

Spezialfragen bei der Umwandlung einer Leistungs- in eine Beitragsprimatkasse

Diplomarbeit

Höhere Fachprüfung zum Eidg. dipl. Pensionskassenleiter

Eingereicht von	Rolf Meier-Tschopp Talackerhalde 19, 6010 Kriens
Diplomvater	Olivier Deprez Dipl. math. ETH Zürich, Dr. ès sc. act., Eidg. dipl. Pensionskassenexperte, Aktuar SAV Neustadtgasse 7, 8001 Zürich
Schule	Fachschule für Personalvorsorge AG, Bälliz 64, 3601 Thun
Datum	6. Juli 2006

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Motivation und Zielsetzung	4
2. Thematische Abgrenzung	4
3. Zusammenfassung	4
4. Einleitung	6
4.1 Gründe für einen Primatwechsel	7
4.1.1 Lohnerhöhungen	8
4.1.2 Höhere Verzinsung	9
4.1.3 Bessere Risikofähigkeit	9
4.1.4 Grössere Flexibilität	9
4.1.5 Rechnungslegung	10
5. Spezialfragen einer Umwandlung	10
5.1 Grundsätze beim Primatwechsel	10
5.1.1 Angemessenheit	10
5.1.2 Kollektivität	11
5.1.3 Gleichbehandlung	11
5.1.4 Planmässigkeit	12
5.1.5 Versicherungsprinzip	13
5.2 Änderung der Solidaritäten	14
5.2.1 Änderung der Risikoträger	14
5.2.2 Bedeutung der Solidarität	17
5.2.3 Auswirkungen bei der Umwandlung	19
5.2.4 Finanzierung des Solidaritätsausgleichs	20
5.2.5 Leitgedanken zur Umgestaltung der Solidaritäten	21
5.3 Übergangsgestaltung	22
5.3.1 Grundlage im Reglement	22
5.3.2 Übergangsregelungen	22
5.3.3 „Wohlerworbene Rechte“, Anwartschaft und Besitzstand	23
5.3.4 Schritte eines Wechsels	26
5.3.5 Finanzierung	27
5.3.6 Austrittsleistungen	33
5.3.7 Invalidenleistungen	33
5.4 Technischer Zins	34
5.4.1 Ausgangslage	34
5.4.2 Ausblick	35

5.4.3	Auswirkung bei der Umwandlung	36
5.5	Kommunikation	37
5.5.1	Bedeutung der Kommunikation	37
5.5.2	Anspruchsgruppen sind auch Dialoggruppen	38
5.5.3	Leitgedanken zur Kommunikation bei der Umstellung	38
5.5.4	Auswirkung bei der Umstellung	39
6.	Persönliche Stellungnahme	40
6.1	Ethische Grundhaltung	41
6.2	Thesen	41
6.2.1	Das Alter ist weiblich	41
6.2.2	Ältere Arbeitnehmer werden bedeutsam	42
6.2.3	Schrittweise Pensionierung, Teilzeitarbeit im Alter	42
7.	Verzeichnis Abkürzungen	44
8.	Verzeichnis Darstellungen	45
9.	Verzeichnis Quellenangaben	46
10.	Anhang Parameter dieser Arbeit	48
10.1	Ausgangslage Leistungsprimat	48
10.2	Umstellungsziel Beitragsprimat	48
10.3	Lohnerhöhung	48
10.4	Austrittsleistung	49
10.5	Finanzierung	49

1. Motivation und Zielsetzung

Motivation für diese Arbeit ist einerseits die stete Umstellungstendenz der Personalvorsorgeeinrichtungen vom Leistungs- zum Beitragsprimat. Bei der Literaturrecherche zeigte sich andererseits, dass keine zusammenfassende Beschreibung der Problematik verfügbar ist.

Die Zielsetzung meiner Diplomarbeit ist für mich ein Lernprozess zum Erkennen der wichtigsten Problemstellungen und Lösungsmöglichkeiten bei einem Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat. Die daraus entstandene zusammenfassende Darstellung soll dem Leser einen Überblick über die wesentlichsten zu berücksichtigenden Aspekte geben.

