

# Risikoverlagerung zwischen Generationen

Dr. Doris Bianchi  
Stv. Sekretariatsleiterin  
Schweizerischer Gewerkschaftsbund



## **TAGUNG PPC METRICS AG**

---

Bern, 31. Mai 2017

Doris Bianchi

### **Risikoverlagerung zwischen Generationen**

Die aktuelle Tiefzinsphase wirft die Frage auf, wer die Finanzmarktrisiken zu schultern hat. Die Antwort der Branche der beruflichen Vorsorge? Sie nimmt die Solidarität ins Visier. – In einer solchen Situation ist es wichtig, sich mit dem Zweck und dem Mehrwert der beruflichen Vorsorge zu befassen.

#### **Gemeinsame Risikotragung**

Die Wurzeln der beruflichen Vorsorge liegen in den Selbsthilfeorganisationen der Handwerker- und Arbeiterschaft im vorletzten Jahrhundert und in den sozialen Institutionen, welche Unternehmen zwecks entsprechender Unterstützung gegründet haben. Gemeinsam sollte für die Risiken des Lebens wie Invalidität, Tod und Alter vorgesorgt werden.

Ein solches System erwies sich sowohl für die Arbeitnehmenden als auch für die Arbeitgeber als gewinnbringend. Die Arbeitnehmer profitieren von einer Leistung, wenn ein Risiko mit Erwerbsausfall eintritt. Da viele Personen dieses Risiko gemeinsam tragen, wird die Absicherung kostengünstiger. Die Solidarität zwischen den vom Risiko Betroffenen und jenen, bei denen das Risiko nicht oder noch nicht eingetroffen ist, ermöglicht es, die Beiträge für die künftige Leistung tiefer zu halten, als wenn man alleine vorsorgen müsste. Zudem ist die Finanzierung besser voraussehbar. Denn gemeinsam lassen sich auch Renditeschwankungen besser schultern.

Für die Arbeitgeber ist die gemeinsame Risikotragung ebenfalls ein Glücksfall. Sie kommen mit der beruflichen Vorsorge ihrer Fürsorgepflicht gegenüber den Arbeitnehmenden nach. Dadurch erweist sich die berufliche Vorsorge als taugliches Mittel, um das Personal an das Unternehmen zu binden und um soziale Spannungen zu verhindern. Die steuerlichen Anreize, die mit den Einzahlungen in die Vorsorgeeinrichtungen einhergingen, wurden bereits während des Ersten Weltkrieges eingeführt. Sie sind bis heute ein wichtiger Grund für das Engagement der Arbeitgeber.

#### **Mehrwert der beruflichen Vorsorge: Versicherungsrisiken und Finanzmarktrisiken werden im Kollektiv getragen**

Der Mehrwert der beruflichen Vorsorge war und ist also die kollektive Risikotragung. Auch die kapitalgedeckte berufliche Vorsorge funktioniert nicht ohne Solidarität. Das Versichertenkollektiv und der Arbeitgeber tragen gemeinsam – also solidarisch - die Risiken von Tod, Invalidität und Alter. Nebst den Versicherungsrisiken werden auch die Finanzmarktrisiken solidarisch getragen.

Die Anlagerisiken werden in der beruflichen Vorsorge vom Versichertenkollektiv und vom Arbeitgeber getragen. Der Anlageprozess ist auf eine lange Dauer von rund 65 Jahren angelegt. Das hilft, die Risiken über mehrere Generationen zu glätten. Darum können die PK auch weit mehr in riskantere Anlagen wie Aktien oder Immobilien investieren als Lebensversicherungen oder als ein Privatanleger.

