

Berufliche Vorsorge

Die richtigen Weichen stellen

Die berufliche Vorsorge ist sozialpartnerschaftlich aufgebaut und breit abgestützt. Sie ist bewährt, krisenerprobt und wurde seit Beginn kontinuierlich ausgebaut und weiterentwickelt. Die aktuellen Finanz- und Schuldenkrisen sowie das Tiefzinsumfeld verschärfen zwar zu Recht den Ruf nach Reformen, erschüttern das Vorsorgesystem aber nicht in seinen Grundfesten. Es gilt, die richtigen Stellschrauben zu drehen, solange dies noch Wirkung zeigt. **Hanspeter Konrad**

In vielen Pensionskassen nehmen die zuständigen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter ihre Gestaltungsverantwortung – soweit es die gesetzlichen Vorgaben erlauben – bereits heute umfassend wahr und passen beispielsweise die für die Berechnung der Rente massgebenden Parameter der Langlebigkeit und dem Zinsniveau an. So haben viele Pensionskassen sozialpartnerschaftlich beschlossen, ihren Umwandlungssatz auf ein Niveau zu senken, das von den Gewerkschaften eigentlich als unakzeptabel qualifiziert wird. Sie tun dies jedoch im Interesse der Arbeitnehmenden, mit dem Ziel, eine unfaire und unerwünschte Umverteilung zu verhindern. Dieser Zielsetzung müssten eigentlich auch die Gewerkschaften zustimmen können. Für eine gesamtschweizerische Lösung in diesem Sinne braucht es letztlich nämlich neben der Unterstützung der Politik auch diejenige der Sozialpartner auf Verbandsebene.

Drei Einflussbereiche

Die Ausgestaltung der beruflichen Vorsorge wird im Wesentlichen durch drei Einflussbereiche bestimmt: Gesetzliche Vorgaben, versicherungstechnische Voraussetzungen und die Entwicklung an den Finanzmärkten sind die prägenden Faktoren. Aktuell sehen sich die sozialpartnerschaftlich zusammengesetzten Führungsorgane von Pensionskassen auf allen drei Ebenen mit Herausforderungen konfrontiert. Unbestreitbar ist die kapitalgedeckte Vorsorge auf eine wachsende Wirtschaft und insbesondere auf einen funktionierenden Finanzmarkt, auf dem die notwendigen Erträge erwirtschaftet werden können, angewiesen. Wenn hier die «Justierung» nicht stimmt, gerät das Gleichgewicht



*Für gemeinsame Lösungen:
ASIP-Direktor Hanspeter Konrad.*

zwischen Einnahmen und Ausgaben langfristig aus den Fugen.

Auf Dauer erträgt das System kein Abweichen der massgebenden Leistungsparameter von der langfristigen Entwicklung der zugrunde liegenden externen ökonomischen und demografischen Faktoren. Ein für die Berechnung der Renten zu hoher Umwandlungssatz führt beispielsweise zu nicht erfüllbaren Leistungsversprechen zulasten der erwerbstätigen Versicherten durch eine Umverteilung der Erträge zugunsten der Pensionierten.

Vor allem die Gewerkschaften sollten, wenn sie nicht mit bewusster Absicht das kapitalgedeckte Rentensystem destabilisieren wollen, erkennen, dass aufgeschobenes Handeln nur zur Umverteilung von Mitteln der aktiven Versicherten (und damit ihrer Mitgliederbasis) zugunsten der Rentenbezüg-

führt. Benachteiligt werden somit vor allem die Jungen, die dadurch langsam aber sicher den Glauben daran verlieren, eines Tages überhaupt noch eine Rente zu erhalten.

Der durch den Bundesrat eingeleitete Dialog in der beruflichen Vorsorge bietet die Chance, wohlüberlegt und besser koordiniert als in der Vergangenheit wichtige Weichenstellungen in der schweizerischen Vorsorgepolitik vorzunehmen.

Keine Revolution nötig

Gemäss den gesetzlichen Vorgaben hat der Bundesrat dem Parlament ab 2011 mindestens alle 10 Jahre einen Bericht über die Festlegung des Umwandlungssatzes in den folgenden Jahren zu unterbreiten. Aufgrund des deutlich negativen Votums der Stimmbürger zur Senkung des Mindestumwandlungssatzes im März 2010 wurde der Fokus des Berichtes ausgeweitet. So nimmt der Bericht, den der Bundesrat in die Anhörung geschickt hat, praktisch zu allen Themen Stellung, die in den letzten Jahren im Bereich der beruflichen Vorsorge diskutiert wurden.

Zu unterstreichen ist, dass das bestehende System nicht revolutioniert werden muss. An der bewährten Drei-Säulen-Konzeption ist festzuhalten. Es sind keine fundamentalen Systemanpassungen notwendig, wie etwa eine Verlagerung der Gewichte von der beruflichen Vorsorge weg zur AHV. Andere Themen wie zum Beispiel die Einführung einer freien, individuellen Pensionskassenwahl für Arbeitnehmende sind nicht weiterzuverfolgen. Vielmehr ist das Erarbeiten und Verabschieden einer politischen Agenda der dringlich zu behandelnden Themen prioritär.

