
BVG: Die Antwort als Problem – Wie Überregulierung mehr schadet als nützt

Nachdem das Stimmvolk im Herbst 2017 die Altersreform 2020 abgelehnt hat, steht nun eine neue Version zur Debatte. Diesmal als eigenständige «BVG-Reform 21». Die folgenden Ausführungen geben ein anschauliches Beispiel, was wohl das Grundproblem der zweiten Säule ist und wie Arbeitgebende darauf reagieren können.



Yves Goldmann

Am 26. Januar 2021 erliess die Oberaufsichtskommission Berufliche Vorsorge, kurz OAK BV, ihre erste Weisung des Jahres 2021. Die Weisung trägt den Titel «Anforderungen an Transparenz und interne Kontrolle für Vorsorgeeinrichtungen im Wettbewerb» und umfasst elf eng bedruckte Seiten in technischem Verwaltungsdeutsch.

Die Weisung führt den vermutlich selbst kreierten Begriff «Strukturmodell» in die Welt der beruflichen Vorsorge ein und verpflichtet den Experten für berufliche Vorsorge, jährlich ein weiteres Formular von vier Seiten Länge auszufüllen.

Kassensterben

So weit, so uninteressant, werden jetzt viele wohl denken. Wer nicht selber im Bereich der beruflichen Vorsorge tätig ist oder in einem Stiftungsgremium sitzt, der ist von der Weisung nicht direkt betroffen. Das kleine Formular hat dennoch eine Auswirkung: Im Hintergrund sind diverse Akteure mit weiteren administrativen Aufgaben beschäftigt. Am Ende des Jahres werden dann die Verwaltungskosten der Pensionskasse angestiegen sein. Der Vorgang zeigt exemplarisch, woran die zweite Säule leider schon seit Längerem krankt.

Vor Einführung des BVG im Jahre 1985 gab es rund 4000 Pensionskassen. Die gesetzliche Grundlage bestand aus fünf Artikeln im OR. So wichtig und richtig es war, dass endlich alle Angestellten von KMU zu einer Pensionskasse kamen, so wurde doch damit der Grundstein gelegt für die heutige Situation.

Beim ersten BVG handelte es sich um ein aus heutiger Sicht schlankes Gesetz, welches jedoch ab Geburt von –

teilweise heftigen – Wachstumsschüben geplagt wurde. Im Jahre 2021 umfasst die Sammlung aller Gesetze, Verordnungen und weiterer Bestimmungen zur zweiten Säule rund 400 Seiten und wiegt fast ein Kilogramm. Gleichzeitig nahm die Anzahl Pensionskassen kontinuierlich ab, von rund 2600 im Jahre 2000 bis auf 1562 im Jahre 2018. Ab 2026 sind es voraussichtlich weniger als 1000.

Vor allem den kleineren Pensionskassen hat die zunehmende Regulierung schlicht und ergreifend die Luft abgeschnürt. Wenn alleine für die Verwaltungskosten ein bis zwei Prozent Rendite erforderlich sind, lohnt sich eine (firmeneigene) Pensionskasse nicht mehr. Wohlgemerkt, hier handelt es sich nicht um die Kosten der Vermögenslage, sondern um diejenigen, welche die Regulierung mit den zugehörigen Prüfungen und Dokumentationspflichten verursacht. Der Schreibende erinnert sich dabei u. a. an eine Sitzung, an der neben dem vierköpfigen Stiftungsrat zehn (sic!) Berater teilnahmen. Für die Entwicklung der Regulierung begegnet man verschiedenen Bezeichnungen: Von «stetig zunehmend» oder «wachsend» über «wuchernd» oder «Wildwuchs» bis hin zu «metastasierend».

Die verschwundenen Kassen haben sich nicht einfach in Luft aufgelöst. Vielmehr haben sich die Arbeitgebenden einer Sammel- oder Gemeinschaftsstiftung (SGE) angeschlossen. Dort sollten die Verwaltungskosten pro Kopf eine akzeptable Höhe haben aus zwei Gründen: Die SGE sind deutlich grösser als die ehemalige Firmenpensionskasse und können von Skaleneffekten profitieren. Daneben stehen die SGE im Wettbewerb zueinander, so dass hohe Verwaltungskosten ein Nachteil am Markt sind.

