

Zeitschrift:	Mitteilungen / Vereinigung Schweizerischer Versicherungsmathematiker = Bulletin / Association des Actuaires Suisses = Bulletin / Association of Swiss Actuaries
Herausgeber:	Vereinigung Schweizerischer Versicherungsmathematiker
Band:	71 (1971)
Artikel:	Was kostet die Freizügigkeit in der Pensionsversicherung?
Autor:	Frischknecht, Mark
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-967172

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 15.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Was kostet die Freizügigkeit in der Pensionsversicherung?

Von Mark Frischknecht, Zürich

Vorbemerkungen

In der Zeitschrift für Sozialversicherung, Jahrgang 1964, legte Prof. Wyss einige grundsätzliche Gedanken zur Freizügigkeit dar und skizzierte konkrete Vorschläge für die Bemessung der Freizügigkeitsabfindung. Seither sind auf dem Gebiete der Freizügigkeit zwar bemerkenswerte Fortschritte erzielt worden, doch herrscht in vielen Kreisen noch eine gewisse Zurückhaltung, wohl hauptsächlich darum, weil ungünstige finanzielle Konsequenzen befürchtet werden. Diese Befürchtungen gehen davon aus, dass jede Herausgabe von Mitteln beim Austritt eines Versicherten aus seiner Pensionskasse diese finanziell schwächt.

Es drängt sich jedoch die Frage auf, ob nicht allenfalls diesen finanziellen Verlusten entsprechende Gewinne entgegenstehen. Es ist nämlich davon auszugehen, dass jeder Betrieb darnach trachtet, einen Austretenden durch einen neu angeworbenen Mitarbeiter zu ersetzen. Im Zuge der Schliessung der Lücken in der zweiten Säule – insbesondere bei Einführung eines Obligatoriums – wird dieser Neueintritt unmittelbar vorher aus einer anderen Pensionskasse ausgetreten sein. Eine richtig gehandhabte erweiterte Freizügigkeit hätte daher – bei genereller Anwendung – ein gegenseitiges Geben und Nehmen zur Folge, denn der Gesamtheit der Austritte aus der Gesamtheit der Pensionskassen steht – abgesehen von zwischengeschalteten Wartezeiten oder Aufgabe der unselbständigen Erwerbstätigkeit, oder Auswanderung – eine ebenso grosse Gesamtheit von Eintritten in die Gesamtheit der Pensionskassen gegenüber.

Ziel dieser Arbeit ist es, die finanziellen Auswirkungen von verschiedenen bestehenden oder denkbaren Lösungen für die Regelung der Freizügigkeit zu untersuchen, und zwar in bezug auf

- den Haushalt der Pensionskasse, aus welcher der Austritt erfolgt,
- den Haushalt der Pensionskasse, in welche der Übertritt erfolgt,
- den Arbeitgeberbeitrag,
- die Finanzierung der Rente des einzelnen Versicherten.

Im Anschluss an diese allgemeinen Erwägungen wird die Vielzahl der Pensionskassen auf zwei Modellkassen reduziert (nachfolgend Kas- sen genannt) und die in der Praxis vorkommenden wiederholten Stellen- wechsel auf ein Hin- und Herpendeln von einer Kasse zur anderen zu- rückgeführt. Auf diese Weise hat jeder Austritt bei der einen Kasse auto- matisch einen entsprechenden Eintritt bei der anderen Kasse zur Folge.

Für eine erste Reihe von Modellberechnungen wird vereinfachend angenommen, dass beide Kassen einen identischen Zugang aus neu ins Erwerbsleben tretenden Personen haben und dass die Übertritte von einer Kasse zur anderen – wenn solche erfolgen – je die gleiche Alterszu- sammensetzung aufweisen. Damit weisen auch beide Kassen *eo ipso* die gleiche Alterszusammensetzung auf, die im Beharrungszustand konstant bleibt.

Im einzelnen gelten noch folgende Voraussetzungen:

Modellbestand von 5000 Männern im Alter 20–64.

Versicherte Lohnsumme = 100 Millionen, wobei der individuelle Lohn von 1 auf 3 ansteigt.

Altersrente = 60% des letzten Lohnes, für Eintritte nach Alter 30 wird die Rente um $\frac{1}{35}$ gekürzt; Rentenbeginn im Alter 65,
Sterbetafel GRM 70, technischer Zinssatz 4 %.

Die Finanzierung erfolgt durch einheitliche, lohnprozentuale Jah- resbeiträge – unter Einrechnung der Lohnerhöhungen –, wobei die Versi- cherten jeweils rund 40 % des Gesamtbeitrages übernehmen.

1. Modellkassen ohne Übertritte

Zunächst werden die Verhältnisse für den utopischen Fall darge- stellt, da keine Übertritte von einer Kasse zur anderen erfolgen; jeder 20jährige Neueintritt bleibt bis zu seinem Altersrücktritt – oder seinem vorherigen Tod – in der gleichen Kasse.

Nach den gewählten Rechnungsgrundlagen wird zur Finanzierung der Altersrente ein Gesamtjahresbeitrag von 7,432 Lohnprozenten benötigt; der Personalbeitrag (40 % des Gesamtbeitrages) beträgt 3 %.

Jahresrechnung jeder der beiden Kassen im Beharrungszustand

<i>Einnahmen</i>	In 1 000 Franken
Beiträge	7 432
Zinsen	10 868
Zusammen	18 300

Ausgaben

Deckungskapital der Neurentner ¹⁾	18 300
--	--------

¹⁾ Es werden nur die Verhältnisse während der Aufschubzeit dargestellt.

Arbeitgeberbeitrag im Beharrungszustand

Nach Abzug der Summe der Personalbeiträge (3 % der Lohnsumme von 100 Mio. Franken) verbleibt ein Arbeitgeberbeitrag (in 1000 Franken) von 4432.

