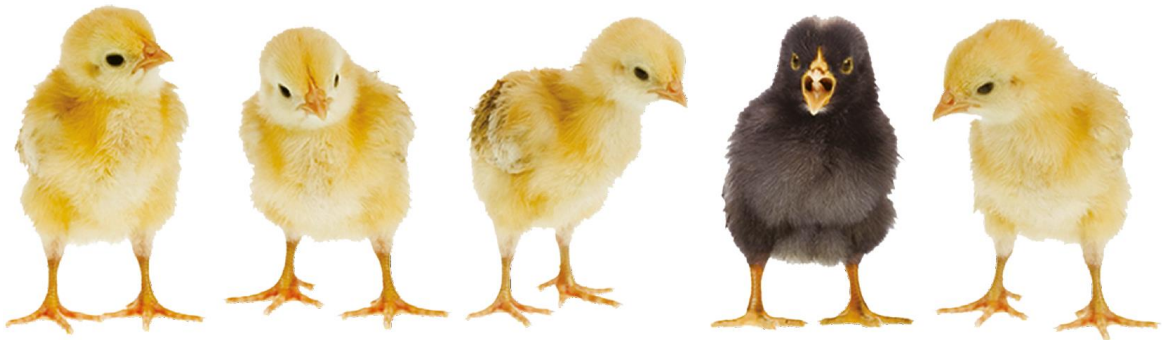


Fachschule für Personalvorsorge AG

Diplomausbildung eidg. dipl. Pensionskassenleiter/in
Diplomlehrgang 2015 – 2016

Wieviel Individualisierung verträgt die berufliche Vorsorge als kollektive Sozialversicherung? Ein Blick zurück und in die Zukunft



Verfasserin

Henriette Rietmann

Schönenbuchstrasse 4
4055 Basel

Betreuer / Diplomvater

Hanspeter Konrad

Direktor ASIP

lic. iur. Rechtsanwalt

Kreuzstrasse 26

8008 Zürich

Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der im Literaturverzeichnis angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Die wörtlich oder inhaltlich den im Literaturverzeichnis aufgeführten Quellen und Hilfsmitteln entnommenen Stellen sind in der Arbeit als Zitat bzw. Paraphrase kenntlich gemacht. Diese Diplomarbeit ist noch nicht veröffentlicht worden. Sie ist somit weder anderen Interessierten zugänglich gemacht noch einer anderen Prüfungsbehörde vorgelegt worden.

Impressum
Copyright: © 2016 Henriette Rietmann

Titelbild mit freundlicher Genehmigung der Firma Wolfgang Meyer Kommunikationsdesign,
<http://www.womey-marketing.de>

Vorwort

Die Entwicklung im Bereich der beruflichen Vorsorge wurde und wird von verschiedenen Anspruchsgruppen beeinflusst. Stand bei der Einführung der gesetzlichen Grundlage die Einkommenssicherung nach Beendigung der beruflichen Laufbahn im Vordergrund, sind heute die Deckung der Bedürfnisse der Versicherten mit ihren eigenen Lebensentwürfen ausschlaggebend für die Ausgestaltung des Leistungskataloges der Vorsorgeeinrichtungen. Daneben wirken sich die Internationalisierung und damit die Konkurrenz zu anderen Ausgestaltungsplänen der beruflichen Vorsorge auf die Entwicklung in der Schweiz aus. Dies zeigt sich zum Beispiel bei börsenkotierten Firmen, welche die im internationalen Umfeld angewandten Rechnungslegungsstandards (IFRS) anwenden. Die angelsächsische Beurteilung von Vorsorgeverpflichtungen in der Unternehmensbilanz steht dem Prinzip der getrennten Führung von Pensionskassenvermögen und Firmenvermögen in der Schweiz konträr gegenüber.

Die Diskussion zur freien Pensionskassenwahl kommt in mehr oder weniger regelmässigen Abständen neu auf. Eine Umsetzung könnte die Entsolidarisierung des Systems zur Folge haben und damit auch Komponenten der Kollektivität in Frage stellen. Geht man von einer Entwicklung mit wenigen grossen Playern als Anbieter aus, würde sich der Konkurrenzkampf zwischen Sammel-/Gemeinschaftsstiftungen und Anbietern von Lebensversicherungen ergeben. Die typische Arbeitgeberpensionskasse hätte bei einer vollen Wahlfreiheit kaum Überlebenschancen.

Das Thema Individualisierung zu Gunsten des Versicherten zieht sich seit 1985 durch sämtliche Gesetzes- und Verordnungsänderungen. Der wichtigste Schritt, dem Versicherten aufzuzeigen, dass die angesparten Guthaben Teil seines "Vermögens" sind, wurde mit der Einführung des Freizügigkeitsgesetzes (01.01.1995) gemacht. Die Aufhebung der "goldenen Fessel" trug dazu bei, die heute nicht mehr in Frage zu stellende Flexibilität am Arbeitsmarkt zu ebnen.

Die berufliche Vorsorge ist in der Schweiz stark verankert. Die Weiterentwicklung und Sicherung des Systems setzt voraus, dass Grundsätze teilweise neu zu definieren sind (Entwicklungen gesellschaftlicher Natur) oder systemkonform durchzuführen sind (Kapitaldeckungsverfahren ohne Umverteilungen). Diese Korrekturen sind in einem Umfeld, in welchem das Schlagwort "Rentenklau" immer wieder auftaucht, zur weiteren Vertrauensbildung anzugehen.

Die berufliche Vorsorge ist nach wie vor ein zentraler Sozialversicherungszweig, welcher das 3-Säulen-Konzept ausmacht.

Basel, im Juni 2016

Henriette Rietmann

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Inhaltsverzeichnis	4
Abbildungsverzeichnis.....	5
Tabellenverzeichnis.....	5
Abkürzungsverzeichnis	6
1 Management Summary	7
2 Einleitung.....	8
2.1 Begriffsabgrenzung.....	9
2.2 Systematik dieser Arbeit	12
3 Von den Anfängen bis 1972.....	13
4 1972 bis 1985.....	14
5 1985 bis 1995.....	15
6 1995 bis 2005.....	16
6.1 Auswirkungen des Freizügigkeitsgesetzes auf Finanzierung und Leistungen der Vorsorgeeinrichtungen.....	16
6.2 Einführung des Gesetzes über den Vorbezug von Mitteln der beruflichen Vorsorge für das Wohneigentum (WEF, 01.01.1995).....	18
6.3 Freie Wahl der Pensionskasse	20
6.3.1 Studien durch das Eidg. Departement des Innern und des BSV.....	21
6.3.2 Individualisierung und Entsolidarisierung	22
6.3.3 Versicherungstechnische Aspekte bei einer freien Pensionskassenwahl.....	23
6.3.4 Flexibilisierung als massvolles Individualisierungsziel.....	23
6.3.5 Sozialpolitische Aspekte einer kollektiven Vorsorge.....	24
6.3.6 Zusammenfassung "freie Wahl der Pensionskasse"	25
6.4 Entwicklungen in den späten 90er-Jahren.....	25
7 2005 bis Gegenwart	27
7.1 1. BVG-Revision 2004 – 2006	27
7.2 Wahl der Anlagestrategie und deren Folgen für die Vorsorgeeinrichtung.....	28
8 Einfluss von Reformansätzen in anderen Sozialversicherungen auf die berufliche Vorsorge	30
8.1 Ergänzungsleistungen (EL).....	30
8.2 Altersvorsorge 2020 (AV2020).....	33
9 Herausforderungen in der Zukunft an eine kollektive (Sozial-)Versicherung.....	35
9.1 Sicherung des Kapitaldeckungsverfahrens als Finanzierungsform.....	35
9.2 Beibehalten der kollektiven Äquivalenz von Finanzierung und Leistung.....	41
9.3 Gesellschaftliche Entwicklungen fordern Flexibilität und brauchen den kollektiven Schutz eines Systems.....	46
9.4 Förderung der Selbstverantwortung der Versicherten.....	49
9.5 Sicherung einer effizienten Durchführung der beruflichen Vorsorge.....	51
10 Fazit / Schlussbemerkung	52
Literaturverzeichnis	54

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zeitliche Einordnung von Entwicklungen in der beruflichen Vorsorge	12
Abbildung 2: Umfrageergebnis zu Entsolidarisierungseffekten durch FZG (Sterchi & Pfister, 2003, S. 21).....	17
Abbildung 3: Entwicklung Anzahl Vorsorgeeinrichtungen (mit reglementarischen Leistungen) 1994 – 2013 (BSV, 2016).....	19
Abbildung 4: Entwicklung Ausgaben / Anzahl Bezüger von EL 2006 bis 2015 (BSV, 2016).....	31
Abbildung 5: Entwicklung Anteil IV-Rentner die EL beziehen sowie Entwicklung Anteil IV-Rentner mit BVG-IV-Rente	32
Abbildung 6: Lesebeispiel für das verfügbare Einkommen im geltenden Rentensystem abgestuft nach IV-Grad.....	33
Abbildung 7: Risikofähigkeit und Risikobereitschaft versus Alter (10 entspricht hoher Risikofähigkeit / Risikobereitschaft)	39
Abbildung 8: Individuelle Äquivalenz – links "Junger Aktiver" rechts "Älterer Aktiver"	42
Abbildung 9: Risikoverteilung bei der kollektiven Äquivalenz im Schema an einer "Gausschen Normalverteilung"	43

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: EL-Finanzierung nach Versicherungszweig, 2006 bis 2015 T2.2 / Ausgaben (EL-Statistik 2015, BSV).....	30
Tabelle 2: Bestandteile der Risikoprämie	43
Tabelle 3: Beispielkarriereverlauf und soziale Sicherung der 1. und 2. Säule	47

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Erklärung
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
AHVG	Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung
Art.	Artikel
ASIP	Schweizerischer Pensionskassenverband
BGE	Bundesgerichtsentscheid
BFS	Bundesamt für Statistik
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
BV	Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge
BVV 1	Verordnung über die Aufsicht in der beruflichen Vorsorge
BVV 2	Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge
EL	Ergänzungsleistungen
FINMA	Eidgenössische Finanzmarktaufsicht
FRP	Fachrichtlinien der schweizerischen Kammer der Pensionskassen-Experten
FZG	Bundesgesetz über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (Freizügigkeitsgesetz)
FZL	Freizügigkeitsleistung
FZV	Verordnung über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge
IFRS	International Financial Reporting Standards
IV	Eidgenössische Invalidenversicherung
IVG	Bundesgesetz über die Invalidenversicherung
OR	Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht)
PK	Pensionskasse
SKPE	Schweizerische Kammer der Pensionskassen-Experten
VAG	Bundesgesetz betreffend die Aufsicht über Versicherungsunternehmen (Versicherungsaufsichtsgesetz)
WEF	Wohneigentumsförderung mit Mitteln der beruflichen Vorsorge (Gesetz/Verordnung)
ZGB	Schweizerisches Zivilgesetzbuch

1 Management Summary

Die berufliche Vorsorge als massgebender Teil der sozialen Absicherung für die Risiken **Alter**, **Tod** und **Invalidität** ist sowohl gesellschaftlichen als auch wirtschaftlichen Entwicklungen ausgesetzt. Analysiert man Häufigkeit und Trend von Individualisierungsmerkmalen vor und nach Inkrafttreten der gesetzlichen Grundlagen im Jahre 1985, so ist erst nach der Einführung des Obligatoriums die Rede von individualisierten Ansprüchen.

Der Blick zurück ist auch gekennzeichnet von Ideen, welche nicht umgesetzt wurden. Das Thema der freien Wahl der Pensionskasse wurde unterschiedlich analysiert und die Risiken, die ein solcher Systemwechsel mit sich gebracht hätte, wurden höher bewertet als die Chancen. Im Zuge der immer dichter werdenden Regulierungen, wird dieses Thema unter dem Blickwinkel einer professionellen Durchführung der beruflichen Vorsorge sicher erneut diskutiert werden. Zudem ist beim Thema Wahl der Anlagestrategie (1e-Pläne) der Wechsel der Vorsorgeeinrichtung problematisch. Den Vorsorgeanbieter vom Arbeitgeber zu entkoppeln würde einen Lösungsweg darstellen.

Die berufliche Vorsorge steht vor neuen Herausforderungen. Individualisierung ist nur eine davon. Die beleuchteten Aspekte zur Sicherung des Kapitaldeckungsverfahrens, Beibehaltung der kollektiven Äquivalenz von Finanzierung und Leistung, Miteinbezug der gesellschaftlichen Entwicklungen, Förderung der Selbstverantwortung der Versicherten und die Sicherung einer effizienten Durchführung sind jene Themen, die im Kontext zur Individualisierung betrachtet werden. Eine Zielvereinbarung zu definieren, welche weisend für die Zukunft sein kann, hilft, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren. Einerseits soll die Individualisierung nicht zu einer Verzettelung der Grundsätze der beruflichen Vorsorge führen. Andererseits haben die versicherten Personen ein Anrecht auf bedürfnisgerechte Lösungen und Angebote. Drittens sind die Rahmenbedingungen so auszugestalten, dass die finanzielle und systemische Sicherung der beruflichen Vorsorge gewährleistet werden kann.

Das Solidaritätsprinzip geniesst im Sozialversicherungsrecht ein starkes Gewicht und Ansehen. In der beruflichen Vorsorge wird die Solidarität im Sinne von ungerechtfertigten Umverteilungen stark beansprucht. Korrekturen zur Stabilisierung des Kapitaldeckungsverfahrens im Sinne einer individualisierten Sparform sind weiter zu verfolgen. Wobei mehr Transparenz nebst Vertrauen auch Ängste und Unsicherheiten hervorrufen kann.

2 Einleitung

Die erfolgreiche Führung einer Vorsorgeeinrichtung setzt voraus, sich mit Themen der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung auseinanderzusetzen. Die berufliche Vorsorge ist kein isoliertes Gebilde. Erfolg und Misserfolg hängen vom Erkennen und Antizipieren dieser Entwicklungen sowie dem entsprechenden Reagieren und Agieren auf diese ab. Nicht nur die Finanzierbarkeit des Systems ist immer wieder zu prüfen, sondern auch die Akzeptanz bei den Sozialpartnern und den Versicherten.

Das seit über 40 Jahren in der Bundesverfassung definierte Konzept der drei Säulen¹ zur finanziellen Sicherung des Alters-, Todes- und Invaliditätsfalles ist nach wie vor aktuell. Die Ausgestaltung mit den unterschiedlichen Finanzierungssystemen (Umlage- versus Kapitaldeckungsverfahren) der 1. und 2. Säule sowie die unterschiedliche Ausgestaltung der Rechtsträger (öffentlich-rechtliche Ausgleichskassen versus vorwiegend privatrechtliche Vorsorgeeinrichtungen) sichern das Konzept dieser Säulen.

Die Sicherung des Kapitaldeckungsverfahrens als Finanzierungsform ist eine Herausforderung für die Weiterentwicklung und den Bestand der 2. Säule. Die aufgrund der aktuell stark unter Druck geratenen Anlagerenditen im Bereich von festverzinslichen Anlagen haben dazu geführt, dass Umlagen zur Deckung der Verpflichtungen notwendig wurden, welche über die systemisch gewollten Solidaritäten hinausgehen.

Die berufliche Vorsorge beinhaltet Grundsätze von Solidaritäten. Dieser Aufbau benötigt zum einen ein genügend grosses Kollektiv, welches die Risiken zu Tragen vermag und damit ein genügend grosses Anlagevolumen, um mit einer diversifizierten Anlagestrategie Anlagerisiken zu mindern. Dadurch entsteht die Voraussetzung, dass die finanziellen Verpflichtungen jederzeit gedeckt sind (Art. 65, Abs. 1 BVG: "Die Vorsorgeeinrichtungen müssen jederzeit Sicherheit dafür bieten, dass sie die übernommenen Verpflichtungen erfüllen können.")². Die Grenzen zwischen "gerechter Solidarität" und "ungerechter Umverteilung" sind nicht klar definiert. Eine Neujustierung des Vorsorgesystems³ kann einen neuen Ansatz darstellen und setzt bei der Bildung verschiedener Risikogruppen an, die unterschiedlich beurteilt werden.

Die sich verändernden gesellschaftlichen Normen und Ansichten zur Lebensarbeitszeit, zur Teilzeitbeschäftigung und zu multiplen Arbeitsverhältnissen, verlangen eine Flexibilisierung der be-

¹ Vgl. Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV) Art. 111–113 (Art. 34^{quater} alt)

² Vgl. Art. 65, Abs. 1 BVG

³ Vgl. Fischer, G., Dr., Ein Vorschlag zur Sanierung der beruflichen Vorsorge, Swissscanto Asset Management, 2012

rufflichen Vorsorge. Die 2. Säule muss diese gesellschaftlichen Bedürfnisse aufnehmen. Es müssen Lösungen erarbeitet werden, die dem Aspekt einer Sozialversicherung / kollektiven Versicherung gerecht werden.

Die Pensionskassen sind gefordert Lösungen anzubieten, die das Erreichen der Leistungsziele ermöglichen. Dabei können sie aufgrund der demografischen Entwicklung nicht mit prosperierenden Beitragseinnahmen rechnen. Bei der Einführung von individuellen Beitragsplänen ist darauf zu achten, dass die kollektive Äquivalenz weiterhin gültig bleibt. Das heisst, den kollektiv definierten Leistungsansprüchen wird die kollektive Finanzierung gegenübergestellt.

Diese Diskussionen und die negativ besetzte mediale Erscheinung (Stichwort Rentenklau) haben mich dazu bewegt, mich dem Thema der weitergehenden Individualisierung in dieser Diplomarbeit zu widmen. In Gesprächen mit Personen aus der Vorsorgelandschaft konnte ich feststellen, dass unterschiedliche Ansichten über Individualität und Solidarität bestehen. Die meisten Fachleute sind davon überzeugt, dass die berufliche Vorsorge nicht zu einem Säule 3a-Sparmodell verkommen darf. Einige dieser Stimmen zitiere ich in dieser Arbeit.

Ich danke all diesen Personen für ihre wertvollen Anregungen und Meinungen. Ebenfalls danke ich Hanspeter Konrad für die Betreuung dieser Arbeit und meinem Umfeld für Verständnis und Geduld.

Zur besseren Lesbarkeit der Arbeit wird die männliche Form verwendet. Selbstverständlich sind immer beide Geschlechter gemeint. Bevor auf die Systematik der Arbeit, die Aufarbeitung der Vergangenheit sowie die Herausforderungen der Zukunft eingegangen wird, folgen nachstehend Erläuterungen zu den verwendeten Begriffen und deren Abgrenzungen.

2.1 Begriffsabgrenzung

Die Begriffe Kollektivität, Solidarität und Individualisierung haben im Bereich der Sozialversicherungen starke Bedeutung und werden in Diskussionen von Vertretern konträrer Standpunkte zur Verteidigung der Systeme oft verwendet. Die nachfolgenden Erläuterungen geben einen kurzen Überblick.

Kollektivität

Im Sozialversicherungsbereich setzt Kollektivität bei einer definierten Gemeinschaft an. Diese Gemeinschaft verfolgt ein gemeinsames Ziel, welches in der Regel gemeinsam finanziert wird und zu Leistungen führt. Diese müssen nicht in jedem Fall gewährt werden, stehen grundsätzlich aber jeder Person dieser Gemeinschaft zu. In der beruflichen Vorsorge ist der Versichertenschutz auf gesetzlicher Ebene in Art. 1, Abs. 1 BVG wie folgt definiert: "*Berufliche Vorsorge umfasst alle*

Massnahmen auf **kollektiver** Basis, die den älteren Menschen, den Hinterbliebenen und Invaliden beim Eintreten eines Versicherungsfalles (Alter, Tod oder Invalidität) zusammen mit den Leistungen der eidgenössischen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (AHV/IV) die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise erlauben." ⁴ In der Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVV 2) ⁵ wird in Kapitel 1 – Grundsätze der beruflichen Vorsorge – Abschnitt 2 die Kollektivität näher umschrieben. Neben dem Grundsatz, dass die Vorsorgepläne nach kollektiven Kriterien zu erstellen sind (Art. 1c BVV 2), ist die Wahlmöglichkeit zwischen Vorsorgeplänen (Art. 1d BVV 2) und die Wahl der Anlagestrategie (Art. 1e BVV 2) definiert. Als Voraussetzung für die Kollektivität hat die Vorsorgeeinrichtung oder das Vorsorgewerk in ihrem Reglement eines oder mehrere Kollektive von Versicherten vorzusehen und für jedes Kollektiv einen Vorsorgeplan zu definieren.

Wichtig für ein funktionierendes Kollektivitätsprinzip ist die Stabilitätssicherung des Systems, wenn besondere, versicherte Schadenfälle eintreten. Im Kollektivitätsprinzip steckt neben der Leistungsausrichtung an die Gemeinschaft auch das gemeinsame Tragen der eingegangenen Risiken.

Beispiel: Berechnung Altersrente: Mit der Anwendung eines einheitlichen Umwandlungssatzes für eine definierte Altersgruppe wird den individuellen Gegebenheiten der versicherten Person nicht Rechnung getragen. Ein unverheirateter Versicherter ist einem verheirateten Versicherten gleich gesetzt. Obwohl die voraussichtlichen Kosten der künftig geschuldeten Alters- und Hinterlassenenrenten beim verheirateten Versicherten statistisch höher ausfallen.

