

GENERATIONEN AM ARBEITSPLATZ UND IN DER PENSIONSASSE

Wie sich Pensionskassen bezüglich der unterschiedlichen Generationen anpassen können

Seit Einführung des BVG sind 35 Jahre vergangen. In dieser Zeit haben sich sowohl die Gesellschaft in der Schweiz als auch der Arbeitsmarkt verändert. Dadurch haben sich auch die Bedürfnisse gegenüber der beruflichen Vorsorge verändert. Es wird immer mehr Flexibilität gefordert. Wie können die Pensionskassen mit diesen neuen Ansprüchen Schritt halten und zukunftsorientiert handeln?

1. GENERATIONEN – WAS ÄNDERT SICH

Auf dem Arbeitsmarkt arbeiten immer mehr Generationen zusammen. Parallel zum Wechsel der Generationen entsteht auch ein Wandel der Gesellschaft. Es stellt sich die Frage, wie auch die berufliche Vorsorge diesen Wandel mitmachen kann.

1.1 Generationen X, Y usw. In den letzten hundert Jahren hat sich in der Schweiz und in der Welt vieles verändert. Bestimmte Ereignisse (z. B. die beiden Weltkriege, der «Pillenknicke», die Digitalisierung) haben zu grösseren Anpassungen in der Bevölkerung geführt und dienen zur Abgrenzung der Generationen. Die Autoren richten sich, wie auch SAKE [1], für die Definition und Abgrenzung der Generationen nach dem Pew Research Center (Washington D.C., USA.): Silent Generation (1928–1945), Baby Boomer (1946–1964), Generation X (1965–1980), Millennials (Y) (1981–1996), Generation Z (1997–2012).

Auch wenn die Kategorisierung nach Generationen nicht für jedes Individuum zutrifft, z. B. können auch ältere Menschen wie Digital Natives agieren, so sind doch die meisten Personen von ihrer Zeit geprägt. Insgesamt werden die Ansprüche der Arbeitnehmenden heterogener. In der Vergangenheit prägten stabile Arbeitsverhältnisse mit Vollzeitbeschäftigung und wenigen Stellenwechseln sowie fixe Arbeitsorte und Arbeitszeiten den Arbeitsmarkt. Der heutige

Arbeitsmarkt ändert sich mit dem Wandel der Ausbildung, neuen Berufsformen, Lebensstilen und der Entwicklung der Geschlechterrollen und des Familienbilds.

1.1.1 Ausbildung. Immer mehr Jugendliche entscheiden sich für ein Hochschulstudium. Die Hälfte der erwerbstätigen Millennials weisen einen Tertiärabschluss nach, während es bei den Babyboomern knapp ein Viertel waren [2]. Dies führt zu einer Verlängerung der Bildungsetappen und somit zu einem kürzeren Berufsleben. Dafür bleiben Personen mit einer höheren Ausbildung eher über das gesetzliche Rentenalter hinaus auf dem Arbeitsmarkt (SAKE).

Durch häufigere Jobwechsel und Erwerbslosigkeit sinkt über die Jahre auch das durchschnittliche Dienstalter – dieser Trend zieht sich durch alle Generationen, sogar die Millennials weisen ein um 10% tieferes Dienstalter als die Generation X [3] aus. Häufige Jobwechsel bringen auch Umschulungen und neue Ausbildungen mit sich, die zu Lücken im Berufsleben führen.

1.1.2 Job vs. Beruf, Lebensstil. In der Vergangenheit bestand das Arbeitsleben in der Regel aus dem Erlernen eines Berufs, welcher anschliessend bis zur Pensionierung ausgeübt wurde. In der heutigen Zeit wird häufig von Jobs gesprochen, hierbei besteht das Arbeitsleben aus mehreren Jobwechseln und oftmals mehreren parallel ausgeführten Teilzeitjobs. Auch



CHRISTOPH PLÜSS,
DR. PHIL. II,
PENSIONS-
KASSEN-
EXPERTE SKPE,
PARTNER, ALLVISA



ANNA-LAURA WICKSTRÖM,
DR. SC. NAT.,
PENSIONS-
KASSEN-
EXPERTIN SKPE, ALLVISA

die Ausbildung zielt heute nicht unbedingt direkt auf konkrete Jobs ab. Tatsächlich herrscht ein kontinuierliches Weiterbilden, und eine Neuausrichtung mit erneuten Lernphasen ist keine Seltenheit.