Per Ende 2019 waren bereits 57 Prozent aller Versicherten und Rentner bei einer SGE. Sie sind systemrelevant geworden. Das von grösseren SGE verwaltete Vermögen übersteigt den Sicherheitsfonds BVG um ein Vielfaches. Zusätzlich stehen die SGE in Konkurrenz zueinander. Sie sind also – so der Gedankengang des Regulators – der

steten Versuchung ausgesetzt, sich riskant zu verhalten, nur um Marktanteile zu gewinnen. Denn in dieser Optik nagt die Gier unaufhörlich an der zweiten Säule. Man erinnere sich nur an die Finanzkrise.

Das Menschenbild dahinter ist natürlich erschreckend. Insbesondere, wenn man sich überlegt, dass während der Finanzkrise fast alle Pensionskassen (inklusive SGE) in Unterdeckung gerieten und sich die Verantwortlichen nur allzu gut daran erinnern, wie anstrengend der Weg zurück war. Dies stellten sie im Frühling 2020 erneut unter Beweis, als sie erkannten, dass die dramatischen Kursverluste von kurzer Dauer sein würden.

Vielsagend ist auch die Reaktion auf die Systemrelevanz, nämlich noch mehr Regulierung, eine noch genauere Kontrolle, noch mehr Kennzahlen, Bestätigungen und Formulare, Aufwand und Kosten. Dabei ist vergessen gegangen, dass ein engmaschigeres Netz zu mehr Beifang führt.

Die Annahme ist wohl nicht verkehrt, dass die weitere Regulierung dazu führt, dass die grösseren SGE noch mehr wachsen werden. Der Markt wird dadurch geschwächt, während das Klumpenrisiko steigt. Wenn es eines Tages nur noch eine Handvoll Mammutkassen gibt, dürfen wir auf die regulatorische Antwort gespannt sein.

Umwandlungssatz – das drängendste Problem

Derselbe Mechanismus lässt sich auch auf einer Ebene beobachten, die alle Versicherten betrifft. Die Rede ist vom Umwandlungssatz. Mit dem Umwandlungssatz wird bei jeder Pensionierung die Rente berechnet. Im Umwandlungssatz stecken vor allem zwei Annahmen über die Zukunft: Die Lebenserwartung und die Rendite auf demjenigen Teil des Guthabens, welcher noch nicht als Rente ausbezahlt wurde.

Beim BVG handelt es sich um ein Minimalgesetz. Das ist grundsätzlich ein guter Ansatz. Denn damit ist offengelassen, wie die Leistungen im Detail ausgestaltet werden müssen. Solange das Minimum erreicht wird, ist alles in Ordnung. Zumindest war das die ursprüngliche Idee.

Aber schon das erste BVG im Jahr 1985 legte einen Umwandlungssatz fest, damit auch für die Altersrente eine verbindliche Mindesthöhe gilt. Bei genauerer Überlegung handelt sich dabei jedoch um eine Ungeheuerlichkeit. Das Gesetz schreibt damit vor, wie lange wir leben und welche riskolose Rendite die Märkte abwerfen!

Heute, im Jahre 2021, liegt die riskolose Rendite unter null, während die Menschen immer älter werden. Parallel dazu ist der BVG-Umwandlungssatz fast gleich hoch geblieben. Die Pensionskassen müssen also zusätzlich Geld aufreiben, um das Minimum zu erfüllen. Eine Möglichkeit wäre

eine Anlagestrategie mit hohem Aktienanteil. Das Gesetz kennt aber auch hier eine Obergrenze und diverse weitere Vorschriften zu Sicherheit, Diversifizierung, Fremdwährung, Immobilienanteil und so weiter und so fort.

Die Pensionskassen müssen daher letztlich Gelder, die für die aktiven Versicherten gedacht waren, zu den Renten umleiten. Dieser Vorgang heisst Umverteilung.