Individuelle Zerlegung der Rentenfinanzierung

Die Rente des einzelnen Versicherten wird wie folgt finanziert:

Endwert der eigenen Beiträge	Negative Risikoprämien aus Beiträgen anderer Versicherter	Endwert der Arbeitgeberbeiträge	Summe = Barwert der laufenden Rente
Fr.	Fr.	Fr.	Fr.
65 782	11 564	114 274	191 620

2. Modellkassen mit Übertritten

Die Zahlen unter 1 dienen lediglich als Ausgangspunkt, von dem aus die finanzielle Auswirkung der Übertritte festgestellt werden kann.

In den nachfolgenden Berechnungen wird angenommen, dass jedes Jahr 10 % des Gesamtbestandes der einen Kasse zur andern übertritt. Alle Übertritte erfolgen bis zum Alter 35; die detaillierte altersmässige Verteilung ist hier nicht von Belang; vernünftigerweise wird mit einer grösseren Übertrittswahrscheinlichkeit in den jüngeren Altern und in den ersten Dienstjahren gerechnet. Die Mutationsquote von 10% dürfte vielleicht etwas niedrig erscheinen, immerhin setzt sie voraus, dass jeder Versicherte vor dem Sesshaftwerden spätestens im Alter 35 durchschnittlich rund viermal seine Stelle wechselt, wobei die durchschnittliche Dienstzeit beim jeweiligen Austritt rund $3\frac{1}{2}$ Jahre beträgt.

2.1. Auszahlung der Summe der Personalbeiträge beim Austritt (ohne Zuschlag)

Diese zunächst einfachste Regelung der Freizügigkeit führt dazu, dass gegenüber der Modellkasse 1 mit der Finanzierung der Renten später begonnen wird – im Einzelfall im Zeitpunkt des letzten Stellenwechsels –, was sich finanziell entsprechend auswirkt.

Der versicherungstechnische Durchschnittsbeitrag ist auf 9,597 Lohnprozente und der Personalbeitrag entsprechend auf 3,8 % zu erhöhen.

Jahresrechnung jeder der beiden Kassen im Beharrungszustand

<i>Einnahmen</i>	in 1000 Franken
Beiträge	9 597
Zinsen	9 259
<hr/>	
Zusammen	18 856
<hr/>	

<i>Ausgaben</i>	in 1000 Franken
Deckungskapitel der Neurentner	17 854
Rückzahlung von Personalbeiträgen	455
Austrittsgewinne	547
Zusammen	18 856

Arbeitgeberbeitrag im Beharrungszustand

Nachdem den Versicherten beim Austritt ihre Beiträge zurückgestattet werden, kann der Arbeitgeber für sich grundsätzlich ein gleiches Recht beanspruchen. Dies bedeutet, dass die in der Jahresrechnung sich ergebenden Austrittsgewinne – welche nichts anderes darstellen, als die für den Züger aufgewendeten, nicht mehr benötigten Arbeitgeberbeiträge – zur Senkung des Arbeitgeberbeitrages verwendet werden.

(Vielfach verbleibt zwar der Austrittsgewinn zunächst stillschweigend in der Kasse und wird für Sonderfälle reserviert, wie z. B. den Einbau von Teuerungszulagen. Da die Finanzierung von derartigen – oder ähnlichen – Leistungserhöhungen meist vornehmlich zu Lasten des Arbeitgebers geht, ergibt sich durch die Austrittsgewinne schliesslich indirekt doch eine Senkung des Arbeitgeberbeitrages.)

Es ergeben sich damit folgende Zahlen:

	In 1000 Franken
Gesamtbeitrag	9 597
Personalbeiträge (3,8 %)	— 3 800
Austrittsgewinne	— 547
Netto-Arbeitgeberbeitrag	5 250

Individuelle Zerlegung der Rentenfinanzierung

Interessanter als eine globale Beurteilung des erhöhten Personalbeitrages ist die Darstellung der Auswirkung im einzelnen. Durch die Rückzahlung der Personalbeiträge beim Übertritt ergeben sich je nach

Alter beim letzten Übertritt unterschiedliche effektive Beitragsdauern, die zu folgenden Verhältnissen führen:

Alter beim letzten Übertritt	Endwert der eigenen Beiträge	Negative Risikoprämien aus Beiträgen anderer Versicherter	Endwert der Arbeitgeber- beiträge	Summe = Barwert der laufenden Rente
Fr.	Fr.	Fr.	Fr.	Fr.
20	83 326	14 646	93 648	191 620
25	72 718	12 218	106 684	191 620
30	61 580	9 826	120 214	191 620
35	50 488	7 524	106 236	164 248

Der Vergleich mit den entsprechenden Zahlen in Ziffer 1 führt zur lapidaren Feststellung, dass der Versicherte, welcher seine Stelle nie oder nur in ganz jungen Jahren wechselt, in einem gewissen Sinne der «Betrogene» ist, er muss mehr an Beiträgen bezahlen, als technisch notwendig wäre, und er finanziert damit indirekt teilweise die Renten seiner später übertretenden Kollegen. Aus der Tabelle ist ersichtlich, dass es offenbar einen «richtigen» Zeitpunkt für den Übertritt gibt, nämlich das Höchsteintrittsalter, bis zu welchem noch die ungekürzten Renten versichert werden, das ist im Rechnungsmodell das Alter 30. Übertritte in anderen Altern sind mit Einbussen an Arbeitgeberbeiträgen verbunden; bei Übertritten nach Alter 30 zeigt sich die Auswirkung der sog. «goldenens Fesseln».

Die Züger haben natürlich die Möglichkeit, die zurückgehaltenen Personalbeiträge zum Renteneinkauf in der neuen Kasse zu verwenden, aber nur in Ausnahmefällen wird damit die Rentenkürzung kompensiert werden können.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Methode der Rückzahlung der Personalbeiträge beim Austritt einer Konzeption entspricht, wonach die Finanzierung der Altersrente vollständig dem letzten Arbeitgeber überbunden wird und der Arbeitnehmer parallel dazu erst von seinem letzten Stellenwechsel an effektiv Beiträge bezahlt. Diese Methode führt erstens zu einer Verteuerung, zweitens zu ungleicher finanzieller Beteiligung der Arbeitnehmer und drittens – je nach Gestaltung des Reglementes – zu den oft kritisierten negativen Auswirkungen der «goldenens Fesseln» (Rentenkürzungen).