Solidarität

Die Sozialversicherungen in der Schweiz gehen immer vom Solidaritätsprinzip aus. Für die Solidarität wird ein Kollektiv vorausgesetzt. Darüber hinaus akzeptiert Solidarität Ungleichheiten. Ungleichheiten in der Gewährung von Leistungen oder der Unterstützung beim Nachweis eines Bedarfs. Es erfolgt damit ein gesellschaftliches "Tauschprinzip", bei dem Geben (Finanzieren) und Nehmen (Konsumieren) nicht unmittelbar in Balance sein müssen. Erst wenn sich eine Gesellschaft für diese Art des Tausches und der gegenseitigen finanziell-sozialen Absicherung ausspricht, kann dieses System funktionieren.

Die Förderung von Eigenverantwortung des Individuums kann in einem System mit vielen Solidaritäten nur bis zu einem gewissen Mass erwünscht sein, da ein Solidaritätsprinzip von einer

⁴ Vgl. Art. 1, Abs. 1 BVG

⁵ Vgl. BVV 2, Kapitel 1, Abschnitt 2

grossen Zahl Versicherter abhängig ist. Mit der Förderung von Individualität zulasten des Kollektivs und der Solidarität des Kollektivs kann sich auf Dauer eine Negativspirale entwickeln, welche die Errungenschaften im Bereich der sozialen Sicherheit in der Schweiz in Frage stellt.

Beispiel: Unterschiedliche Verzinsung der Altersguthaben der Aktiven und der Verzinsung der Deckungskapitalien der Rentenbezüger: Ist der technische Zinssatz der Deckungskapitalien höher als die effektiv gewährten Zinsen auf den Altersguthaben der Aktiven, findet eine Quersubventionierung bei der Renditeverteilung statt. Dies wird aus Solidarität akzeptiert, so lange alle Beteiligten davon ausgehen, dass beide Gruppen langfristig gleich viel Zins erhalten und sich kurzfristige Benachteiligungen ausgleichen.

Individualisierung

Die Finanzierung der beruflichen Vorsorge wird durch den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber solidarisch getragen. Die Ausgestaltung der Finanzierung der beruflichen Vorsorge basiert auf dem Versichertenkollektiv und muss kongruent zu den Leistungsansprüchen des Kollektivs sein. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass die Zunahme einer Selbstbestimmung bezüglich der Finanzierung auch zu einer Selbstdefinition der zu gewährenden Leistungen führt. Mit dem Freizügigkeitsanspruch wird ein individueller Anspruch der versicherten Person ausgewiesen. Mit der Umwandlung des Freizügigkeitsanspruchs in einen Rentenanspruch wird die individuelle Zuordnung zur kollektiven und damit verbunden dem Solidaritätsprinzip unterstehenden Verpflichtung der Vorsorgeeinrichtung.

Beispiel: Vorbezug von Mitteln der beruflichen Vorsorge für Wohneigentumsförderung: Auszahlung des bis zum Zeitpunkt des Vorbezuges angesparten Altersguthabens, welches aus den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen sowie dem Zins besteht.

Flexibilisierung

Eng verbunden sind die Begriffe Individualität und Flexibilität. Teilweise werden diese Begriffe auch synonym verwendet. In dieser Arbeit steht Flexibilität für die Wahlmöglichkeit, welche dem einzelnen Versicherten zur Verfügung gestellt wird, die jedoch das kollektive Äquivalenzprinzip wahrt.

Beispiel: Aufschiebung Bezug Altersrente: Wahl bei einer Fortführung der Erwerbstätigkeit nach Erreichen des AHV-Alters (ordentliches Rücktrittsalter) den Rentenbezug aufzuschieben. Dies je nach reglementarischer Ausgestaltung mit oder ohne Beitragspflicht. Wobei der spätere Rentenbezug einen höheren Umwandlungssatz zur Folge hat.

2.2 Systematik dieser Arbeit

Die vorliegende Arbeit untersucht in einem ersten Teil die Entwicklung der beruflichen Vorsorge mit Blick auf das Wechselspiel zwischen Individualisierung und Kollektivität in fünf zeitlichen Abschnitten (siehe Abbildung 1). Die Unterteilung der Abschnitte lehnt sich an die Einführung von bedeutenden gesetzlichen Vorgaben resp. der durch die Verfassung vorgegebenen Ziele bezüglich Ausgestaltung und Finanzierung der sozialen Sicherheit im Bereich Alter, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge.

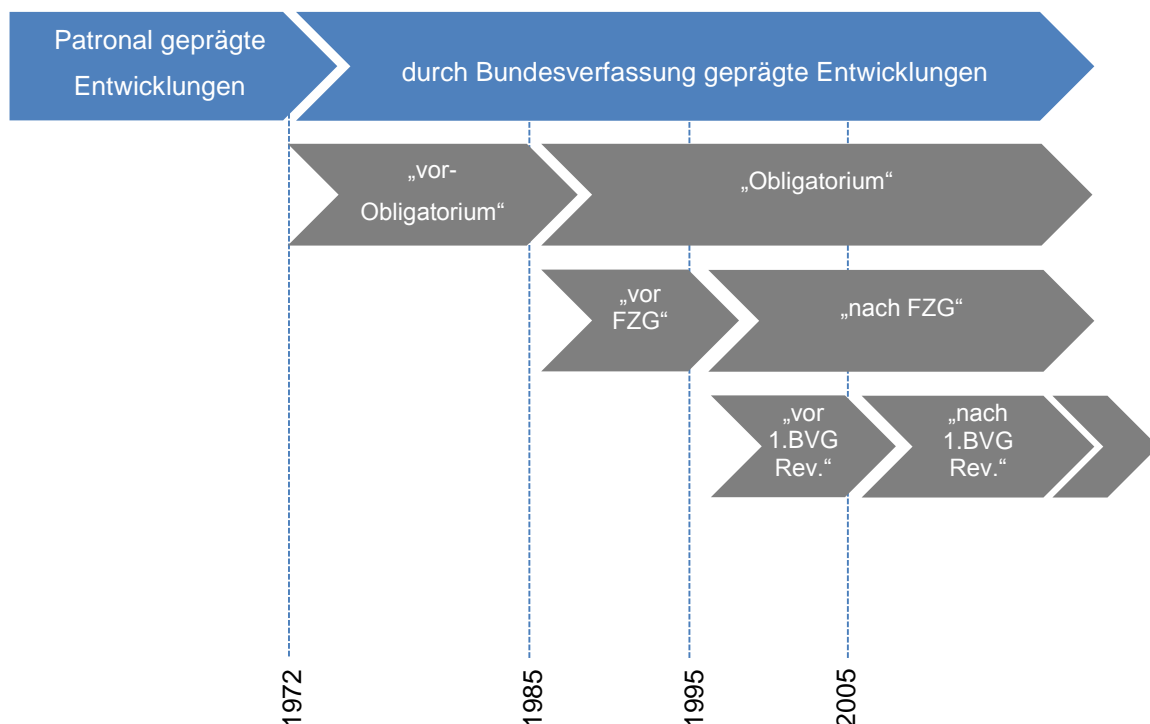


Abbildung 1: Zeitliche Einordnung von Entwicklungen in der beruflichen Vorsorge

Im zweiten Teil der Arbeit wird auf die Herausforderungen und möglichen Entwicklungen eingegangen. In diesem Teil werden auch Meinungen von anerkannten Fachpersonen der beruflichen Vorsorge zitiert, welche als Einzelvoten die Stimmung unter Fachleuten um die berufliche Vorsorge aufzeigen sollen. Näher erklärt werden, nebst Aussagen zur Notwendigkeit der Sicherung des kollektiven Gedankengutes, auch Überlegungen über die Tragfähigkeit des Kapitaldeckungsverfahrens in Zeiten von "überbordenden" und immer stärker strapazierten Solidaritäten durch systemfremde Umverteilungen betrachtet.

3 Von den Anfängen bis 1972

Noch bis weit in die 50er-Jahre des 20. Jahrhunderts wurde die berufliche Vorsorge als Teil des patronalen Unternehmertums verstanden. Ob es eine Vorsorge gab und wie diese ausgestaltet wurde, lag in den Händen des Arbeitgebers und folgte seinem Verständnis der "Fürsorgepflicht". Die Leistungen wurden daher auch als Individualleistung angesehen, da kein Rechtsanspruch geltend gemacht werden konnte. Dies steht ganz im Gegensatz zur AHV, welche von Anfang an als Volksversicherung ausgestaltet wurde.

Die erste Gründungswelle von patronal geführten Stiftungen und Fonds setzte Anfangs des 20. Jahrhunderts ein und erfolgte freiwillig ohne jegliche rechtliche Normierung. Die zweite Welle fand Ende der 50er- bis Mitte der 60er-Jahre des 20. Jahrhunderts statt. Hier wurden vor allem Gemeinschaftsstiftungen auf Basis von Fachverbänden gegründet (z.B. Pensionskasse Metzger, 1959⁶). Den Verbandsmitgliedern wurde die Teilnahme an der beruflichen Vorsorge ermöglicht, ohne dass sie dafür selber eine Stiftung gründen mussten.

Rechte der Destinatäre bestanden bis 1958 praktisch keine. Wurde die Vorsorgestiftung auch aus Beiträgen des Arbeitnehmers finanziert, war dies besonders störend. Mit Aufnahme des Art. 89^{bis} im ZGB (Stiftungsrecht) und dem Art. 343^{bis} im OR (Arbeitsrecht) wurde 1958 einerseits die Grundanforderung an eine Stiftung festgehalten und andererseits im Arbeitsrecht ein erster Anspruch auf Austrittsleistung definiert⁷. Die Bestimmungen über die "Personalfürsorgestiftungen" beinhalteten unter anderem das Mitwirkungsrecht der Arbeitnehmer, sofern sie Beiträge in die Stiftung entrichteten. Weiter wurde dem Arbeitnehmer ein Recht zur Klage eingeräumt, um Rechtsansprüche an Stiftungsmittel geltend zu machen. Die Bestimmungen im OR betrafen die Verpflichtung der rechtlichen Verselbständigung von Vorsorgeeinrichtungen und die erste Regelung das Anrecht auf Freizügigkeitsleistung betreffend.

Mit der Revision des Art. 343^{bis} OR zum Art. 331 OR im Jahr 1971 wurde der Untertitel "Personalfürsorge" (heute: Personalvorsorge) eingefügt und eine Erweiterung des Anspruchs auf die Freizügigkeitsleistung sowie der paritätischen Beitragspflicht des Arbeitgebers festgelegt. Es bestand nun nach einer mehr als fünf Jahre dauernden Unterstellung in der Vorsorgeeinrichtung ein Anrecht auf Beiträge des Arbeitgebers. Nach dreissig Jahren Zugehörigkeit sogar auf 100% resp. auf das gesamte Vorsorgeguthaben inklusive Zins⁸.

⁶ Vgl. Homepage: www.ahvpkmetzger.ch/Pensionskasse, abgerufen am 26.06.2016

⁷ Vgl. Brühwiler, J., in 25 Jahre BVG, Entstehung, Weiterentwicklung und Zukunft der beruflichen Vorsorge in der Schweiz, herausgegeben von Werner C. Hug, Bern, 2010

⁸ Vgl. Art. 331 OR (1971)

4 1972 bis 1985

Mit der Volksabstimmung von 1972, bei welcher das 3-Säulen-Konzept als Grundsatz in die Bundesverfassung aufgenommen wurde, wurde der Auftrag an das Parlament und die Behörden zur Ausgestaltung eines Vorsorgesystems – das sich an weite Teile der Bevölkerung richtet – erteilt. Die Gesetze über die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (AHVG, IVG) waren bereits umgesetzt. Die Existenzsicherung mittels des Gesetzes über die Ergänzungsleistungen war als temporäre Lösung ebenfalls eingeführt. Die berufliche Vorsorge musste auf Gesetzesstufe erarbeitet und umgesetzt werden. Die mit der Revision des Arbeitsvertragsrechts aufgenommenen Bestimmungen im Obligationenrecht (OR) regelten bereits die rechtliche Verselbständigung sowie die Beitragspflicht zu mindestens 50% des Arbeitgebers (Art. 331, OR)⁹ und die Gewährung der Austrittsleistung.

Die unterschiedlichen Finanzierungsverfahren der 1. und 2. Säule implizieren bereits unterschiedliche Betrachtungsweisen aus Sicht der Versicherten bezüglich einer kollektiven und individuellen Versicherung. Die AHV/IV setzt innerhalb des Kollektivs der versicherten Personen auf grosse Solidaritäten zwischen den Beitragspflichtigen, den Leistungsbezüglern und den künftigen Leistungsbezüglern ohne Beitragspflicht. Das im Umlageverfahren finanzierte System der AHV orientiert sich einerseits am Generationenvertrag, andererseits sind auch Leistungen an Versicherte möglich, welche nie einer Beitragspflicht unterstanden. Weiter ist die Solidarität der in einem System ohne Beitragsplafond jedoch mit nach oben begrenzten Leistungen ein Bekenntnis zur Umverteilung innerhalb des Gesamtkollektivs.

Die berufliche Vorsorge – auf der Grundlage des Kapitaldeckungsverfahrens – nutzt einen definierten Sparprozess, um das verfassungsmässig festgelegte Leistungsziel zu erreichen. Als Teil der Finanzierung oder als weiterer Beitragszahler wird die Zinsgutschrift, die ein zentrales Element der beruflichen Vorsorge ist, auf den bestehenden Guthaben betrachtet. Die Ausgestaltung der Pläne und die damit verbundenen anwartschaftlichen Leistungen gingen bis Ende der 90er-Jahre von einer konstanten Zinsgutschrift aus.

Der auf Freiwilligkeit basierenden Arbeitgeberverantwortung gegenüber den Arbeitnehmern musste mit der Einführung der beruflichen Vorsorge auf Gesetzesebene Rechnung getragen werden. Einerseits sollte es nicht zu einem Abbau von bereits erreichten sozialen Leistungen kommen, andererseits musste ein wirtschaftsverträglicher Weg gefunden werden, um die gesetzliche Unterstellungspflicht (Obligatorium) einführen zu können.

⁹ Vgl. Art. 331 OR

5 1985 bis 1995

Die Epoche 1985 bis 1995 ist geprägt von der Einführung des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG). Die politische Diskussion zur Einführung der gesetzlichen Grundlagen begann bereits in den 70er-Jahren. Mit dem aus der Verfassung abgeleiteten Ziel, dass die gewohnte Lebenshaltung in angemessener Weise fortgeführt werden soll, ist man davon ausgegangen, dass eine Ersatzquote von 60% mittels Renten der 1. und 2. Säule erreicht werden soll. Der Gesetzesentwurf hat als Ziel der Altersleistung eine "obligatorische Rente von 40% des koordinierten Lohnes" vorgesehen¹⁰. Diese Ausgestaltung wäre einem gesetzlich verordneten Leistungsprimat gleichgekommen. Durch die wirtschaftliche Entwicklung musste jedoch ein Kompromiss gefunden werden, um die gesetzliche Grundlage mehrheitsfähig zu gestalten und vom Parlament genehmigt zu werden.

Mit der Übernahme von Beitragsprimatsplänen als Gestaltungsform ist, rückblickend betrachtet bereits bei der gesetzlichen Umsetzung, ein auf Individualisierung ausgerichteter Sparprozess eingeführt worden. Der grosse Vorteil war, dass die Einführung des Obligatoriums ohne Übergangsbestimmungen zur Sicherung eines Leistungsziels erfolgen konnte.

Die für eine versicherte Person angesparten Beiträge inklusive der Verzinsungen sind in Leistungen umzuwandeln. Dies zeugt davon, dass sich die Äufnung des Sparguthabens nach dem Individuum ausrichtet. Die Höhe der Sparbeiträge ergibt sich aus dem effektiv erzielten AHV-Einkommen und kennt keine Solidaritäten zum Ausgleich von sozialen Unterschieden. Eine Umverteilung von Altersguthaben ist während der Ansparphase nicht vorgesehen. Die Führung des individuellen Altersguthabens und dessen Umwandlung in eine Leistung ist die Basis.

Im Leistungsprimat mit einer Durchschnittsfinanzierung ist der kollektive Gedanke bei der Finanzierung nach wie vor zu finden. Wobei hier Grenzen gesetzt wurden, als per 01.01.1995 das Freizügigkeitsgesetz in Kraft getreten ist, welches die nachfolgende Periode prägte.

¹⁰ Vgl. Bundesblatt Nr. 4, 1976, Botschaft des Bundesrates an die Bundesversammlung zum Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge, ab Seite 149 (75.099)

6 1995 bis 2005

Diese Epoche beginnt mit einem Meilenstein, der Einführung des Bundesgesetzes über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge ¹¹. Bis Ende 1994 galt in der beruflichen Vorsorge das Prinzip der "goldenen Fessel", da die Höhe der Austrittsleistung nach wie vor auf der seit 1958 gültigen gesetzlichen Grundlage berechnet wurde. Bereits kurz nach Einführung des BVG wurde Kritik geübt, nach welcher der Rückbehalt von Vorsorgegeldern bei einem Arbeitgeberwechsel dazu führe, dass das verfassungsmässige Ziel der Ersatzquote bei Alterspensionierung nie erreicht werden könne.

Die Einführung des Freizügigkeitsgesetzes (FZG) hat diese Ungerechtigkeit aufgehoben und damit die Vorsorgeeinrichtungen auch vor neue Fragen zur Finanzierung ihrer Leistungen gestellt. Durch die sehr gute wirtschaftliche Lage gegen Ende der 90er-Jahre und der erwirtschafteten hohen Renditen wurde die Auswirkung der im FZG festgelegten Mindestverzinsung und der daraus abgeleiteten Leistungsansprüche lange unterschätzt.

Gleichzeitig zum FZG wurde per 01.01.1995 auch die Möglichkeit zum Vorbezug von Mitteln der beruflichen Vorsorge für selbstbewohntes Wohneigentum eingeführt. Mit dem Anrecht, Vorsorgemittel bereits während der Ansparphase verwenden zu können, wurde der Individualisierung weiter Vorschub geleistet.

6.1 Auswirkungen des Freizügigkeitsgesetzes auf Finanzierung und Leistungen der Vorsorgeeinrichtungen

In einer vom Bundesamt für Sozialversicherung im Jahr 2002 in Auftrag gegebenen Studie wurde die Wirkung des Freizügigkeitsgesetzes analysiert. Dabei wurde ebenfalls der Frage nachgegangen, ob das "FZG zu einer verstärkten Entsolidarisierung bzw. Individualisierung geführt hat" ¹². Nebst den positiven Aspekten der Einführung des FZG's für den Arbeitnehmer, hat der Wegfall der Mutationsgewinne aus zurückgehaltenen Austrittsleistungen bei den Pensionskassen dazu geführt, dass Kassen einen Primatswechsel zum Beitragsprimat durchgeführt haben ¹³. Gestützt auf Aussagen der befragten Pensionskassen wird klar, dass die Einführung des FZG's den Trend zur zunehmenden Individualisierung bzw. Entsolidarisierung der 2. Säule verstärkt hat (siehe Abbildung 2).

¹¹ Vgl. Freizügigkeitsgesetz, FZG, 17.12.1993

¹² Vgl. Wirkungsanalyse des Freizügigkeitsgesetzes (FZG), Forschungsbericht Nr. 16/03, 2003

¹³ Vgl. Wirkungsanalyse des Freizügigkeitsgesetzes (FZG), Forschungsbericht Nr. 16/03, 2003, Seite 22/23

"Das Freizügigkeitsgesetz hat den Trend zu einer zunehmenden Individualisierung bzw. Entsolidarisierung der 2. Säule noch verstärkt"

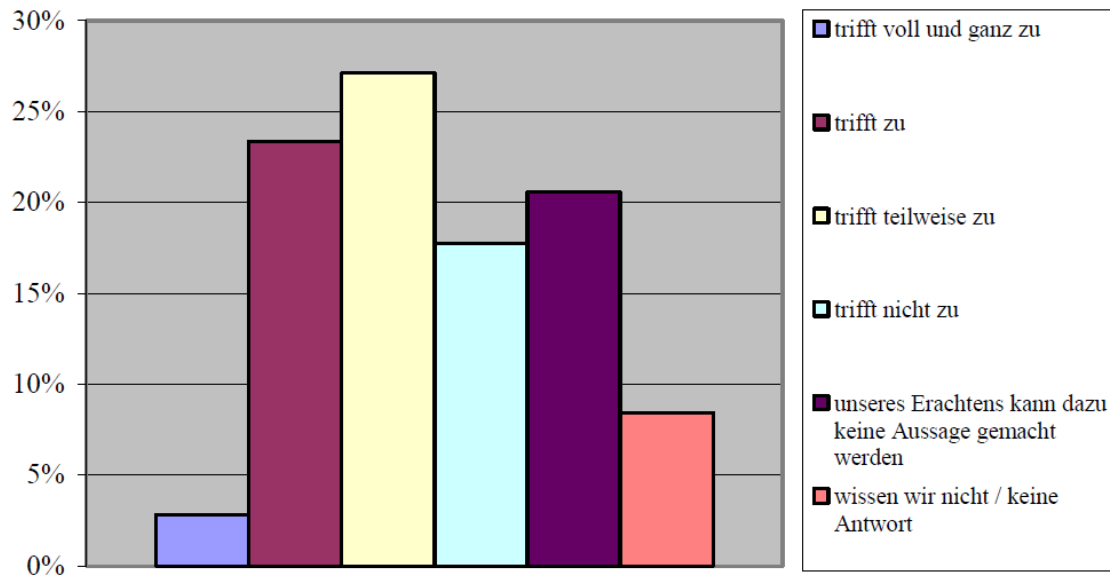


Abbildung 2: Umfrageergebnis zu Entsolidarisierungseffekten durch FZG (Sterchi & Pfister, 2003, S. 21)

Mit der Einführung des FZG's ist aufgrund der wegfallenden Mutationsgewinne der Druck auf die Kapitalerträge als dritten Beitragszahler erhöht worden, da eine Quelle von Mitteln zur Umverteilungen weggefallen ist. Auch hat die ausgeweitete Berechnung der Austrittsleistung Auswirkungen auf noch geltende Einheitstarife gehabt. Der Wechsel auf Staffelbeiträge analog des BVG's führte zu einem Abbau von Solidaritäten zwischen jüngeren und älteren Versicherten (Minderbelastung jüngerer Versicherter).