Um das Eintreffen eines Anlagerisikos abzufedern, öffnen die Vorsorgeeinrichtungen Wertschwankungsreserven. Diese sind aus Kapitalerträgen gespeisen, die den Versicherten nicht auf ihrem Altersguthaben gutgeschrieben worden sind. Im Falle einer starken Realisierung des Anlagerisikos werden die Wertschwankungsreserven häufig nicht ausreichen. Die Vorsorgeeinrichtung gerät dann in Unterdeckung; es kommen Sanierungsmassnahmen zum Zug. Hier springen wieder das Versichertenkollektiv und der Arbeitgeber ein. Die Entschädigung für diese kollektive Risikotragung liegt in der lebenslang gewährten Altersrente in gleicher Höhe. Die Arbeitgeberseite übernimmt einen Teil des Risikos, weil sie mit der beruflichen Vorsorge ihrer Fürsorgepflicht nachkommt und ein massgeschneidertes, steuerbegünstigtes Vorsorgesystem erhält.

### **Statt Risikoverlagerung zwischen den Generationen Risikoverlagerung zum Einzelnen**

Leider geht aber in der beruflichen Vorsorge das Prinzip der kollektiven Risikotragung immer mehr verloren. In der aktuellen Tiefzinsphase wird die kollektive Risikotragung immer mehr in Frage gestellt. Das belegen Slogans wie „die Jungen zahlen für die Alten“. Und die Maxime, dass Pensionierungsverluste zu vermeiden sind, leistet Vorschub für eine Risikoverlagerung. Verkauft wird diese Risikoverlagerung mit dem Argument, dass so die Jungen entlastet würden und sie weniger Anlagerisiken stemmen müssten. In Wirklichkeit geht es aber um eine Risikoverlagerung vom Kollektiv hin zum Einzelnen. Und um eine Entsolidarisierung auf Arbeitgeberseite.

Denn eine Risikoverlagerung zwischen den Generationen würde bedeuten, dass nicht nur die Aktivversicherten die Anlagerisiken tragen, sondern auch die Passivversicherten – also die jetzigen Rentner. Dies ist glücklicherweise in der schweizerischen beruflichen Vorsorge nicht möglich. Entsprechend hat auch das Bundesverwaltungsgericht im letzten Februar über die Flexibilisierung laufender Altersrenten, welche die Pensionskasse der PwC einführen wollte, entschieden. Unsere Gesetzgebung kennt einen Bestandesschutz für laufende Renten. Das ist ein Kernelement unserer beruflichen Vorsorge: Wer würde sonst über 40 Jahre lang Risiken tragen ohne Aussicht auf eine spätere Garantie?

Ich möchte anhand von Praxisbeispielen diese Risikoverlagerung vom Kollektiv hin zu den Einzelnen aufzeigen:

#### ■ Das Verschwinden des Leistungsprimats

Pensionskassen, deren Leistungen sich nach dem Leistungsprimat bemessen, sind heute eine Rarität geworden. In den letzten Jahren haben sich die Primatwechsel beschleunigt. Sogar in der Westschweiz. Die Anfangszeiten des Gesetzes über die berufliche Vorsorge waren noch stark vom Leistungsprimat geprägt. Denn erst das Leistungsprimat ermöglicht eine verbindliche Planung des künftigen Renteneinkommens. Letztlich hat sich aber im BVG das Beitragsprimat durchgesetzt und in der Praxis sowieso. Die stärkere Risikoverlagerung hin zum Versicherten, weil er mit der schwankenden Verzinsung auch ein allfällig tieferes Altersguthaben hinnehmen muss, ist ein Wesensmerkmal des Beitragsprimats.

#### ■ Senkung des technischen Zinssatzes

Es gibt kaum eine Pensionskasse, die nicht mit drastischen Senkungen des technischen Zinssatzes konfrontiert ist. Die Kammer der PK-Experten verfolgt einen Referenzzinssatz von 2.25 %. Die nahe Zukunft dieses Referenzzinssatzes ist ungewiss. Voraussichtlich dürfte er aber weiter sinken. Um Pensionierungsverluste zu vermeiden, geht mit der Senkung des technischen Zinssatzes ein tieferer Umwandlungssatz einher. Ohne stärkere Kapitalbildung müssen sich die Versicherten, die künftigen Rentner und Rentnerinnen, mit weit tieferen Rentenleistungen abfinden. Umwandlungssätze unter 5% sind schon Realität.