2. Thematische Abgrenzung

Diese Arbeit erhebt keinen Anspruch auf vollständige Behandlung aller relevanten Themenkreise. Weitere Fragestellungen wären es wert, untersucht zu werden. Sie würden jedoch den vorgegebenen Umfang dieser Arbeit sprengen.

So wurden beispielsweise einzelne Überlegungen anhand einfachster Modelle¹ dargestellt. Die versicherungstechnische Begleitung einer Primatumstellung wird Aufgabe eines Pensionskassenexperten sein.

Ebenso wurden die Auswirkungen der aktuellen Rechnungslegung nicht näher betrachtet. An dieser Stelle wird auf das die Gesetze ergänzende gültige Regelwerk² und die beratenden Experten für Rechnungslegung verwiesen.

3. Zusammenfassung

Die Gründe für einen Wechsel des Primats sind vielfältig. Ausgangslage werden stets unternehmens- und personalpolitische Überlegungen sein. Nebst höherer Transparenz sind u. a. die grössere Flexibilität und vermehrt auch die Anforderungen der internationalen Rechnungslegung zu nennen. Auch die Abkehr von der Bevorzugung älterer Versicherter mit Lohn erhöhungen wird als Argument angeführt.

¹ Dieser Diplomarbeit liegt eine CD zum Nachvollziehen der Modelle bei. Verschiedene Parameter können geändert und deren Auswirkungen beobachtet werden.

² FER 26

Die Grundsätze der Angemessenheit, der Kollektivität, der Gleichbehandlung, der Planmässigkeit sowie des Versicherungsprinzips haben im Speziellen auch bei einer Primatumstellung ihre Gültigkeit.

Die Unterschiedlichkeit der beiden Leistungssysteme wird vor allem beim Primatwechsel deutlich. In der Regel ist ein Wechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat mit einer Reduktion von Solidaritäten und einer Verschiebung der Finanzierungs- und Leistungsrisiken verbunden. Aufgrund der wegfallenden Solidaritäten sind im Zeitpunkt der Umstellung auch die Notwendigkeit und die Möglichkeit von Garantien der bisher versprochenen Leistungen und der damit verbundene Finanzierungsbedarf zu erklären.

Die Übergangsgestaltung bedarf zu jedem Zeitpunkt reglementarischer Grundlagen. Die Wahrung erworbener Rechtsansprüche und ein eventueller Besitzstand sind mittels Modellen planmässig nachvollziehbar darzustellen. Diese haben die zukünftige Wirkung auf die Vorsorgeeinrichtung aufzuzeigen. Übergangsregelungen sollten idealerweise einen möglichst kurzen Zeitraum umfassen. Es geht aber auch darum, keine zusätzliche Finanzierungs- und Prozessrisiken einzugehen oder einen unverhältnismässigen administrativen Zusatzaufwand für die Vorsorgeeinrichtung zu schaffen.

Die Höhe des Vorsorgekapitals der aktiven Versicherten im Leistungsprimat hängt wesentlich von dem in der Barwerttabelle berücksichtigten technischen Zins ab. Der technische Zins als Rechnungszinssatz sollte bereits im Vorfeld einer absehbaren Umstellung des Primats zur Diskussion gestellt und dessen Höhe beurteilt werden.

Ein Primatwechsel stellt hohe Anforderungen an die Kommunikationsfähigkeit der Führungsorgane einer Vorsorgeeinrichtung. Nicht nur im internen Entscheidungsprozess, sondern auch bei der Umsetzung sind komplexe wirtschaftliche und versicherungstechnische Zusammenhänge sachlich korrekt, transparent und verständlich darzustellen.