2.2. *Gewährung eines Zuschlages zur Summe der Personalbeiträge bei Austritten nach fünf oder mehr Dienstjahren*

Derartige Regelungen sind häufig anzutreffen, und es stellen sich hier vor allem folgende Fragen:

a) *Finanzielle Auswirkung der gewährten Verbesserung*

In Anbetracht dessen, dass die meisten Austritte erfahrungsgemäß in den ersten Dienstjahren erfolgen, kann die Gewährung eines Zuschlages zu den Personalbeiträgen lediglich bei Austritten nach fünf oder mehr Dienstjahren sich finanziell nur bescheiden auswirken. In den Modellberechnungen ist ein Zuschlag von 5% für jedes voll zurückgelegte Dienstjahr angenommen, womit die Summe der jährlichen Austrittsabfindungen um 11% zunimmt. Diese Zahl kann jedoch nur als Anhaltspunkt für die ungefähre Größenordnung dienen, da sie zu sehr von den einzelnen Rechnungsannahmen abhängig ist.

b) *Verwendung der Austrittsabfindung*

Es hat sich in verbreitetem Masse das Verfahren herausgebildet, wonach die Austrittsabfindung in bar ausbezahlt wird, wenn es sich nur um die Summe der eigenen Beiträge des Zügers handelt, während in den Fällen, da ein Zuschlag zur Summe der Personalbeiträge gewährt wird, die Austrittsabfindung der Vorsorge zu erhalten ist. Hiefür stehen bekanntlich folgende Möglichkeiten zur Verfügung:

- Bestellung einer externen Versicherung,
- Abschluss einer Freizügigkeitspolice,
- Überweisung an die neue Vorsorgeeinrichtung.

Die ersten beiden Möglichkeiten führen dazu, dass der Züger zusätzlich zu seinen normalen Ansprüchen in der neuen Kasse noch eine Rente aus seiner Austrittsabfindung erwirbt. Aus Analogiegründen hat die neue Kasse die ihr allenfalls überwiesene Austrittsabfindung zur Bestellung von individuellen Zusatzrenten zu verwenden, ansonst die betreffenden Züger benachteiligt wären. Sie wären es auch gegenüber denjenigen Zügern, welche vor Ablauf von 5 Dienstjahren austreten, denn diese erhalten ja ihre eigenen Beiträge in bar ausbezahlt.

In diesem Sinne profitieren individuell die Züger mit mindestens 5 Dienstjahren von der erhöhten Austrittsabfindung, die voll zu Lasten

des Arbeitgebers geht, denn der ihm zukommende Austrittsgewinn vermindert sich um die gewährten Zuschläge zu den Personalbeiträgen. In den Modellberechnungen entsteht daraus ein Ausfall von rund $\frac{1}{2}$ Lohnpromille; wie schon angedeutet, gibt diese Zahl nur einen Anhaltspunkt über die ungefähre Grössenordnung.

Es kann darauf verzichtet werden, auf die Jahresrechnung einzugehen, da – ausser der vorangehenden Feststellung – sich keine neuen Erkenntnisse ergäben. Insbesondere würde der versicherungstechnische Beitragssatz gegenüber 2.1. nicht verändert. Hingegen ergeben sich Veränderungen bei den einzelnen Versicherten.

Individuelle Zerlegung der Rentenfinanzierung

Bei den Versicherten, welche jeweils vor Ablauf von 5 Dienstjahren ihre Stelle wechseln, ergeben sich gegenüber den Zahlen unter 2.1. keine Veränderungen, dagegen bei den Zögern mit 5 oder mehr Dienstjahren.

Die nachfolgenden Zahlen legen vereinfachend die Verhältnisse für Versicherte dar, die nur einmal von einer Kasse zur andern übergetreten.

Alter beim Über- tritt	Frei- zügig- keits- leistung	Zusatz Rente	Endwert der eigenen Beiträge	Negative Risiko- prämien aus Beiträgen anderer Versicherter	Endwert der geber- beiträge	Summe = Barwert der laufenden Rente (inkl. Zusatzrente)
	Fr.	Fr.	Fr.	Fr.	Fr.	Fr.
25		2 478	1 272	83 326	14 850	107 976
30		6 744	2 828	83 326	15 534	125 080
35		13 196	4 518	83 326	16 346	116 196
						206 152
						223 940
						215 868

Es ergibt sich aus diesen Zahlen, dass keine grundlegenden Änderungen gegenüber den Verhältnissen bei Verfahren 2.1. eingetreten sind. Nach wie vor zeigt es sich, dass es von Vorteil ist, im «richtigen Zeitpunkt» die Stelle zu wechseln. Die Unterschiede sind lediglich etwas verschoben und das Ganze finanziell auf eine höhere Ebene verlegt.

Beim hier besprochenen Verfahren für die Regelung der Austrittsabfindung gibt es zwei Kategorien von Zügern:

Solche mit weniger als 5 Dienstjahren beim Austritt und solche mit 5 oder mehr Dienstjahren beim Austritt.

Diese Feststellung legt die praktische Frage nahe, wie ein Züger zu behandeln ist, der bei einem ersten Stellenwechsel mindestens 5 Dienstjahre aufwies, bei einem zweiten Wechsel hingegen weniger als 5 Dienstjahre am neuen Ort zurückgelegt hat. Theoretisch wäre bei diesem zweiten Austritt die Summe der an die zweite Kasse geleisteten Personalbeiträge, vermehrt um das Deckungskapital der beitragsfreien Zusatzrente, zur Verfügung zu stellen, wobei die Personalbeiträge bar ausbezahlt werden könnten, während das Deckungskapital der Zusatzrente weiterhin zweckgebunden bleiben müsste. Die Abwicklung solcher Austrittsfälle hätte offensichtlich gewisse Komplikationen zur Folge.