Auch die Ansprüche an den Arbeitgeber ändern sich: Sabbaticals, Elternzeit, Benefits, Homeoffice. Die jüngeren Generationen zeigen eine höhere Flexibilität bezüglich Jobwahl und Jobstandort [4]. Die Bereitschaft, beruflich für ein paar Jahre ins Ausland zu gehen, wächst. Auch entstehen immer mehr flexible Arbeitsmodelle, zum Beispiel bei Gig-Workers (wie Uber) oder bei internationalen IT-Startups. Hierbei ist es oft nicht eindeutig, ob die Arbeitskräfte angestellt oder selbstständig sind und in welchem Land sie offiziell arbeiten.

Leider sind die Generation X und die Millennials auch stärker von Erwerbslosigkeit betroffen (SAKE), und dieser Trend wird vermutlich verstärkt, bedingt durch die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise, wie eine aktuelle Umfrage des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds (SGB) zeigt.

1.1.3 Entwicklung der Geschlechterrollen und des Familienbildes.

Bei der Entwicklung der Geschlechterrollen muss unterschieden werden, ob insbesondere die Frau ledig oder verheiratet ist und ob sie Mutter ist oder ältere Verwandte betreut.

Während bei den Babyboomern nur 50% der Kleinkindmütter erwerbstätig waren, so ist diese Zahl bei den Millennials auf 75% gestiegen (SAKE). Auch die Mehrheit der jungen Väter wünschen sich eine Teilzeitanstellung [5]. Und wie die SAKE-Umfrage zeigt, ist bei den Millennials das «gleichberechtigte Modell» (beide arbeiten entweder Voll- oder Teilzeit) auf dem Vormarsch.

Das traditionelle Familienbild wird aufgelockert und ergänzt durch Mehrgenerationen-, Patchwork- und Regenbogenfamilien – die Liste lässt sich beliebig ergänzen. Somit ist es nicht mehr selbstverständlich, dass ein Mann Hauptverdiener und Kopf des Haushalts ist. Bei den Millennials in der Schweiz ist auch eine Verringerung des Medianlohnunterschieds zwischen Vollzeit erwerbstätigen Frauen und Männern zu beobachten (SAKE).

1.2 Wichtige Etappen. In Anbetracht der bislang aufgelisteten Unterschiede der verschiedenen Generationen auf dem Arbeitsmarkt sind die vermutlich wichtigsten Punkte, die in der beruflichen Vorsorge untersucht werden müssten, um eine Pensionskasse für die Zukunft richtig aufzustellen: Flexibilität bei der Jobwahl, Lebensstil und Zeitplanung.

2. PENSIONSKASSEN HEUTE

Über das BVG wurde im Jahr 1975 entschieden, und zehn Jahre später, 1985, trat es in Kraft. Bei der Ausarbeitung wurde von einem relativ homogenen Gesellschaftsbild ausgegangen, der Arbeitsmarkt war männlich geprägt, und die jüngste Generation auf dem Arbeitsmarkt waren die sogenannten Babyboomer. In der Zwischenzeit sind 35 bzw. 45 Jahre vergangen. Die Babyboomer sind jene Generation, welche zurzeit pensioniert wird. Mit der bereits skizzierten Weiterentwicklung des Arbeitsmarkts und der neuen Zusammensetzung der Arbeitnehmenden müsste auch die berufliche Vorsorge angepasst werden. Diese hinkt jedoch auf

gesetzlicher Ebene der Zeit hinterher. Immerhin wurde dem Wandel der Gesellschaft im Freizügigkeitsgesetz Rechnung getragen, in dem 1995 die volle Freizügigkeit eingeführt wurde. Bis zu diesem Zeitpunkt war die volle Freizügigkeit im überobligatorischen Bereich erst nach 30 Beitragsjahren vorgeschrieben.

