Medienservice Travail.Suisse – Ausgabe vom 3. April 2018

**Wie weiter mit der beruflichen Vorsorge?**

**Nachdem letztes Jahr die Altersvorsorge 2020 abgelehnt wurde, geht es in die nächste Runde: Während der neue Anlauf in der AHV zügig vorangetrieben wird, sollen in der 2. Säule zuerst die Sozialpartner Reformvorschläge erarbeiten. Bevor über konkrete Massnahmen diskutiert wird, lohnt sich die Frage, woran die berufliche Vorsorge zurzeit krankt und weshalb das Misstrauen der Bevölkerung in die Pensionskassen so gross ist.**

Nach 2009 ist es mit der Altersvorsorge 2020 bereits zum zweiten Mal misslungen, die 2. Säule politisch zu reformieren – obwohl neben der Senkung des Mindestumwandlungssatzes auch Verbesserungen vorgesehen waren wie etwa die bessere Versicherung von Teilzeitarbeitenden.

**Verunsicherung und grosse Unterschiede**

Viele Arbeitnehmende sind stark verunsichert. Sie haben in den letzten Jahren miterlebt, wie ihre Pensionskassenrenten unter Druck kommen, weil die Umwandlungssätze von sogenannt umhüllenden Pensionskassen stark gesenkt wurden. Umwandlungssätze nahe bei 5 Prozent sind keine Seltenheit mehr und zwar bei privaten (z.B. PK Roche, PK Tamedia, Credit Suisse), öffentlichen (z.B. BVK, Publica, Basellandschaftliche PK) und bundesnahen Pensionskassen (z.B. PK Ruag, PK Post, PK SBB). Wer als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer Pech hat, weil sein Arbeitgeber kein Geld einschiesst, sieht seine Rente kurz vor der Pensionierung massiv gesenkt. Gleichzeitig müssen meistens höhere Beiträge bezahlt werden.

Ein weiteres Problem ist, dass die Leistungen der Pensionskassen immer stärker auseinanderdriften: Die einen Kassen bieten weiterhin „vernünftig“ hohe Umwandlungssätze an, während sie bei anderen in den Keller fallen. Die einen verzinsen in guten Anlagejahren das Geld der Arbeitnehmenden mit 2 bis 4 Prozent, während viele andere Kassen – darunter vor allem die Lebensversicherer - nur den Mindestzins von 1 Prozent gutschreiben. Die einen Kassen bringen eine Rendite von 7 Prozent mit tiefen Vermögensverwaltungskosten zustande, während andere vier Mal höhere Kosten für die gleiche Rendite bezahlten. Da ist es dann als Arbeitnehmender oft Glückssache, bei welcher Vorsorgeeinrichtung man mit seinem Arbeitgeber gelandet ist.

Diese Leistungsunterschiede haben viel mit der unterschiedlichen Altersstruktur bei den Pensionskassen zu tun: Alle wollen die jungen Versicherten, niemand die älteren. So können Sammelstiftungen mit jüngeren Versicherten bessere Konditionen und Leistungen anbieten als solche mit älteren und die Versicherungsgesellschaften rechnen sich mit jüngeren Versicherten auch mehr Gewinnchancen aus. Das Thema Risikoselektion beschäftigt also nicht nur im Bereich der Krankenversicherer.