Es zeigt sich damit insgesamt, dass ein Verfahren, welches darauf beruht, dass nur ein Teil der Züger, nämlich diejenigen mit einer bestimmten Mindestzahl von Dienstjahren, mehr als ihre eigenen Beiträge in zweckgebundener Form erhalten, die in Ziffer 2.1. aufgezeigten Probleme nicht löst, im Gegenteil entstehen – abgesehen von der höheren Belastung der Arbeitgeber – zusätzliche Probleme in der praktischen Handhabung. Ein solches Verfahren kann daher nur als – vielleicht psychologisch notwendige – Vorstufe zu einem weitergehenden Verfahren dienen.

2.3. Gewährung eines Zuschlages zur Summe der Personalbeiträge bei jedem Austritt, ohne Rücksicht auf die Zahl der Dienstjahre

Dieses Verfahren ist zunächst darauf ausgerichtet, die ungleiche Behandlung der Züger zu eliminieren. Die konsequente Anwendung des Grundsatzes b) in Ziffer 2.2., wonach ein Zuschlag zu den Arbeitgeberbeiträgen nur gewährt wird, wenn gleichzeitig die ganze Austrittsabfindung zweckgebunden bleibt, lässt eine Barauszahlung nicht mehr zu. Bei diesem Verfahren kann nun generell von Freizügigkeitsleistungen gesprochen werden.

Die Darlegung der individuellen Verhältnisse in Ziffer 2.2. hat jedoch gezeigt, dass die Bestellung von Zusatzrenten aus Freizügigkeitsleistungen zu unbefriedigenden Verhältnissen führt. Dies legt den Schluss nahe, die Freizügigkeitsleistungen nicht individuell zur Renten-

erhöhung, sondern kollektiv zur Beitragsreduktion zu verwenden und zu diesem Zwecke der anderen Kasse zu überweisen.

Unter diesen Voraussetzungen kann in den Modellberechnungen der Beitragssatz um 1 Lohnprozent auf 8,603 Lohnprozente gesenkt werden, wobei der Personalbeitrag noch 3,2 % beträgt.

Damit ergeben sich folgende Gesamtzahlen:

Jahresrechnung jeder der beiden Kassen im Beharrungszustand

<i>Einnahmen</i>	in 1000 Franken
Beiträge	8 603
Zinsen	9 849
Freizügigkeitsleistungen	1 068
<hr/>	
Zusammen	19 520
<hr/>	
<i>Ausgaben</i>	
Deckungskapital der Neurentner	17 854
Freizügigkeitsleistungen	1 068
Austrittsgewinne	598
<hr/>	
Zusammen	19 520
<hr/>	

Der Arbeitgeberaufwand – nach Verrechnung der Austrittsgewinne – stellt sich noch (in 1000 Fr.) auf 4805, und für die einzelnen Versicherten ergeben sich die nachstehenden Zahlen:

Alter beim letzten Übertritt	Endwert der eigenen Beiträge	Negative Risikoprämien aus Beiträgen anderer Versicherter	Endwert der Arbeitgeber- beiträge	Summe = Barwert der laufenden Rente
	Fr.	Fr.	Fr.	Fr.
20	70 170	12 334	109 116	191 620
25	70 170	12 334	109 116	191 620
30	70 170	12 334	109 116	191 620
35	70 170	12 334	81 744	164 248

Die Beurteilung dieser Zahlen weist auf zwei Unkonsequenzen hin:

Dadurch, dass keine Rückzahlungen von Personalbeiträgen mehr erfolgen, finanzieren alle Versicherten ihre Altersrente *de facto* – wenn auch mehrheitlich auf Umwegen – ab Alter 20. Die Rentenkürzung für Übertritte nach Alter 30 lässt sich deshalb nicht mehr rechtfertigen.

Im weiteren können sich die Versicherten auf den Standpunkt stellen, dass der für sie ermittelte Beitragssatz von 3,2% (40% des Gesamtbeitrages nach Abzug der Austrittsgewinne) mit Rücksicht auf diese lückenlose Beitragspflicht ab Alter 20 zu hoch ist. Dies zeigt sich u.a. darin, dass der Arbeitgeberbeitrag – trotz der Gewährung eines Zuschlages zu den Personalbeiträgen – deutlich von 5250 (in Verfahren 2.1.) auf 4805 abgenommen hat. Offensichtlich wäre der Personalbeitrag auf 3% entsprechend der Modellberechnung 1 anzusetzen.

2.4. Gewährung eines Zuschlages zur Summe der Personalbeiträge bei jedem Austritt, ohne Rücksicht auf die Zahl der Dienstjahre. Ungekürzte Renten für alle Übertrittsalter, Personalbeitrag entsprechend Eintrittsalter 20

Bei sonst gleichen Voraussetzungen wie in Modellberechnung 2.3. ergibt sich ein Gesamtbeitragssatz von 8,942 Lohnprozenten bei einem Personalbeitrag von 3%.

Jahresrechnung jeder der beiden Kassen im Beharrungszustand

<i>Einnahmen</i>	in 1000 Franken
Beiträge	8 942
Zinsen	9 970
Freizügigkeitsleistungen	1 008
<hr/>	
Zusammen	19 920

Ausgaben

Deckungskapitel der Neurentner	18 300
Freizügigkeitsleistungen	1 008
Austrittsgewinne	612
<hr/>	
Zusammen	19 920

Der Netto-Arbeitgeberbeitrag stellt sich in diesem Fall (in 1000 Fr.) auf 5330,

und für die einzelnen Versicherten ergeben sich nunmehr folgende Zahlen:

Alter beim letzten Übertritt	Endwert der eigenen Beiträge	Negative Risikoprämien aus Beiträgen anderer Versicherter	Endwert der Arbeitgeber- beiträge	Summe = Barwert der laufenden Rente
Fr.	Fr.	Fr.	Fr.	Fr.
alle	65 782	11 564	114 274	191 620

Dieses Verfahren behebt auf seiten der Versicherten alle besprochenen Unebenheiten, es ergibt sich der «Idealzustand» von Modellkasse 1 (Kasse ohne Übertritte).