Falls es eines Tages nichts mehr umzuverteilen gibt, weil das gesetzliche Minimum und die durchregulierten Anlagemöglichkeiten zu weit auseinanderklaffen, drohen zynische, aus grösstem Zwang heraus geborene Massnahmen. Beispielsweise könnte eine Pensionskasse eine Prämie für den Kapitalbezug einführen. Jeder Versicherte, der anstelle der Rente das ganze Guthaben bezieht, erhält CHF 5'000 geschenkt. Denn diese Prämie kostet die Pensionskasse immer noch weniger als eine lebenslängliche Rente. Oder die vorzeitige Pensionierung wird gleich ganz abgeschafft. Die Rente ist nur möglich, wenn das AHV-Rentenalter erreicht wird. Erfolgt die Kündigung vorher, z. B. mit 64 Jahren und sechs Monaten, wird nur das angesparte Guthaben als Freizügigkeitsleistung (Kapital) fällig. Solche Massnahmen sind natürlich zutiefst unsozial, wenn nicht gar antisozial, und heute zum Glück erst ein Gedankenspiel. Genauso waren es Negativzinsen vor sieben Jahren auch.

Was tun?

Die gute Nachricht ist, dass der Arbeitgebende heute und auch nach einer allfälligen «BVG-Reform 21» durchaus etwas tun kann. Ein gewisser Teil bleibt zwar immer von der Umverteilung betroffen. Gerade weil es sich beim BVG um eine Mindestvorschrift handelt, ist es zulässig bzw. explizit erwünscht, dass das Minimum übertroffen wird, also mehr gespart wird als gesetzlich vorgeschrieben. Dieses «mehr» heisst Überobligatorium. Die damit verbundenen Beiträge und freiwilligen Einzahlungen sind vollständig steuerwirksam. Da das Überobligatorium eben nicht obligatorisch ist, gelten hier weniger strenge Regeln.

Konkret kann das so aussehen, dass der Lohn in zwei Teile aufgeteilt wird. Der untere, obligatorische Teil wird in einer Standardpensionskasse versichert, der Teil darüber bei einer zweiten, rein überobligatorischen Pensionskasse. Diese zweite Pensionskasse kann die Umverteilung abstellen, indem sie beispielsweise einen korrekten Umwandlungssatz verwendet. Oder es gibt gar keine Renten, sondern nur Kapitaleistungen. Die Anlagestrategie kann erst noch selber gewählt werden. Wiederum gibt es zwei Möglichkeiten, dies zu tun.

Bei der ersten Variante gilt für alle Versicherten innerhalb eines Kollektivs dieselbe Anlagestrategie. Jeder Arbeitgebende verhält sich also wie eine kleine Pensionskasse.

Mit dieser Lösung können unter anderem die Vorsorge für Löhne ausserhalb des BVG-Obligatorium versichert und Steuern von Arbeitgebenden und Angestellten massgeblich reduziert werden. Aufgrund der Kollektivität ist theoretisch immer noch eine Unterdeckung möglich.

Bei der zweiten Variante, den sogenannten BVG 1e-Plänen für Lohnbestandteile ab CHF 129'060 pro Jahr (Stand 2021) und Person, wählt jede versicherte Person ihre eigene, individuelle Anlagestrategie aus. Die Performance der gewählten Strategie wird zu 100 Prozent dieser Person gutgeschrieben. Das gilt auch für negative Performances. Dafür ist – weil individuell und nicht kollektiv bestimmend – keine Unterdeckung möglich. Im Schnitt ergibt sich bei beiden Varianten eine höhere Verzinsung und damit letztlich eine höhere Altersvorsorge, ergänzt um steuerliche Vorteile.

Fazit

Eine regelmässige Analyse der Pensionskassensituation lohnt sich also aus verschiedenen Gründen: Vermeidung

von Umverteilung und Negativzinsen, Liquiditätsplanung, Wahrscheinlichkeit einer Unterdeckung, Entscheid über die Anlagestrategie, Steuern etc.

Mit einer modernen Vorsorgelösung steigern Unternehmen ausserdem ihre Attraktivität im Wettbewerb um die besten Talente sowie Fach- und Führungskräfte. Die Versicherten profitieren von einer Vorsorge, bei der sie mehr finanzielle Sicherheit im Alter haben und dabei erst noch Steuern sparen können.

Yves Goldmann, Pensionskassen-Experte SKPE und Kundenverantwortlicher bei PensExpert AG, Zürich, yves.goldmann@pens-expert.ch