**Pensionskassen leben von der Solidarität**

Landläufig herrscht die Meinung vor, dass in der 2. Säule jeder nur für sich selber spare. Das ist ein Fehlschluss, die berufliche Vorsorge lebt von verschiedenen Solidaritäten. Man ist in einer Pensionskasse eine Risikogemeinschaft und profitiert, weil man das Geld zusammen anlegt. Es gibt u.a. die Solidarität Arbeitgeber-Arbeitnehmende, Aktive-Rentner/innen oder die Solidarität zwischen Aktiven verschiedener Alterskategorien und Einkommensklassen. Gäbe es diese Solidaritäten nicht, so könnte man die berufliche Vorsorge abschaffen und das Geld auf die 1. und 3. Säule verschieben. Diese Solidaritäten werden von den Versicherten jedoch zurzeit als nicht verlässlich wahrgenommen, weil sie eben oft kassenspezifisch und darum Glückssache sind. Immer wichtiger wird deshalb die Pensionskassen übergreifende Solidarität. Damit Solidarität auch in der zweiten Säule positiv wahrgenommen wird, braucht es auch dort starke zentrale Institutionen. Diese bringen Verlässlichkeit und Vertrauen. Es muss über die einzelne Pensionskasse hinweg sichergestellt werden, dass gewisse Kohorten nicht systematisch benachteiligt werden. Es gibt heute mit den Stiftungen Sicherheitsfonds und Auffangeinrichtung BVG bereits solche zentralen Institutionen, die aber noch eine geringe Bedeutung haben. Neue Vorschläge, wie zum Beispiel der Sicherheitsfonds eine zu starke Senkung des Umwandlungssatzes systematisch und langfristig abfedern könnte, liegen auf dem Tisch[[1]](#footnote-1). Damit könnte die Solidarität zwischen den verschiedenen Pensionskassen und so auch zwischen den darin unterschiedlich stark vertretenen Alterskategorien gestärkt werden. Heute geht die Entwicklung leider in eine falsche Richtung: Die 2. Säule wird zunehmend individualisiert, der Druck nach individuellen Sparplänen steigt und die Vorsorgeeinrichtungen wollen möglichst alles Risiko auf die Versicherten abschieben. Das ist nicht zukunftstauglich und untergräbt den Sinn der beruflichen Vorsorge.

**Zur Erreichung des Leistungsziels braucht es eine anständige Verzinsung für alle**

Die Bundesverfassung schreibt vor, dass mit der 1. und 2. Säule die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung erreicht werden soll. Man spricht auch vom Leistungsziel. Allgemein wird davon ausgegangen, dass mit der 1. und 2. Säule mindestens 60 Prozent des letzten Lohnes als Renteneinkommen herausschauen muss.[[2]](#footnote-2) Damit das Verfassungsziel verlässlich erreicht werden kann, braucht es Leistungsparameter, die dies auch gewährleisten. Wesentlich ist dabei die Verzinsung des Alterskapitals. Wird das Kapital über Jahre zu tief verzinst, so kann das Leistungsziel nicht erreicht werden. Eigentlich sollte der Mindestzinssatz, der vom Bundesrat auf Empfehlung der BVG-Kommission festgelegt wird, dies gewährleisten. In den letzten Jahren sank der Mindestzinssatz jedoch immer tiefer und das trotz guten Renditen dank Aktien und Immobilien. Der Grund: Der Mindestzinssatz wurde zu wenig auf die tatsächlichen Anlagen der Pensionskassen ausgerichtet, sondern grösstenteils auf Staatsobligationen, deren Rendite nahe bei Null liegt. Ein zu tiefer Mindestzinssatz führt jedoch dazu, dass auch die Verzinsung und damit die Erreichung des verfassungsmässigen Leistungsziels für die Versicherten je nach Pensionskasse zur Glückssache wird. Der Bundesrat wird nächsten Herbst darüber entscheiden, ob er hier Korrekturen in Richtung eines besseren Mindestzinssatzes anbringt. Aus Sicht von Travail.Suisse ist dies eine Bedingung für das Vertrauen in die berufliche Vorsorge.

