Zeitschrift: Schweizer Monat : die Autorenzeitschrift für Politik, Wirtschaft und Kultur

Band: 100 (2020)

Heft: [1]: Das lange Leben

Artikel: Wer die Qual hat, hat die Wahl

Autor: Müller-Brunner, Lukas

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-914523

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: 07.01.2026

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

Zweite Säule

Wer die Qual hat, hat die Wahl

Die freie Pensionskassenwahl wird häufig als Allheilmittel für Vorsorgeprobleme in der modernen Arbeitswelt angepriesen. Die Medaille hat aber zwei Seiten. Eine Analyse.

von Lukas Müller-Brunner

Gastronomen können ein Lied davon singen: «Könnte ich bitte das Menü 1 mit Pommes frites statt Bratkartoffeln haben? Und einen Salat dazu anstelle der Suppe?» Statt das Mittagessen wie auf der Speisekarte abgedruckt zu bestellen, wird es auf die persönlichen Vorlieben hin angepasst und optimiert. Genau so, wie wir bei unserer Ferienplanung, unserer Wohnsituation und unserer Freizeitgestaltung jedweden «Mainstream» mit Stolz verpönen. Der dahinterliegende Trend zur Individualisierung macht auch vor der Altersvorsorge keinen Halt: Eine Pensionskasse, die nicht mindestens drei verschiedene Wahlmöglichkeiten für die Beitragssätze der Arbeitnehmer vorsieht, gilt rasch als rückständig; vom Angebot der individuell wählbaren Anlagestrategie im Hochlohnsegment ganz zu schweigen.

Parallel zu dieser Entwicklung hat sich bekanntlich auch unsere Arbeitswelt verändert. Während es vor der Einführung des BVG-Obligatoriums noch gang und gäbe war, dass man sein Arbeitsleben in ein und demselben Betrieb verbrachte, sind derartige Karrieren heute selten. Doch nicht nur das: Neben einem häufigeren Wechsel des Arbeitgebers nimmt auch die Teilzeitbeschäftigung stetig zu. Wie die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des BFS zeigt, arbeiten heute knapp 37 Prozent aller Erwerbstätigen Teilzeit, bei den Frauen ist es gar die Mehrheit. Diese neuen Erwerbskarrieren und Beschäftigungsmodelle treffen auf vergleichsweise alte Strukturen in der Altersvorsorge. Während sich die daraus entstehenden Probleme in der ersten und dritten Säule regulatorisch einfach lösen lassen, greifen die Konsequenzen in der zweiten Säule tiefer. Zum einen nehmen Arbeitnehmer bei einem Wechsel der Vorsorgeeinrichtung in aller Regel nur das angehäufte Sparkapital mit, während beispielsweise Wertschwankungsreserven oder technische Rückstellungen bei der bisherigen Pensionskasse verbleiben – dies auch dann, wenn es der neuen Versicherung des Arbeitnehmers finanziell schlechter geht. Zum anderen leiden insbesondere Teilzeitangestellte und Mehrfachbeschäftigte unter dem Koordinationsabzug. Dieser wird vom Bruttolohn abgezogen, da er durch Leistungen aus der ersten Säule gedeckt ist und der Betrag damit doppelt versichert wäre. Bei einer oder mehreren Teilzeitanstellungen kann dies also zur Folge haben, dass der Betrag von aktuell knapp 25 000 Franken in voller Höhe oder gar mehrfach abgezogen wird und damit kaum mehr Lohnsubstanz verbleibt, die effektiv versichert wird.

Als Lösung für diese Herausforderungen wird in jüngster Zeit vermehrt die freie Pensionskassenwahl vorgebracht.[1] Die Idee dahinter: Die Anbindung der Vorsorgeeinrichtung erfolgt neu über den Arbeitnehmer und nicht mehr über den Arbeitgeber. Das heisst, die Versicherten suchen sich wie bei der Krankenkasse oder der Hausratsversicherung eine Lösung auf dem Markt, die zu ihren Bedürfnissen und ihrer individuellen Ausgangslage passt. Der Arbeitgeber verbleibt Finanzierungspartner, wird aber von seinen weiteren Verpflichtungen entbunden. Wenngleich konkrete Umsetzungsvorschläge fehlen, verdient die Lösung Beachtung. Allerdings ist es wie so oft mit angeblichen Wundermitteln: Sie bringen Wirkungen, aber auch Nebenwirkungen mit sich.