Im Bereich des Arbeitgeberbeitrages ist hingegen dieser «Idealzustand» noch nicht erreicht; dies ist die Folge davon, dass – was den Arbeitgeberbeitrag anbetrifft – die begonnene Finanzierung der Rente bei jedem Stellenwechsel rückgängig gemacht und erst beim letzten Stellenwechsel definitiv aufgenommen wird. Auf diese Weise bildet sich – gegenüber einer ungebrochenen Finanzierung ab Alter 20 – ein kleineres Deckungskapital, und es entstehen entsprechende Zinsverluste.

Dies deutet darauf hin, dass die letzte Konsequenz darin besteht, die Finanzierung nicht abzubrechen und demzufolge für jeden Züger das volle versicherungstechnische Deckungskapital der anderen Kasse zu überweisen.

2.5. Überweisung des vollen Deckungskapitals

Es ist leicht einzusehen, und es braucht daher nicht explizite dargestellt zu werden, dass damit grundsätzlich die Verhältnisse von Ziffer 1 wieder hergestellt werden. Die einzige Ausnahme besteht darin, dass bei den Einnahmen zusätzlich die Summe der von der anderen Kasse erhaltenen Deckungskapitalien und bei den Ausgaben zusätzlich die Summe der an die andere Kasse überwiesenen Deckungskapitalien

erscheint. Beide Beträge sind identisch (in der Modellkasse 2 591 000 Fr.) und verändern somit per saldo die Jahresrechnung nicht. Der Kreis der Möglichkeiten ist damit geschlossen und die Auswirkungen der Stellenwechsel in jeder Beziehung neutralisiert.

(Es gibt noch eine Zwischenstufe, welche die Überweisung eines nach einer bestimmten Skala bemessenen Anteiles am Deckungskapital vorsieht. Diese – im neuen Artikel 331a des Arbeitsvertragsrechtes aufgenommene – Lösung entspricht in ihren Auswirkungen weitgehend den Verfahren 2.3 oder 2.4., weshalb nicht näher darauf eingegangen wird.)

3. Generelle Bemerkungen zu den Modellberechnungen

Die Beispiele zeigen, dass die unterschiedliche Regelung der Freizügigkeit Unterschiede in den Versicherungskosten (Beitragssätze) zur Folge hat. Diese Unterschiede sind auf folgende drei Ursachen zurückzuführen:

- Verluste an Personalbeiträgen, wenn beim Austritt Rückzahlungen erfolgen,
- Einsparungen bei den Versicherungsleistungen, wenn für höhere Übertrittsalter (= Eintrittsalter in die neue Kasse) die Renten gekürzt werden,
- Zinsverluste bei aufgeschobenem Beginn der Beitragszahlung.

Unter allen Ursachen dominiert der Zinsverlust deutlich. Darum kann die Frage gestellt werden, ob bei dynamischen Lohnverhältnissen – die gegenwärtig eher der Realität entsprechen – die Unterschiede in der Zinswirkung nicht durch entsprechende Unterschiede in den Kosten für die Finanzierung der Lohnerhöhungen teilweise, ganz oder sogar mehr als kompensiert werden. Es sei in diesem Zusammenhang an die Untersuchungen von H. Ammeter und E. Kaiser erinnert.

Zur Beantwortung dieser Frage werden nachstehend in Ergänzung zu den statischen Modellen von Ziffern 1 und 2 noch entsprechende dynamische Modelle dargestellt¹⁾.

¹⁾ Gemäss Terminologie von Dr. Kaiser handelt es sich genau genommen um sogenannte semidynamische Modelle, weil die Anpassung der Renten an die Lohnentwicklung nur während der Aufschubzeit erfolgt.

4. Dynamische Modelle

In den Berechnungen wird eine jährliche Erhöhungsrate der Löhne von 4 % angenommen, d. h. es wird vom Spezialfall ausgegangen, wo die Erhöhungsrate dem Zinsertrag entspricht. Für andere Erhöhungsrationen kann allenfalls entsprechend inter- oder extrapoliert werden.

Hinsichtlich der Handhabung der Freizügigkeit werden folgende vier Fälle dargestellt:

Modell A:

Es erfolgen keine Übertritte (entspricht Modell 1).

Modell B:

Es wird beim Austritt stets die Summe der Personalbeiträge (ohne Zuschlag) in bar zurückerstattet (entspricht Modell 2.1.).

Modell C:

Es wird beim Austritt in allen Fällen die Summe der Personalbeiträge mit 5% Zuschlag pro Dienstjahr an die andere Kasse zur kollektiven Senkung der Beiträge überwiesen. Für alle Versicherten werden ungetkürzte Renten versichert, und der Personalbeitrag wird entsprechend dem Eintrittsalter 20 festgesetzt (entspricht Modell 2.4.).

Modell D:

Es wird beim Austritt in allen Fällen das volle Deckungskapital an die andere Kasse zur kollektiven Senkung der Beiträge überwiesen. Für alle Versicherten werden ungetkürzte Renten versichert, und der Personalbeitrag wird entsprechend dem Eintrittsalter 20 festgesetzt (entspricht Modell 2.5.).

(Das eher unrealistische Modell 2.3. wird dynamisch nicht mehr dargestellt.)

Grundsätzlich wären alle Zahlen in Prozenten der jeweiligen Lohnsumme anzugeben; zur besseren Vergleichbarkeit mit den statischen Berechnungen werden die dynamischen Berechnungen jedoch in Franken für das Jahr dargestellt, in welchem bei dynamischer Lohnentwicklung die Lohnsumme 100 Millionen Franken beträgt.