Bestimmte Kennzahlen der beruflichen Vorsorge, zum Beispiel der BVG-Umwandlungssatz (der die Höhe der Altersrente bestimmt), sind auf Gesetzesebene festgelegt und erschweren eine einfache Anpassung an die neuen Gegebenheiten. Dies führt dazu, dass aktuell eine grössere Umverteilung von den Arbeitnehmenden zu den Rentnern stattfindet. Pensionskassen, welche sich mit ihren Leistungen nahe beim BVG bewegen, haben keinen Handlungsspielraum. Dies im Gegensatz zu Pensionskassen, welche einen grossen Anteil an überobligatorischen Leistungen ausweisen. Diese nutzen den vorhandenen Spielraum und versuchen die Umverteilung durch eine Reduktion des Umwandlungssatzes auf den versicherungstechnisch korrekten Wert zu stoppen.

2.1 Flexibilität bei der Jobwahl. Wieschon erwähnt, wurde in der Vergangenheit häufig ein Beruf erlernt und anschliessend bis zur Pensionierung ausgeübt. Heute wird vermehrt von Jobs, häufigen Jobwechseln und Teilzeitjobs sowie Weiterbildungen und Neuausrichtungen gesprochen.

Sowohl ein Jobwechsel, Teilzeitjobs als auch eine Reduktion des Arbeitspensums, um eine neue Ausbildung durchzuführen, bringen Nachteile in der beruflichen Vorsorge. Das BVG ist konzipiert für Vollzeitstellen. Mit fixen Koordinationsabzügen wird die Möglichkeit, Sparguthaben zu äufnen überdurchschnittlich reduziert oder fällt sogar ganz weg, weil die Löhne der Arbeitnehmenden unter der Eintrittsschwelle nach BVG liegen. Eine Pensumsreduktion für Weiterbildungen kann zu Lücken in der beruflichen Vorsorge führen.

Diese Lücke kann allenfalls zu einem späteren Zeitpunkt durch Einkäufe reduziert werden. Doch immer noch haben viele Arbeitnehmende das Gefühl, dass sich freiwillige Einkäufe in die Pensionskasse nicht lohnen. Gründe dafür sind u. a. sinkende Renten infolge Umwandlungssatzreduktionen und tendenziell tiefe Verzinsungen im Vergleich zu den erzielten Anlagerenditen.

2.2 Lebensstil. Auch flexiblere Arbeitsmodelle, die durch eine Änderung des Lebensstils und eine angestrebte Balance zwischen Arbeits- und Privatleben entstehen, bringen bei der beruflichen Vorsorge häufig Nachteile mit sich. Wenn in einer Familie beide «Halbzeit» berufstätig sind, ist die Leistung der Pensionskassen in der Summe kleiner, falls die Pensionskassen einen fixen (pensumsunabhängigen) Koordinationsabzug kennen.

Des Weiteren sind die Risikoleistungen (z. B. Ehegattenrente) für ein Paar mit einem Alleinverdienenden deutlich interessanter als für ein doppelt verdienendes Paar oder einen Single. Beim Single kommt die Tatsache hinzu, dass er in der Regel die gleichen Risikoprämien bezahlen muss wie verheiratete Versicherte, obwohl die möglichen Leistungen deutlich tiefer sind.

2.3 Zeitplanung. Sowohl der Eintritt als auch der Abschied vom Berufsleben hängen von der Ausbildung, der Jobwahl und vom Lebensstil ab. Nicht jede berufstätige Person möchte mit 25 Jahren den Sparprozess beginnen und am Tag der reglementarischen Pensionierung von 100% Berufstätigkeit zu 100% Rentnerdasein wechseln.

Häufig können jedoch Berufstätige weder vor dem 25. Lebensjahr noch nach dem Pensionsalter 64 bzw. 65 Sparbeiträge äufnen. Auch wird ein organischer Übergang in die Pensionierung, durch eine schrittweise Pensumsreduktion, nicht immer durch die berufliche Vorsorge begleitet.