Das Ausweisen der Austrittsleistung auf dem jährlich zu erstellenden Vorsorgeausweis hat den Versicherten aufgezeigt, über welche Vermögen sie in gebundener Art verfügen. Nebst dem Umstand, dass die Höhe der Freizügigkeitsleistungen (FZL) tendenziell gestiegen ist, wurde auch die Übertragung der Gelder verbessert, so dass die Kapitalbildung des einzelnen Versicherten durch die Übertragung der FZL zugenommen hat.

6.2 Einführung des Gesetzes über den Vorbezug von Mitteln der beruflichen Vorsorge für das Wohneigentum (WEF, 01.01.1995)

Mit der Neuordnung der Freizügigkeitsleistung wurde deutlich, dass die Versicherten über gebundene Mittel verfügen, welche auch in einer anderen Art der Vorsorge als in Rente im Alter bezogen werden können. Damit war dem Erfolg der individuell abrufbaren Mittel zur Finanzierung von Eigenheim der Weg geebnet. Alleine das Wissen um die Möglichkeit und die Sichtbarkeit der vorhandenen Mittel auf dem jährlich zur Verfügung gestellten Vorsorgeausweis weckte die Begierlichkeiten vieler Versicherten und generierte eine gewisse Anspruchshaltung.

Die Wirkungsanalyse zum WEF ¹⁴ stellte ebenfalls die Frage nach der Entsolidarisierung unter den Versicherten in der beruflichen Vorsorge. Die Schlussfolgerung lautete wie folgt: *"... dass WEF mit Mitteln der beruflichen Vorsorge einerseits einen Entsolidarisierungseffekt hat, indem Versicherte ohne Unterstützungspflichten auf Kosten von Versicherten mit unterstützungspflichtigen Personen profitieren, und zwar namentlich in Leistungsprimatkassen. Andererseits verhilft die WEF mit Mitteln der beruflichen Vorsorge auch Schwellenhaushalten zu Wohneigentum und leistet damit einen Beitrag zur Verringerung von sozialen Unterschieden."* ¹⁵

Die sofortige Kürzung der Altersguthaben reduziert die Verpflichtungen der Vorsorgeeinrichtungen. Bei Kassen, die ihre Leistungen im Duo-Primat definieren, werden die Risikoleistungen nicht reduziert. Dem Versicherten wird meistens erst bei Beginn der Altersrente die Kürzung infolge des Bezuges bewusst.

Fazit Einführung FZG/WEF

Mit der Berechnung der Freizügigkeitsleistung, die neben den Arbeitnehmer- auch die Arbeitgeberbeiträge sowie die gewährten Zinsen auf den individuellen Guthaben beinhaltet, wurden Umverteilungen innerhalb der Versichertengruppe der Aktiven weitgehend reduziert. Nebst den nicht mehr anfallenden Mutationsgewinnen bei der Gewährung der Austrittsleistung, wurde mit der weitgehenden Abschaffung von Einheitsprämien auch ein Solidaritätsbeitrag von jüngeren zu Gunsten von älteren Versicherten abgeschafft.

Die Einführung des FZG's hat den Konzentrationsprozess im Bereich der Anzahl der tätigen Vorsorgeeinrichtungen beschleunigt (siehe Abbildung 3). Die Risikofähigkeit wurde mit dem Wegfall von Solidaritäten und der individuellen Zuordnung der Altersguthaben eingeschränkt. Die

¹⁴ Vgl. Wirkungsanalyse der Wohneigentumsförderung mit Mitteln der beruflichen Vorsorge (WEF) Forschungsbericht Nr. 17/03, 2003

¹⁵ Vgl. Wirkungsanalyse der Wohneigentumsförderung mit Mitteln der beruflichen Vorsorge (WEF) Forschungsbericht Nr. 17/03, 2003, Seite 49

Anzahl der Versicherten und die Struktur der Kasse zeigten erstmals auf, dass es eine "kritische Grösse" gibt, welche notwendig ist, um eine Kasse langfristig finanziell stabil zu führen.

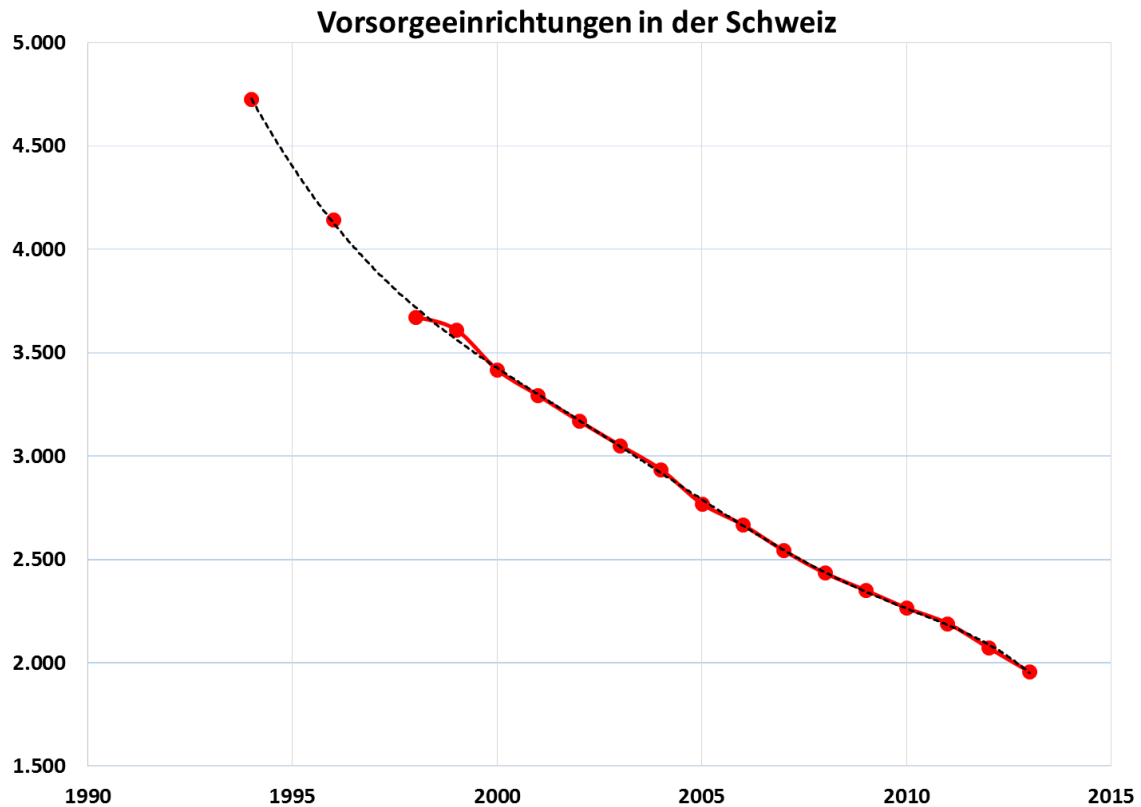


Abbildung 3: Entwicklung Anzahl Vorsorgeeinrichtungen, mit reglementarischen Leistungen, 1994 – 2013 (Schweizerische Sozialversicherungsstatistik, Excel-Tabellen, 2016)

Die in der Wirkungsanalyse 16/03 gemachte Bemerkung zum Thema Individualisierung & Entsolidarisierung *"Die Versicherten betrachten ihr angespartes Kapital deutlich stärker als ihr Eigentum. Die 2. Säule wird heute vermehrt als institutionalisiertes obligatorisches Alterssparen und weniger als Versicherung wahrgenommen."*¹⁶ zeigt sich auch in den folgenden Entwicklungen der beruflichen Vorsorge nach 1995. Die Einführung des Freizügigkeitsgesetzes darf nicht als Anstoss der Individualisierung angesehen werden, sondern als Umsetzung eines Bedürfnisses der Gesellschaft an ein System der Vorsorge.

Vor den negativen Folgen für die Gesellschaft bei unvorsichtiger Verwendung der Freizügigkeitsleistung bei einer Barauszahlung infolge Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit wurde ebenfalls in der Wirkungsanalyse zum Freizügigkeitsgesetz gewarnt. *"Der unsorgfältige Umgang mit Risiken kann auch für die öffentliche Hand Kostenfolgen verursachen. Die Leistungen der AHV/IV reichen in vielen Fällen nicht aus die Grundbedürfnisse der Betroffenen zu decken, was zu*

¹⁶ Vgl. Wirkungsanalyse des Freizügigkeitsgesetzes (FZG), Forschungsbericht Nr. 16/03, 2003, Seite 43

deren Unterstützung durch Ergänzungsleistungen oder Fürsorgegelder führen kann." ¹⁷ Da die Guthaben mit der Regelung nach FZG höher wurden, gewann diese Art der Finanzierungshilfe beim Start ins Unternehmertum sicher an Bedeutung. So lange die berufliche Vorsorge für Selbständige freiwillig ist, ist es gerechtfertigt, die vor der Aufnahme der Selbständigkeit geäußerten Guthaben in Eigenverantwortung zu verwenden und zu verwalten.

Nebst den finanziellen Aspekten hat das FZG weitere positive Wirkungen gehabt. Zum Beispiel bezüglich der Transparenz in Form der eingeführten Informationspflichten, dem Wegfall des Gesundheitsvorbehalts im Obligatorium und der ersten Fassung zur Teilung von Freizügigkeitsleistung bei Ehescheidung.

6.3 Freie Wahl der Pensionskasse

Die Diskussion um eine weitere Individualisierung und Flexibilisierung der 2. Säule wurde bereits kurz nach Einführung des Freizügigkeitsgesetzes wieder aufgenommen. Dies in Form des Themas "freie Pensionskassenwahl". Dies schürte Ängste bei den Vorsorgeeinrichtungen, welche befürchteten, ihre Daseinsberechtigung zu verlieren und annahmen, dass sich die Anzahl der Pensionskassen auf ganz wenige, grosse Player beschränken werde.

Nebst dem "*3-Säulen-Bericht*" ¹⁸ aus dem Jahr 1995 hat das BSV 1999 das Thema freie Wahl der Pensionskasse in einem "*Teilbericht*" ¹⁹ erarbeiten lassen. Im Jahr 2005 folgten zwei weitere Machbarkeitsstudien (Forschungsbericht 9/05 ²⁰ und 10/05 ²¹), welche das BSV zu diesem Themenbereich erarbeiten liess. Auf politischer und offizieller eidgenössischer Ebene wurde dann mit der Empfehlung des Bundesrates im Jahr 2006 die Thematik vorderhand abgeschlossen. Der Bundesrat ist zu diesem Zeitpunkt zum Schluss gekommen, dass die freie Wahl der Pensionskasse nicht befürwortet werden kann.

Nationalrat Thomas Aeschi hat am 04.03.2013 die Motion "Freie Pensionskassenwahl als Folge der Annahme der Abzocker-Initiative" eingereicht. Damit regte er an, dass den Versicherten zu garantieren sei, dass sie bei Unzufriedenheit mit dem Stimmverhalten ihrer Pensionskasse, diese

¹⁷ Vgl. Wirkungsanalyse des Freizügigkeitsgesetzes (FZG), Forschungsbericht Nr. 16/03, 2003, Seite 49

¹⁸ Vgl. Bericht des Eidgenössischen Departements des Innern zur heutigen Ausgestaltung und Weiterentwicklung der schweizerischen 3-Säulen-Konzeption der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge, 1995

¹⁹ Vgl. Freie Wahl der Pensionskasse, Teilbericht, Forschungsbericht Nr. 2/00 (Beiträge zur sozialen Sicherheit, BSV), Prasa, 2000

²⁰ Vgl. Freie Wahl der Pensionskasse, Machbarkeitsstudie, Forschungsbericht 9/05, BSV, Ott, Baur, Schmid, & Keller, 2005

²¹ Vgl. Machbarkeitsstudie zur freien Pensionskassenwahl, Vergleichsstudie über die individualisierte Vorsorge und den Risikotransfer auf die Versicherten, Forschungsbericht 10/05, BSV, Pittet, Pittet, & Schneider, 2005

frei wechseln können. Die Motion wurde im Nationalrat abgelehnt. In der Stellungnahme des Bundesrates wird nebst der Begründung über die Nachteile, die sich im Stimmverhalten ergeben würden, auch auf die negativen Auswirkungen auf das System der beruflichen Vorsorge eingegangen. Neben den zu erwartenden Kostensteigerungen führt der Bundesrat das Problem der Risikoselektion durch die Versicherer und der mögliche Risikotransfer zu Lasten der Versicherten auf ²².

Die Thematik der freien Pensionskassenwahl wird nachfolgend detaillierter betrachtet. Aspekte die im Zusammenhang mit der freien Pensionskassenwahl betrachtet wurden, hatten bereits Einfluss auf die Ausgestaltung der BVV 2 (Wahlmöglichkeit bei der Anlagestrategie (Art. 1e BVV 2)) in der 1. BVG-Revision.

6.3.1 Studien durch das Eidg. Departement des Innern und des BSV

Das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) hat im Jahr 1999 einen Teilbericht zur freien Pensionskassenwahl bei der Prasa (heute: AON Schweiz AG) in Auftrag gegeben ²³. Der Auftrag war so definiert, dass die völlig freie Pensionskassenwahl (ohne Verbindung zum Arbeitgeber) möglich sein soll. Die damaligen Umfragen bei den involvierten Personengruppen haben eine Ablehnung der freien Pensionskassenwahl ergeben.

Im Jahr 2005 wurden zwei weitere Machbarkeitsstudien zu diesem Thema in Auftrag gegeben. Nebst dem Szenario "vollständige" freie Pensionskassenwahl mussten auch zwei Modelle zur teilweisen freien Pensionskassenwahl untersucht werden.

Die zu untersuchenden Szenarien waren wie folgt definiert:

1. *Freie Pensionskassenwahl* (keine Verbindung mehr mit dem Arbeitgeber; die Wahl der Pensionskasse ist für die Versicherten für die gesamte berufliche Vorsorge frei).
2. *Teilweise freie Pensionskassenwahl für den überobligatorischen Bereich* (die obligatorische Vorsorge wird weiterhin über den Arbeitgeber abgewickelt, aber die Versicherten können für den überobligatorischen Bereich eine andere Pensionskasse wählen).
3. *Teilweise freie Wahl durch pensionskasseninterne Wahl unter verschiedenen Vorsorgeplänen im Überobligatorium* (die Versicherten können innerhalb der Pensionskasse des Arbeitgebers unter verschiedenen Sparplänen und Anlagestrategien auswählen). ²⁴

²² Vgl. Amtliches Bulletin des Nationalrates, 05.03.2014 über: www.parlament.ch/de/ratsbetrieb, abgerufen am 26.06.2016

²³ Vgl. Freie Wahl der Pensionskasse, Teilbericht, Forschungsbericht Nr. 2/00 (Beiträge zur sozialen Sicherheit, BSV), Prasa, 2000

²⁴ Vgl. Machbarkeitsstudie zur freien Pensionskassenwahl, Vergleichsstudie über die individualisierte Vorsorge und den Risikotransfer auf die Versicherten, Forschungsbericht 10/05, BSV, Pittet, Pittet, & Schneider, 2005, Vorwort

Diese Erweiterung des Auftrages führte dazu, dass die Aussagen in den Berichten differenzierter wurden, da das Grundmodell des 3-Säulen-Konzeptes nicht in Frage gestellt war. Weiter wird in den Studien klar darauf hingewiesen, dass sich die Thematik nicht nur auf den Altersteil der beruflichen Vorsorge beschränken darf, sondern die versicherten Leistungen im Invaliditäts- wie im Todesfall ein wichtiger Aspekt der 2. Säule sind.

6.3.2 Individualisierung und Entsolidarisierung

Die freie Pensionskassenwahl fördert die Individualisierung. Der Versicherte muss seine künftigen Vorsorgebedürfnisse (Altersrente/Kapital) kennen, um rechtzeitig die dafür notwendigen finanziellen Entscheide fällen zu können. Da das Individuum seine persönliche Situation in den Vordergrund stellt, wird sich eine Entsolidarisierung ausbreiten vor allem bezogen auf die allgemein versicherten anwartschaftlichen Leistungen an Ehepartner. In einem solchen Umfeld ist zu erwarten, dass die Vorsorgeeinrichtungen ihrerseits mit individuell gestalteten Finanzierungsmodellen abhängig von Alter, Geschlecht, Zivilstand reagieren und sich zusätzlich mit der Auswahl von Versicherten mit guten Risiken (jung, unverheiratet, gesundheitsbewusst) vor "Schadenfällen" zu schützen wissen. Es wäre damit eine Frage des Preises, welche Versicherten zu welchem Risikoansatz einer Vorsorgeeinrichtung beitreten können.

Die Festsetzung der Leistungen würde ebenfalls individuell – gemäss den bekannten Risiken – erfolgen. Risiken der Vorsorgeeinrichtung zum Beispiel beim nicht Erreichen der notwendigen Anlagerenditen oder bei falscher Beurteilung der Versichertenrisiken würden nicht mehr durch das Kollektiv getragen, sondern müssten auf das Individuum mittels Leistungskürzungen umgelegt werden.

Eine Entsolidarisierung ist auch durch die Entkoppelung des Vorsorgewerkes vom Arbeitgeber zu erwarten. Der Arbeitgeber wird sich eine Optimierung des Kostenpunkts "Vorsorge" überlegen. Mit der fehlenden Identifikation zu einer dem Arbeitgeber fremden Pensionskasse (im Gegensatz zur Bindung an eine betriebseigene Pensionskasse) stellt sich die Frage, wie weit der Arbeitgeber bereit sein wird, sich an den über die gesetzlichen Normen hinausgehenden Kosten der beruflichen Vorsorge seiner Mitarbeitenden zu beteiligen. Der Arbeitgeber hat mit der Wahl des Arbeitnehmers lediglich noch eine Zahlungsverpflichtung. Seine Ideen zur Ausgestaltung der Vorsorge im Sinne einer fürsorglichen Arbeitgeberaufgabe kann er nicht mehr einbringen. Im Gegenzug wird er auch nicht mehr bereit sein, zusätzliche Finanzierungsaufgaben im Falle einer Sanierung oder der Anpassung von notwendigen technischen Grundlagen zu übernehmen.

6.3.3 Versicherungstechnische Aspekte bei einer freien Pensionskassenwahl

Die Tarifierung in der 2. Säule basiert auf kollektiven Ansätzen. Bis 2000 wurden die Tabellen durch die Eidg. Versicherungskasse (EVK) erarbeitet und veröffentlicht. Ab dem Jahr 2000 wurden diese durch die privatrechtlich erstellten Tabellen BVG2000 resp. den Tabellen der Pensionskasse Stadt Zürich (VZ-Tabellen) abgelöst und in regelmässigen Abständen aktualisiert. Beide Tabellenwerke verwenden einen kollektiven Ansatz.

Würde die Tarifierung aufgrund eines Einzelleben-Vertrages mit einer Leibrente herangezogen werden, welche von einer dem VAG unterstehenden Versicherungseinrichtung angeboten wird, so wären nebst den Kosten für die Marktpräsenz, die Verwaltung und die aus den Solvency-Vorschriften ergebenden Rückstellungen auch die im "Einzelfall" höher zu bewertenden Risiken im Tarif zu berücksichtigen. Auch wenn in der Tarifierung Aspekte eines Kollektivs einfließen, bedeutet dies, dass der Anteil der Prämie, welcher für die Rentenleistung Verwendung findet, geringer ist. Die Leistungen würden gemessen an den Prämienaufwendungen geringer ausfallen, als dies in einer nach BVG-Tarif berechneten kollektiven Versicherung der Fall ist.

Eine individuelle Tarifierung führt zu geringeren Anwartschaften und schmälert die Attraktivität der beruflichen Vorsorge als Zwangs-Spar-Einrichtung. Die Individualisierung hätte zur Folge, dass der Sparanteil der Gesamtaufwendungen geringer würde, so dass am Ende des Sparprozesses weniger Mittel für die Berentung oder den Kapitalbezug zur Verfügung stehen würden. Die in den kollektiven Grundlagen unterlegten Zinssätze müssten sich bei weiteren Individualisierungstendenzen viel rascher den ökonomischen Entwicklungen anpassen. Was vor allem – auch aus der Sicht der aktuellen Perspektiven an die Renditemöglichkeiten – weitere Reduktionen der Endaltersguthaben und der Rentenumwandlungssätze zur Folge hätte. Die verzögerte und geglättete Anpassung der Zinsen kann in einem System, welches Solidaritäten zwischen Destinatärsgruppen akzeptiert, länger aufrechterhalten werden.