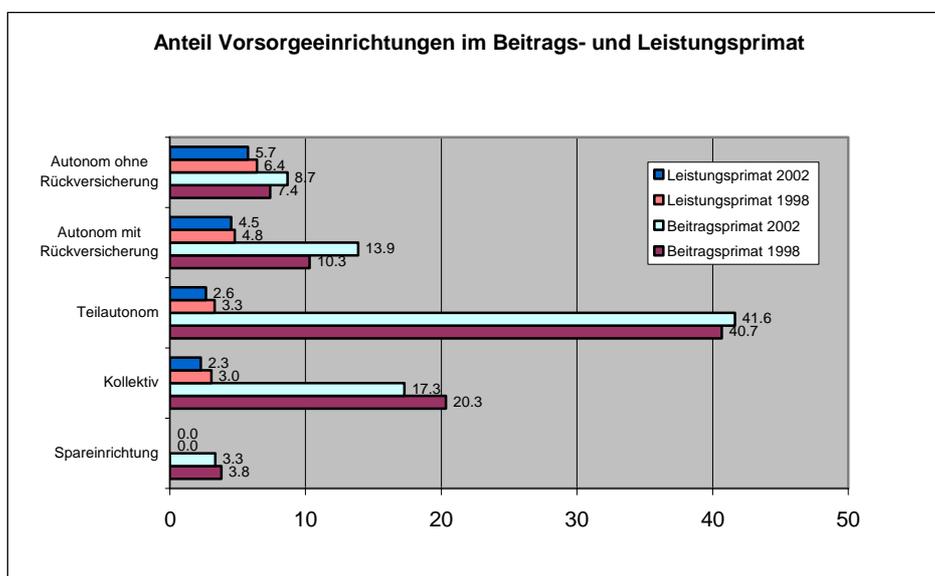
Eine Abkehr vom Leistungsprimat ist nicht generell mit einem Leistungsabbau gleichzusetzen. Die Ausgestaltung ist letztlich ein unternehmens- und personalpolitischer Entscheid. Die Führungsorgane einer Pensionskasse haben hohen ethischen Grundsätzen zu genügen. Sie haben die Interessen ihrer Kollektive wahrzunehmen. Einzelinteressen dürfen nicht verfolgt werden.

4. Einleitung

Der Trend vom Leistungs- zum Beitragsprimat³ setzt sich fort. Der Pension Fund Survey vom Dezember 2005 zeigt eine Zunahme der Beitragsprimatkassen von 60 Prozent im Jahre 2002 auf 65 Prozent im Jahr 2005⁴. Im Vergleich der Versicherten sind 48 Prozent im 2005 gegenüber 40 Prozent im 2002 im Beitragsprimat versichert⁵. Beim Primatwechsel wird in der Regel für die Altersleistungen ein Beitragsprimat, für die Risikoleistungen ein Leistungsprimat gewählt.

Diese Entwicklung (siehe Darstellung 1 und Darstellung 2) zeigt auch die Pensionskassenstatistik⁶ des Bundesamtes für Statistik:

Darstellung 1 Anteil Vorsorgeeinrichtungen im Beitrags- und Leistungsprimat



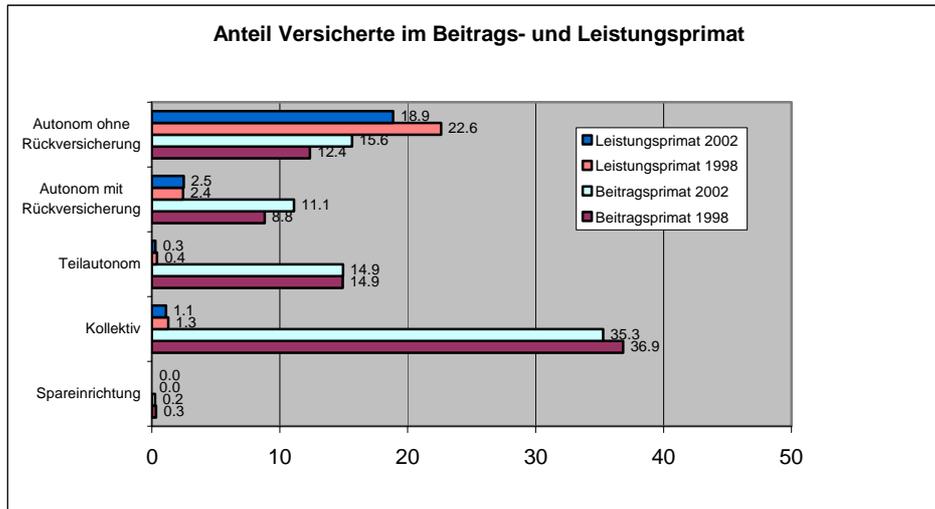
³ 76 Prozent aller Versicherten sind im Beitragsprimat versichert, Helbling (2006) S. 215