Heilungschancen

Auf der Seite der erwünschten Effekte lässt sich tatsächlich die Lösung der vorgenannten Probleme mit den heutigen Regelungen nennen: Wechselt ein Arbeitnehmer seine Stelle, bleibt das Vorsorgekapital inklusive aller Reserven und Rückstellungen einfach bei der gewählten Vorsorgeeinrichtung stehen. Einzig die Finanzierungspflicht geht auf den neuen Arbeitgeber über, der sich je nach Konstellation grosszügiger oder zurückhaltender an den Beiträgen beteiligen kann. Zumindest im Sinne der heutigen BVG-Minimalbestimmungen müsste auch

«Die aktuellen Probleme in der beruflichen Vorsorge können mit ein bisschen Fantasie gelindert werden, ohne das gesamte Konzept auf den Kopf zu stellen.»

Lukas Müller-Brunner

bei dieser Lösung ein Mindestanteil des Arbeitgebers fixiert werden, um ein genügendes Vorsorgeniveau sicherzustellen. Ob Arbeitgeber weiterhin bereit wären, überobligatorisch, das heisst über das gesetzliche Mindestmass hinaus, Beiträge zu leisten, müsste sich zeigen. In Anbetracht der heute – zumindest ausserhalb von Tieflohnbranchen – oftmals stark überobligatorischen Vorsorgepläne stehen die Chancen aber nicht schlecht.

Auch für Personen mit einer oder mehreren Teilzeitstellen würde sich das genannte Problem lösen. Für sie wäre es möglich, eine zentrale Vorsorgelösung zu wählen, die sicherstellt, dass ein entsprechender Anteil der Lohnsumme für die Vorsorge reserviert bleibt. Denkbar wäre gar, Teilzeitstellen von Ehe- oder Lebenspartnern zusammenzufassen, wenn diese beispielsweise gegenseitig die Kinderbetreuung sicherstellen.

So gesehen ist die freie Pensionskassenwahl eine logische Folge der Entwicklungen am Arbeitsmarkt und erlaubt, die eingangs erwähnte Individualisierung ohne Kompromisse auch in der beruflichen Vorsorge umzusetzen. Gleichzeitig dürfte die Idee auch zu einer nicht zu unterschätzenden Entlastung bei den Arbeitgebern führen. Einer Untersuchung im Auftrag des BSV aus dem Jahr 2011 zufolge belaufen sich die administrativen Kosten für die berufliche Vorsorge bei Schweizer Unternehmen auf gegen 150 Mio. Franken jährlich.[2] Während rund die Hälfte auf die Meldung von Versichertendaten zurückgeht, die auch bei einer freien Pensionskassenwahl notwendig wäre, liesse sich die andere Hälfte, die auf die Suche und Anpassung von Vorsorgelösungen entfällt, einsparen. Ob und inwieweit die Arbeitgeber die dadurch freiwerdenden Ressourcen für andere personalpolitisch wichtige Aufgaben einsetzen würden, wie teilweise angeführt wird,[3] bleibt aktuell allerdings Spekulation.

Durchaus realistisch ist hingegen die Vermutung, dass die Wahlmöglichkeit für Pensionskassen den ohnehin stattfindenden Konsolidierungsprozess in der Branche beschleunigen und die Anzahl Vorsorgeeinrichtungen weiterhin zurückgehen dürfte. Hauptargument sind an dieser Stelle die Grössenvorteile, die sich beispielsweise bei der Verwaltung, aber auch bei der Vermögensanlage ergeben können. Entsprechende Untersuchungen deuten in der Tat darauf hin, dass grössere Vorsorgeeinrichtungen eine höhere Performance erreichen.[4] Begründen lässt sich dies mit einer breiteren Diversifikation oder der Möglichkeit, gezielt Know-how aufbauen zu können, um auch im aktuell schwierigen Anlageumfeld die notwendige Rendite zu erreichen. Noch deutlicher sind die Effekte jedoch im Bereich der allgemeinen Verwaltungskosten: Die entsprechenden Pro-Kopf-Beträge sind bei kleinen Kassen rund doppelt so hoch wie bei ihren grossen Vergleichseinrichtungen.[5]