Auch die flexible finanzielle Planung des Lebensabends – Wieviel Rente und wieviel Kapital ist wann erwünscht? – ist ein immer grösseres Anliegen der Versicherten. Die heutigen Rentnerinnen und Rentner sind schliesslich agiler und gesünder als bisherige Generationen, und sie leben auch immer länger.

Was sind also die notwendigen möglichen Schritte in der beruflichen Vorsorge, damit eine Pensionskasse zukunftsorientiert wird? Im Folgenden werden einige mögliche Anpassungen vorgestellt.

3. ZUKUNFTSORIENTIERTE PENSIONSKASSE

Trotz gescheiterter Reformversuche der vergangenen Jahre – Senkung des BVG-Umwandlungssatzes (2010) und «Altersvorsorge 2020» (2017) – bietet das aktuelle BVG mehrere sogenannte «Kann-Bestimmungen». Diese ermöglichen der Vorsorgeeinrichtung sowohl im Sparprozess als auch bei den Risiko- und Altersleistungen gewisse Flexibilitäten. Unten sind einige der möglichen Anpassungen dargestellt, die der Individualisierung der Berufstätigen entgegenkommen und trotzdem dem Gesetz und dem Grundgedanken der beruflichen Vorsorge entsprechen.

Des Weiteren ist bei den Arbeitnehmenden eine effiziente und ausführliche Information über die berufliche Vorsorge essenziell. Dabei geht es vor allem darum, den Arbeitnehmenden die möglichen Optionen aufzuzeigen, die sie nutzen können.

3.1 Flexibilität bei der Jobwahl. Um der immer grösser werdenden Flexibilität bei der Jobwahl entgegenzukommen, sollten fixe Werte, die sich auf 100%-Pensen beziehen, vermieden werden.

Statt des fixen BVG-Koordinationsabzugs kann die Pensionskasse einen Koordinationsabzug abhängig vom Beschäftigungsgrad definieren. Die beste Lösung wäre jedoch, vollständig auf einen Koordinationsabzug zu verzichten und das ganze Einkommen zu versichern. Dies hätte auch den Vorteil, dass die Transparenz und Verständlichkeit erhöht wird.

Ebenfalls ist, statt der fixen BVG-Eintrittsschwelle, eine vom Beschäftigungsgrad abhängige möglich. Einige Pensionskassen haben die Eintrittsschwelle sogar auf Null gesenkt. Es ist zu beachten, dass dadurch teilweise Kleinstbeiträge, die ausschliesslich administrative Kosten produzieren, versichert werden.

Leider gibt es bei Pausen im Arbeitsleben (Ausbildung, Elternschaft usw.) aktuell keine Möglichkeit, entstehende

Sparlücken im BVG-Obligatorium zu schliessen. Ein Einkauf im Überobligatorium kann jedoch gefördert werden – einerseits durch gutes Informieren, andererseits durch das Angebot von unterschiedlichen Sparplänen. Gemäss Gesetz dürfen den Versicherten maximal drei verschiedene Sparpläne angeboten werden. Die monatlich leicht höheren Sparbeiträge, durch den Wechsel in einen höheren Sparplan, sind finanziell einfacher umzusetzen als ein einmaliger grösserer Einkauf in die Pensionskasse. Auch hat dieses peu à peu Stopfen einer Sparlücke keine Restriktionen bezüglich eines später gewünschten Kapitalbezugs zur Folge (z. B. Vorbezug für Wohneigentum oder Selbstständigkeit).

3.2 Lebensstil. Wie bereits erwähnt, sollten Fixwerte, die sich auf 100% beziehen, vermieden werden. Dies trifft auch für Arbeitnehmende zu, die eine Balance zwischen Arbeits- und Privatleben suchen, z. B. bei der Familiengründung. Insbesondere ist eine Planwahl bezüglich der Sparbeiträge interessant, weil in bestimmten Lebensetappen ein kleiner oder grösserer Anteil des Lohns für den Alltag benötigt wird.

