

## Vergleich des *heutigen* mit dem neuen System

Mit dem Primatwechsel tritt an Stelle der im Voraus festgelegten Vorsorgeleistungen, ausgedrückt in Prozentsätzen des letzten versicherten Lohnes, ein System, bei dem die Leistungen im Einzelfall erst am Ende der Laufbahn feststehen. Anstatt der Leistungen legt das neue System einzig die Beiträge fest, die vom Arbeitgeber und von der angestellten Person während der Versicherungsdauer paritätisch zu bezahlen sind. Die Summe der geleisteten Beiträge wird verzinst und am Ende der Versicherungsdauer in eine Rente umgewandelt. Das Rückgrat der neuen Vorsorge ist somit das vom Arbeitgeber und den angestellten Personen erbrachte Beitragsvolumen. Wird es vermindert bzw. werden auf dem Guthaben geringere Renditen erzielt, so vermindern sich die Leistungen. Wird es erhöht oder können auf dem angesparten Guthaben höhere Renditen erzielt werden, so erhöhen sich die Leistungen.

Die nachfolgende Tabelle gibt die modellhaften Sparbeiträge wieder. Die paritätische Beitragszahlung bedeutet, dass Arbeitgeber und versicherte Person jeweils die Hälfte der angegebenen Prozentsätze zu tragen haben. Zu beachten ist ferner, dass im Beitragsprimat die für das Leistungsprimat typischen einmaligen Nachzahlungen bei Erhöhungen des versicherten Verdienstes wegfallen.

### Altersgutschriften<sup>1</sup> der Modellpläne in Prozent des versicherten Lohnes

BVG Alter	geltende Regelung		Standardplan	Kaderplan 1	Kaderplan 2
	Kernplan*	Ergänzungsplan			
25-34	13.5	10.5	11.0	11.0	13.5
35-44	15.0	13.5	14.0	14.0	16.5
45-54	16.5	20.0	20.5	23.0	25.5
55-65	18.0	26.0	27.0	29.5	32.0

\*) nur wiederkehrende Beiträge ohne einmalige Erhöhungsbeiträge

./.

<sup>1</sup> Unter Altersgutschriften werden die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge verstanden, die für die Finanzierung der Altersleistungen vorgesehen sind.

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die Verhältnisse im Standardplan (Tabelle 5) und im Kaderplan 1 und 2 (Tabelle 6), wenn der Primatwechsel im 30., 40., 45. und 50. Altersjahr stattfindet und somit die betroffene Person nur eine beschränkte Versicherungsdauer im neuen Vorsorgesystem aufweist. Beim Primatwechsel wurde der Barwert der bis zu diesem Zeitpunkt erworbenen Ansprüche als Einmaleinlage der versicherten Person gutgeschrieben (Art. 18 PUBLICA-Gesetz).

### Renten im Standardplan nach Alter im Zeitpunkt des Primatwechsels (in Prozenten des letzten versicherten Lohnes)

Primatwechsel im Alter	Standardlaufbahn				Höhere Laufbahn				Kernplan (geltendes Recht) Versicherungsbeginn mit 22 Jahren
	30	40	45	50	30	40	45	50	
60	45.45	43.85	41.47	37.48	43.29	42.42	40.54	37.48	54.26
61	48.99	47.32	44.85	40.68	46.74	45.83	43.87	40.68	57.09
62	52.61	50.87	48.29	43.96	50.26	49.31	47.27	43.96	60.0
63	56.56	54.74	52.06	47.54	54.11	53.12	51.00	47.54	60.0
64	60.78	58.89	56.08	51.36	58.23	57.2	54.97	51.36	60.0
65	65.20	63.22	60.3	55.37	62.54	61.46	59.14	55.37	60.0

### Rentensätze im Kaderplan 1 und 2 nach Alter im Zeitpunkt des Primatwechsels (in Prozenten des letzten versicherten Lohnes)

Primatwechsel im Alter	Kaderplan 1				Kaderplan 2				Geltendes Recht <sup>2</sup> Versicherungsbeginn mit 22 Jahren
	30	40	45	50	30	40	45	50	
60	42.79	43.55	42.57	41.97	47.87	46.76	45.07	43.57	54.26
61	46.37	46.95	46.13	45.51	51.81	50.65	48.9	47.33	57.09
62	50.30	50.63	49.78	49.14	55.84	54.64	52.81	51.18	60.0
63	54.03	54.65	53.77	53.1	60.24	58.99	57.08	55.38	60.0
64	58.3	58.95	58.03	57.33	64.95	63.64	61.65	59.87	60.0
65	62.77	63.45	62.49	61.76	69.88	68.51	66.43	64.58	60.0

Die Tabellen zeigen, dass je höher das Lebensalter beim Primatwechsel ist, umso geringer ist die Leistung im Pensionierungszeitpunkt.

<sup>2</sup> Nach geltendem Recht können Versicherte ab der 31. Lohnklasse entweder vollständig im Kernplan oder teilweise im Kernplan und im Ergänzungsplan versichert sein.