Risiken und Nebenwirkungen

Diesen Chancen stehen jedoch auch – zumindest zu vermutende – Risiken gegenüber. Zunächst ist der grundlegende Systemaufbau zu bedenken: Eine der grössten Stärken des Schweizer Vorsorgewesens liegt in seiner Risikodiversifikation. Während in der ersten Säule die Risiken vom Staat und damit durch die Allgemeinheit getragen werden, sind diese in der zweiten Säule auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer verteilt. Die dritte Säule wiederum stützt sich allein auf das Individuum. Damit stellt sich die Frage, ob die Arbeitgeber bei einer freien Pensionskassenwahl ebenfalls bereit wären, die entsprechenden Risiken zu übernehmen. Konkretes Beispiel: Wenn ein Arbeitnehmer eine Pensionskasse mit hohem Aktienanteil wählt und durch einen Markteinbruch Verluste erleidet, müsste der Arbeitgeber dann bei der Sanierung behilflich sein? Offensichtlich nicht, da eine derartige Lösung komplett falsche Anreize bieten würde, indem Gewinne allein einbehalten und Verluste mit dem Arbeitgeber geteilt werden könnten.

Doch wie sieht es mit demografischen Risiken aus, die ein individueller Versicherter nicht beeinflussen kann? Wenn also

beispielsweise die Lebenserwartung aufgrund eines medizinischen Meilensteins im Bereich der Krebsforschung auf einen Schlag signifikant ansteigt, wäre der Arbeitgeber dann sanierungspflichtig? Und was geschieht mit Vorsorgeeinrichtungen, die aufgrund von Austritten zu reinen Rentnerkassen werden und beispielsweise von den vorgenannten Verlusten an den Märkten betroffen sind? Natürlich müssten diese und andere Fragen bei der konkreten Umsetzung der Idee durch den Gesetzgeber geregelt werden. Es besteht aber zumindest latent die Befürchtung, dass ein wesentlicher Teil der Risiken, die heute auch durch den Arbeitgeber getragen werden, an die Arbeitnehmer übergehen. Diese profitieren schliesslich auch von dem Systemwechsel. In der Summe hätte diese Entwicklung jedoch eine gefährliche Schwächung jener Risikodiversifikation zur Folge, um die wir international oftmals beneidet werden.

Hinzu kommt, dass Risikoüberlegungen auch aus Sicht der Pensionskassen angestellt werden müssen. Das heisst, eine Vorsorgeeinrichtung müsste ähnlich einer Krankenkasse idealerweise die «guten» Risiken heraussuchen und für sich gewinnen, während die «schlechten» Risiken an die Konkurrenz abwandern sollten. Zu erwarten ist daher, dass Vorsorgeeinrichtungen weit über das heutige Mass hinaus in Marketing und Vertrieb investieren müssten, womit zumindest ein gewisser Teil der vorgenannten Kosteneinsparungen verloren ginge. Ähnliches gilt auch für die Versicherten: Weil die Wahl einer guten Pensionskasse – selbst Experten streiten sich hier über die dazu notwendigen Kennzahlen – keine triviale und alltägliche Aufgabe ist, dürfte sich ein regelrechter Boom um Vorsorgeberater und Tools entwickeln. Auch dies ist mit Kosten verbunden, was losgelöst von der Frage des konkreten Vergütungsmodells zulasten der Systemeffizienz geht. An dieser Stelle zeigen sich bei einem internationalen Vergleich von Ländern, die entsprechende Wahlsysteme tatsächlich eingeführt haben, denn auch oftmals die grössten Nachteile: Die durch die Grösseneffekte erzielten Kosteneinsparungen werden durch neue Gebühren und zusätzliche Kostenblöcke in der Regel mehr als kompensiert.[6]