Eine weitergehende Individualisierung zu Lasten der kollektiv finanzierten Risikoleistungen und Anwartschaften gefährdet die 2. Säule langfristig. Mit Wahlmöglichkeiten im Sinne von Flexibilisierung, gibt es bereits heute Alternativen um die Attraktivität der beruflichen Vorsorge zu erhalten.

6.3.4 Flexibilisierung als massvolles Individualisierungsziel

Bei der vollständigen freien Pensionskassenwahl wären die heute geltenden Garantien nicht mehr tragbar. Seien dies Garantien in der Mindestverzinsung, der Sicherung der Höhe der Freizügigkeitsleistung als jederzeit individuell einzufordernde Leistung (Unterdeckung) oder an den gesetzlich vorgegebenen Mindeststandards zur Rentenberechnung und deren (lebenslänglichen) Unabänderlichkeit. Sobald eine Leistung an einen Teil des Versichertenkollektivs gesetzlich so

unantastbar verankert ist, ist die Solidarität des "Kollektivs" umso wichtiger, um das Systems funktionsfähig zu halten.

Das BSV hat dies bei der Ausschreibung der Machbarkeitsstudien im Jahr 2005 mit den Szenarien 2 und 3²⁵,²⁶ berücksichtigt und die freie Wahl auf den überobligatorischen Teil der beruflichen Vorsorge eingeschränkt. Ein erster Schritt von Wahlmöglichkeiten durch die versicherte Person wurde denn auch bereits mit der 1. BVG-Revision eingeführt, was im Kapitel 7 aufgenommen wird.

Flexibilisierungen, um die Attraktivität der Vorsorgeeinrichtung zu stärken, sind im Rahmen von kollektiven Zuordnungen möglich. Gesellschaftliche Veränderungen in Bezug auf Familie und familienähnlichen Strukturen haben dazu geführt, dass Leistungen an den Lebenspartner weit verbreitet sind. Wird dies als Teil eines Ausgleichs im Sinne eines Versorgerschadens gesehen, ist es eine Leistung, die sich ideal mit dem System der beruflichen Vorsorge und dem Leistungsziel gemäss Bundesverfassung vereinbaren lässt.

6.3.5 Sozialpolitische Aspekte einer kollektiven Vorsorge

Die Frage der Entwicklung der beruflichen Vorsorge stellt sich insbesondere im niedrigen Lohnbereich, bei Teilzeiterwerbstätigen oder bei Personen mit mehreren Arbeitgebern. Die Individualisierung oder freie Pensionskassenwahl kann dabei zu negativen oder positiven Effekten führen, abhängig davon, wie hoch die Bereitschaft des Versicherten und seiner Arbeitgeber ist, Mittel für die berufliche Vorsorge aufzuwenden. Der Gesetzgeber wie auch die Gewerkschaften verfolgen das Ziel, jenen – in ihren Augen – benachteiligten Mitarbeitenden eine bessere berufliche Vorsorge aufzuzwingen (AV2020²⁷).

Jede Ausweitung der Vorsorgepflicht führt zu Mehrkosten bei den Arbeitgebern. Werden die Firmen weiter in ihrer Ausgestaltung durch regulatorische Vorgaben beim Kostenfaktor "Angestellter" eingeschränkt, kann dies dazu führen, dass ein wichtiger Sozialpartner im Bereich der kollektiven beruflichen Vorsorge verloren geht. Das "Privatisieren" der Vorsorge könnte mittels einer Umsetzung der freien Pensionskassenwahl aus Sicht der Arbeitgeber attraktiv sein (Delegation der sozialen Verantwortung an den einzelnen Arbeitnehmer). Es gilt bei der weiteren Entwicklung und eventuellen Ausweitung der beruflichen Vorsorge zu beachten, dass die Sozialpartner mitwirken können und sich damit weiter für die Sicherung der 1. und 2. Säule einsetzen.

²⁵ Vgl. Machbarkeitsstudie zur freien Pensionskassenwahl, Vergleichsstudie über die individualisierte Vorsorge und den Risikotransfer auf die Versicherten, Forschungsbericht 10/05, BSV, Pittet, Pittet, & Schneider, 2005

²⁶ Vgl. Freie Wahl der Pensionskasse, Machbarkeitsstudie, Forschungsbericht 9/05, BSV, Ott, Baur, Schmid, & Keller, 2005

²⁷ Vgl. Bundesrat, 2014, Botschaft zur Reform der Altersvorsorge 2020

6.3.6 Zusammenfassung "freie Wahl der Pensionskasse"

Auch wenn das Thema freie Pensionskassenwahl immer wieder aufkommt, stehen vor allem grosse Arbeitgeber mit eigenen autonomen Pensionskassen hinter ihren Einrichtungen. Mit dem später beschriebenen Thema der freien Wahl der Anlagestrategie gemäss Art. 1e BVV 2 ist ein Teil der Versicherten gefordert, sich mit ihrer beruflichen Vorsorge auseinanderzusetzen. Dies könnte die Diskussion um die freie Pensionskassenwahl neu entfachen.

Muss der Arbeitnehmer über die Anlagestrategie selber entscheiden, übernimmt er damit die Verantwortung über seine künftigen Vorsorgeleistungen. Wird diese Risikobereitschaft positiv wahrgenommen, kann sich dies für die Befürworter der vollkommen freien Pensionskassenwahl als Chance herausstellen. Dabei darf nicht ausser Acht gelassen werden, dass die Einführung von 1e-Plänen nur für eine Minderheit der Versicherten umgesetzt werden kann, da erst Löhne ab CHF 126'900 versichert werden können. Eine Übertragung auf das gesamte System würde die berufliche Vorsorge komplett verändern.

Die freie Wahl der Pensionskasse müsste den Vorsorgeeinrichtungen auch mehr Freiheiten bezüglich des Einsetzens von Strukturen und Mechanismen einräumen, um das System finanziell zu sichern. Sei dies im Rahmen von Überwälzungen von wirtschaftlichen Risiken an die Versicherungsnehmer (wie Kürzungen der angesparten Guthaben oder Beteiligung der Versicherten an Anlageverlusten bei risikoreichem Anlageverhalten) oder der Bildung von Rückstellungen im Sinne der Regelung der Privatversicherer (Thema: Solvency/Verteilung von Gewinnen).

6.4 Entwicklungen in den späten 90er-Jahren

Die Einführung des Freizügigkeitsgesetzes und damit verbunden die Überführung von Geldern, welche für die anwartschaftlichen Leistungen zu verwenden sind, hat auch die Fragestellung nach Kapitalauszahlungen anstelle Rentenzahlung vermehrt in den Vordergrund gerückt. Der jährliche Nachweis des vorhandenen Freizügigkeitsguthabens hat die Wahrnehmung über das gebundene Vermögen geschärft und damit auch die Begehrlichkeit gefördert, einen Teil dieses Vermögens persönlich zu erhalten.

Mit der Einführung des Freizügigkeitsgesetzes haben sich die Kassen mit der Finanzierung ihrer Leistungen auseinander setzen müssen. Die Bilanzierung der Verpflichtungen der aktiv Versicherten ist seit 1995 an das Guthaben der Austrittsleistungen verknüpft.

Die Trennung der Alterssparbeiträge – für die Austrittsleistung massgebend – und der Risikobeiträge – zur Deckung von anwartschaftlichen Leistungen – haben bei den Kassen eine neue Wahrnehmung zur Festlegung ihrer Risikobeiträge gefördert. Nicht nur die Finanzierung wurde überdacht, sondern auch die Leistungsgewährung bei Invalidität und Tod.

Mit einer unterschiedlichen Definition der Risikoleistungen (Leistungsprimat) und Altersleistungen (Beitragsprimat) ist eine klare zeitliche wie leistungsbezogene Trennung eingeführt worden. Ein Vorteil dieser Trennung ist, dass die demografische Entwicklung eines Versichertenbestandes unabhängig gegenüber dem Eintreten der Risiken Tod und Invalidität beurteilt werden kann.

Das Eintreten von Invalidität hängt davon ab, wie mit Arbeitsunfähigkeit umgegangen wird. In wirtschaftlich schwierigen Zeiten mit einer erhöhten Arbeitslosenquote ist die Rückkehr an einen Arbeitsplatz bei Vorhandensein einer gesundheitlichen Einschränkung viel schwieriger als in Zeiten mit einem Mangel an Arbeitskräften. Aus eigenen Beobachtungen nimmt die Anzahl von Invalidisierungen in Zeiten eines schwierigen wirtschaftlichen Umfelds eher zu. Gleichzeitig ist die Umsetzung der gesetzlichen Normen im Invaliditätsbereich (IVG) bei der Gewährung von Neurenten sowie der Revision von laufenden Renten massgebend.

Da die Risikobeiträge der Deckung der effektiven Leistungsfälle dienen und erst zum Zeitpunkt des Eintritts des Leistungsfalles als Verpflichtung zu bilanzieren sind (Rentenwertumlageverfahren), können diese flexibler und ohne Einfluss auf die Ausgestaltung der Altersleistungen angepasst werden.

Ein weiteres Thema war die Aufnahme von Einkaufsbeschränkungen in die berufliche Vorsorge aus steuerlich motivierten Aspekten heraus. Im Stabilisierungsprogramm 1998²⁸ wurde eine für alle Vorsorgeeinrichtung verbindliche Berechnung der Einkäufe definiert und in Art. 79a BVG festgehalten. Mit der 1. BVG-Revision von 2005 wurde das Thema Einkauf wiederum aufgenommen. Neben der möglichen Deckung von Vorsorgelücken steht hier das Thema der steuerlichen Abzugsfähigkeit solcher gebundenen Beträge an. Die Möglichkeit Einkäufe zu tätigen, gibt dem Versicherten die Gelegenheit sich eine lückenlose Vorsorge aufzubauen. Das Decken von persönlichen Bedürfnissen steht dabei im Vordergrund. Ein Einkauf zeugt davon, dass die Eigenverantwortung wahrgenommen wird.

²⁸ Vgl. Bundesgesetz über das Stabilisierungsprogramm 1998, 1999

7 2005 bis Gegenwart

7.1 1. BVG-Revision 2004 – 2006

Mit der Umsetzung der 1. BVG-Revision wurden – immer in Anbetracht von kollektiven Grundkriterien – Möglichkeiten eingeführt, individuelle Lösungen anzubieten. Sei dies in der gesetzlichen Verankerung des teilweisen Kapitalbezuges bei Alterspensionierung²⁹ oder bei der Möglichkeit, wählbare Vorsorgepläne in die Reglemente aufzunehmen.

Die Kollektivität wird im BVV 2 mittels der Art. 1c bis 1e³⁰ definiert (Art. 1c: Vorsorgepläne; Art. 1d: Wahlmöglichkeiten zwischen Vorsorgeplänen; Art. 1e Wahl der Anlagestrategien). Sie kann gemäss Art. 1c BVV 2 auf Gruppen von Versicherten angewendet werden. Unterschiedliche Anspruchsgruppen können demnach unterschiedlich behandelt werden. Innerhalb eines Gesamtbestandes einer Vorsorgeeinrichtung ist die Bildung verschiedener Kollektive mit kategorisierten Bedürfnissen möglich.

Die Wahlmöglichkeit zwischen Vorsorgeplänen (Art. 1d BVV 2) ist ein Zeichen der Förderung von individuellen Ansprüchen an die berufliche Vorsorge. Mit eigenen zusätzlichen Beiträgen kann die "eigene Vorsorge" verbessert oder je nach Ausgestaltung der Pläne auch reduziert werden. Die versicherte Person erhält die Möglichkeit mitzuwirken. Die weitere möglich gemachte Individualisierung mit der Wahl der Anlagestrategie (Art. 1e BVV 2) zeigt bei der Umsetzung jedoch klar Grenzen zwischen kollektiver Finanzierung und individuellen Leistungen auf. Die Pläne nach Art. 1e müssen die Kriterien des Versicherungsprinzips³¹ erfüllen und gleichwohl Leistungen für die Risiken Tod und Invalidität zu versichern sind. Der kollektive Ansatz ist somit im ganzen Bereich der beruflichen Vorsorge umgesetzt und kann nicht ausgeschlossen werden.

Die Verbreitung von 1e-Plänen erfolgt verzögert, da die Berechnung und der Anspruch auf die Austrittsleistung sich nicht nach dem effektiven Wert des Altersguthabens richtet, sondern die Mindestansprüche nach Art. 15 und 17 FZG einzuhalten sind. Für die Vorsorgeeinrichtung bedeutet dies, dass sie Risiken zu tragen hat, welche, ausgelöst von einem Einzelaustritt, Auswirkungen auf das Kollektiv sämtlicher Versicherten und die finanzielle Deckung der Einrichtung hat. Mit der Revision des Freizügigkeitsgesetzes³², welches per 01.01.2017 in Kraft tritt, wird die Berechnung der Freizügigkeitsleistung aus einem 1e-Plan von der Berechnung nach Art. 15 und 17 FZG entkoppelt.

²⁹ Vgl. Art. 37 BVG

³⁰ Vgl. Art. 1c bis 1e BVV 2

³¹ Vgl. Art. 1h BVV 2

³² Vgl. Art. 19a FZG (noch nicht in Kraft), Botschaft zu einer Änderung des Freizügigkeitsgesetzes (Ansprüche bei Wahl der Anlagestrategie durch die versicherte Person)

7.2 Wahl der Anlagestrategie und deren Folgen für die Vorsorgeeinrichtung

Vorsorgeeinrichtungen können seit dem 01.01.2006 im Bereich des Überobligatoriums in einem eigenen Vorsorgeplan die Wahl der Anlagestrategie dem Versicherten übertragen. Diese sogenannten 1e-Pläne stützen sich auf Art. 1e BVV 2³³, der festhält, dass Vorsorgeeinrichtungen, welche ausschliesslich Lohnanteile über dem anderthalbfachen oberen Grenzbetrag nach Art. 8, Abs. 1 BVG³⁴, versichern (derzeit Lohnanteile, die CHF 126'900 übersteigen), unterschiedliche Anlagestrategien anbieten dürfen.

Dies setzt voraus, dass die Vorsorgelösung auf zwei Träger gesplittet ist. Die Einrichtung, in welcher nur überobligatorische Lohnbestandteile versichert werden, unterliegt gleichwohl den Bestimmungen der paritätischen Finanzierung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern und dem Kollektivitäts- und Versicherungsprinzip. Wird eine Vorsorgeeinrichtung mit Übertragung der Wahl der Anlagestrategie durch die versicherte Person geführt, gilt dies für das gesamte Kollektiv. Das bedeutet, dass alle versicherten Personen eine Wahl zur Anlagestrategie treffen haben. Da die Risikobereitschaft verschiedene Ausmasse annehmen kann, ist es für die Vorsorgeeinrichtung eminent wichtig, diese Bedürfnisse mittels definierten Risikoklassen mit unterschiedlichen Strategien abzudecken.

Der mit der BVG-Revision eingeführte Art. 1e BVV 2 ist nicht auf die Mindestbestimmungen gemäss FZG³⁵ abgestimmt. Dies führt dazu, dass sich bei einer Beendigung der Versichertenunterstellung mit Anspruch auf die Freizügigkeitsleistung die Berechnung der Austrittsleistung nach FZG zu richten hat. Der Mindestbetrag gemäss Art. 17 FZG steht über dem aktuellen "Wert" des Guthabens.

Bereits 2008 wurde durch die von Nationalrat Jürg Stahl eingereichte Motion³⁶ auf dieses Manko hingewiesen und eine Gesetzesänderung avisiert. Die Räte haben im Jahr 2015 die Gesetzesänderung zum FZG verabschiedet und Art. 19a eingefügt³⁷. Derzeit steht der Verordnungstext zur Ausführung noch aus. Momentan wird von einem Inkrafttreten auf den 01.01.2017 ausgegangen.

Nach Einführung des neuen Art. 19a FZG sind folgende vier Hauptpunkte geregelt: Abweichung (1) von der Garantie des Mindestbetrages der Freizügigkeitsleistung gemäss Art. 15 und 17 FZG,

³³ Vgl. Art. 1e BVV 2

³⁴ Vgl. Art. 8, Abs. 1 BVG

³⁵ Vgl. Art. 15 und 17 FZG

³⁶ Vgl. Stahl, J., Motion 08,3702, Anpassungen des Freizügigkeitsgesetzes und des Sicherheitsfonds, 2008

³⁷ Vgl. Art. 19a FZG (noch nicht in Kraft), Botschaft zu einer Änderung des Freizügigkeitsgesetzes (Ansprüche bei Wahl der Anlagestrategie durch die versicherte Person)

Einhaltung des Kollektivitätsprinzips (2), wenn ein Vorsorgeplan mit unterschiedlichen Anlagestrategien angeboten wird, Informationspflicht zu den Anlagerisiken (3) durch die Vorsorgeeinrichtung und Weiterleitung der Freizügigkeitsleistung (4) bei Austritt aus der Vorsorgeeinrichtung.

Mit der Wahl der Anlagestrategie übernimmt der Versicherte das Anlagerisiko für diesen Teil seiner beruflichen Vorsorge. Das eingegangene Anlagerisiko sollte im Zusammenhang mit der zu erwartenden Anlagedauer (Pensionierung) stehen. Wechselt der Arbeitnehmer nun den Arbeitgeber, wird das Vorsorgeverhältnis beendet und die Freizügigkeitsleistung fällig. Die Höhe der Austrittsleistung richtet sich nun nach dem effektiven Anlagewert. Weist die Freizügigkeitsleistung aus dem Vorsorgeplan nach 1e einen "rechnerischen Verlust" auf, so muss dieser jetzt realisiert werden. Zwei Punkte sind dabei massgebend für den weiteren Verlauf dieser Freizügigkeitsansprüche: Einerseits die Möglichkeit, dass die Freizügigkeitsleistung nicht mehr in eine Vorsorgeeinrichtung mit einem Vorsorgeplan nach 1e eingebracht werden kann und andererseits, dass die Einlage nicht mehr in einen Plan mit ähnlicher Anlagestrategie übertragen werden kann. Damit besteht für die versicherte Person keine Chance mehr, künftig von der ehemaligen Risikobereitschaft mittels zusätzlicher Anlageerträge zu profitieren.

Die Individualisierung kann sich zu einem Bumerang entwickeln. Befürworter der freien Pensionskassenwahl argumentieren deshalb, dass der versicherten Person kein Wechsel der Vorsorgeeinrichtung mehr zugemutet werden soll, wenn er den Arbeitgeber wechselt. Ein einziger und konstanter Vorsorgepartner stärkt der Vorsorgeschutz und das Vertrauen.

Wieviel Individualisierung verträgt die berufliche Vorsorge als kollektive Sozialversicherung?

Roger Baumann: *"Eine weitgehende Individualisierung in Bezug auf die Finanzanlagerisiken – und dazu gehört indirekt auch die freie Wahl der Pensionskasse – bricht der beruflichen Vorsorge das ökonomische Rückgrat."*³⁸

Wird ein Teil der Anlagerendite infolge der gewählten Anlagestrategie individuell zugeordnet, hat dies Auswirkungen auf die laufenden "solidarischen" Transferzahlungen in der beruflichen Vorsorge. Trägt die Quersubventionierung stark zur finanziellen Stabilität der einzelnen Vorsorgeeinrichtung bei, ist sie darauf angewiesen, die Anlageerträge kollektiv zu verwenden. Es stellt sich dadurch die Frage, wie im Falle einer Unterdeckung Sanierungsmassnahmen effektiv durchgeführt werden können. Der Verlust der Risikofähigkeit der Vorsorgeeinrichtung mindert die Chancen von Anlageopportunitäten profitieren zu können.

³⁸ Zitat Baumann, Roger, Dr. oec. HSG, Eidg. dipl. Pensionsversicherungsexperte, Aktuar SAV, Gründungspartner c-Alm AG, Lehrbeauftragter Universität St. Gallen, St. Gallen

8 Einfluss von Reformansätzen in anderen Sozialversicherungen auf die berufliche Vorsorge

Die zwei Hauptthemen der aktuellen politischen Diskussion im Bereich der Sozialversicherungen sind der Leistungserhalt und die finanzielle Sicherung. Die Finanzierbarkeit des Systems ist in Anbetracht der demografischen Entwicklung der schweizerischen Bevölkerung teilweise fraglich.

8.1 Ergänzungsleistungen (EL)

Die Ausgaben für die Ergänzungsleistungen zur AHV/IV haben in den letzten Jahren stark zugenommen. Die Finanzierung der Ergänzungsleistungen (EL) ist Bundes- und Kantonsangelegenheit. Eine Korrektur wird nun seitens des Bundesrates gefordert.

Die Gesamtaufwendungen der EL sind von 3.08 Mia. CHF im Jahr 2006 auf 4.78 Mia. CHF im Jahr 2015 gestiegen, wobei die EL im Jahr 2015 an Bezüger von Invalidenrenten rund 2 Mia. CHF und an Altersrentenbezüger 2.78 Mia. CHF ausmachen. Die Entwicklung ist der Tabelle 1 zu entnehmen ³⁹.