⁴ Hewitt (2005), Auswertung von 187 teilnehmenden Vorsorgeeinrichtungen mit gesamthaft 550'000 Aktiven und 300'000 Rentnern. Die Studie kommentiert Daten von mittleren und grösseren Unternehmen. Die Verhältniszahlen des vergangenen Jahres korrespondieren mit den Feststellungen der Studie der Swisscanto (2006).

⁵ Vgl. Swisscanto (2006), mit der Auswertung von 244 Vorsorgeeinrichtungen mit gesamthaft 1'175'000 Aktiven und 392'000 Rentnern sowie nahezu der Hälfte des gesamten Schweizerischen Vorsorgevermögens von aktuell rund CHF 666 Mrd.

⁶ Vgl. Pensionskassenstatistik (2004), Grafik eigene Darstellung

Darstellung 2 Anteil Versicherte im Beitrags- und Leistungsprimat



4.1 Gründe für einen Primatwechsel

Die Gründe für einen Wechsel des Primats können vielfältig sein. Häufig genannte sind

- Transparenz bei der Finanzierung und Budgetierung
- Kosten reduzierende Vereinfachung der Administration
- Flexibilität bei wechselnden Beschäftigungsverhältnissen und bei schwankender Höhe der Entlohnung
- bessere Verständlichkeit für die Versicherten
- Tendenz zur Individualisierung der Vorsorge

Eine Kostensenkung soll kein Argument sein für einen Wechsel des Primats. Unter Ausklammerung von Inflation und Lohnerhöhungen sind die Kosten und die Leistungen bei beiden Primaten identisch⁷. Ebenso keine Argumente sind die zugrunde liegenden Barwertfaktoren⁸. Diese sind für beide Primat dieselben.

Neben diesen Punkten gibt es auch grundsätzlich vorsorgepolitische Überlegungen, die zu einer Primatumstellung führen können. Diese werden näher untersucht.

⁷ Siehe auch Pittet Meinrad (2005)