Jahresrechnungen jeder der beiden Kassen im Beharrungszustand

	Modell A	Modell B	Modell C	Modell D
<i>Einnahmen</i>	In 1000 Franken			
Beiträge.....	18 300	20 275	19 808	18 300
Freizügigkeitsleistungen	—	—	2 257	5 192
Zinsen	14 641	12 068	13 073	14 641
Zusammen	32 941	32 343	35 138	38 133
<i>Ausgaben</i>				
Deckungskapitel für				
Neurentner	18 300	17 854	18 300	18 300
Deckungskapitalver-				
stärkung zufolge Lohn-				
erhöhungen	14 641	12 068	13 073	14 641
Rückzahlung Personal-				
beiträge	—	892	—	—
Freizügigkeitsleistungen	—	—	2 257	5 192
Austrittsgewinne	—	1 529	1 508	—
Zusammen	32 941	32 343	35 138	38 133
<i>Arbeitgeberbeitrag:</i>				
Gesamtbeitrag	18 300	20 275	19 808	18 300
Personalbeiträge	—7 300	—8 100 ¹⁾	—7 300	—7 300
Austrittsgewinne	—	—1 529	—1 508	—
Notwendiger Arbeitge- berbeitrag	11 000	10 646	11 000	11 000

Aus den Zahlen ergibt sich vor allem die Konstanz der jährlichen Netto-Aufwendungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, was allerdings erwartet werden musste, nachdem in einem dynamischen Modell,

¹⁾ «Durchschnittlicher» kollektiver Personalbeitrag nach Abzug der zurückbezahlten Personalbeiträge der Ausgetretenen (in 1000 Fr. = 7208).

in welchem die Zinswirkung durch die Lohnerhöhungen neutralisiert wird, es grundsätzlich nicht darauf ankommt, in welchem Zeitpunkt die Beiträge aufgewendet werden.

Die Zahlen zeigen auch hier, dass die Verbesserung der Freizügigkeit (Modell C und D) unter den gewählten Voraussetzungen keine Erhöhung der Beiträge zur Folge hat. Einzig wird die offensichtlich nicht mehr angebrachte Rentenkürzung für Übertritte nach Alter 30 – die Auswirkung der «goldenens Fesseln» – beseitigt. Diese Rentenkürzungen haben, wie aus Modell B hervorgeht, eine Senkung des Arbeitgeberaufwandes zur Folge. In Modell B treten im übrigen bezüglich der Finanzierung der einzelnen Renten – mit etwas anderen Zahlen – die gleichen unbefriedigenden Verhältnisse auf wie im statischen Modell 2.1.

5. Einseitige Übertritte

In den bisherigen Berechnungen wurde vorausgesetzt, dass aus jeder der beiden Kassen ein altersmäßig identisch zusammengesetzter Bestand zur anderen übertritt. Diese Annahme ist für die Pensionskassen sicher nicht allgemeingültig, weshalb noch Beispiele mit einseitigem Stellenwechsel dargestellt werden.

Als Extremfall ist angenommen, dass sämtliche neu ins Erwerbsleben tretenden 20jährigen Männer zunächst beim Arbeitgeber I – und damit in die Kasse I – eintreten, worauf ein Teil sukzessive bis zum Alter 35 zum Arbeitgeber II, d.h. in die Kasse II, übertritt. Übertritte in umgekehrter Richtung erfolgen keine. Die Übertritte führen dazu, dass wiederum in beiden Kassen ein Bestand von 5000 Männern versichert ist; die versicherte Lohnsumme ist jedoch wegen der ungleichen Alterszusammensetzung nicht mehr identisch, in der Kasse I beträgt sie 95 Millionen Franken und in der Kasse II entsprechend 105 Millionen Franken.

Da jeder Arbeitnehmer unter den gewählten Annahmen höchstens einmal übertreten kann, ist die Zahl der Übertritte naturgemäß wesentlich niedriger als in den Modellen mit wechselseitigem Übertritt.

Hinsichtlich der Handhabung der Freizügigkeit werden wiederum folgende Fälle dargestellt:

Modell B:

Barauszahlung der Summe der Personalbeiträge.

Modell C:

Überweisung der Personalbeiträge mit Zuschlag zur Senkung der Beiträge.

Modell D:

Überweisung des Deckungskapitals zur Senkung der Beiträge.

Dazu wird zu Vergleichszwecken die «utopische» Kasse, gemäss Modell 1 nochmals dargestellt. Die Berechnungen beruhen wieder auf statischen Lohnverhältnissen.

Jahresrechnung der Kasse I im Beharrungszustand

	(Modell 1)	Modell B	Modell C	Modell D
<i>Einnahmen:</i>	In 1000 Franken			
Beiträge	(7 432)	7 053	7 053	7 053
Zinsen	(10 868)	9 722	9 722	9 722
Zusammen	(18 300)	16 775	16 775	16 775
<i>Ausgaben:</i>				
Deckungskapital der				
Neurentner	(18 300)	16 246	16 246	16 246
Rückzahlung von Per-				
sonalbeiträgen	—	182	—	—
Freizügigkeits-				
leistungen	—	—	246	529
Austrittsgewinn	—	347	283	—
Zusammen	(18 300)	16 775	16 775	16 775
Arbeitgeberaufwand,				
nach Abzug der Perso-				
nalbeiträge und der				
Austrittsgewinne	(4 432)	3 856	3920	4 203
Personalbeitrag	3%	3%	3%	3%

Jahresrechnung der Kasse II im Beharrungszustand

<i>Einnahmen:</i>	In 1000 Franken			
Beiträge	(7 432)	8 892	8 296	7 811
Freizügigkeitsleistungen	—	—	246	529
Zinsen	(10 868)	11 357	11 789	11 991
Zusammen	(18 300)	20 249	20 331	20 331

<i>Ausgaben:</i>				
Deckungskapital der Neurentner	(18 300)	20 249	20 331	20 331
Arbeitgeberaufwand, nach Abzug der Personalbeiträge	(4 432)	5 322	5 146	4 661
Personalbeitrag	(3%)	3,4%	3%	3%

Gesamtzahlen für beide Kassen zusammen

	(Modell 1)	Modell B	Modell C	Modell D
Gesamtbeiträge	(14 864)	15 945	15 349	14 864
Arbeitgeberbeiträge ..	(8 864)	9 178	9 066	8 864

Die Ergebnisse lassen erwartungsgemäss erkennen, dass bei einseitigen Übertrittsverhältnissen, diejenigen Arbeitgeber, deren Personalbestand sich mehrheitlich aus jüngeren, sukzessive zu anderen Arbeitgebern übertretenden Arbeitnehmern rekrutiert, bei einer Verbesserung der Freizügigkeit mit Mehraufwendungen zu rechnen haben. Umgekehrt profitieren diejenigen Arbeitgeber, welche mehrheitlich erfahrenes (aus anderen Kassen kommendes) Personal anstellen, von einer verbesserten Freizügigkeit.

