

Wie man die Qualität der Pensionskasse prüft

Viele Arbeitnehmer schauen bei der Wahl des Arbeitgebers nur auf den Lohn und vergessen, die berufliche Vorsorge einzurechnen

MICHAEL FERBER

Für viele Arbeitnehmer ist die Pensionskasse der grösste Vermögenswert. Trotzdem achten viele bei der Wahl des Arbeitgebers nicht auf die Leistungen der entsprechenden Vorsorgeeinrichtung – sei es, weil die Materie zu kompliziert oder weil die Pensionierung noch zu weit entfernt ist. Ein genauer Blick lohnt sich aber, denn es gibt erhebliche Unterschiede zwischen den Pensionskassen. Und diese schlagen sich dann im Vorsorgetopf und später bei der Rente nieder.

Reto Spring, Präsident des Finanzplaner-Verbands Schweiz, eines Berufsverbands für qualifizierte und zertifizierte Finanzberater, nennt aus seiner Beratungspraxis ein Beispiel. So habe er einmal zwei Dentalhygienikerinnen von unterschiedlichen Arbeitgebern beraten, die beide nach mehreren Jahrzehnten Berufserfahrung rund 130 000 Franken pro Jahr verdient hätten. Bei der einen habe der Arbeitgeber nur den obligatorischen Lohn versichert, bei der anderen wurden hingegen auch auf den überobligatorischen Lohn Leistungen bezahlt.

Dies habe bei der Vorsorge einen massiven Unterschied ausgemacht: Während die eine Dentalhygienikerin ein recht komfortables Pensionskassenguthaben aufgebaut habe, war dies bei der anderen nicht so. Im letzteren Fall ist dann die ausgiebige private Vorsorge umso wichtiger, sonst droht mit dem Ruhestand eine massive Senkung des Lebensstandards.

In der beruflichen Vorsorge in der Schweiz sind Löhne zwischen 21 510 und 86 040 Franken obligatorisch versichert. Viele Arbeitgeber zahlen auf die Lohnteile oberhalb dieser Grenze ebenfalls Leistungen – aber eben nicht alle. Bei diesen Leistungen handelt es sich um die überobligatorische Vorsorge.

Das Gesamtpaket betrachten

Laut Jan Koller und Philipp Weber, Pensionskassenberater bei dem Unternehmen Mercer, ist das Bewusstsein für die Pensionskasse bei vielen Arbeitnehmern gering ausgeprägt. Sie werde nicht als Teil der Vergütung angesehen, was sie de facto aber sei. «Die Beträge, welche der Arbeitgeber in die berufliche Vorsorge einzahlt, können als Lohnbestandteil angesehen werden», sagen sie.

«Bei Bewerbungen für Stellen sollte man nicht nur auf das Nettogehalt und den Bonus schauen», findet auch Spring. «Beim Lohn ist es sehr wichtig, das Gesamtpaket und allfällige Lohnnebenleistungen einzurechnen.» Dazu zählt er beispielsweise Dienstaltersgeschenke in Form von Ferien oder Geld, Möglichkeiten für Sabbatical und Home-Office, Mutter- und Vaterschaftsurlaub, Weiterbildungsangebote, Reka-Checks, Mitarbeiterkonditionen auf die eigene Dienstleistung – und eben die Pensionskassenleistungen.

Grosszügige Arbeitgeber bieten ihren Mitarbeitenden beispielsweise BVG-Pläne, bei denen die gesetzlichen Minimalleistungen deutlich übertroffen oder bei denen die Sparanteile mehrheitlich vom Arbeitgeber übernommen werden. Aus Sicht von Spring sind Pläne, bei denen der Arbeitgeber mehr als die Hälfte der Beiträge finanziert, für die Versicherten bereits attraktiv. «Wenn der Arbeitgeber zum Beispiel einen höheren Beitragssatz offeriert und mitfinanziert, ist zwar zu bedenken, dass man als Arbeitnehmer einen etwas geringeren Nettolohn verdient, aber unter dem Strich eine deutlich bessere Vorsorge aufnet, ohne dafür versteuertes Einkommen einsetzen zu müssen», sagt er. Bei einer finanziell gesunden Pensionskasse könnten solche Unterschiede über zehn Jahre hinweg locker einen Unterschied in fünf- bis sechsstelliger Höhe bei der Sparleistung ausmachen.



