

Anregungen für (noch) mehr Individualisierungsmöglichkeiten

Verschiedene Generationen, verschiedene Bedürfnisse

Durch die neuen Generationen im Berufsleben verändern sich die Ansprüche und Bedürfnisse gegenüber der beruflichen Vorsorge. Die Pensionskassen könnten vermehrt neue Lösungen prüfen, um diesen Wünschen nach Individualisierung nachzukommen.

IN KÜRZE

Nicht nur bei der Altersvorsorge, sondern auch bei der Risikoversorge könnten die Pensionskassen ihren Versicherten Wahlmöglichkeiten anbieten, abgestimmt auf die verschiedenen Lebensphasen.

Seit kurzem befinden sich vier Generationen im Berufsleben. Die jüngste ist die Generation Z (geboren um die Jahrtausendwende und später). Am Arbeitsplatz trifft sie auf die Generation Y (geboren circa 1981 bis 1995), die Generation X (geboren 1966 bis 1980) und die Babyboomer (geboren 1946 bis 1965). Das Zusammenspiel der Generationen ist nicht nur für die Unternehmen, sondern auch für die Pensionskassen eine Herausforderung.

Konsum, Familie oder sparen?

Jede Generation hat ihre eigenen (Wert-)Vorstellungen, Verhaltensmuster und Umgangsformen. Während die Generation der Babyboomer noch lebte, um zu arbeiten, strebt die Generation X nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance. Für die Generation Y ist dagegen die Freiheit wichtig. Auch haben die älteren Generationen gegenüber ihrem Arbeitgeber andere Ansprüche als junge Generationen. Dies betrifft neben der Work-Life-Balance verschiedene Themenfelder, etwa die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Arbeitsweise, aber auch die berufliche Vorsorge.

Das Thema der beruflichen Vorsorge gewinnt zwar an Bedeutung, doch ist die Vorsorge für jüngere Generationen immer noch häufig zweitrangig. Das Einkommen wird vorwiegend für das Vergnügen, die Familie und allenfalls für den Kauf von Wohneigentum eingesetzt. Für den Sparprozess in der beruflichen Vorsorge bleibt oft nicht mehr viel übrig.

Je nach Lebenssituation haben verschiedene Themen ein ganz unterschied-

liches Gewicht. Die Arbeitnehmer aus den jüngeren Generationen rufen daher immer mehr nach Individualisierung in allen Lebensbereichen – so auch in der beruflichen Vorsorge. Viele Pensionskassen haben diesen Trend aufgenommen und bieten den Versicherten in der Ausgestaltung der beruflichen Vorsorge diverse Wahlmöglichkeiten an.

Wahlmöglichkeiten bei den Altersleistungen

Bekanntestes Beispiel für die Individualisierung bei den Altersleistungen ist die flexible Pensionierung. Statt sich im ordentlichen Rücktrittsalter pensionieren zu lassen, können die Versicherten heute den Zeitpunkt der Pensionierung oft frei zwischen dem 58. Geburtstag und dem 70. Geburtstag wählen. Auch haben viele Versicherte die Möglichkeit einer schrittweisen Pensionierung mit gestaffeltem Leistungsbezug.

Bei den Altersleistungen selbst bieten ebenfalls immer mehr Pensionskassen Wahlmöglichkeiten an. Neben der Option auf den ganzen oder teilweisen Kapitalbezug kann der Versicherte zum Beispiel zum Zeitpunkt der Pensionierung die Höhe der mitversicherten Ehegatten-/Partnerrente wählen (mit entsprechendem Einfluss auf den Umwandlungssatz).

Auch werden den Versicherten immer mehr neue Rentenmodelle angeboten, als Alternative oder Ergänzung zur lebenslangen Altersrente. Beispiele dafür sind die zeitlich begrenzte Altersrente (= Zeitrentenmodell) oder die Altersrente mit voller Rückgewähr im Todesfall.

Christoph Plüss

Pensionskassen-Experte
SKPE
Allvisa AG



Andrea Reichmuth

Pensionskassen-Expertin
SKPE
Allvisa AG



Wahlmöglichkeiten beim Sparprozess

Auch beim Alterssparen bieten immer mehr Pensionskassen die Wahl zwischen zwei oder maximal drei verschiedenen Sparplänen an. So können die Versicherten jährlich aufgrund ihrer individuellen Lebenssituation entscheiden, ob sie höhere oder tiefere Sparbeiträge an die Pensionskasse entrichten möchten.

Während einer berufsbegleitenden Ausbildung oder der Zeit einer Familiengründung können Versicherte tiefere monatliche Sparbeiträge wählen. Diese Lücke können sie später mit höheren Sparbeiträgen oder freiwilligen Einkäufen wieder ausgleichen.