Jahr	Total	EL-Ausgaben in Mio. Fr.		Bundesbeitrag ¹ in Mio. Fr.			Bundesbeitrag in Prozent der EL-Ausgaben		
		EL zur AHV	EL zur IV	Total	EL zur AHV	EL zur IV	Total	EL zur AHV	EL zur IV
2006	3'080,3	1'731,0	1'349,3	673,7	382,5	291,3	21,9	22,1	21,6
2007	3'246,2	1'827,1	1'419,2	709,6	403,2	306,4	21,9	22,1	21,6
2008	3'679,8	2'071,7	1'608,1	1'145,9	550,0	595,9	31,1	26,5	37,1
2009	3'905,7	2'209,7	1'696,1	1'209,7	584,0	625,7	31,0	26,4	36,9
2010	4'074,7	2'323,6	1'751,1	1'236,5	598,7	637,8	30,3	25,8	36,4
2011	4'275,9	2'439,0	1'836,9	1'270,2	612,9	657,3	29,7	25,1	35,8
2012	4'435,9	2'524,5	1'911,4	1'330,9	644,4	686,4	30,0	25,5	35,9
2013	4'527,9	2'604,6	1'923,2	1'346,1	668,0	678,1	29,7	25,6	35,3
2014	4'678,7	2'712,1	1'966,6	1'398,4	696,2	702,2	29,9	25,7	35,7
2015	4'782,1	2'778,4	2'003,7	1'423,0	709,6	713,4	29,8	25,5	35,6

¹ Bundesbeitrag vor Korrekturen. Ab 2008 Bundesbeitrag an periodische EL.

Tabelle 1: EL-Finanzierung nach Versicherungszweig, 2006 bis 2015 T2.2 / Ausgaben (Statistik der Ergänzungsleistungen zu AHV und IV 2015, BSV)

Werden die Ausgaben für die Invalidenrentenbezüger betrachtet, so kann hier in vielen Fällen eine Ergänzung zu Leistungen aus der 1. und 2. Säule gesprochen werden. Damit ist ersichtlich, dass 30 Jahre nach Einführung des BVG-Obligatoriums die Lebenshaltungskosten durch die Renten der 1. und 2. Säule im Bereich von Invalidenrentenbezügern nicht in allen Fällen gedeckt

³⁹ Vgl. Statistik der Ergänzungsleistungen zu AHV und IV 2015, Tabellenteil, BSV, Bern, 2016

sind. Dies, obwohl es sich bei den heutigen Bezüglern von Invalidenrenten mehrheitlich um Versicherte handelt, die, sofern sie vor der Invalidisierung berufstätig waren, nicht der Eintrittsgeneration BVG angehören. Die IV-Statistik 2015⁴⁰ weist 177'506 IV-Rentner aus (Stand 31.12.2015). Gleichzeitig zählt die EL-Statistik 2015⁴¹ 113'858 Bezüglern von EL zur IV. Vergleicht man dazu die 128'265 Bezüglern einer Invalidenrente der beruflichen Vorsorge⁴² so lässt sich daraus ableiten, dass mehr als 72% der Bezüglern einer Invalidenrente der Eidg. Invalidenversicherung ebenfalls eine Rente der 2. Säule beziehen. Der Anteil von Bezüglern einer Rente der Eidg. Invalidenversicherung und der 2. Säule betrug im Jahr 2006 ca. 64% (siehe Abbildung 5). Der Anteil von Rentenbezüglern, die Leistungen aus der 1. und 2. Säule beziehen, ist gemessen an der Gesamtanzahl in der beobachteten Periode angestiegen. Die Aufwendungen der EL zu Gunsten dieser Empfängergruppe sind gleichzeitig überproportional gewachsen. Wie nachfolgende Abbildung 4 zeigt, sind die Ausgaben der EL im Zeitraum von 2006 bis 2015 um knapp 50% angestiegen, gleichzeitig hat sich die Anzahl Bezüglern nur um ca. 18% erhöht.

Ergänzungsleistungen zur IV (Index: Basis 2006)

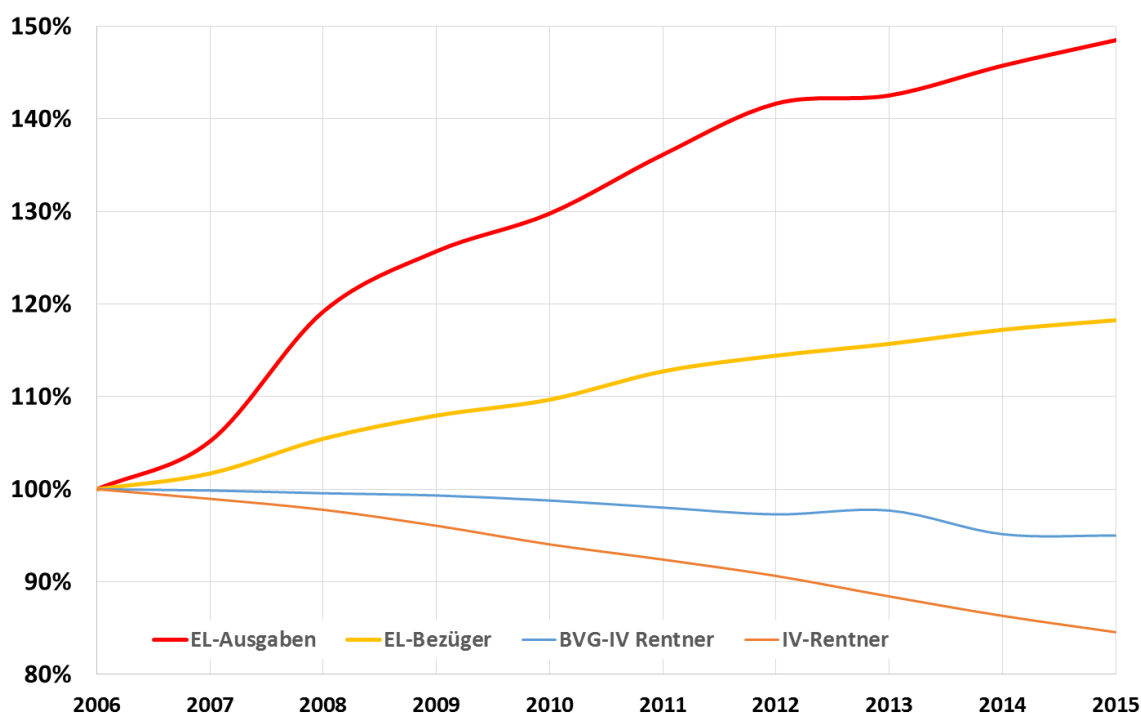


Abbildung 4: Entwicklung Ausgaben / Anzahl EL-Bezüglern 2006 bis 2015 (Schweizerische Sozialversicherungsstatistik, Excel-Tabellen, 2016) und Entwicklung IV-Bezüglern EIV / BVG

⁴⁰ Vgl. IV-Statistik 2015, Tabellenteil, BSV, Bern, 2016

⁴¹ Vgl. Statistik der Ergänzungsleistungen zu AHV und IV 2015, Tabellenteil, BSV, Bern, 2016

⁴² Vgl. Ergebnisse der Pensionskassenstatistik 2014, Dokument: Laufende Renten am 31.12.: Alters- und Invalidenrenten; Pensionierten- und Invalidenkinderrenten 2004 – 2014, (su-d-13.03.03-PK-D.01.1.Z) Bundesamt für Statistik BFS

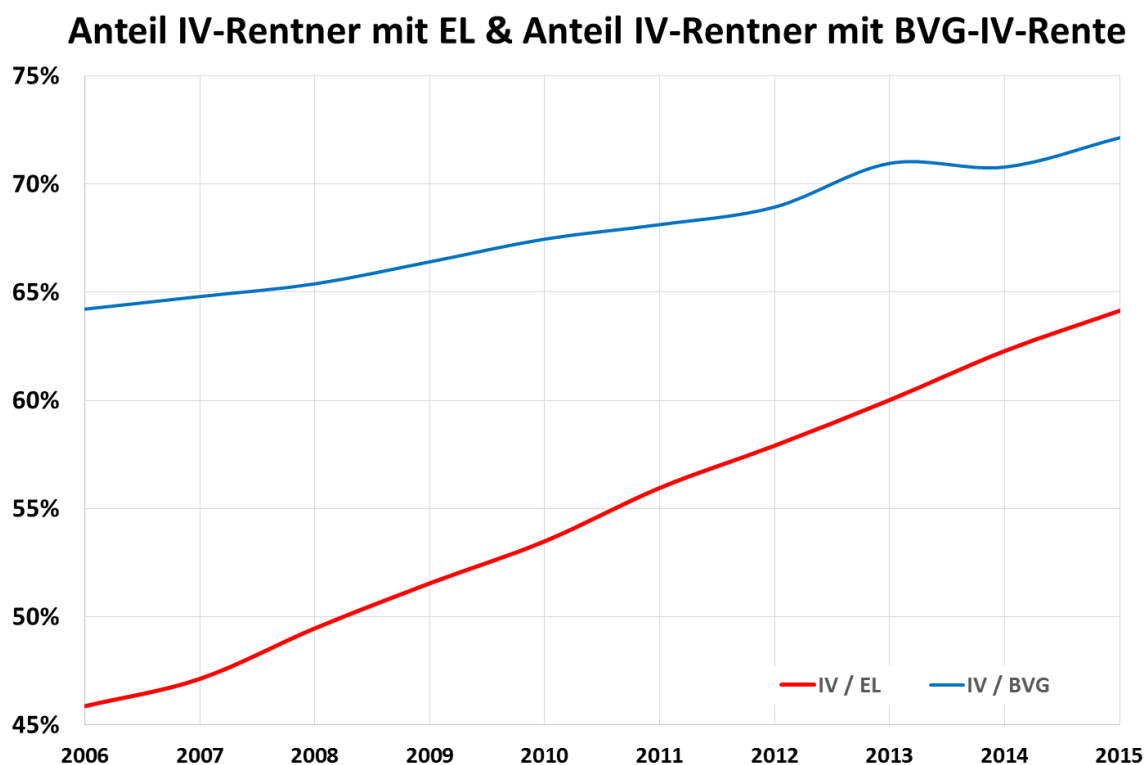


Abbildung 5: Entwicklung Anteil IV-Rentner die EL beziehen und Entwicklung Anteil IV-Rentner mit BVG-IV-Rente

Wie nachfolgend erläutert wird, wird der Bereich der Risikoleistungen in der beruflichen Vorsorge von einem hohen Mass an Kollektivität (kollektive Festsetzung der Prämien) getragen. Gleichzeitig können in dieser Leistungskategorie keine individuellen Begehren wie zum Beispiel Kapitalbezüge anstelle Rente beantragt werden. Invalidenleistungen werden – ausser bei Geringfügigkeit – immer in Rentenform ausgerichtet.

Die mit der freien Wahl der Pensionskasse aufgekommene Diskussion, dass die Risikoleistungen der 2. Säule durch einen anderen Träger z.B. die Unfallversicherung gewährt werden können⁴³, könnte sich positiv auf die Jahresrechnung der Ergänzungsleistungen auswirken. Dies jedoch nur, wenn die in der Unfallversicherung geltende Rentenhöhe von 80% des AHV-Lohnes als Basis genommen wird. Eine solche Umstellung setzt gleichermassen auf die Kollektivität der Finanzierung und Leistungszusprache. Der Ansatz einer Ersatzquote von 80% des Einkommens, resp. im Bereich von koordinierten Leistungen bei mehreren Sozialversicherungsträgern von bis zu 90% des Einkommens, würde dazu beitragen, die Rechnung der Ergänzungsleistungen zu entlasten. Die nachfolgende Abbildung 6⁴⁴ beweist, dass die Ersatzquote von 60% mit Leistungen der 1. und 2. Säule bei einer 100%igen Invalidisierung erreicht wird. Diese

⁴³ Vgl. Freie Wahl der Pensionskasse, Machbarkeitsstudie, Forschungsbericht 9/05, BSV, Ott, Baur, Schmid, & Keller, 2005, Zusammenfassung IV

⁴⁴ Vgl. Interface, Luzern, "Modellierung des verfügbaren Einkommens von IV-Rentnerinnen und IV-Rentnern", Bericht zuhanden des BSV, 2010

Ersatzquote – welche im beispielhaft gezeigten Niedriglohnbereich sogar 70% überschreitet – reicht trotzdem nicht aus, um den effektiven Existenzbedarf zu decken.

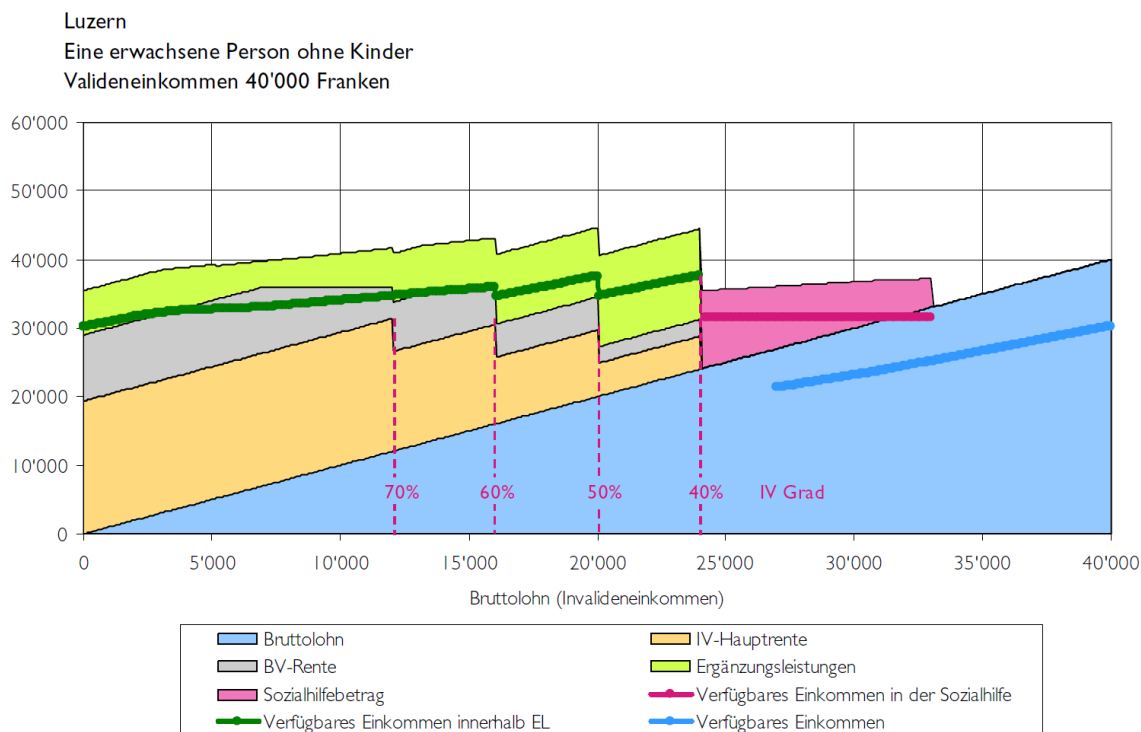


Abbildung 6: Lesebeispiel für das verfügbare Einkommen im geltenden Rentensystem abgestuft nach IV-Grad (Interface, Luzern, Bericht zuhanden des BSV, S. 15)

Die derzeitigen Überlegungen, die Kapitalauszahlungen der 2. Säule einzuschränken, einerseits bei der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit andererseits zum Zeitpunkt des Bezuges der Altersrente sollen dazu führen, die Ausgaben der EL zu entlasten. Ob diese Einschnitte in die persönliche Wahlfreiheit und zu Lasten der Individualität gerechtfertigt sind, ist fragwürdig ⁴⁵.

8.2 Altersvorsorge 2020 (AV2020)

Die Reformen in der 1. und 2. Säule basieren auf der Gesamtschau "Altersvorsorge 2020" ⁴⁶. Die Sicherstellung der finanziellen Stabilität der Versicherungszweige steht dabei im Vordergrund. Die Finanzierung der Leistungen in Höhe der definierten Leistungsziele wird die grosse Herausforderung für die Schweizer Bevölkerung und des Staatshaushaltes. Massgebend für die zu treffenden Entscheide werden die demografische wie auch die wirtschaftliche Entwicklung sein. Die 1. Säule, basierend auf dem Umlageverfahren, ist stärker betroffen als die 2. Säule, die sich

⁴⁵ Vgl. Medienmitteilung BSV, Die Reform der Ergänzungsleistungen sichert das Leistungsniveau, 2015

⁴⁶ Vgl. Bundesrat, 2014, Botschaft zur Reform der Altersvorsorge 2020

davor schützen muss, dass das angewendete Kapitaldeckungsverfahren nicht mehr und mehr verwässert und dem Umlageverfahren angeglichen wird.

Die 2. Säule muss sich den Entwicklungen und Herausforderungen anpassen. Werden die anwertschaftlichen Leistungen infolge einer weiter steigenden Lebenserwartung und deutlich gesunkenen Renditeerwartungen weiter vermindert, kann sie den Verfassungsauftrag – nämlich die Gewährung der Fortführung des gewohnten Lebensbedarfs in angemessener Weise – nicht erreichen.

Um das Vertrauen in die berufliche Vorsorge zu sichern, sieht die AV2020 Massnahmen zum Leistungserhalt vor. Von Bedeutung wird sein, die Senkung des Umwandlungssatzes im BVG-Obligatorium von 6.8% auf 6.0% mittels Einlagen für bestimmte Altersgruppen auszugleichen. Weiter soll das Sparziel durch erhöhte Beiträge erreicht werden. Die Diskussion ist offen hinsichtlich eines früheren Beginns der Sparphase sowie einer neuen Beitragsstaffelung. Für Teilzeitbeschäftigte soll der Koordinationsabzug flexibilisiert werden um den Beschäftigungsgrad zu berücksichtigen.

Der Vertrauenserhalt in die berufliche Vorsorge, welche nach wie vor aus kollektiven Elementen besteht, ist ein zentrales Thema. Bei einem Vertrauensverlust werden sich die Versicherten vermehrt individuellen Lösungen zuwenden. Sei dies mit den bereits heute teilweise angebotenen Wahlmöglichkeiten bezüglich der Anlagestrategie, mit systematischen Kapitalbezügen oder mit Kapitalbezügen und anschliessenden Versicherungsverträgen für Leibrenten, welche der konkreten Lebenssituation des Versicherten besser entsprechen.

Eine dem Einzelnen übertragene Verantwortung von Vermögenserhalt und Vermögensverzehr setzt eine neue Wahrnehmung in der Bevölkerung voraus. Diese ist notwendig, um eine wachsende Soziallast des Staatshaushaltes zu vermeiden. Es muss verhindert werden, dass die Sozialaufwendungen durch vermehrte Zusprachen von Subventionen, Fürsorgeleistungen oder "Alters-Alimenten" weiter steigen, wenn die Einkommen und vorhandenen Vermögen der Leistungsbezüger nicht zum Bestreiten des Alltags ausreichen.

9 Herausforderungen in der Zukunft an eine kollektive (Sozial-)Versicherung

Die berufliche Vorsorge im Sinne einer Versicherung, die aus Solidaritäten und kollektiven Grundlagen besteht, muss sich weiter entwickeln können. Die Sicherung dieses Systems ist die eigentliche Herausforderung.

Wieviel Individualisierung verträgt die berufliche Vorsorge als kollektive Sozialversicherung?

Christina Ruggli: *"Das Thema der zunehmenden Individualisierung in der beruflichen Vorsorge brennt allen Akteuren auf den Fingern – in den Diskussionen von individueller Anlagestrategie bis zur Entsolidarisierung zwischen Aktivversicherten und RentenbezügerInnen. Immer häufiger wird die Tendenz "Hin zur Individualisierung" vor die Gesamtsicht der kollektiven beruflichen Vorsorge gestellt; dies geht letztlich an die "Grundfesten" des 3-Säulen-Systems; ohne Kollektivität besteht aber kein Unterschied mehr zu einer Individualvorsorge mit massgeschneiderten à la carte-Lösungen."* ⁴⁷

Im Themenkreis "Individualisierung versus Kollektivität" werden folgende Herausforderungen näher betrachtet:

- Sicherung des Kapitaldeckungsverfahrens als Finanzierungsform
- Beibehaltung der kollektiven Äquivalenz von Finanzierung und Leistung
- Gesellschaftliche Entwicklungen fordern Flexibilität und brauchen den kollektiven Schutz eines Systems.
- Förderung der Selbstverantwortung der Versicherten
- Sicherung einer effizienten Durchführung der beruflichen Vorsorge

9.1 Sicherung des Kapitaldeckungsverfahrens als Finanzierungsform

Die Finanzierungsverfahren der Säulen 1 und 2 nach Bundesverfassung sind unterschiedlich definiert. Jedes Finanzierungssystem hat seine Vor- und Nachteile. Die 1. Säule, welche im Umlageverfahren finanziert ist, hängt unter anderem sehr stark von der Generationensolidarität, der Erwerbsquote und damit verbunden von der wirtschaftlichen Entwicklung ab. Die 2. Säule – im BVG klar als Beitragsprimat ausgestaltet – verfolgt das Kapitaldeckungsverfahren. Dieses System basiert auf dem Ansparen von Kapital während des Erwerbslebens, welches während

⁴⁷ Zitat Ruggli-Wüest, Christina, Dr. jur., Geschäftsleiterin BSABB BVG- und Stiftungsaufsicht beider Basel, Basel, 2016

des Leistungsbezugs wieder abgebaut wird. Im Gegensatz zur 1. Säule, in welcher bereits bei der Ausgestaltung der Finanzierung mittels der Beitragspflicht auf sämtlichen AHV-pflichtigen Gehältern Leistungen gegenüber stehen, die plafoniert sind, ist der Sparprozess in der 2. Säule individuell ausgestaltet. Die Höhe des Sparergebnisses ergibt sich aufgrund des effektiven Einkommens (versicherter Lohn) der versicherten Person. Einkommensunterschiede von Besserverdienenden und Niedriglohnbezügern werden in der beruflichen Vorsorge nicht ausgeglichen. Hier besteht keine Solidarität. Die sozialen Unterschiede durch das Lohngefüge sind akzeptiert und es gibt keine Glättungsmassnahmen. Die Definition des Leistungsziels, die gewohnte Lebenshaltung in angemessener Weise zu sichern, deutet ebenfalls darauf hin, dass die Lebenshaltung unterschiedlich sein kann und diese in den Bezug zum Einkommen während der Erwerbsphase gesetzt wird.

