämlich nur 0,75%. Der BVG-Mindestzins stand derweil auf 1,25%. Er darf unterschritten werden, wenn sich eine Pensionskasse finanziell sanieren muss.

Noch wesentlich stärker ins Gewicht fällt der Umfang der lohnabhängigen Sparbeiträge, die den Kern der beruflichen Vorsorge bilden. Für eine 25-jährige Person schreibt das Gesetz eine Sparleistung von 7% des beitragspflichtigen Salärs vor. Üblich ist eine je hälftige Einzahlung durch Arbeitgeber und Beschäf-

tigte. Die Schweizer Konzerne bzw. ihre Pensionskassen gehen gemäss der Auswertung von Willis Towers Watson teils gar weit über das Minimum hinaus. Der jährliche Arbeitgeberbeitrag für einen 25-jährigen Beschäftigten reicht demnach von 7 bis zu 21,5% des beitragspflichtigen Salärs, die eigene Einzahlungspflicht der Arbeitnehmerin von 3,5 bis 7,5%.

Ausgehend von diesen Zahlen kann sich jeder Beschäftigte selbst ein Bild machen, wie reichlich sein eigenes Vorsorgeniveau ist. Dazu reicht ein Blick in den persönlichen Vorsorgeausweis.

# Höchste Zeit, die AHV zu «hacken»!

Wie wir uns von Mittel- zu Langstreckenläufern entwickeln und lernen, die komplexe Altersvorsorge im Kleinen zu verändern, statt am grossen Wurf zu scheitern.

VON SIMONE ACHERMANN UND STEPHAN SIGRIST

Die finanzielle Altersvorsorge ist zum Angstthema Nummer eins geworden. Die Aufgabe der Politik, aber auch von Unternehmen, Wissenschaft und NGO ist es, im emotionsgeladenen Klima den Mut zu haben, einen Schritt zurückzumachen und die Vorsorge erstmals konsequent und in der ganzen Tragweite anzugehen.

So gilt es zu berücksichtigen, dass wir nicht nur älter werden, sondern auch deutlich länger gesund bleiben. Des Weiteren wird die Digitalisierung die Arbeitswelt nachhaltig verändern: Algorithmen und Roboterhilfen ermöglichen es, flexibler zu arbeiten und körperlich intensive Tätigkeiten auszulagern – was älteren Menschen erlauben dürfte, länger im Beruf zu bleiben.

Auch werden wir es in Zukunft mit einer Vielfalt von Lebensmodellen zu tun haben. Das lange Leben, technische Hilfsmittel und neue Wertvorstellungen führen dazu, dass Karriere, Familienplanung und Freizeit individuell gestaltet werden können: Kinder hat man nicht mehr zwingend während, sondern nach oder vor der

Karriere, und das Ausüben mehrerer Berufe während des Lebens wird zur Norm. Zeit also, umzudenken. Denn mit der steigenden Lebenserwartung werden wir alle zu Langstreckenläufern. Dies erfordert eine Anpassung der Strategie und der Ressourcenplanung. Wir formulieren drei Forderungen.

## Bessere Finanzdienste nötig

Erstens: früh Reserven anlegen. Wer lange unterwegs ist, braucht Vorräte. Konkret heisst dies, dass in einem künftigen System der Aufbau einer finanziellen Vorsorge nicht erst mit dem 40. oder dem 50. Lebensjahr beginnt, sondern mit dem Eintritt ins Berufsleben – oder davor. Die Befragung junger Menschen zeigt, dass hierfür durchaus Bereitschaft besteht.

Nun gilt es passende Gefässe und Produkte zu entwickeln, die ein frühes und systematisches Sparen ermöglichen und fördern. Für die Finanzdienstleister besteht ein wachsender Markt, der es – mit den nötigen ethischen Prämissen – erlaubt, schon frühzeitig eine Beziehung mit Kunden aufzubauen. Hierbei können intelligente Kontoführungssysteme hel-

fen, Geld auf die Seite zu legen, ohne dass es zu sehr schmerzt.