Wahlmöglichkeiten bei den Invaliditäts- und Todesfallleistungen

Bei den Risikoleistungen bieten erst wenige Pensionskassen Wahlpläne an, obwohl die gesetzlichen Grundlagen dazu vorhanden sind. Wahlmöglichkeiten bei den Invaliditäts- und Todesfallleistungen würden den Versicherten ermöglichen, auch ihre Risikoversorge ein Stück weit nach der aktuellen Lebenssituation und ihren Bedürfnissen auszurichten. Dies wird anhand des folgenden Beispiels veranschaulicht:

Ein unter 30-jähriger Single ohne Kinder sollte einen möglichst grossen Teil seiner Pensionskassenbeiträge zur Finanzierung der Altersleistungen einsetzen, denn nichts ist für die spätere Altersrente so effektiv wie der Zinseszins-effekt über viele Jahre. Wichtig ist aber auch die Absicherung gegen Invalidität, die zu Beginn der Erwerbskarriere besonders einschneidend wäre. Der Hinterbliebenenschutz ist für diesen Versicherten in jener Lebensphase hingegen sekundär. Später, im Alter zwischen 30 und 50 Jahren, falls eine Familiengründung erfolgt, wird der Hinterbliebenenschutz aber zentral. Denn bei der beruflichen Vorsorge geht es nicht nur um die eigene Vorsorge, sondern auch um die Absicherung des Partners und der Kinder.

Die Wahlmöglichkeit bei den Invaliditäts- und Todesfallleistungen kann angeboten werden, indem die Pensionskasse verschiedene Risikopläne mit unterschiedlich abgestuften Leistungen einführt (vergleiche Tabelle für ein Beispiel). Pro Versichertenkollektiv dürfen maximal drei verschiedene Pläne ange-

Beispiel: Planwahl bezüglich Risikoleistungen

	Risikoplan 1	Risikoplan 2	Risikoplan 3
Invalidenrente	45% des AHV-Lohns	45% des AHV-Lohns	50% des AHV-Lohns
Ehegatten-/Partnerrente	BVG-Mindestleistungen	27% des AHV-Lohns	40% des AHV-Lohns
Invaliden-Kinderrente bzw. Waisenrente	BVG-Mindestleistungen	9% des AHV-Lohns	10% des AHV-Lohns
Todesfallkapital	Rückgewähr*	Rückgewähr*, mind. 100% des AHV-Lohns	Rückgewähr*, mind. 200% des AHV-Lohns
Beitrag für Risiko- (und Verwaltungs-) kosten	2.0% des AHV-Lohns AN 0.5% / AG 1.5%	2.4% des AHV-Lohns AN 0.9% / AG 1.5%	3.0% des AHV-Lohns AN 1.5% / AG 1.5%

* Vorhandenes Sparguthaben abzüglich Barwert allfälliger Hinterlassenenleistungen

boten werden. Der Risikobeitrag wird entsprechend variiert, wobei der Beitragssatz des Arbeitgebers in allen Plänen gleich hoch sein muss.

Die Risiko-Antiselektion ist bei einem solchen Modell ein Thema. Bewusste Wechsel in höhere Risikopläne bei schlechter Gesundheit lassen sich wohl nicht gänzlich vermeiden, aber zumindest einschränken. Man könnte etwa den Wechsel des Risikoplans nicht jährlich ermöglichen, sondern festlegen, dass Versicherte 3 bis 5 Jahre im gewählten Plan bleiben müssen, bevor sie wieder wechseln können. Die Lebenssituation verändert sich im Normalfall auch nicht jährlich. Weiter könnte beim Wechsel in einen höheren Risikoplan ab einer bestimmten Schadenssumme zusätzlich eine Gesundheitsprüfung durchgeführt werden.

Bei Pensionskassen, die einheitliche Risikoleistungen für alle Versicherten vorsehen, besteht im Finanzierungsbe- reich eine grosse Solidarität. Durch die Einführung der Planwahl bezüglich Risikoleistungen wird diese Solidarität in einem zumutbaren Mass reduziert.

Die Pensionskassen können ihren Versicherten vergleichsweise kostengünstig höhere Risikoleistungen anbieten. Ohne dieses Angebot der Pensionskassen müssen zusätzliche Risikoleistungen, falls gewünscht, über Privatversicherungsprodukte abgedeckt werden, die teurer sind.

Kommunikation gegenüber den Versicherten

Seit Einführung des BVG sind die Kommunikationsmittel vielfältiger geworden und die Informationspflichten

und -angebote der Pensionskassen deutlich umfangreicher. Das Ziel sollte sein, die Versicherten mit bedarfsgerechten Informationen zu versorgen.

Neben dem jährlichen Vorsorgeausweis, der auf einen Blick alle aktuell versicherten Leistungen und die Beiträge aufzeigen soll, müsste unbedingt auch auf allfällige Wahlmöglichkeiten hingewiesen werden. Idealerweise können die Versicherten direkt sehen oder online simulieren, wie sich die Leistungen und Beiträge je nach Wahl verändern. So können sie die vorhandenen Wahlmöglichkeiten optimal nutzen, um ihre persönlichen Bedürfnisse abzudecken.

Interesse früh wecken

Um die verschiedenen Generationen im Berufsleben und deren unterschiedliche Vorsorgebedürfnisse zu berücksichtigen, können Pensionskassen gezielt Gestaltungs- und Flexibilisierungsmöglichkeiten bei den Leistungen und Beiträgen anbieten.

Dabei ist wichtig, dass die Versicherten regelmässig und frühzeitig über ihre Wahlmöglichkeiten informiert werden, damit sie diese optimal nutzen können. Dies ist gleichzeitig eine Chance, das Interesse der jüngeren Versicherten an der beruflichen Vorsorge zu wecken und somit die 2. Säule auch bei ihnen noch mehr in den Vordergrund zu rücken. |