Durch die aktuell tiefen Anlagerenditen ergeben sich Verzerrungen im Kapitaldeckungsverfahren mit der Konsequenz von nicht systemgewollten Umverteilungen. Dies birgt die Gefahr, das Finanzierungsverfahren als solches in Frage zu stellen. Pessimistische Vertreter (PPCmetrics) kritisieren, dass die im Finanzierungsverfahren der künftigen Leistungen hinterlegten Renditen viel zu hoch seien. Sie setzen sich dafür ein, dass generell risikogerechte oder ökonomisch korrekte Parameter bezüglich der Renditeerwartungen angewendet werden müssen. Dies hat zur Folge, dass die laufenden Leistungen (Renten) immer mehr zu einem Kostenfaktor degradiert werden, da diese heute vielfach nicht nach den effektiven ökonomischen Daten bewertet sind. Die Vermeidung von Rentenbezügern ist keine Lösung, denn damit wird die Personalvorsorge im Sinne einer Rentenvorsorge mit einer lebenslänglichen Leistung in Frage gestellt.

Die heutigen Rentenbezüger werden zurzeit als Gewinner des Systems angesehen. Als Verlierer gelten die aktiven Versicherten. Vereinfacht wird begründet, dass im aktuellen Tiefzinsumfeld die erwirtschafteten Renditen überproportional zur Deckung der Rentenverpflichtungen verwendet werden und nicht den Aktiven als Zinsgutschriften auf ihren Altersguthaben gutgeschrieben werden. Dies schmälert einerseits den Sparprozess der Aktiven und begünstigt andererseits Diejenigen, welche im Falle von notwendigen Zusatzfinanzierungen zur Erhaltung des finanziellen Gleichgewichts nichts mehr beisteuern werden (Rentner). Im Sinne einer kollektiven Versicherung kann dieses Ungleichgewicht über eine gewisse Dauer getragen werden. Das Kapitaldeckungsverfahren als Solches, geht nicht von dieser Art der Solidarität aus. Diese Quersubventionierung ist bei der Beurteilung einer Vorsorgeeinrichtung anhand des Deckungsgrades nach Art. 44 BVV 2 nicht ersichtlich. Die Verpflichtungen werden zu den kassenspezifisch definierten technischen Grundlagen bewertet. Das heisst, der angewendete technische Zins gilt als Basis der Bewertung. Wird eine ökonomisch "korrekte" Bewertung anhand eines aktuellen risikolosen Zinssatzes durchgeführt oder die nach FRP 5⁴⁸ mögliche Bilanzierung unter dem Ansatz

⁴⁸ Vgl. FRP5, Fachrichtlinie zur Prüfung der Vorsorgeeinrichtung gemäss Art. 52e Abs. 1 BVG, SKPE, 2016

einer Liquidationsbilanz angewendet, ist die Umverteilung zu Gunsten "falsch" bewerteter Verpflichtungen offensichtlich.

Die Aussage, die berufliche Vorsorge sei ein langfristiges Geschäft, geht von einem Versichertenhorizont von 40 bis 80 Jahren aus. Diese pauschale Aussage gilt es kassenspezifisch genauer zu beziffern. Ob die Mehrheit der Versicherten einen Horizont von max. 10 Jahren (Rentnerkasse) oder von bis zu 70 Jahren (Aktivkasse mit überwiegend jungen aktiven Versicherten, die während ihres Erwerbslebens immer in der gleichen Kasse bleiben) hat, muss in einer Risikoanalyse unterschiedlich bewertet werden. Im derzeitigen Umfeld geht es vor allem um eine korrekte Beurteilung der laufenden Rentenverpflichtungen.

Zurzeit hinken die meisten Vorsorgeeinrichtungen bezüglich der Bewertung ihrer laufenden Verpflichtungen den effektiven Renditemöglichkeiten hinterher. Nimmt man keine positive Zinsentwicklung im Bereich der festverzinslichen Anlagen an und berücksichtigt höhere Risiken in anderen Anlagekategorien, ist eine Neubewertung der Rentenverpflichtungen mittels eines ökonomischen Ansatzes notwendig. Mit einer Neubewertung ist ein Risikofaktor zur Sicherung des finanziellen Gleichgewichts einer Vorsorgeeinrichtung erkannt. Diesen Faktor zu reduzieren kann unter einer weiteren Beibehaltung von solidarischen Grundsätzen (Aktive verzichten zu Gunsten von Rentner auf Zinsgutschriften) oder einer Trennung der Kollektive mit einem Entsolidarisierungseffekt angegangen werden.

Um diesen im Grundsatz systemfremden Umverteilungen längerfristig entgegen zu treten, kann über eine Trennung der Vorsorgeeinrichtung in definierte Teilkollektive (z.B. einen Aktiven- und einen Rententeil) nachgedacht werden. In einem Aufsatz von Dr. Gérard Fischer mit dem Thema "Ein Vorschlag zur Sanierung der beruflichen Vorsorge" ⁴⁹ nimmt er das Thema unter dem Titel "Grundlagen für die Neujustierung des Vorsorgesystems" auf. Die Aufteilung in eine Aktiven- und Rentnerkasse sieht er als Pflicht zu mehr Transparenz.

Die Herausforderung im Sinne der Sicherung des Kapitaldeckungsverfahrens besteht darin, das Finanzierungssystem der beruflichen Vorsorge von dauernden Umverteilungen zu entlasten. Dazu gehört auch eine gleichberechtigte Zu- und Verteilung der erwirtschafteten Anlageerträge aber auch der Verluste an alle Beteiligten.

Eine "Neujustierung des Vorsorgesystems" im Sinne von Dr. Gérard Fischer sieht die Aufteilung in eine Aktiven- und Rentnerkasse als Möglichkeit vor. Zur Vertiefung dieser Idee sei eine Vorsorgeeinrichtung angenommen, welche einen konstanten Verlauf bezüglich des Bestandes erwartet. Aufgrund der Versichertenzusammensetzung, des Lohn- und Beitragsvolumens sowie der lau-

⁴⁹ Vgl. Fischer, G., Dr., Ein Vorschlag zur Sanierung der beruflichen Vorsorge, Swisscanto Asset Management, 2012

fenden Rentenverpflichtungen ist damit eine Prognose über die künftige Entwicklung der Passivseite (Vorsorgeverpflichtungen) möglich. Werden nun aufgrund dieser Prognosen die Bedürfnisse auf die Anlagestrategie gespiegelt, so sind die Anlageziele nach der Risikofähigkeit der definierten Teilkollektive zu unterscheiden. Daraus abgeleitet ist eine der Begünstigtengruppe äquivalente Rendite-Risiko-Strategie bezüglich der Auswahl und Gewichtung in den möglichen Anlagekategorien zu wählen.

Würde ein solches System eingeführt, hätte dies folgende Vorteile:

- Transparenz der "Wirtschaftlichkeit" der Teilkollektive
- den Verpflichtungen entsprechende kongruente Anlagestrategien
- dem Teilkollektiv entsprechende Rückstellungen und Rückstellungspolitik

Es gäbe auch Nachteile wie:

- Wegfall der Solidaritäten zwischen den Teilkollektiven
- ungenügende Finanzierung der Übergangsgeneration bei unterschiedlichem Deckungsgrad der Teilkollektive
- fragliche Durchführbarkeit von Teilliquidationen
- fehlende Finanzierungsmöglichkeiten bei Unterdeckung eines Kollektivs (Renten)
- fehlende Finanzierungsmöglichkeiten bei einer Sanierung
- Gefahr der Überregulierung durch den Gesetzgeber

Die juristische Trennung der Kollektive ist nicht zwingend notwendig. Die buchhalterische Aufgliederung mit einer klaren Zuordnung der Verpflichtungen, Erträge/Verluste und Rückstellungsbildung/Auflösung ist in einem vereinten Gebilde möglich.

Ein Punkt, welcher genau definiert werden muss, ist der Wechsel aus dem Aktiven- in den Rentenbestand. Die Bewertung resp. der Anlagehorizont ist auf den Stichtag des Wechsels gesondert zu beurteilen. Es muss vermieden werden, dass beim Wechsel vom Teilkollektiv "Aktive" zum Teilkollektiv "Rentner" eine Neubewertung der Verpflichtung infolge unterschiedlich hinterlegter Zinserwartungen eintritt. Wird mit unterschiedlichen Zinsen gerechnet, ist ein frühzeitiger Entscheid des aktiven Versicherten über die Verwendung des Altersguthabens zum Zeitpunkt der Erwerbsaufgabe notwendig. Der Entscheid, ob der zukünftige Rentenbezüger von der Garantie einer lebenslangen Leistung mit oder ohne Anwartschaft profitieren möchte oder einen Kapitalbezug vorzieht, mit dem das Anlagerisiko an den Bezüger delegiert wird, müsste zu einem Zeitpunkt gefällt werden, welcher es der Kasse erlaubt, die Anlagestrategie und Renditeerwartung entsprechend des Entscheides schrittweise anzupassen.

Dieser Ansatz der Betrachtung von Teilkollektiven in Bezug auf deren Risikofähigkeit im Anlageverhalten hätte zur Folge, dass innerhalb des Systems der 2. Säule in zeitlich engeren Einheiten

gedacht wird. Nicht der undefinierte "lange Horizont" ist massgebend, sondern Zeitabschnitte von verschiedenen Sparphasen und unterschiedlichen Phasen/Arten des Leistungsbezuges.

Der kollektive Grundgedanke muss beibehalten bleiben. Dazu ist es wichtig, dass diese Betrachtungen rollend erfolgen, also eine stetige Korrektur im Zeitablauf miteinbezogen wird. Die Generationentafeln sehen in Bezug auf die Verpflichtungsentwicklung eine ähnliche Vorgehensweise vor. Die konsequente Durchführung und die ständige Anpassung müssen in einem solchen System selbstverständlich sein.

Abbildung 7 illustriert anhand von 10-Jahresabschnitten die sich verändernde Risikofähigkeit/Risikobereitschaft aus Sicht der Vorsorgeeinrichtung auf einer Skala von 0 (keine Risikofähigkeit) bis 10 (maximale Risikofähigkeit). Die Risikofähigkeit in den ersten 10 Jahren der Unterstellung in der beruflichen Vorsorge ist tiefer einzustufen, als die der nachfolgenden Dekade, da es in dieser Phase vermehrt zu Arbeitgeberwechseln kommt. Im Abschnitt von 45 – 55 Jahren wird demgegenüber davon ausgegangen, dass der Arbeitsplatz weniger oft gewechselt wird und damit verbunden auch der Horizont bis zum Alter 65 miteinbezogen werden kann.

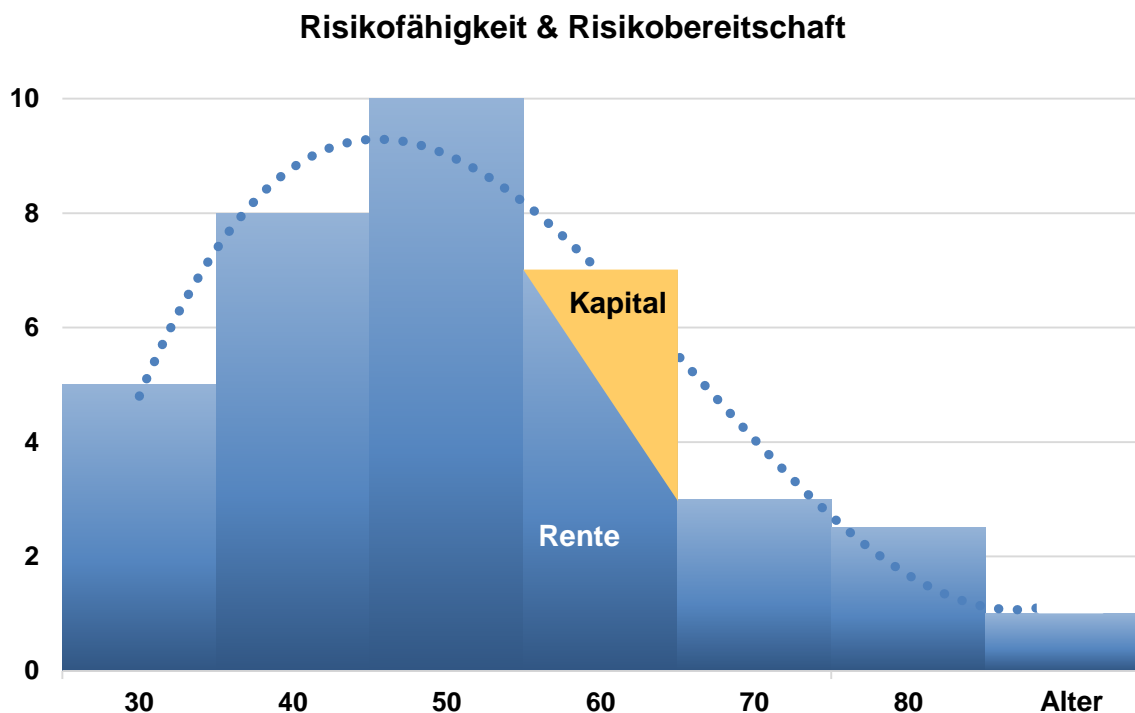


Abbildung 7: Risikofähigkeit und Risikobereitschaft versus Alter, 10 entspricht hoher Risikofähigkeit / Risikobereitschaft

Basierend auf die vorangehend beschriebenen Teilkollektive löst das Teilkollektiv ab Alter 55 zwei unterschiedliche Risikobewertungen aus. Einerseits jener Teil von Versicherten mit dem avisierten Ziel bei der Alterspensionierung, die Rente zu beziehen und andererseits jener Teil, der den

Kapitalbezug (gelbes Dreieck in Abbildung 7) als Einmalzahlung wählt. Um die notwendige Anlagestrategie entsprechend der Dauer der Aktiv- und Passivunterstellung zu definieren, kann daher mit dem Entscheid im Alter 55 bereits die sich verändernde Risikofähigkeit gesteuert werden. Für den zukünftigen Rentenbezüger muss eine risikoärmere Anlagestrategie gewählt werden, da eine lebenslängliche Garantie der Ratenzahlungen eingegangen wird. Um die Aussage weiter zu vertiefen, müssten konkrete versicherungstechnische Grundlagen und Anlagestrategien einbezogen werden. Die genannte Aussage wird als These stehen gelassen, da eine Weiterverfolgung im Rahmen dieser Arbeit zu weit führen würde.

Damit Entwicklungen zur Erhaltung des kollektiven Kapitaldeckungsverfahrens gesetzlich korrekt und zeitgerecht umgesetzt werden können, müssen Grundlagen geschaffen werden. Die bestehenden Einschränkungen des Gesetzgebers im Rahmen von Minimalgarantien, gesetzlich verankerten technischen Parametern und zu optimistischen Berechnungsgrundlagen schützen das System nicht, sondern machen es instabiler und für alle Beteiligten unsicherer. Eine Bewertung der Verpflichtungen, die näher an der ökonomischen Realität ist, schärft die Wahrnehmung über mögliche Entwicklungen. Diese Wahrnehmung kann dazu führen, dass bewusst eine risikoreichere Anlagestrategie verfolgt wird, da das Element der Solidarität eines einzigen Kollektivs mitbewertet wird.

Wieviel Individualisierung verträgt die berufliche Vorsorge als kollektive Sozialversicherung?

Patrik Schaller: *"Die Kollektivität muss weiterhin in der beruflichen Vorsorge ein Grundsatz bleiben. Ansonsten mutiert diese wichtige soziale Versicherung zum individuellen Privatsparen, was eher der dritten Säule nahekommt. Das sind gefährliche Entwicklungen."*⁵⁰

Der Aussage von Patrik Schaller folgend kann die kollektive Finanzierung auch zukünftig auf dem Kapitaldeckungsverfahren basieren. Es müssen und dürfen kollektive Aspekte wie das Absichern des Risikofalles Tod/Invalidität und der Anspruch auf eine Garantie zur Deckung der Lebenshaltung in angemessener Weise im Alter versichert sein. Vor allem hat die Finanzierung weiterhin auf kollektiven Grundlagen stattzufinden. Sei dies mit Prämiensätzen, welche keine oder nur geringe Selektionskriterien beinhalten oder das systemisch vorgegebene Zwangssparen.

Die kollektive Äquivalenz bezüglich der Beiträge und Leistungen ist daraus folgend der nächste Schritt, der bei weiteren Individualisierungsgedanken mit zu berücksichtigen ist.

⁵⁰ Zitat Schaller, Patrik, Partner, Leiter Vorsorge, Ernst & Young AG, Zürich, 2016

9.2 Beibehalten der kollektiven Äquivalenz von Finanzierung und Leistung

Die 2. Säule basiert auf einem kollektiven Finanzierungssystem. Bezogen auf das Kapitaldeckungsverfahren, welches vor allem den Sparprozess für die Altersleistungen begründet, sind in der Festlegung der Beiträge kollektive Komponenten hinsichtlich der Dauer und der Verzinsung mitberücksichtigt. Dabei sind Solidaritäten mitberücksichtigt, wie pro Altersgruppe einheitliche Beiträge oder der einheitliche Umwandlungssatz zur Festlegung der Altersleistung. Den definierten Parametern liegen statistische Werte und Erwartungen zu Grunde, welche aus Erhebungen stammen, die nach kollektiven Grundsätzen ausgewertet sind.

Als Basis dient die Grundformel der Äquivalenz, die wie folgt lautet:

$$\text{Beitragsbarwert} = \text{Leistungsbarwert}$$

Der Beitragsbarwert wird als Barwert einer temporär (bis Alter 65) zahlbaren Rente ausgedrückt. Berücksichtigt wird der gleiche Zinssatz für die Leistungen im Sinne der lebenslänglich auszahlbaren Rente. Aus dem entsprechenden Endaltersguthaben (Beitragsprimat) wird die Altersrente in Prozenten berechnet. Der Prozentsatz entspricht dem Umwandlungssatz. Üblicherweise wird der Umwandlungssatz als einheitlicher Wert definiert und angewendet. Der unterlegte Leistungsbarwert ist eine Kombination einer sofort beginnenden Altersrente, einer anwartschaftlichen Ehegattenrente und Anwartschaften auf Pensionierten-Kinderrente und Waisenrente.

Die Definition des Umwandlungssatzes als Formel dargestellt ⁵¹:

$$\text{Umwandlungssatz} = \frac{1}{\text{Leistungsbarwert im Rücktrittsalter}}$$

Der Leistungsbarwert im Alter 65 mit nach BVG definierten Anwartschaften setzt sich wie folgt zusammen:

$$\text{Umwandlungssatz} = \frac{1}{\ddot{a}_{65}^{(12)} + 0.6 \cdot \alpha_{65}^{w(12)} + 0.2 \cdot (\alpha_{65}^{ap(12)} + \alpha_{65}^{k(12)})}$$

Legende zu den Komponenten im Nenner:

$\ddot{a}_{65}^{(12)}$	Barwert einer lebenslänglichen in 12 Raten (monatlich) zahlbaren sofort beginnenden Altersrente im Alter 65
$0.6 \cdot \alpha_{65}^{w(12)}$	Barwert einer anwartschaftlichen in 12 Raten (monatlich) zahlbaren Witwenrente im Wert von 60% der versicherten Rente im Alter 65
$0.2 \cdot (\alpha_{65}^{ap(12)} + \alpha_{65}^{k(12)})$	Barwert einer anwartschaftlichen (temporären: bis Alter 25) in 12 Raten (monatlich) zahlbaren Pensioniertenkinderrente + Waisenrente im Wert von 20% der versicherten Rente im Alter 65

⁵¹ Vgl. Fachschule für Personalvorsorge, Skript Versicherungstechnik/Thema 3/Versicherungstechnische Grundbegriffe, November 2015, Seiten 27 bis 28.

Der Beitragsbarwert, welcher im Alter 65 Null beträgt, ist systemisch kongruent dem Leistungsbarwert gleichzusetzen. Der Leistungsbarwert als Umkehrwert zu 100 ergibt sodann den kalkulatorisch korrekten Umwandlungssatz.

Die in der beruflichen Vorsorge angewendeten Leistungsbarwerte werden aus einer kollektiven Betrachtung eines Gesamtbestandes eruiert. Neben der Wahrscheinlichkeit zur Sterblichkeit wird der Wert mit dem definierten (technischen) Zinssatz auf den Zeitpunkt der Berechnung diskontiert. Weiter sind als kollektive Werte die Anwartschaften von Ehegattenrente und Kinder-/Waisenrente miteinbezogen. Nicht die individuelle Situation des in Pension gehenden Versicherten und dessen familiäre Situation ist massgebend bei der Festlegung des anzuwendenden Umwandlungssatzes sondern der kollektiv festgelegte Satz.