⁸ biometrische Grundlagen und der technischen Zinssatz

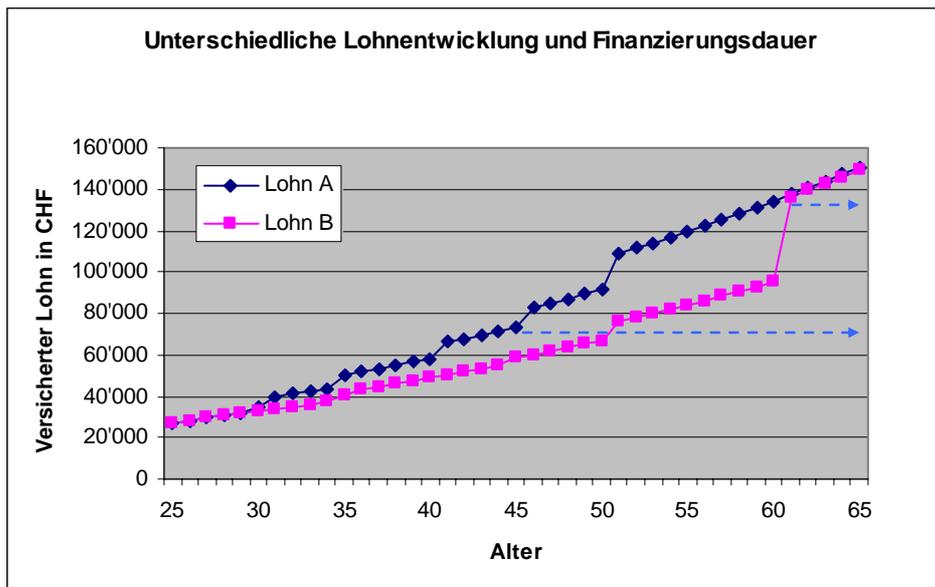
4.1.1 Lohnerhöhungen

Vom Leistungsprimat profitieren grundsätzlich jene Versicherten, welche eine höhere Lohnerhöhung haben, als die in den Beiträgen zur Finanzierung des Vorsorgeplanes eingerechnet. Das Leistungsprimat privilegiert jene Mitarbeiter, die über dem Durchschnittsalter liegen, vor allem dann, wenn sie grössere Lohnerhöhungen erhalten. Typischerweise ist das der geringere Teil der Arbeitnehmer.

Bei einem kollektiven⁹ Beitrag ohne Nachzahlungen für Lohnerhöhungen finanziert der Arbeitgeber mit einem Teil seiner Beiträge die zukünftigen Vorsorgeleistungen jener Mitarbeiter, welche überdurchschnittliche¹⁰ Lohnerhöhungen realisieren können. Diese profitieren überproportional. Die entgangenen Arbeitgeberbeiträge fehlen der solidaritätsgebenden Mehrheit.

Je früher diese Beiträge zudem geleistet werden, desto länger stehen sie zur Kapitalbildung zur Verfügung. Dies wird in der Darstellung 3 durch die Pfeile sichtbar.

Darstellung 3 Unterschiedliche Lohnentwicklung und Finanzierungsdauer



Beide versicherten Löhne starten und enden auf derselben Höhe. Der Lohn A zeigt eine vergleichsweise stete Zunahme. Der Lohn B erreicht gegen Ende der Laufbahn eine grössere Zunahme. Ab ihrer Pensionierung im Leistungsprimat als „Endlohnversicherung“ werden beide Versicherten dieselben Altersleistungen erhalten. Trotz der kurzen Vorfinanzierungsdauer wird der Empfänger des Lohnes B lebenslänglich dieselbe Rente erhalten wie derjenige mit dem Lohn A.

⁹ Bei einem kollektiven Beitrag wird ein Durchschnittsbeitrag, welcher für alle Versicherten gilt, erhoben. Das individuelle Alter und dessen Einfluss auf den notwendigen Beitrag werden nicht berücksichtigt.

Die Finanzierung von Lohnerhöhungen ist im Reglement geregelt. Wenn wir davon ausgehen, dass der Arbeitgeber kollektive Beiträge zahlt, so ist die Solidaritätskomponente im Arbeitgeberbeitrag mit enthalten. Das heisst, die fehlende Beitragsdauer wird in diesem Fall durch den Arbeitgeber und die Vorsorgeeinrichtung (Kapitalerträge) nachfinanziert. Bei paritätischen Nachzahlungen zur Finanzierung der Lohnerhöhungen relativiert sich diese Betrachtungsweise.

4.1.2 Höhere Verzinsung

Eine Performance¹¹ welche über der für die Pensionskasse erforderlichen Mindestrendite liegt, wird im Leistungsprimat in der Regel eher für Beitragsreduktionen für den Arbeitgeber und die Versicherten als für Leistungsverbesserungen verwendet. Bei einer die Modellannahmen übersteigenden Rendite ist im Beitragsprimat eine höhere Verzinsung des Altersguthabens der einzelnen Versicherten möglich. Dadurch besteht die Aussicht, die Leistung positiv zu beeinflussen.