In diesen einseitigen Beispielen zeigt sich deutlich, dass die Verbesserung der Freizügigkeit nichts anderes ist als die sukzessive Abkehr von der Konzeption, wonach der letzte Arbeitgeber die Vorsorge-

leistungen zu finanzieren hat, zugunsten der Konzeption, wonach jeder Arbeitgeber sich proportional zu der bei ihm verbrachten Dienstzeit an der Finanzierung der Vorsorge des einzelnen Arbeitnehmers zu beteiligen hat, wie dies z.B. bei der AHV voll verwirklicht ist. Es handelt sich hier naturgemäß um einen Grundsatzentscheid und nicht um eine versicherungstechnische Frage. Die Versicherungstechnik ist immerhin in der Lage, aufzuzeigen, dass die verbesserte Freizügigkeit sich für das Kollektiv der Arbeitgeberschaft nicht verteuert auswirkt; im Gegenteil wird – wiederum dank der Zinswirkung – insgesamt eine Verbilligung erzielt. Es muss jedoch von Arbeitgeberseite eine Bereitschaft zur Solidarität bestehen.

Auf Arbeitnehmerseite wiederholen sich grundsätzlich die Verhältnisse, wie sie in Ziffer 2 dargestellt sind. Bei Barauszahlung der Personalbeiträge im Austrittsfall (Modell B) ergibt sich wiederum ein günstigster Zeitpunkt für den Übertritt zur anderen Kasse, nämlich das Alter 30 unter den vorliegenden Rechnungsannahmen. Bei diesem Übertrittsalter lässt sich das günstigste Verhältnis zwischen Rente und eigener Beitragszahlung herausholen. Bei den aufgezeigten Möglichkeiten für eine verbesserte Freizügigkeit werden derartige Unterschiede beseitigt.

6. Schlussfolgerungen

Aus den verschiedenen Darlegungen geht hervor, dass nur eine Freizügigkeitsregelung, welche alle Züger gleich behandelt, zu sinnvollen und allgemein befriedigenden Ergebnissen führt. Die konsequenteste Lösung ist offensichtlich die Überweisung des vollen Deckungskapitals. Die Erhöhung der Austrittsabfindungen über die Summe der Personalbeiträge hinaus führt – über die Gesamtheit der Kassen betrachtet – grundsätzlich zu einer Senkung der Aufwendungen. Bei den einzelnen Kassen ergeben sich gewisse Verschiebungen, je nachdem wie die Personalfliktuationen gerichtet sind; auch bei den einzelnen Versicherten ergeben sich gewisse Verschiebungen, indem es nicht mehr möglich ist, durch einen Stellenwechsel sich finanzielle Vorteile zu Lasten der anderen Versicherten zu verschaffen.

Die aufgezeigten Ergebnisse stimmen allerdings nur, wenn die Freizügigkeitsleistungen einheitlich festgelegt werden; das ist ein noch zu lösendes Problem in der ganzen Angelegenheit. Die einheitliche Festle-

gung der Freizügigkeitsleistungen stösst nämlich auf folgende praktische Schwierigkeiten:

- a) Bei Anlehnung an den Personalbeitrag (Zuschlag zur Summe der Personalbeiträge) wirken sich die bei den einzelnen Kassen auftretenden Unterschiede im Beitragssatz störend aus, insbesondere würden sich bei Kassen ohne Personalbeiträge keine Freizügigkeitsleistungen ergeben. Es dürfte aber ausgeschlossen sein, aus Gründen der Freizügigkeit die Kassen dazuzubringen, auf einen einheitlichen Beitragssatz überzugehen oder sogar Personalbeiträge neu einzuführen. Ein Ausweg könnte in der Weise gefunden werden, dass bei der Berechnung der Freizügigkeitsleistungen direkt ein einheitlicher Prozentsatz (bezogen auf den versicherten Lohn) zugrunde gelegt wird. Eine so berechnete Freizügigkeitsleistung würde jedoch jede nähere Beziehung zur Kasse verlieren.
- b) Auch die Deckungskapitalien weisen erfahrungsgemäss von Kasse zu Kasse Unterschiede auf, die u.a. auf unterschiedlichen Rechnungsgrundlagen und unterschiedlichen Finanzierungsverfahren beruhen. Die Unterschiede in den Rechnungsgrundlagen sind – vor allem in den jungen Jahren, wo die meisten Übertritte erfolgen – von eher untergeordneter Bedeutung, hingegen können die Unterschiede in den Finanzierungsverfahren erklecklich ausfallen und leider durch Manipulationen künstlich herbeigeführt werden. Die Unterschiede lassen sich nur vermeiden, wenn ein einheitlicher Deckungskapitalverlauf zugrunde gelegt wird. Das Freizügigkeitsabkommen unter den öffentlichen Pensionskassen weist in dieser Beziehung einen gangbaren Weg, indem es einen stark vereinfachten Deckungskapitalverlauf – in Prozenten der versicherten Altersrente – verbindlich vorschreibt.