Abbildung 8 illustriert die individuelle Äquivalenz, die sich – aus Sicht eines Einzelversicherten – in der Ausgeglichenheit zwischen Anspar- und Entsparphase manifestiert. Der jährliche Versicherungsausweis wird mehrheitlich als ein solcher Nachweis verstanden (auch wenn es sich nur um Prognosen/Versprechen handelt). In einer nach BVG geführten Vorsorgeeinrichtung hat der Zeitpunkt des "Einlösens" dieser "Versprechen" aufgrund der sich verändernden Hebelverhältnisse Konsequenzen auf die Ausfinanzierung. Erst im Kollektiv (Abbildung 9) wird das Risiko tragbar und finanzierbar.

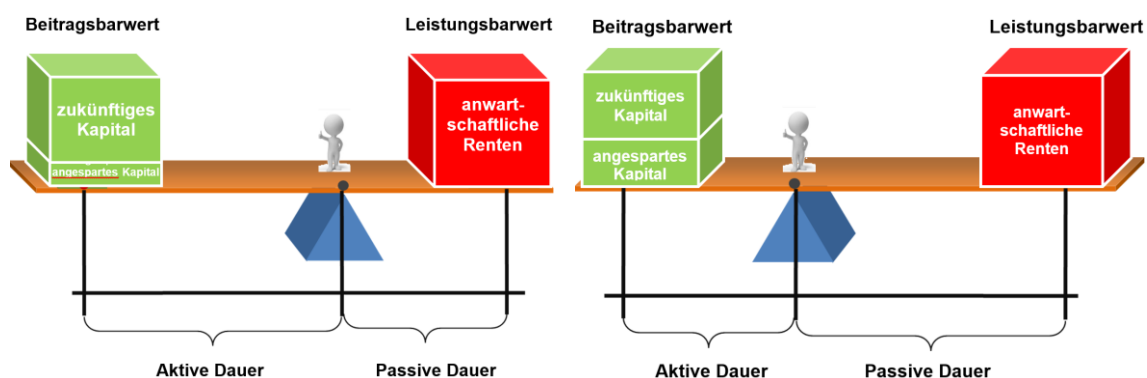


Abbildung 8: Individuelle Äquivalenz – links "Junger Aktiver" rechts "Älterer Aktiver"

Da das System einer Sozialversicherung per se mit Solidaritäten und den darin enthaltenen kollektiven Komponenten rechnet, ist bei der Festlegung der Beitrags- wie Leistungsbarwerte die Auswirkung von mehr oder weniger Kollektivität zu berücksichtigen. Weniger Kollektivität zugunsten von mehr Individualität hat den Anschein einer bedarfsgerechteren Ausgestaltung von Beiträgen und Leistungen. Im Gegenzug fehlen Ausgleichsmechanismen, welche durch die kollektive Definition zum Beispiel der Risikoprämien einen positiven Einfluss (tiefere Risikoprämien) haben.

kollektive Äquivalenz

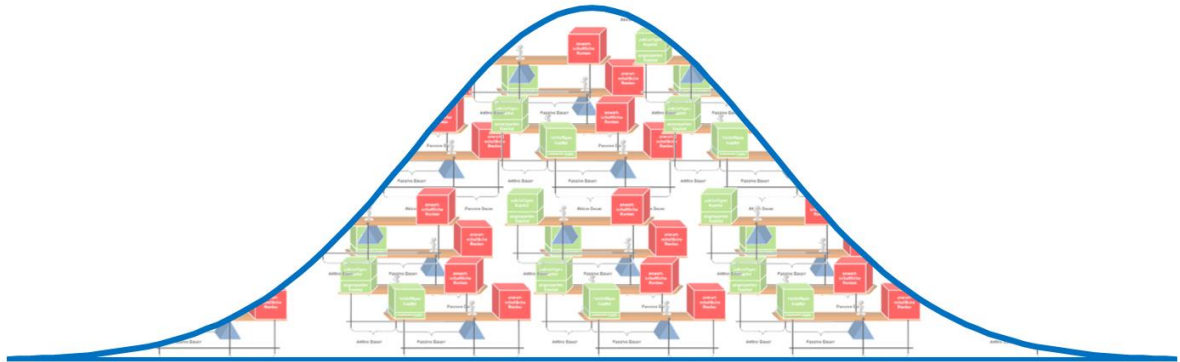


Abbildung 9: Risikoverteilung bei der kollektiven Äquivalenz im Schema an einer "Gausschen Normalverteilung"

Mit der Multiplikation der individuellen Äquivalenz auf Ebene des Einzelnen kann ein Erwartungswert im Rahmen einer Normalverteilung nach Gauss zur Anwendung kommen, welcher der kollektiven Äquivalenz entspricht.

Zentrale Frage in der beruflichen Vorsorge bleibt, wieviel Kollektivität zu Gunsten der Individualisierung aufgegeben werden soll. In Anlehnung an die Gleichung "Beitragsbarwert = Leistungsbarwert" sind im kollektiven Gedanken immer beide Seiten parallel zu berücksichtigen. Die Bewertung als solche muss ausgeglichen bleiben. Hier gilt es sicherlich noch zu unterscheiden, in welchem Teil der beruflichen Vorsorge (Alter oder Invalidität/Tod) mehr Kollektivität notwendig ist. Vorausgesetzt, dass das Kapitaldeckungsverfahren für den Altersfall konsequent umgesetzt ist, kann dem Versicherten gegenüber ein grösserer Rahmen von Individualität oder Wahlmöglichkeit eingeräumt werden. Bei den Risikoleistungen sind aus Sicht der temporär gewährten Rente ohne Möglichkeit des Kapitalbezugs die kollektiven Ansätze viel dominanter.

Schematisch dargestellt besteht die Risikoprämie aus folgenden Komponenten:

Risiken/Kosten	Leistungen
Eintreten einer Invalidität	IV-Rente temporär
Eintreten eines Todesfalles	- Hinterlassenenleistungen (Renten Ehegatte, Kinder) - Todesfallkapital - Mutationsgewinn Vorsorgeeinrichtung
Rückstellung Lebenserwartung	Statistische Veränderung der Erwartungen
Rückstellung Anwartschaften	Todesfalleleistungen an Hinterlassene des Rentenbezügers
Beitragsbefreiung für Weiterführung Altersguthaben	Altersrente als Ablösung der Invalidenrente

Tabelle 2: Bestandteile der Risikoprämie

Die Festsetzung des Risikobeitrages wird bezogen auf die Eintretenswahrscheinlichkeit des Schadenfalles (Tod/Invalidität) während der Aktivzeit bewertet. Je individueller dieser Teil der Beiträge definiert wird, umso gerechter ist das "Pricing" und umso ungerechter wird sie mit der Selektion von Risiken, welche nicht durch das Verhalten eines Einzelnen gesteuert werden können. Im Bereich der Einzellebensversicherung wird dies mittels einer vorsichtigen Bewertungspraxis untermauert ⁵².

Die berufliche Vorsorge als Kollektivversicherung bestimmt ihre Prämien für das Eintreten der Risiken vielfach in einem Einheitstarif. Die in Sammelstiftungen üblichen differenzierenden Tarife auf Vertragsebene basieren ebenfalls auf dem kollektiven Gedanken. Die Einteilungen in verschiedene Branchen mit unterschiedlichen Risikofaktoren deuten auf eine Spezifizierung hin.

Wieviel Individualisierung verträgt die berufliche Vorsorge als kollektive Sozialversicherung?

Christoph Oeschger: *"Im existenzsichernden Bereich sowie für die Risiken Tod und Invalidität sollten das Kollektiv und die Solidarität weiterhin im Vordergrund stehen. Im darüber hinausgehenden Bereich erlauben flexible Lösungen dem Versicherten, seine berufliche Vorsorge an seine Lebenssituation anzupassen und der Kasse, ihre Risikofähigkeit zu erhöhen. In diesem Bereich besteht sicher noch Potenzial für weitere Flexibilisierungen."* ⁵³

Schlussfolgernd aus der EL-Statistik ⁵⁴ und der Anzahl IV-Rentenbezüger, welche gleichzeitig EL-Bezüger sind, ist es wichtig, die Risikoleistungen kollektiv zu definieren und auszurichten. Hingegen kann ebenfalls aus der EL-Statistik geschlossen werden, dass knapp die Hälfte aller Rentenbezüger der IV das Existenzminimum nicht durch die Renten der AHV/IV und des BVG's erreichen. Dies hat sicherlich damit zu tun, dass nicht alle IV-Rentner dem BVG unterstanden (Eintrittsschwelle Lohn, Nichterwerbstätige). Weiter ist die Kollektivität im Bereich Invalidität in der beruflichen Vorsorge hinsichtlich der vereinheitlichten Leistungen mit am grössten (Duoprimit).

Die gewährten Leistungen im Risikofall werden nach dem Rentenwertumlageverfahren bewertet. Daraus folgt, dass die Risikoprämie so festzusetzen ist, dass die "Einnahmen" einer definierten Periode den in der gleichen Periode effektiv eintretenden Schadenfällen entsprechen. Wird ein Einheitstarif angewandt, ist die kollektive Komponente in diesem Bereich offensichtlich. Mit der Solidarität der Gemeinschaft kann ein Prämiensatz gewählt werden, welcher finanziell für jeden einzelnen Versicherten tragbar ist.

⁵² Vgl. Lebensversicherung in der Schweiz aus Sicht der Aufsichtsbehörde, FINMA

⁵³ Zitat Oeschger, Christoph, Geschäftsführer Avadis Vorsorge AG, Baden, 2016

⁵⁴ Vgl. Statistik der Ergänzungsleistungen zu AHV und IV 2015, Tabellenteil, BSV, Bern, 2016

Zusammenfassung zur kollektiven Äquivalenz und deren Sicherung

Die Umsetzung eines "korrekten" Kapitaldeckungsverfahrens verbunden mit der richtigen Bewertung von Finanzierung und Leistung wird mittels kollektiven Ansätzen stabilisiert. Im Sinne der Beständigkeit des Systems müssen der Gewinn und der Verlust nicht im gleichen engen Abrechnungszeitraum ausgeglichen sein, sondern über eine zu bestimmende Dauer. Dies setzt voraus, dass die Akzeptanz der systemischen Solidarität als Teil der Sozialversicherung vorhanden ist.

Auf der Ebene der Risikoversicherung (Tod/Invalidität) hat die Solidarität in der beruflichen Vorsorge eine hohe Akzeptanz. Unterschiedliche Prämienansätze nach Geschlecht, Alter oder Zivilstand sind praktisch kein Thema. Die versicherte Person ist hier nach wie vor bereit, Leistungskomponenten mitzufinanzieren, von denen sie aufgrund ihrer persönlichen Situation nie profitieren wird. Als Beispiel ist hier die anwartschaftliche Ehegattenrente angefügt, welche ein unverheirateter Versicherter gleich mitfinanziert wie der verheiratete Versicherte oder der junge Versicherte, bei dem das Risiko einer Invalidität statistisch geringer ist, als bei einem 50-jährigen Versicherten. Da sich die persönlichen Verhältnisse laufend verändern, besteht jedoch auf Ebene des Einzelnen die Möglichkeit, doch noch in den Genuss einer dieser versicherten Leistungen zu kommen und sich daraus ein Grund der Akzeptanz ableiten lässt.

9.3 Gesellschaftliche Entwicklungen fordern Flexibilität und brauchen den kollektiven Schutz eines Systems

Neben dem starken Bevölkerungswachstum in der Schweiz beschäftigt die berufliche Vorsorge auch das Verhalten der Bevölkerung bezüglich der Erwerbsquote, der Familienstruktur und des Versorgeraufkommens. Die Bevölkerung nahm zwischen 1970 und 2014 um gut 30% zu. Gleichzeitig hat sich die Altersstruktur der Schweizer Bevölkerung verändert. Betrug 1970 der Anteil der über 65-Jährigen noch 13.6%, sind es 2014 bereits 17.8% der Bevölkerung. Zieht man den Kreis enger und teilt die Bevölkerung in die Kategorie Erwerbstätige (Alter 20–65) und Rentenbezüger (Alter >65), so hat sich der Anteil an Rentenbezüger von 20 auf 28.7% erhöht (Altersquotient)⁵⁵. Die in der Studie über die Bevölkerungsentwicklung angenommenen Szenarien gehen weiter davon aus, dass sich der Anteil der Erwerbsbevölkerung am Gesamttotal vermindern wird⁵⁶.

Die Bevölkerungsentwicklung und die wirtschaftliche Entwicklung haben einen grossen Einfluss auf die Finanzierbarkeit unserer Sozialversicherungen. Die 1. Säule muss hier besonders beachtet werden, da das Prinzip der Finanzierung im Umlageverfahren voraussetzt, dass die Einnahmen und Ausgaben in der gleichen Periode im Gleichgewicht sind.

Im Bereich der beruflichen Vorsorge ist mit dem Kapitaldeckungsverfahren eine Finanzierungsform im Einsatz, welche weniger Umverteilungen vorsehen würde (siehe vorangegangenes Kapitel 9.2). Mit der sich verändernden Alterszusammensetzung und der damit einhergehenden Entwicklung zu einer Überalterung der Bevölkerung steht aber auch dieses System vor grundsätzlichen Fragen zur ausgeglichenen Finanzierung.

Nebst den demografischen Entwicklungen sind strukturelle Veränderungen nachweisbar. Lebten 1970 noch 80.4% der Bevölkerung in einem Mehrpersonenhaushalt, so sind es 2014 noch 65%⁵⁷. Ob sich diese Änderungen auf die soziale Unterstützung im Sinne einer Versorgerverpflichtung auswirken, ist weiter zu beobachten. Davon ausgehend, dass Versorgerpflichten gleichwohl entstehen, ist die Frage nach mitversicherten Leistungen wie Ehegattenrenten, Lebenspartnerrenten und Kinderrenten zu stellen. Das in der 1. Säule angewandte Prinzip der Familienversicherung gilt auch für die 2. Säule. Inwieweit sich diese Anschauung den effektiven Verhältnissen anpassen muss, ist offen.

Für die Sozialversicherungen sind atypische Lebensläufe eine Herausforderung wie: Unterbrüche in der Erwerbstätigkeit, Aufenthalte im Ausland mit einer Befreiung der Sozialversicherungspflicht

⁵⁵ Vgl. Indikatoren der Bevölkerungsstatistik 1970 – 2014, BFS, abgerufen auf: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/02/blank/key/alter/gesamt.html>

⁵⁶ Vgl. Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Kantone 2015 – 2045, BFS, abgerufen auf: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/01/new/nip_detail.html?gnpID=2016-374

⁵⁷ Vgl. BFS aktuell, Demografisches Verhalten der Familien in der Schweiz 1970 bis 2008, abgerufen auf: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.html?publicationID=3715>

in der Schweiz, späterer Eintritt in das Berufsleben, verlängertes Engagement im Beruf oder unterschiedliche Anstellungsmerkmale (Teilzeitbeschäftigung, Vollzeitbeschäftigung, Sozial-Arbeit anstelle Lohn-Arbeit etc.). All diese individuellen Lebensläufe können derzeit nur schwer in das Sozialversicherungswesen integriert werden. Es besteht hier wenig Flexibilität. Beispielhaft sei dies an einem Karriereverlauf mit Voll- und Teilzeiterwerb und den unterschiedlichen Leistungsansprüchen bei Invalidität im gleichen Zeitabschnitt erklärt:

Alter	Karriere	Beschäftigung	Versicherte Leistung 1. Säule	Versicherte Leistung 2. Säule	Bemerkung
22	Einstieg	100%	IV-Rente	IV-Rente/Todesfall in % des vers. Lohnes	Keine
25	Weiterbildung nebenberuflich	70%	IV-Rente, Beurteilungsmethode?	IV-Rente in % des vers. Lohnes	Kein Ausgleich der Lohn-einbusse in 2. Säule / Beurteilung Teilzeiterwerb kann negativ sein bei Festsetzung IV-Grad. Beginn Alterssparprozess BVG
28	Karriereschritt	100%	IV-Rente, nach Erwerbsmethode	IV-Rente in % des vers. Lohnes und Beitragsbefreiung auf max. Lohn	Lohnentwicklung wird nicht mehr berücksichtigt (Status quo)
32	Familienzeit	30%	IV-Rente, nach gemischter Methode	Keine Unterstellung bis AHV-Lohn CHF 21'050	Ersatzeinkommen ungenügend. Familien-Ausgleich wird vorausgesetzt
40	Soziales Engagement	50%	IV-Rente, nach gemischter Methode	IV-Rente in % des vers. Lohnes	Ersatzeinkommen ungenügend. Familien-Ausgleich/Sozialausgleich wird vorausgesetzt
45	Wiederaufnahme Karriere	100%	IV-Rente, nach Erwerbsmethode	IV-Rente in % des vers. Lohnes	Vorsicht: Lücke bezüglich anwartschaftlichen Altersleistungen in der 2. Säule
60	Gestaffelter Rückzug	80%	IV-Rente, Beurteilungsmethode?	IV-Rente in % des vers. Lohnes, Teilbezug Altersrente oder Kapital	Weiterversicherung zu 100% in 2. Säule wenn kein Teilbezug Altersrente
65	Rückzug aus Arbeitsleben (bezahlt)	0%	Altersrente	Altersrente aus Altersguthaben	keine

Tabelle 3: Beispielkarriereverlauf und soziale Sicherung der 1. und 2. Säule

Nach diesem Exkurs wird ersichtlich, dass die unterschiedlichen Lebensabschnitte einen Einfluss auf die Beurteilung des Leistungsanspruches (IV-Grad nach unterschiedlicher Methode definiert) haben. Die 1. Säule ist im Bereich der Invalidenversicherung zwar sehr stark reguliert, doch wurde bereits mit der Einführung berücksichtigt, dass Invalidität nicht nur von der Erwerbstätigkeit abhängig sein soll. Wichtig ist in der 1. Säule vor allem die lückenlose Unterstellung während der massgebenden Beitragsjahre.

Die 2. Säule berücksichtigt die Änderungen im Karriereverlauf der Erwerbstätigkeit viel weniger. Sei dies bei der Eintrittsschwelle, bei der Schliessung von Lücken während der Phase einer reduzierten Gehaltsleistung oder bei der Anrechnung von nicht erzielten Erwerbseinkommen bei Teilinvalidität. In der Konsequenz heisst dies auch hier, dass die berufliche Vorsorge auf die Höhe des effektiven Erwerbs (versicherter Lohn) ausgerichtet ist. Die Definition der Eintrittsschwelle und die Regelungen zur Einhaltung der Angemessenheit der Vorsorge lassen es weiter nur begrenzt zu, dass die Vorsorgeeinrichtungen Modelle anbieten können, welche das oftmals zeitlich begrenzte Ungleichgewicht ausgleichen können.

In Anbetracht der sinkenden Invalidisierungsraten und der demografischen Entwicklung wäre es sinnvoll, den Sparprozess zu Gunsten der künftigen Altersleistungen den Bedürfnissen anzupassen. Das Eingehen auf individuelle Bedürfnisse im Bereich einer kollektiven Versicherung kann die Akzeptanz und Selbstverantwortung des Systems des Zwangssparens stärken. Flexibilisierungen unter Einhaltung der kollektiven Äquivalenz sind systemkonform möglich.

Nebst den unterschiedlichen Karriereverläufen haben sich auch die Lebensformen verändert. Ein Schritt sich den verändernden Lebensformen zu stellen, wurde per 01.01.2005 in das BVG aufgenommen. In Art. 20a BVG⁵⁸ wurde auf Gesetzesstufe die Möglichkeit geschaffen, reglementarische Hinterlassenenleistungen an einen erweiterten Begünstigtenkreis zu gewähren. Vor allem Personen, die mit der versicherten Person eine Lebensgemeinschaft geführt haben, sind einbezogen worden. Im heutigen System, in welchem grundsätzlich eine Ehegattenrente zur kollektiven Leistung gezahlt wird, ist die Ausweitung auf den Lebenspartner sicherlich gerechtfertigt. Aus dem Blickwinkel eines mit dem Tod des Versicherten entstehenden Versorgerschadens sogar eine Leistungspflicht. Die Absicherung jener Personen, die auch zu Lebzeiten vom Einkommen des Verstorbenen abhängig sind, ist Teil der Vorsorgesicherung.

Eine klar definierte Ausweitung des Kreises der Begünstigten hilft zudem, die Solidaritäten einer Sozialversicherung in das heutige gesellschaftliche Umfeld zu transferieren. Die mit der Freizügigkeitsleistung jährlich ausgewiesene Individuelleistung erhält so einen Charakter der sozialen Sicherung für den Fall, dass die Freizügigkeitsleistung nicht fällig wird. Schwierig ist es, den Wechsel vom Kapitalanspruch (Freizügigkeitsleistung) in Rentenanspruch und dem Verfall der Freizügigkeitsleistung bei frühem Tod zu vermitteln.