BVG-Umwandlungssatz

Handlungsbedarf besteht vor allem im Bereich des BVG-Umwandlungssatzes. Da die den Umwandlungssatz bestimmenden Faktoren – Lebenserwartung und technische Verzinsung – nicht mehr der Realität entsprechen, erleiden Pensionskassen bei jeder Pensionierung einen Verlust. Eine Senkung des Mindestumwandlungssatzes, verknüpft mit flankierenden Massnahmen, ist daher notwendig. Niemand weiss heute wirklich, wie es konkret mit der Lebenserwartung und der realisierten Rendite weitergeht, auch wenn viele so tun, als ob sie es wüssten. Alle massgebenden technischen Grundlagen in der Schweiz zeigen nachvollziehbar auf, dass die Lebenserwartung weiter zunimmt (siehe Grafik). Die effektiv realisierte Rendite der letzten zehn Jahre lag weit unter dem notwendigen Niveau. Bei der Senkung des BVG-Umwandlungssatzes handelt es sich also um eine notwen-

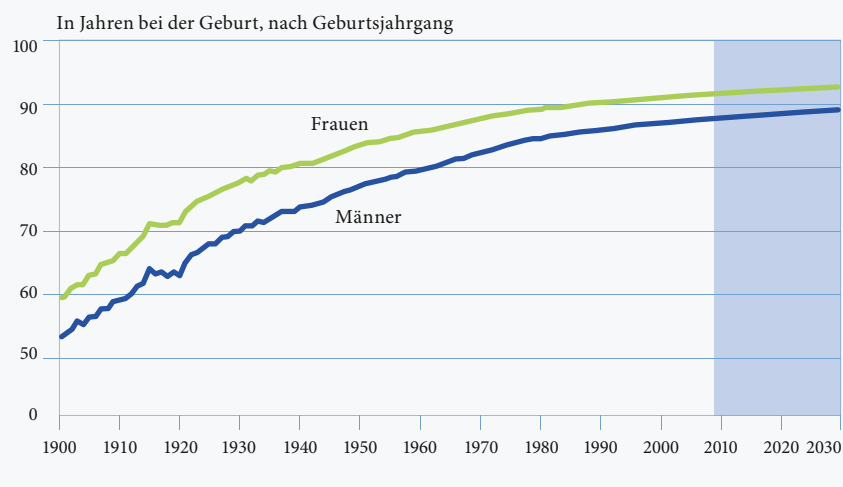
«Es braucht einen offenen Dialog, alles andere ist nicht im Interesse der Versicherten.»

dige Vorsichtsmassnahme für die nachhaltige Sicherung der beruflichen Vorsorge.

Gleichzeitig mit einer Anpassung der Rahmenparameter ist jedoch sicherzustellen, dass das Verfassungsziel der «Fortführung der gewohnten Lebenshaltung», das heisst, ein Leistungsziel von rund 60 Prozent des letzten Bruttolohnes bei einer vollständigen Beitragskarriere, erreicht wird. Als flankierende Massnahmen stehen dazu die Senkung des Koordinationsabzuges, die Erhöhung der Sparbeiträge, die Verlängerung der Beitragsjahre oder eine Kom-

Steigende Lebenserwartung

Durchschnittliche Lebensdauer



Quelle: Bundesamt für Statistik

bination dieser Vorschläge zur Verfügung. Die kurzfristige Abfederung der Auswirkungen einer schnellen Senkung des BVG-Umwandlungssatzes für die kurz vor der Pensionierung stehenden Versicherten muss ebenfalls diskutiert werden. Hier stellt sich die Frage, ob dies – analog zum beim Inkrafttreten des BVG eingeführten Sonderbeitrag – innerhalb der Pensionskasse geschehen soll oder über einen Pool, wie zum Beispiel dem Sicherheitsfonds.

Weitere Diskussionspunkte und Fazit

Neben der Frage des Umwandlungssatzes müssen Themen wie die Festlegung des BVG-Mindestzinssatzes, mögliche zu ergreifende Sanierungsmassnahmen im Falle einer Unterdeckung sowie Vereinfachungen und Kosten diskutiert werden. Um die administrativen Kosten senken zu können, ist auch der Einsatz gegen einen weiteren Regulierungsschub oder unnötige Bürokratie zentral. Der Entscheidungsspielraum für Führungsorgane soll eher ausgeweitet als eingeschränkt werden. Gerade bei der aktuellen Umsetzung der Vorschriften

zur Strukturreform ist deshalb Augenmass zu wahren.

Ein offener, konstruktiver Dialog über eine nachhaltige, vertrauenswürdige und verlässliche Vorsorge in der Schweiz ist notwendig. Alles andere ist kontraproduktiv und nicht im Interesse der Versicherten. Im Vordergrund muss die Auseinandersetzung mit den das BVG prägenden Eckwerten stehen, wobei die Diskussion sich an einer realistischen Lagebeurteilung orientieren muss und nicht an politischem oder individuellem Wunschdenken. Für die Langlebigkeit oder die tiefen Zinsen sind weder die Arbeitnehmer noch die Arbeitgeber der Schweiz verantwortlich. Gemeinsam sind jedoch Lösungen auf der Basis dieser neuen Fakten zu suchen. Notwendige Reformen zur langfristigen Sicherung der 2. Säule dürfen dabei nicht Opfer ideologischer Auseinandersetzungen werden. ■

Lic. iur. Hanspeter Konrad ist Direktor des Schweizerischen Pensionskassenverbands ASIP und Mitglied der Eidgenössischen AHV/IV- und BVG-Kommission.

www.arbeitgeber.ch