4.1.3 Bessere Risikofähigkeit

Die Risikofähigkeit der Beitragsprimatkasse ist vergleichsweise höher als im Leistungsprimat. Die aktiven Versicherten tragen das Anlagerisiko. Kapitalertragsschwankungen werden innerhalb gewisser Grenzen in der Verzinsung der Altersguthaben abgebildet. Eine Negativ-Verzinsung ist jedoch nicht statthaft. Kapitalertragsschwankungen bergen nebst Risiken auch Chancen.

4.1.4 Grössere Flexibilität

Im 3. Verordnungspaket der BVG-Revision sind die Bandbreiten möglicher Pläne innerhalb einer Vorsorgeeinrichtung beschrieben. Ein Beitragsprimat bietet bei der Planwahl grössere Flexibilität.

¹⁰ D. h. die tatsächlichen Lohnerhöhungen liegen über den Modellannahmen des Vorsorgeplanes.

¹¹ Die Performance fasst einerseits die Wertentwicklung der Vermögensanlagen als Einzelnes, in Kategorien oder als Gesamtes sowie deren Erträgen (bsp. Zinsen, Dividenden) über einen bestimmten Zeitraum (ein Jahr oder mehrere Jahresperioden) zu einer einzigen Zahl zusammen.

4.1.5 Rechnungslegung

In neuerer Zeit tritt auch vermehrt der Aspekt der Rechnungslegung, insbesondere für die international tätigen oder börsenkotierten Unternehmen, als Argument für das Beitragsprimat in den Vordergrund¹².

5. Spezialfragen einer Umwandlung

5.1 Grundsätze beim Primatwechsel

Die ab dem 1. Januar 2006 in Kraft getretenen Verordnungsänderungen enthalten die Grundsätze¹³ der Angemessenheit, der Kollektivität, der Gleichbehandlung, der Planmässigkeit und des Versicherungsprinzips¹⁴. Diese Grundsätze gelten gleichermassen für eine Leistungs- wie eine Beitragsprimatkasse. Demzufolge sind sie auch für eine Umstellung des Primats gültig. Dies wird im Speziellen betrachtet.

5.1.1 Angemessenheit

Angemessenheit¹⁵ wird in der Vorsorge in Bezug auf die Finanzierung und die zu erwartenden Altersleistungen definiert.

Ein Leistungsplan muss im Modell angemessen sein. Ein solches Modell ist zum Beispiel die „goldene Regel“¹⁶. Leistungen werden als angemessen betrachtet, wenn die Grenze von 70 Prozent des letzten versicherbaren AHV-Lohnes und für AHV-Löhne über dem oberen BVG-Grenzbetrag zusammen mit den Leistungen der AHV 85 Prozent nicht überschritten wird. Sinngemäss gilt es bei den Beiträgen die Massgrösse von 25 Prozent des AHV-Lohnes als Obergrenze zu beachten. Der Gesetzgeber hat allerdings mit der Herabsetzung der Eintrittsschwelle in Kauf genommen, dass bei geringen pensionskassenversicherten Einkommen für die Altersleistungen zusammen mit der AHV-Rente die Grenze von 85 Prozent überschritten wird.

¹² Vgl. Swisscanto (2006)

¹³ Art. 1 Abs. 3 BVG und Art. 1 ff BVV 2

¹⁴ Vgl. BSV (2005) Mitteilung Nr. 83

¹⁵ Art. 1, 1a und 1b BVV 2

¹⁶ Die durchschnittliche Lohnentwicklung entspricht dem Guthabenzins; Zulässig sind ohne spezielle Begründung Abweichungen von der goldenen Regel bis 2 Prozent (z. B. Verzinsung 4 Prozent, Lohnerhöhung 2 Prozent)

Bei einer Primatumstellung ist die Angemessenheit durch Modellannahmen transparent darzustellen. Die Wirkung des bisherigen und des zukünftigen Plans sind durch Modelle nachvollziehbar zu beschreiben.