⁵⁸ Vgl. Art. 20a BVG

9.4 Förderung der Selbstverantwortung der Versicherten

Das Versprechen, welches unser Sozialversicherungssystem aufbauend auf der wirtschaftlichen Prosperität im 20. Jahrhundert abgab, lässt sich wohl nicht problemlos ins 21. Jahrhundert übertragen. Der Wandel der Gesellschaft und der Anspruch an die Leistungen der Sozialversicherungen durch die Gesellschaft haben sich grundsätzlich geändert. Waren es früher die gegenseitige Fürsorge und Unterstützung im Rahmen der Familienstrukturen, sind es heute Dienstleistungen, die monetär bewertet sind und die in einem Markt von Angebot und Nachfrage einen Preis erhalten haben. Wie weit der Einzelne bereit ist, diesen Preis zu bezahlen, um die Sicherung der Leistung, und die Verteilung der Risiken zu finanzieren – mit dem Wissen, dass die Leistungsversprechen keine Garantien sind – hängt von seiner Wahrnehmung gegenüber der Vorsorge ab.

Eigenverantwortung in der beruflichen Vorsorge zu stärken, setzt voraus, dass sie als Teil des Lebensplans gesehen wird. Eine Möglichkeit, dieses Bewusstsein zu fördern, besteht auch hier in der Denkweise nach Lebensabschnitten. Im Vorsorgebericht 2040⁵⁹ wird dies als "individuelle Vorsorgestrategie" festgehalten. Diese ist so definiert, dass der Vorsorgenehmer sich zum Zeitpunkt der Pensionierung entscheiden kann, ob er den Rentenbezug aufschiebt und weiter erwerbstätig bleibt, eine Teilerwerbstätigkeit weiterführt und einen teilweisen Bezug der Vorsorgemittel tätigt oder die Pensionierung vollzieht und damit die Konsequenz trägt, aufgrund der zu erwartenden Lebenserwartung eine kleinere Rente zu beziehen, welche nicht mehr in Höhe und Dauer garantiert ist.

Unter dem Aspekt der Eigenverantwortung beginnt die "individuelle Vorsorgestrategie" bereits mit der Unterstellung in die berufliche Vorsorge. Im Lebensabschnitt "jung und frei" liegt der Start für einen Sparprozess, der so gestaltet wird, dass dieser sich den verändernden Bedürfnissen anpassen lässt. Eine Anpassung im Sinne von kollektiver Versicherung und nicht ein Privatsparen nach dem Muster der Säule 3. Das bedeutet, dass die Deckung von Risiken in Form der wirtschaftlichen Sicherung über das gebildete Kollektiv im Vordergrund steht.

Die Einführung der Wahlmöglichkeiten zwischen Versicherungsplänen gemäss Art. 1d BVV 2⁶⁰ ist ein Ansatz, die Eigenverantwortung der versicherten Person zu stärken. Hier ist der erste Schritt gemacht worden, die paritätische Finanzierung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufzuheben. Unter Einbezug von "Mehrbeiträgen" von Seiten der versicherten Person könnten weitere Schritte folgen. Dies fördert die Selbstverantwortung weiter und kommt der Entwicklung von neuen Arbeitsformen und Lebensläufen entgegen.

⁵⁹ Vgl. Vorsorgebericht 2040 – Leitlinien einer zukunftsorientierten kapitalfinanzierten Vorsorge für die Schweiz, Institut für Versicherungswirtschaft, Ackermann & Lang, 2008

⁶⁰ Vgl. Art. 1d BVV 2

Erklären lässt sich dies an folgendem Beispiel mit einem beruflich motivierten Auslandsaufenthalt. Während der Phase der Erwerbstätigkeit im Ausland (EU-Raum) können in der Regel weder in die 1. noch in die 2. Säule Beiträge entrichtet werden. Die Selbstvorsorge muss hier greifen, um Lücken zu schliessen. Bei der Rückkehr zu einem Arbeitgeber in der Schweiz fehlen dem Arbeitnehmer nun Beitragsjahre. Diese können mittels Einmaleinlagen teilweise ausgeglichen werden, es fehlt jedoch eine Risikoversicherung und eine anwartschaftliche Altersleistung während des Auslandeinsatzes. Mittels einer freiwilligen beruflichen Vorsorge in Anlehnung an jene der Selbständigerwerbenden, welche klar definierte Leistungen sichert, könnte einerseits das bisher angesparte Freizügigkeitsguthaben für Leistungsansprüche erhalten bleiben und andererseits mittels konstanter Beiträge ein avisiertes Leistungsziel verfolgt werden. Diese Art von freiwilliger Versicherung ist während Phasen von Lohnreduktionen bei Teilzeiterwerbstätigkeit oder Weiterbildung ebenso anwendbar. Das bedeutet, dass der versicherbare Lohn nicht auf das AHV-pflichtige Einkommen beschränkt wird ⁶¹.

Selbstverantwortung beginnt mit der Beurteilung der eigenen Bedürfnisse und deren (finanzieller) Deckung. Die Eigenverantwortung bietet Chancen und birgt Risiken. Die Deckung der Existenz über die AHV/IV und Ergänzungsleistung kann nicht beeinflusst werden. Die berufliche Vorsorge setzt bei der effektiven Einkommenssituation an und bietet nur in diesem Rahmen einen Spielraum für weiteres, individuelles oder kollektives Sparen. Dieser Spielraum ist nicht auf das individuelle Bedürfnis ausgelegt, sondern auf die gesetzlich verordnete Angemessenheit beschränkt.

Wieviel Individualisierung verträgt die berufliche Vorsorge als kollektive Sozialversicherung?

Jürg Walter: *"Die Individualisierung in der beruflichen Vorsorge hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Win-win-Situationen sind möglich: für die Versicherten mehr Wahlmöglichkeiten und flexiblere Vorsorgemodelle – für die Pensionskassen weniger Risiken in einem herausfordernden Umfeld."* ⁶²

Die Frage nach Selbstverantwortung und Individualisierung nur von Seiten des Versicherten zu betrachten, ist einseitig. Was bedeutet Individualisierung für die Durchführung der beruflichen Vorsorge? Was muss hier beachtet werden? Nachfolgendes Kapitel versucht, Antworten darauf zu geben.

⁶¹ Vgl. Art. 1, Abs. 2 BVG

⁶² Zitat Walter, Jürg, Pensionskassen-Experte SKPE, Managing Director Libera AG, Zürich, 2016

9.5 Sicherung einer effizienten Durchführung der beruflichen Vorsorge

Der beruflichen Vorsorge wird oftmals fehlende Transparenz vorgeworfen, vor allem beim Nachweis der entstandenen Kosten in der Verwaltung und der Vermögensanlage. Jede weitere Regulierung schafft auch Mehraufwendungen und Komplexität in der Führung einer Einrichtung. Die zunehmende Regulierungsdichte sei am Beispiel der Teilung der Freizügigkeitsleistung bei Ehescheidung kurz erläutert. Mit der Einführung des FZG's wurde mittels einer Kann-Bestimmung die Thematik erstmals gesetzlich verankert. Die Gesetzesanpassungen im ZGB und damit verbunden die weitere Ausgestaltung im FZG und der FZV traten per 01.01.2000 in Kraft. Die Vorsorgeeinrichtung war nunmehr dazu verpflichtet, die notwendigen Angaben mitzuteilen und die im Scheidungsurteil verfügte Teilung durchzuführen. Dabei ist sie nicht Partei im Verfahren und kann damit nicht gegen ergangene Urteile Beschwerde einreichen.

Die Pensionskassen haben sich der Vorgehensweise der Gerichte angepasst und führen die Überweisungen wohl in der Regel korrekt und zeitgerecht aus. Auf den 01.01.2017 ist nun eine weitere Anpassung bezüglich der Teilung von Vorsorgeleistungen im Falle einer Ehescheidung vorgesehen. Es betrifft die Teilung nach dem Eintritt eines Leistungsfalls. Diese Umsetzung wird nun auf Verordnungsebene so weit ausgeführt, dass die Anpassung zur Durchführung der künftigen Scheidungsurteile einen erneuten, zusätzlichen Verwaltungsaufwand auslöst. Es stellt sich die Frage nach der Teilung. Einerseits, wenn der künftige geschiedene Ehepartner noch keinen Rentenanspruch begründet und andererseits die Teilung in Form einer zusätzlichen Rentenzahlung an den geschiedenen Partner. Diese Weiterführung des Versorgerausgleichs über eine Leistung der Vorsorgeeinrichtung ist an der Grenze zwischen Kollektivität und Individualisierung. Solche Weiterentwicklungen werfen die Frage auf, ob es sinnvoll ist, die Angebotsvielfalt von mehr als 2000 Vorsorgeeinrichtungen aufrecht zu erhalten. Die Reduktion auf grosse Anbieter, welche im Zuge der "freien Wahl der Pensionskasse" eher beängstigend betrachtet wurde, erhält mit solchen Weiterentwicklungen wieder neuen Auftrieb. Die steigende Komplexität in der Verwaltung setzt eine hohe Professionalität voraus, welche den Verwaltungsapparat kleinerer Kassen dermassen aufbauscht, dass die Kosten nicht mehr vertretbar sind.

Müssen die Vorsorgeeinrichtungen selber aktiv werden, um den zusätzlichen Belastungen entgegen zu treten? Die Vorstellung der freien Wahl der Pensionskasse lässt sich auch hier wieder einbringen. Wird die Angebotspalette standardisiert, ist eine kollektive Versicherung nachhaltig durchführbar und die versicherte Person erhält die Möglichkeit, eine ihren Bedürfnissen angepasste Vorsorgelösung zu wählen. Der Wunsch nach einer regulierten individualisierten Vorsorgelösung wird an der erwarteten Perfektion scheitern. Eine kollektive, auf Solidaritäten abgestützte Lösung bietet mehr Raum für generelle Lösungen. Kollektiv in dem Sinn, dass die berufliche Vorsorge das Mehr der Versicherten erreichen soll und nicht jeden Spezialfall individuell lösen will und muss.

10 Fazit / Schlussbemerkung

Nach all den gemachten Überlegungen und dem Blick zurück auf die Geschichte der 2. Säule komme ich zum Schluss, dass ein System des kollektiven Zwangs-Sparens nach wie vor grossen Sinn macht und eine positivere Wertschätzung verdient hat.

Die sozialpartnerschaftliche Lösung in der Ausgestaltung und der Finanzierung der beruflichen Vorsorge trägt dazu bei, dass sich viele unterschiedliche Parteien mit dem Thema auseinandersetzen. Dies birgt eine grosse Chance, die berufliche Vorsorge so zu gestalten, dass weitere individuelle Bedürfnisse unter Berücksichtigung von Kollektivität und Solidarität in Zukunft abgedeckt werden können.

Es benötigt jedoch auch Einsichten. Einsichten, dass jedes System Grenzen hat und sich diese Grenzen im Verlauf der Zeit verschieben. Daher müssen sich die (Sozial-)Partner darüber einig sein, welche Ziele anvisiert werden und wieviel Elan in das Erreichen dieser Ziele gesetzt werden soll.

Eine Zielvereinbarung könnte folgende Punkte beinhalten:

- a) Die berufliche Vorsorge ist eine nach kollektiven Grundsätzen ausgestaltete Versicherung und Teil des schweizerischen Sozialversicherungssystems.
- b) Die Kollektivität setzt voraus, dass Versichertenkollektive gebildet sind, welche einheitliche Leistungsziele verfolgen. Die Leistungen sind in einmalige, temporäre und lebenslängliche Leistungen zu unterscheiden.
- c) Die Finanzierung erfolgt über Beiträge der Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Zur Erreichung des anvisierten Leistungsziels sind weitere Einlagen in angemessener Weise möglich.
- d) Die Vorsorgeeinrichtungen definieren ihre Leistungen nach anerkannten technischen Grundlagen. Nebst der korrekten Bewertung der Verpflichtungen sind Rückstellungen zu bilden, um die Fortführung des Systems zu gewährleisten.

Als Sozialversicherung sind kollektive Merkmale sowie Solidaritäten systemisch gegeben. Wie Dr. Roger Baumann in seinem Artikel "Die Solidarität in der beruflichen Vorsorge" ⁶³ ausführt, sind Solidaritäten, die modellmässig eingeplant werden, von Solidaritäten, die Risiken transferieren, zu unterscheiden. Der modellmässige Transfer von Solidaritäten in der Anwendung eines einheitlichen Umwandlungssatzes für Männer und Frauen resp. für verheiratete wie nicht verheiratete Versicherte, sei hier als Beispiel genannt.

⁶³ Vgl. Baumann, R., Dr. oec. HSG, Eidg. dipl. Pensionsversicherungsexperte, Aktuar SAV, Gründungspartner c-alm AG, Lehrbeauftragter Universität St. Gallen, St. Gallen, Expert Focus 2016/5, Seite 92 - 100

Wie kann die Frage nach dem "Wieviel" an Individualisierung in der beruflichen Vorsorge beantwortet werden?

Wieviel Individualisierung verträgt die berufliche Vorsorge als kollektive Sozialversicherung?

Urs Schaffner: *"Jede Pensionskasse sollte möglichst flexibel auf die individuellen Bedürfnisse der versicherten Personen eingehen. Die Individualisierung endet aber bei einer Pensionskasse dort, wo sie die finanzielle Absicherung der Risiken Alter, Tod und Invalidität der anderen Versicherten gefährdet."*⁶⁴

Eine einzig gültige Antwort gibt es nicht. In Anlehnung an die Aussage von Urs Schaffner, ist es sicherlich wichtig, dass die Individualisierung nicht auf Kosten der Versichertengemeinschaft gehen darf. Die Sicherung der Risiken Alter, Tod und Invalidität sind zentrale Elemente der beruflichen Vorsorge und verlangen zur Verteilung der eingegangenen Versicherungsrisiken Solidaritäten. Solidaritäten, die vom Kollektiv – der Versichertengemeinschaft – getragen werden.

Eine weitere Flexibilisierung in Form von Wahlmöglichkeiten, um die Bedürfnisse des einzelnen Versicherten besser zu decken, ist unter Einhaltung der bestehenden kollektiven Werte nach wie vor möglich. Bei einer Vielzahl von Wahlmöglichkeiten muss vor allem darauf geachtet werden, dass die Lösungen praktikabel und für die versicherten Personen verständlich sind.

Jede Individualisierung, welche die berufliche Vorsorge dem Sparen im Sinne einer Selbstvorsorge nach Säule 3a näher bringt, gefährdet den Sinn – Sicherung der Einkommen zusammen mit den Leistungen der 1. Säule zur Fortführung der Lebensweise in angemessener Weise – und Zweck – System des Zwangssparens mit Elementen der Risikoverteilung – dieses Sozialversicherungszweiges.

⁶⁴ Zitat Schaffner, Urs, Geschäftsführer comPlan, Pensionskasse der Swisscom, Bern, 2016

Literaturverzeichnis

- Ackermann, W., & Lang, D. (2008). *Vorsorgebericht 2040 - Leitlinien einer zukunftsorientierten kapitalfinanzierten Vorsorge für die Schweiz*. St. Gallen: Institut für Versicherungswirtschaft.
- Amtliches Bulletin des Nationalrates*. (03.05.2014). Abgerufen am 26.06.2016 von Parlament, Ratsbetrieb: <http://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb>
- Baumann, R., Dr. oec. HSG. (2016). Die Solidarität in der beruflichen Vorsorge. *Expert Focus 2016/5*, Seite 92 - 100.
- Bericht des Eidgenössischen Departements des Innern zur heutigen Ausgestaltung und Weiterentwicklung der schweizerischen 3-Säulen-Konzeption der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge. (1995). Eidg. Departement des Innern.
- Brühwiler, J. (2010). *25 Jahre BVG, Entstehung, Weiterentwicklung und Zukunft der beruflichen Vorsorge in der Schweiz*. (W. C. Hug, Hrsg.) Bern: Verlag Dr. Werner C. Hug.
- Bundesblatt Nr. 4. (02.02.1976). *Botschaft des Bundesrates an die Bundesversammlung zum Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge, 75.099*, Seite 149ff.
- Bundesgesetz über das Stabilisierungsprogramm 1998*. (1999). Abgerufen am 26. 06 2016 von <https://www.admin.ch/opc/de/official-compilation/1999/2374.pdf>
- Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge. (25.06.1982, Stand 01.01.2015). *BVG*.
- Bundesgesetz über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge. (17.12.1993, Stand 01.01.2012). *Freizügigkeitsgesetz, FZG*.
- Bundesrat. (19.11.2014). *Botschaft zur Reform der Altersvorsorge 2020*. Abgerufen am 26.06.2016 von BSV, Bundesamt für Sozialversicherungen: http://www.bsv.admin.ch/altersvorsorge_2020/03265/index.html?lang=de
- Bundesrat. (2015). *Botschaft zu einer Änderung des Freizügigkeitsgesetzes*. Abgerufen am 26.06.2016 von Bundesrat, Portal der Schweizer Regierung: <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/38229.pdf>
- Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft. (18.04.1999, Stand 01.01.2016).
- Die Reform der Ergänzungsleistungen sichert das Leistungsniveau*. (25.11.2015). Abgerufen am 26.06.2016 von BSV, Bundesamt für Sozialversicherungen: <https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=de&msg-id=59653>
- Ergebnisse der Pensionskassenstatistik*. (2014). Abgerufen am 26.06.2016 von BFS, Bundesamt für Statistik: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/13/02/03/data/01.html>
- Fachschule für Personalvorsorge. (11.2015). *Skript Versicherungstechnik/Thema 3/Versicherungstechnische Grundbegriffe*, Seiten 27 und 28. Thun.
- FINMA, Eidgenössische Finanzmarktaufsicht FINMA. (2009). *Lebensversicherung in der Schweiz aus Sicht der Aufsichtsbehörde*. Bern.
- Fischer, G. (2012). Dr., Ein Vorschlag zur Sanierung der beruflichen Vorsorge. *Schweizer Pensionskassen 2012, Ergebnisse der Umfrage, Swisscanto Asset Management*, Seite 5ff.
- FRP 5, Mindestanforderungen an die Prüfung der Vorsorgeeinrichtung gemäss Art. 52e Abs. 1 BVG*. (21.04.2016). Abgerufen am 26.06.2016 von SKPE, Schweizerische Kammer der Pensionskassen-Experten: http://www.skpe.ch/fileadmin/documents/de/Fachrichtlinien/FRP_5_2016_01_06_D_2016_04_21.pdf

- Hornung, D., Röthlisberger, T., Gurtner, R., & Kläger, P. (2003). *Wirkungsanalyse der Wohneigentumsförderung mit Mitteln der beruflichen Vorsorge (WEF) Forschungsbericht Nr. 17/03*. Bern: BBL, Vertrieb Publikationen / Bundesamt für Sozialversicherung.
- Indikatoren der Bevölkerungsstatistik 1970 - 2014*. (2016). Abgerufen am 26.06.2016 von BFS, Bundesamt für Statistik:
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/02/blank/key/alter/gesamt.html>
- Interface, Luzern, Modellierung des verfügbaren Einkommens von IV-Rentnerinnen und IV-Rentnern: finanzielle Erwerbsanreize im Vergleich zweier Rentensysteme, Bericht zuhanden des Bundesamtes für Sozialversicherungen (BSV) im Rahmen des Forschungsprogramms. (2010). Luzern: Interface.
- IV-Statistik 2015, Tabellenteil, BSV, Bern, 2016*. (08.06.2016). Abgerufen am 26.06.2016 von BSV, Bundesamt für Sozialversicherungen:
<http://www.bsv.admin.ch/dokumentation/zahlen/00095/00442>
- Obligationenrecht. (2016). *Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht)*.
- Ott, W., Baur, M., Schmid, A., & Keller, B. (2005). *Freie Wahl der Pensionskasse, Machbarkeitsstudie, Forschungsbericht 9/05, BSV*. Bern: BBL, Vertrieb Publikationen.
- Pittet, D., Pittet, M., & Schneider, J.-A. (2005). *Machbarkeitsstudie zur freien Pensionskassenwahl, Vergleichsstudie über die individualisierte Vorsorge und den Risikotransfer auf die Versicherten, Forschungsbericht 10/05, BSV*. Bern: BBL, Vertrieb Publikationen,.
- Prasa. (2000). *Freie Wahl der Pensionskasse, Teilbericht, Forschungsbericht Nr. 2/00 (Beiträge zur sozialen Sicherheit, BSV)*. Peseux, Zürich, Nyon.
- Schweizerische Sozialversicherungsstatistik, Excel-Tabellen*. (2016). Abgerufen am 26.06.2016 von BSV, Bundesamt für Sozialversicherungen:
http://www.bsv.admin.ch/dokumentation/zahlen/00093/00422/01368/index.html?lang=de#sprungmarke0_30
- Stahl, J. (2008). Motion. *Anpassungen des Freizügigkeitsgesetzes und des Sicherheitsfonds*. Abgerufen am 16. 06 2016 von https://www.admin.ch/ch/d/gg/pc/documents/2144/Garantie-und-Sicherung_Erl-Bericht_de.pdf
- Statistik der Ergänzungsleistungen zu AHV und IV 2015, Tabellenteil, BSV, Bern*. (09.06.2016). Abgerufen am 26.06.2016 von BSV, Bundesamt für Sozialversicherungen:
<http://www.bsv.admin.ch/dokumentation/zahlen/00095/00444/>
- Sterchi, B., & Pfister, S. (2003). *Wirkungsanalyse des Freizügigkeitsgesetzes (FZG), Forschungsbericht Nr. 16/03*. Bern: BBL, Vertrieb Publikationen (Bundesamt für Sozialversicherung).
- Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge. (18.04.1984, Stand 01.01.2015). *BVV 2*.