Der Vorteil eines tieferen technischen Zinssatzes und der entsprechenden Senkung des Umwandlungssatzes ist die Verbesserung der finanziellen Nachhaltigkeit der Vorsorgeeinrichtung. Die Verpflichtungen nehmen ab. Folglich reduziert sich das Risiko einer Unterdeckung. Die kollektive Risikotragung der Finanzmarktrisiken wird so weniger nötig. Davon profitiert besonders die Arbeitgeberseite. Sie verhindert damit präventiv eine Sanierungssituation. Auch für die Versicherten reduzieren sich die Risiken einer Sanierung. Die Kosten für diese Sanierungsprävention tragen aber die Versicherten allein – mit einem tieferen Umwandlungssatz.

Daher gilt es bei einer Senkung des Umwandlungssatzes diese potentielle Kosteneinsparung der Arbeitgeberseite einzupreisen. Um das bisherige Leistungsniveau auch weiterhin zu halten, sind insbesondere für die älteren Versicherten Einmaleinlagen nötig. Hier ist die Arbeitgeberseite gefordert, ihre Kosteneinsparung auszugleichen. Dies drängt sich umso mehr für Firmen auf, die aufgrund eines Strukturwandels die aktive Belegschaft reduziert haben und einen hohen Rentneranteil aufweisen. Hier darf es nicht sein, dass die Aktiven, die häufig Restrukturierungen hinnehmen mussten, auch noch als künftige Rentner für diesen Strukturwandel einstehen müssen.

#### ■ Einführung von variablen Renten

Rentenmodelle, in denen Rentner je nach Verlauf der Renditen einen Zuschlag oder Abschlag auf ihre Altersrente erhalten, sind heute immer wieder in Diskussion. Bisher sind nur einige wenige Kassen darauf eingestiegen, etliche prüfen jedoch solche Modelle. Auch bei den variablen Renten werden die Anlagerisiken auf die Versicherten überwältigt. Sie sind ebenfalls als eine Präventionsmassnahme gegen eine mögliche drohende Sanierung zu würdigen. Dadurch entfällt für den Arbeitgeber das Risiko, Sanierungen zu finanzieren.

Eine der Begründungen für ein variables Rentenmodell liegt in der Solidarität zwischen den Rentnern und den aktiv Versicherten. Die Sanierungslast sollte nicht allein auf den Schultern der Aktiven liegen. Mit einer variablen Rente gibt aber ein heute 50-Jähriger seine Sanierungslast nicht einfach an andere weiter, er verschiebt sie auf seine eigene Pensionierung. Versicherte, die eine tiefe Verzinsung hinnehmen und auch Sanierungsbeiträge leisten mussten, sind mit variablen Renten doppelt bestraft. Sie werden gleich zweimal für die finanzielle Gesundung der Kasse herangezogen.

#### ■ Individuelle Wahl der Anlagestrategie

Bald, mit der Inkraftsetzung der Anpassung des Freizügigkeitsgesetzes per September 2017, sollen Wahlpläne für die Anlagestrategie möglich sein – ohne dass noch eine Mindestgarantie besteht. Der Versicherte trägt bei solchen 1e-Plänen das Anlagerisiko selber. Im Falle einer schlechten Renditeentwicklung kann der Versicherte im Freizügigkeitsfall oder im Vorsorgefall mitunter sogar ein tieferes Altersguthaben vorfinden als sein eingebrachtes Guthaben. Mit solchen Plänen geht zudem häufig die Beschränkung des Rentenbezugs einher. Bei Pensionierung oder im Todesfall und bei Invalidität ist dann nur der Kapitalbezug möglich.

Klar: von diesen Vorschlägen sind nur die Gutverdienenden, mit einem Jahresgehalt ab rund Fr. 126'000, betroffen. Bei tieferen Einkommen sind solche 1e-Pläne nicht möglich. Oder noch nicht möglich.