Bewerber sollten auch die Lohnnebenleistungen im Fokus haben, bevor sie den Arbeitsvertrag unterschreiben. ILLUSTRATION CHARLOTTE ECKSTEIN

Laut Spring können oft auch individuell zusätzliche Sparprämien definiert werden, an denen sich der Arbeitgeber beteiligt, oder es werden flexiblere Lösungen für Teilzeitarbeitende oder für angehende Pensionäre im Reglement angeboten.

Oft von der Branche abhängig

Koller und Weber gehen davon aus, dass die Pensionskassenleistungen innerhalb derselben Wirtschaftsbranche oftmals ähnlich ausfallen – auch wenn es Beispiele wie das der beiden obengenannten Dentalhygienikerinnen gibt. Oftmals sei es so, dass im Hochlohnbereich nicht nur die Saläre besser ausfielen, sondern auch die Leistungen in der beruflichen Vorsorge. Als Beispiele nennen die Pensionskassenexperten die Branchen Banken und Versicherungen oder Pharma.

Im Gastrobereich, im Gewerbe und in der Bauwirtschaft sei indessen damit zu rechnen, dass die Leistungen möglicherweise weniger grosszügig ausfielen, sagen die Mercer-Berater. Laut Spring ist dies oftmals in Sektoren der Fall, in denen es ohnehin keine hohen Löhne gibt und die Fluktuation bei den Mitarbeitenden hoch ist. Die Gefahr, zu wenig vorzusorgen, droht auch Selbständigen. Ihnen rät Spring, die Sozialleistungen im Preis ihrer Dienstleistung einzurechnen, als wären sie angestellt.

Mehr in die Kasse einzahlen?

Um die Vorsorge aufzubessern, ist es auch möglich, freiwillig höhere Beiträge in die berufliche Vorsorge einzuzahlen und so mehr für das Alter zu sparen. Doch ist das immer sinnvoll? Aus Sicht von Koller und Weber ist das Alterssparen über die Pensionskasse für viele eine gute Lösung. Dies liege unter anderem am Kapitalschutz der Vorsorgeeinrichtung, aber auch an den steuerlichen Vorteilen. Von diesen profitierten nicht nur Versicherte, die Pensionskasseneinkäufe vornehmen, sondern auch solche, die höhere Beiträge leisten und folglich einen niedrigeren Nettolohn in Kauf nehmen.

Letztlich hänge es aber auch von der Vermögenssituation einer Person ab, ob dies Sinn ergebe oder nicht. Alternativen zu höheren freiwilligen Einzahlungen in die Pensionskasse können die Amortisierung der Hypothek oder das private Sparen sein. Hinzu kommt

auch eine psychologische Komponente: Wer gerne alles selbst in der Hand hat, fühle sich möglicherweise beim privaten Sparen wohler, als wenn er die Anlage der Gelder dem Stiftungsrat seiner Pensionskasse überlasse, sagen Koller und Weber.

Die finanzielle Gesundheit

Wichtig bei Einzahlungen in die Pensionskasse ist es indessen, dass die Vorsorgeeinrichtung finanziell gesund ist. Es ist so wichtig, dies zu prüfen, dass es sich für die Versicherten oftmals lohnt, die Qualität der Pensionskasse durch einen Berater oder eine Beraterin klären zu lassen. Interessierte Versicherte können bei der Pensionskasse aber zumindest einen Schnell-Check vornehmen. Zu den wichtigsten Anhaltspunkten zählen dabei folgende:

■ **Deckungsgrad:** Eine erste Kennzahl für die Qualität einer Pensionskasse ist der Deckungsgrad. Dieser zeigt, wie bei einer Vorsorgeeinrichtung das Verhältnis zwischen dem Vorsorgevermögen und den finanziellen Verpflichtungen aussieht. Bei einem Deckungsgrad von 100 Prozent sind Letztere komplett abgedeckt. Noch besser ist es allerdings, wenn die Kasse ein gewisses Polster hat. Liegt der Deckungsgrad unter 100 Prozent, ist das ein schlechtes Zeichen, denn dann muss der Versicherte damit rechnen, dass die Kasse möglicherweise saniert werden muss. Zu beachten ist auch, dass es verschiedene Arten von Deckungsgraden gibt. Für eine Einschätzung der finanziellen Situation eignet sich beispielsweise der ökonomische Deckungsgrad. Bei diesem wird mit den gerade gültigen Marktzinsen gerechnet, nicht mit einem festen technischen Zinssatz.