Alternativmedizin

In der Summe wird damit klar, dass eine freie Pensionskassenwahl, wie sie stellenweise angedacht wird, sowohl Vor- als auch Nachteile mit sich bringt. Damit stellt sich automatisch die Frage nach einer alternativen Lösung, die Vorteile vereint und Nachteile vermeidet. Eine Antwort darauf gibt exemplarisch die BVK, die Pensionskasse des Kantons Zürich: Sie reduziert zum einen den bereits genannten Koordinationsabzug entsprechend dem Beschäftigungsgrad[7]. Das heisst, der Lohn einer versicherten Person mit einer Teilzeitanstellung wird nicht um den vollständigen Koordinationsabzug von rund 25 000 Franken reduziert, sondern nur anteilig. Bei einer Person mit einer 50-Prozent-Anstellung und einem Bruttoverdienst von 50 000 Franken beträgt der versicherte Lohn also z.B. 37 500 Franken (50 000 – 50 Prozent x 25 000), ohne Anpassung des Koordinationsabzugs würden dagegen nur 25 000 Franken (50 000 – 100 Prozent x 25 000) versichert. Das Lohnsubstrat für eine Versicherung in der beruflichen Vorsorge wird also wesentlich gestärkt. Zum anderen ermöglicht die BVK, dass Löhne von Drittarbeitgebern, die nicht ohnehin schon versichert sind, freiwillig und mit dem Einverständnis des Arbeitgebers bei ihr mitaufgenommen werden können.[8] Ist beispielsweise eine Lehrerin mit einem 50-Prozent-Pensum im Kanton Zürich angestellt und arbeitet darüber hinaus jeweils 10 Prozent an zwei ausserkantonalen Schulen, wären diese Zusatzverdienste in aller Regel nicht versichert. Mit dem Modell der BVK wird es nun möglich, diese zusätzlichen Teilzeitstellen ebenfalls in die Vorsorge aufzunehmen und dem Hauptverdienst gleichzustellen. Wie sich bei Gesprächen zeigt, hapert es bei der Umsetzung des Modells in der Praxis zwar noch stellenweise, mit der zugrunde liegenden Idee kann aber ein zentraler Kritikpunkt an der heutigen Lösung – notabene im Rahmen der bestehenden bundesrechtlichen Vorschriften – entkräftet werden.

Einmal mehr zeigt sich an diesem Beispiel, dass die aktuellen Probleme in der beruflichen Vorsorge mit ein bisschen Fantasie gelindert werden können, ohne das gesamte Konzept auf den Kopf zu stellen. Es braucht also in einer ersten Phase gar keine grossen Würfe und fundamentalen Anpassungen, sondern einzelne technische Justierungen. Umso bedauerlicher ist es, dass die Reformpläne der vergangenen Jahre auf Seiten der Politik genau diesen Aspekt vermissen liessen. Die Vorlage zur Altersvorsorge 2020 aus dem Jahr 2017 enthielt zwar beispielsweise mehrere derartige Elemente, konzentrierte sich stattdessen aber auf Anpassungen der BVG-Minimalvorschriften und AHV-Zuschläge. Auch aktuell dreht sich die politische Diskussion um Kompensationsmodelle für die Reduktion des gesetzlichen Mindestumwandlungssatzes, der aber nur eine Minderheit der Versicherten überhaupt betrifft. In Vergessenheit geraten damit die eigentlichen Probleme, die mit kleinen Anpassungen gelöst werden könnten. Oder wie sagt man auch: Operation gelungen, Patient gestorben. ❮

[1] Vgl. bspw. Noémie Roten: Freie Pensionskassenwahl dient allen. Sonderausgabe Schweizer Personalvorsorge 04/2019.
[2] Vgl. Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV): Verwaltungskosten der 2. Säule in Vorsorgeeinrichtungen und Unternehmen. Forschungsbericht 4/11.
[3] Vgl. Noémie Roten, a.a.O.
[4] Vgl. Swisscanto: Schweizer Pensionskassenstudie 2019, S. 47.
[5] Vgl. Swisscanto, a.a.O., S. 73.
[6] Vgl. Walter Ott et al.: Freie Wahl der Pensionskasse – Machbarkeitsstudie. Zürich: Econcept AG / ECOFIN, 2005, S. 46–47.
[7] Art. 20 Abs. 2 des Vorsorgereglements, Stand 1.1.2019.
[8] Art. 5 Abs. 5 des Vorsorgereglements, Stand 1.1.2019.

Lukas Müller-Brunner
ist Assistenzprofessor am Institut für Accounting, Controlling und Auditing der Universität St. Gallen.