Denn die Einhaltung der internationalen Rechnungslegungsstandards heizt die Diskussion rund um die Risikotragung in der beruflichen Vorsorge mächtig an. International tätige Unternehmen sind gehalten, auch die Vorsorgeverpflichtungen auszuweisen. Dies verleitet sie, die Risiken von Vorsorgeplänen auf ihre Mitarbeiter abzuwälzen. Anlagerisiko und Langlebighkeitsrisiko trägt hier der Versicherte weitgehend allein. Dies hat nicht mehr viel mit beruflicher Vorsorge zu tun – ausser, dass die Sparbeiträge und die Einkäufe von den Steuern abgezogen werden.

#### ■ Beschränkung des Rentenbezugs

Vor kurzem machte die Reglementsanpassung der Pensionskasse der CS die Runde: Die maximale Jahresrente wird auf rund Fr. 98'000 gedeckelt. Pensionierte Kaderleute müssen künftig ein darüber liegendes Altersguthaben zwingend als Kapital beziehen.

Natürlich bezieht sich diese Pflicht für den Kapitalbezug nur auf die gutsituierten Kaderleute, die bereits eine hohe Altersrente erhalten werden. Klar ist aber auch, dass damit das Langlebighkeitsrisiko auf den Versicherten übertragen wird. Die berufliche Vorsorge wird so immer mehr zur Spareinrichtung ohne kollektive Risikotragung. Und was jetzt nur für Kaderleute gilt, könnte schon bald auch für tiefere Lohnsegmente gelten.

### **Folgen der Risikoverlagerung**

Was sind die Folgen dieser Risikoverlagerung zum Versicherten hin? Die Entsolidarisierung in der zweiten Säule hat einen hohen Preis. Denn damit wird ihre Berechtigung in Frage gestellt.

Die Anlagerisiken müssen von Generation zu Generation weitergegeben werden. Erst so können auch höhere Anlagerisiken geschultert werden. Dass es dabei auch zu vorübergehenden Umverteilungen kommen kann – etwa bei hohen Pensionierungsverlusten – ist nicht schlimm. Angebracht ist hier jedoch Transparenz und eine Diskussion über die zu leistenden Transferzahlungen. Solidarität muss ausgehandelt werden.

Wenn der Einzelne die Risiken der beruflichen Vorsorge hingegen immer stärker selber buckeln muss, dann wird für ihn die private Vorsorge attraktiver werden als ein Zwangssparsystem wie die berufliche Vorsorge. Heute liegt die berufliche Vorsorge noch im Vorteil gegenüber der 3. Säule. Wer in der privaten Altersvorsorge stark auf Aktien setzt, der nimmt hohe Risiken in Kauf. Er muss in der Lage sein, die Marktschwankungen im Moment seiner Pensionierung auszugleichen.

Die Entsolidarisierung in der beruflichen Vorsorge verhilft auch der AHV zu Aufwind. Wenn zur Finanzierung des bestehenden Rentenniveaus in der zweiten Säule immer höhere Beiträge notwendig werden, stellt sich die Effizienzfrage zwischen der 1. und 2. Säule. In einer solchen Situation befinden wir uns schon heute. Die starken Absenkungen des Umwandlungssatzes für die überobligatorische berufliche Vorsorge und die beabsichtigte Senkung des Mindestumwandlungssatzes führen zu einer Verteuerung der beruflichen Vorsorge. Umso dringlicher wird die vom Parlament vorgeschlagene Erhöhung der AHV-Renten.

Wer zur beruflichen Vorsorge Sorge tragen will, der sorgt dafür, dass auch in Zukunft die Risiken im Kollektiv getragen werden. Die Solidarität zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgeber lohnt

sich für alle. Übereilige drastische Senkungen des technischen Zinssatzes und damit des Umwandlungssatzes, variable Rentenmodelle, Begrenzungen des Rentenbezugs und individualisierte Anlagestrategien untergraben die berufliche Vorsorge.