**Lebensversicherer sind Teil des Problems**

Die berufliche Vorsorge ist schon kompliziert genug. Hinzu kommt, dass mit den Lebensversicherern auch profitorientierte Versicherungskonzerne eine berufliche Vorsorge anbieten. Sie preisen sich als Lösung für Kleinbetriebe. Ihr Kunde ist der Arbeitgeber, für die Angestellten interessieren sie sich nicht. Dementsprechend sind die Lösungen für die Arbeitnehmenden meistens teuer und schlecht: Es gilt hohe Prämien zu bezahlen, die Verzinsung ist schlecht und es wird meistens nur das Minimum der Leistungen gewährt. So schreiben die Lebensversicherer den Arbeitnehmenden in der Regel nur den Mindestzins gut. Und wer über das Obligatorium hinaus versichert ist, also dort, wo die Vorsorgeeinrichtungen frei sind, fährt mit den Lebensversicherern noch schlechter: Die überobligatorische Verzinsung war gemäss Finma in den letzten 12 Jahren konstant schlechter als der Mindestzins.[[3]](#footnote-3) Auf der anderen Seite erlauben es Gesetz und Verordnung den Versicherungskonzernen überhöhte Prämien einzukassieren und sich am Gesamtumsatz mit zehn Prozent zu bedienen. Dies bei einem sehr überschaubaren unternehmerischen Risiko. Kein Wunder machen Swiss Life und Co. mit der 2. Säule Jahr für Jahr zwischen 600 und 700 Millionen Franken Gewinn. Dieses Geld fliesst aus der Sozialversicherung ab und landet in den Taschen von Aktionären und Managern.

Die lasche Gesetzgebung erlaubt den Lebensversicherern überhöhte garantierte Gewinne. Das muss sich ändern, wenn politisch wieder über die 2. Säule diskutiert wird. Es braucht einen gesetzlichen Schutz für die Interessen der Versicherten. Deshalb müssen die Gewinnmöglichkeiten der Lebensversicherer klar begrenzt werden. Die Losung „tiefere Leistungen für die Arbeitnehmenden, hohe Gewinne für die Versicherungskonzerne“ hält die Bevölkerung zu Recht für unfair. Noch mehr gesetzlicher Spielraum und noch tiefere Mindestzinsen, wie von den Lebensversicherern gefordert, sind hingegen nicht haltbar. Denn erfahrungsgemäss nutzen die Versicherer diesen Spielraum immer zuerst für sich und nicht für die Versicherten.

**Es braucht mehr Sozialversicherung anstatt Sozialverunsicherung**

In diesem Umfeld des „Gürtel enger Schnallens“, der zunehmenden Leistungsunterschiede und der Unsicherheit über die künftigen Leistungen sind viele Akteure tätig, die aus der beruflichen Vorsorge Profit ziehen. Neben den erwähnten Lebensversicherern sind dies Akteure in der Vermögensverwaltung, Berater oder auch Makler und Broker. Zurecht misstrauen viele Versicherten diesen Akteuren und sehen nicht ein, wieso sie selber den Gürtel enger schnallen sollen, die profitorientierten Akteure jedoch nicht. Dieses Klima des Misstrauens und der Unsicherheit wirkt sich negativ auf die Reformbereitschaft der Bevölkerung aus. Soll eine nächste Reform gelingen, so muss der Verunsicherung und dem Misstrauen mit handfesten Massnahmen begegnet werden. Wenn über die Zukunft der 2. Säule gesprochen wird, geht es deshalb um mehr als nur um den Umwandlungssatz. Es geht auch um das Leistungsziel der Bundesverfassung und damit um die Verzinsung. Es geht um verstärkte Solidaritäten und es geht um die Gewinnregulierung in einer Sozialversicherung, welche die berufliche Vorsorge ist. Es braucht jetzt verstärkte Massnahmen gegen die Gewinnabschöpfung aus der berufliche Vorsorge, es braucht die Gewährleistung einer anständigen Verzinsung des Alterskapitals für alle Versicherten und es braucht mehr betriebsübergreifende bzw. kassenübergreifende Solidaritäten.

Travail.Suisse, Hopfenweg 21, 3001 Bern, Tel. 031 370 21 11, info@travailsuisse.ch,

www.travailsuisse.ch

1. Modell des PK-Experten Oliver Deprez, zu finden auf: [pk-netz.ch/2018/03/23/leistungserhalt-durch-transparente-kompensation/](http://pk-netz.ch/2018/03/23/leistungserhalt-durch-transparente-kompensation/) [↑](#footnote-ref-1)
2. Für tiefe Einkommen reichen diese 60 Prozent zur Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung bei weitem nicht. [↑](#footnote-ref-2)
3. Finma. Bericht über die Transparenz in der Betriebsrechnung 2016. Abbildungen 16 und 17, S. 27/28. [↑](#footnote-ref-3)