Auch die Expertenkommission zur Förderung der beruflichen Vorsorge sieht im Rahmen des von ihr vorgeschlagenen Obligatoriums die uneingeschränkte Freizügigkeit vor, wobei als Austrittsabfindung das individuelle Deckungskapital zur Verfügung gestellt werden müsste, für welches in der Praxis angemessene Approximationsformeln aufzustellen wären.

Unterschiede zwischen den vergleichbaren Deckungskapitalien ergeben sich auch wegen unterschiedlicher Leistungshöhe. Der Züger, welcher von einer Kasse mit hohen Leistungen zu einer

Kasse mit niedrigen Leistungen übertritt, wird bei Überweisung des vollen Deckungskapitals eine höhere Freizügigkeitsleistung einbringen, als in der neuen Kasse zum Einkauf benötigt wird. Es liegt auf der Hand, dass in diesem Fall mit dem Mehrbetrag eine zusätzliche Rente zu bestellen ist, damit der Züger einen praktischen Nutzen aus den Mehraufwendungen in der früheren Kasse hat. Seine Leistungen liegen damit quasi pro rata zwischen den Leistungen der beiden Kassen. Im umgekehrten Fall – Übertritt von einer Kasse mit niedrigen Leistungen zu einer Kasse mit hohen Leistungen – reicht die mitgebrachte Freizügigkeitsleistung zum vollen Einkauf nicht aus. Es besteht die Möglichkeit, die Leistungen entsprechend der fehlenden Einkaufssumme zu kürzen, womit wiederum die Leistungen pro rata zwischen denjenigen in der ursprünglichen Kasse und in der neuen Kasse liegen würden, oder die fehlende Einkaufssumme irgendwie aufzubringen.

7. Sonderfragen

7.1. Weibliche Versicherte

Die allen vorliegenden Untersuchungen zugrunde liegende Annahme, wonach grundsätzlich jeder, der aus einer Kasse austritt, gleichzeitig wieder in eine andere Kasse eintritt, trifft für weibliche Versicherte nur bedingt zu. Eine Reihe von ihnen scheidet beim Austritt aus einem Arbeitsverhältnis gleichzeitig aus dem Erwerbsleben aus (z.B. wegen Verheiratung), so dass kein Übertritt in eine andere Kasse erfolgen kann. Die Auszahlung des vollen Deckungskapitals im Austrittsfall – als Parallel zum Vorgehen bei den Männern – würde darum bei vielen Kassen zu echten Mehrkosten führen.

Im weiteren ist zu beachten, dass die spätere Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit nie ausgeschlossen ist; je nach Gestaltung einer obligatorischen zweiten Säule¹⁾ könnte hieraus die Pflicht entstehen,

¹⁾ Ganz generell wird möglicherweise ein Obligatorium für betriebliche Pensionskassen die in der vorliegenden Arbeit untersuchten Probleme tangieren; beispielsweise würde ein integrales Beitragsprimat völlig andere Voraussetzungen schaffen und darum auch zu anderen Ergebnissen führen. Es dürfte aber noch zu früh sein, eingehender an diese Probleme heranzugehen.

die ursprüngliche Versicherungszeit wieder aufleben zu lassen, womit eigentlich das beim Austritt ausbezahlte Deckungskapital wieder eingeworfen werden müsste. Für solche Fälle wäre offenbar die richtige Lösung die Bestellung einer externen Versicherung oder einer Freizügigkeitspolice.

7.2. Externe Versicherungen und Freizügigkeitspoliken

Alle Berechnungen und Untersuchungen gehen davon aus, dass die nicht zur Barauszahlung bestimmten Freizügigkeitsleistungen an die neue Kasse überwiesen werden. Die einzelnen Ergebnisse wären jedoch grundsätzlich identisch, wenn die Freizügigkeitsleistung nicht an die neue Kasse überwiesen, sondern damit eine externe Versicherung bei der alten Kasse oder eine Freizügigkeitspolice abgeschlossen würde. Allerdings müssten die Leistungen in der neuen Kasse entsprechend gekürzt werden, damit der Züger schliesslich insgesamt nicht mehr als die reglementarischen Leistungen der neuen Kasse erhält. Aus den Darstellungen darf daher nicht geschlossen werden, dass die Bestellung von externen Versicherungen oder von Freizügigkeitspoliken im Rahmen einer mehr oder minder integralen Freizügigkeit nicht mehr in Frage kommt.

Literaturhinweise:

- H.Wyss:* Rascher Weg zur Freizügigkeit. Schweizerische Zeitschrift für Sozialversicherung, 8. Jahrgang 1964.
- M.Frischknecht:* Versicherungstechnische Überlegungen zum Problem der Freizügigkeit in der kollektiven Personalvorsorge. MVSVM 1965, Heft 2.
- W.Schuler:* Freizügigkeit bei Pensionskassen. Bulletin der Konferenz der Geschäftsleiter von Personalversicherungen 1970/71.
- H.Ammeter:* Über die Äquivalenz von Finanzierungssystemen in offener Kasse. MVSVM 1963, Heft 1.
- E.Kaiser:* Two economic indicators measuring modification of expenditure in dynamic forecast of pension-schemes. MVSVM 1969, Heft 1.
- E.Kaiser:* Problèmes centraux d'économétrie sociale. Etudes et recherches de l'Association internationale de la sécurité sociale 1970, vol I.

Zusammenfassung

Es werden eine Reihe von Möglichkeiten für die Bemessung der Freizügigkeitsleistungen geprüft und die finanziellen Konsequenzen aus deren Anwendung anhand von statischen und dynamischen Rechnungsmodellen untersucht.

Summary

A number of possibilities have been examined by which portable credit benefits may be assessed and their financial implications have been investigated on the basis of static and dynamic mathematical models.

Résumé

L'auteur examine, pour le calcul des prestations de libre-passage, diverses possibilités et en étudie les conséquences financières à l'aide de modèles statiques et dynamiques.

Riassunto

Viene esaminata una serie di possibilità per determinare le prestazioni di libero passaggio e vengono ricercate le conseguenze finanziarie della loro applicazione in base a modelli di calcolo statici et dinamici.