Zweitens: individuelle Lösungen ermöglichen. Nicht jeder Läufer hat die gleiche Kondition. Eine weitreichende Flexibilisierung des Rentenalters wäre die logische Konsequenz. Menschen, die körperliche oder psychische Limitationen haben, sollen sich frühzeitig pensionieren lassen, die länger arbeiten möchten und können, dies auch dürfen.

Damit verbunden ist eine Anpassung der Lohnpolitik, die verhindert, dass ältere Arbeitnehmer automatisch die höheren

*«Eine Entlohnung nach Leistung statt nach Alter würde eine Flexibilisierung der Pensionierung fördern.»*

Löhne erhalten: Eine Entlohnung nach Leistung statt Alter würde die Attraktivität erfahrener, aber nicht mehr gleich leistungsfähiger Mitarbeitender im Arbeitsmarkt steigern.

Ein längeres Arbeiten könnte auch durch digitale Job-Match-Plattformen ermöglicht werden, die dabei helfen, eine passende Person für das Job-Sharing zu finden. Um möglichst lange fit zu bleiben, könnten bereits in frühen Jahren Sabbaticals eingelegt werden, um sich für den langen Lauf zu schonen. Finanziert würden solche Unterbrüche beispielsweise durch ein längeres Arbeitspensum.

## Länger arbeiten – mit Pausen

Drittens: Vorsorge erweitern. Mit dem Aufstieg von Sharing-Modellen könnten neben finanziellen Ersparnissen auch Arbeitsleistungen eingesetzt werden. Dadurch werden neue oder bestehende informelle Leistungen institutionalisiert und einer breiteren Bevölkerung zugänglich gemacht.

Persönliche Unterstützungsleistungen würden in Zeitbanken erfasst und zu einem späteren Zeitpunkt durch Leistungen von andern Menschen wieder bezogen werden. Ein Student unterstützt die Seniorin bei der Hausarbeit und erhält diese Stunden später in Form derselben oder anderer Arbeit zurückerstattet. Ein

solches System ist kein Ersatz für ein monetäres Rentensystem, aber es kann ergänzend funktionieren und zudem den Zusammenhalt einer Gesellschaft stärken.

Damit ein zukunftsorientiertes Vorsorgesystem entsteht, braucht es auch eine Anpassung der Planungs- und Gestaltungsprozesse. Im Mittelpunkt sollte eine «agile» Planung stehen, die sich in kleinen Schritten den langfristigen Zielen annähert. Ein solches «Hacking», das das Verändern eines grossen Systems im Kleinen bezeichnet, ermöglicht es, neue Ideen in einem geschützten Umfeld während einer limitierten Zeit zu testen.

Voraussetzung für eine solch fundamentale, langsame Erneuerung des Vorsorgesystems, ist aber letztlich auch eine positive Besetzung des Themas: der Ausblick auf ein langes Leben und die Option, es nach individuellen Möglichkeiten und Vorstellungen zu gestalten – mit Sicherheitsnetzen, die den Menschen dabei helfen, an ihre Grenzen zu kommen, ohne sie zu überfordern oder zu limitieren.

Simone Achermann und Stephan Sigrist sind Mitgründer und Autoren des Schweizer Think Tank W.I.R.E. ([www.thewire.ch](http://www.thewire.ch))

Anzeige

Neue Zürcher Zeitung

**Teurer Blindflug im Absenzenwesen**

## Mit uns behalten Sie auch langfristig den Durchblick im Bereich berufliche Vorsorge.

Ganz gleich, welche Entwicklung sich in der beruflichen Vorsorge abzeichnet. Mit der Mobiliar sind Sie in besten Händen. Dank der Genossenschaft profitieren Sie von nachhaltigen und partnerschaftlichen Lösungen. Wissenswertes unter: [mobiliar.ch/berufliche-vorsorge](http://mobiliar.ch/berufliche-vorsorge)

die Mobiliar