■ **Technischer Zins:** Der technische Zinssatz ist für den ausgewiesenen technischen Deckungsgrad relevant. Er wird vom Stiftungsrat der Pensionskasse festgelegt und sollte so gewählt werden, dass er nicht höher ist als die erwarteten Erträge auf das Vorsorgevermögen. «Je tiefer eine Vorsorgeeinrichtung den technischen Zins ansetzt, umso konservativer hat sie gerechnet», sagt Spring. Dies sei im Allgemeinen «sicher schlau». Habe eine Pensionskasse derzeit einen technischen Zins von mehr als 2 Prozent, sollte man kritisch hinschauen, meint er. Dann droht eine Umverteilung von Gel-

dern von aktiven Versicherten zu Rentnern. Allerdings gibt es auch Kassen, die sehr hohe Deckungsgrade haben und so auch den technischen Zins höher ansetzen können.

■ **Umwandlungssatz:** Beim Eintritt in die Rente wird das angesparte Vermögen mit dem Umwandlungssatz multipliziert, dies ergibt dann die jährliche Rente. Hat man dann also ein Vorsorgevermögen von 500 000 Franken, und der Umwandlungssatz beträgt 5 Prozent, erhält man eine Rente von 25 000 Franken pro Jahr. Hat eine Pensionskasse Umwandlungssätze, die im Branchenvergleich hoch sind, ist das für Versicherte, die kurz vor dem Ruhestand stehen, möglicherweise attraktiv – es sei denn, die Vorsorgeeinrichtung steht vor einer massiven Senkungsrunde. «Bei Kassen, die mit zu hohen Umwandlungssätzen agieren, muss man damit rechnen, dass sie diese noch senken müssen», sagt Spring. Für junge Versicherte sind zu hohe Umwandlungssätze hingegen eher ein schlechtes Zeichen, da die Gefahr einer deutlichen Umverteilung besteht. Aus Sicht von Spring ist bei Umwandlungssätzen von unter 5 Prozent mittlerweile im Allgemeinen ein Tiefpunkt erreicht, zumal die Zinsen an den Kapitalmärkten in den vergangenen Monaten deutlich gestiegen sind.

■ **Verhältnis von aktiven Versicherten zu Rentnern:** Für Versicherte ist es attraktiv, wenn eine Pensionskasse einen eher geringen Rentneranteil hat. Eine vergleichsweise «junge» Vorsorgeeinrichtung kann schliesslich mehr Risiken bei der Vermögensanlage eingehen und so im Allgemeinen auch höhere Renditen erzielen. Bei Pensionskassen, die «überaltert» seien, bestehe die Gefahr, dass man schlechtere Leistungen bekomme, die nicht ausfinanziert seien, sagt Spring.

■ **Zinsgutschriften der vergangenen fünf Jahre:** Verzinst eine Pensionskasse die Altersguthaben im Vergleich mit anderen eher unterdurchschnittlich, kann das ein Indikator dafür sein, dass sich freiwillige Zahlungen in die Vorsorgeeinrichtung eher weniger lohnen. Verteilt eine Pensionskasse stark um von aktiven Versicherten zu Rentnern, ist dies für junge Versicherte kein gutes Zeichen. «In diesem Fall ist zu meist auch die erwartete Verzinsung der Altersguthaben geringer», sagen Koller und Weber.

■ **Vermögensanlagen der Pensionskasse:** Aus Sicht der beiden Mercer-Berater sagt auch die Anlagepolitik einiges über die Qualität einer Pensionskasse aus. «Eine Pensionskasse sollte wachstumsorientiert und gut diversifiziert investieren», finden sie. Dazu gehöre ein gewisser Anteil an Aktien und Privatmarktanlagen. Pensionskassen hätten schliesslich die Möglichkeit, Investmentstrategien umzusetzen, die Privatanelegern verwehrt seien – oder die für Letztere enorm hohe Kosten hätten.

LOHN UND KARRIERE

Die moderne Arbeitswelt fordert Angestellten viel strategisches Geschick ab. Sei es bei Lohnverhandlungen, bei einer Weiterbildung oder einer Neuorientierung nach einer Entlassung. Die NZZ geht montags in regelmässigen Abständen auf die wichtigsten Fragestellungen ein und lässt Experten im Bereich Lohn und Karriere zu Wort kommen. Der vierte Teil der Serie erscheint am 25. Juli und dreht sich um das Thema «Beförderung um jeden Preis: Welche Qualitäten entscheiden darüber, ob ein Arbeitnehmer auf der Karriereleiter aufsteigt?».