Neben der Wahl des Sparplans ist auch eine Auswahl von Risikoleistungen möglich. Diese Risikopläne können auf verschiedene Lebensphasen (z. B. ledig, Kinder in Ausbildung) abgestimmt werden. So benötigt z. B. eine ledige Person keinen gut ausgebauten Vorsorgeschutz für das Ereignis Tod, jedoch einen guten Invaliditätsschutz. In der Phase, wo sich Kinder in der Ausbildung befinden, wird hingegen ein gut ausgebauter Vorsorgeschutz für das Ereignis Tod benötigt. Natürlich erhöht die Einführung dieses Wahlelements den (Beratungs-)Aufwand. Es wird damit jedoch einem immer grösseren Bedürfnis der neuen Generationen Rechnung getragen.

Auch bei der Pensionierung kann man den Altersrentnern eine Wahlmöglichkeit bieten, sodass sie die Leistungen nach ihren Bedürfnissen bestimmen können. So kann man ihnen die Möglichkeit geben, die Höhe der anwartschaftlichen Ehegattenrente zu bestimmen. Hierbei könnte eine

Option darin bestehen, als Ehegattenrente nur das BVG-Minimum anzubieten oder sogar 100% der Altersrente. Natürlich werden die Umwandlungssätze entsprechend angepasst. Dies ist insbesondere interessant für Singles, Doppelverdienende und berufstätige Ehefrauen, die statistisch gesehen ihre Ehemänner überleben.

Gleichzeitig besteht die Möglichkeit, die Ehegattenrente auf weitere Formen der Lebensgemeinschaft zu erweitern.

3.3 Zeitplanung. Immer wichtiger wird auch die rechtzeitige Planung des Abschieds aus dem Berufsleben. So gibt es in der Praxis immer mehr Modelle, bei denen der Arbeitgeber mit den Arbeitnehmenden ab dem Alter 50 eine Planung des Abschieds vornimmt. Dabei wird oftmals ein schrittweiser Abschied geplant. Damit dieser jedoch vernünftig umgesetzt werden kann, muss auch die Pensionskasse die entsprechenden Optionen für Teilpensionierungen anbieten. Immer öfter wird jedoch auch über eine Weiterbeschäftigung über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus gesprochen. Auch hier ist es wichtig, dass die Pensionskasse eine Lösung anbietet, welche einen gewissen Anreiz für die weitere Erwerbstätigkeit bietet. Elemente, die dazu beitragen können, sind einerseits die Weiterführung der Sparbeiträge bis zur effektiven Erwerbsaufgabe. Andererseits ist es

sinnvoll, einen guten Vorsorgeschutz, vor allem für den Tod, zu bieten. Diesem Punkt kann Rechnung getragen werden, indem während der Weiterbeschäftigung die gleichen Todesfallleistungen gewährt werden, wie während der Aktivzeit. Dafür muss ein kleiner Risikobeitrag erhoben werden.

4. FAZIT

Es wäre sehr zu wünschen, dass die gesetzlichen Bestimmungen der beruflichen Vorsorge angepasst werden, um den geänderten Bedürfnissen gerecht zu werden. Aber schon unter den heute geltenden Bestimmungen haben die PKs eine Vielzahl von Möglichkeiten, diesen Bedürfnissen teilweise Rechnung zu tragen. ■

Fussnoten: 1) Siehe Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), 1991–2018, Die verschiedenen Generationen auf dem Arbeitsmarkt, BfS Aktuell Oktober 2019, Bundesamt für Statistik. 2) Gemäss SAKE: Die Hälfte der erwerbstätigen Millennials (35 Jahre) konnten einen Tertiärabschluss nachweisen (SAKE), bei den Babyboomern waren es 27%. 3) SAKE: Durchschnittliche Dienstjahre der 50-jährigen Männer sind von der Silent-Generation (1928–1945) zu Generation X um fast vier Jahre gestiegen. 4) Siehe Fn. 18. Shell Jugendstudie 2019.: Die Shell Jugendstudie gilt für die EU, lässt sich aber auch auf die Schweiz anwenden. 5) Shell-Studie: Vater als Hauptverdiener: Dieses Bild gilt bei der Jugend weiterhin, aber nur 40% der jungen Männer wünschen sich als Vater eines Kleinkinds eine 100%-Stelle. Es liegt ein Trend zum «aktiven Vater» vor.