Eine versicherte Person wird bei einer Umstellung nicht erwarten können, für gleiche oder gar geringere Arbeitnehmer-Beiträge eine grössere Leistung zu erhalten. Übergangsregelungen wie z. B. zusätzliche Zahlungen sollen eventuelle Finanzierungslücken eines Wechsels angemessen mindern oder im besten Fall ausschliessen.

5.1.2 Kollektivität

Die Vorsorge muss für den gesamten, dem Vorsorgeplan angeschlossenen Personenkreis einheitlich geführt werden¹⁷. Der Grundsatz der Kollektivität¹⁸ lässt in begrenztem Umfang zu, verschiedene Pläne¹⁹ für einzelne Gruppen bzw. Kollektive anzubieten. Objektive Kriterien sind anzuwenden.

Die Versicherten-Generationen, welche unter die Übergangsbestimmungen fallen sollen, müssen durch sachlich begründete, nachvollziehbare und vor allem eindeutige Gruppenbildung bestimmt werden. Auf den Einzelfall zugeschnittene Sonderlösungen sind nicht statthaft²⁰.

5.1.3 Gleichbehandlung

Bei Eingriffen in den Leistungsbereich stehen die Kriterien der Gleichbehandlung²¹ und des Willkürverbots im Vordergrund²². Der Gleichbehandlungsgrundsatz²³ und das damit zusammenhängende Willkürverbot sind unmittelbar aus der Bundesverfassung²⁴ abgeleitet. Der Grundsatz der Gleichbehandlung ist eingehalten, wenn für alle Versicherten eines Kollektivs die gleichen reglementarischen Bedingungen gelten.

¹⁷ Vgl. Vetter-Schreiber Isabelle (2005)

¹⁸ Art. 1c und d BVV 2

¹⁹ Es können maximal drei Vorsorgepläne angeboten werden.

²⁰ Vgl. Helbling (2006)

²¹ Art. 1f BVV 2

²² Vgl. Eidg. Versicherungsgericht (2004) Urteil B 104/03

²³ D. h. Gleiches ist nach Massgabe seiner Gleichheit gleich und Ungleiches nach Massgabe seiner Ungleichheit ungleich zu behandeln

²⁴ Art. 8 BV

Jede Reglementsänderung soll sich auf sachliche Gründe abstützen. Subjektive Erwägungen dürfen nicht zu einer Bevorzugung oder Diskriminierung bestimmter Personen führen. Bei der Anwendung eines neuen Rechts besteht kein Anspruch auf absolute Gleichbehandlung; ein solcher würde die Inkraftsetzung geänderter Bestimmungen geradezu verhindern²⁵. Die Ungleichbehandlung einzelner Versichertengruppen stellt nicht von vornherein eine Rechtsverletzung dar.

Das Willkürverbot verbietet einen nicht gesetzes- oder reglementkonformen Eingriff in die Rechte eines Destinatärs, wobei hier die Eingriffe in erworbene Ansprüche einer versicherten Person im Vordergrund stehen. Die finanziellen Ansprüche eines Versicherten dürfen nicht willkürlich abgeändert, nachträglich entzogen oder im Wert herabgesetzt werden. Eingriffe in die Rechte dürfen nicht einseitig zu Lasten einzelner Versicherten oder bestimmter Gruppen erfolgen²⁶.

Bei einer Primatumstellung sind Regelungen in Bezug auf die Versichertengruppen, die Leistungen und die Finanzierung zu gestalten welche eine willkürfreie Umsetzung gewährleisten. Es ist wichtig, die Gleichbehandlung vor dem Hintergrund der Wahrung der „wohlerworbenen Rechte“²⁷ zu gestalten²⁸.

Eigeninteressen von mit der Umsetzung betrauten Personen dürfen keinesfalls zu Sonderregelungen führen. Individuelle Korrekturen zu Gunsten Einzelner darf es nicht geben. Ausgleichszahlungen haben den Grundsätzen Kollektivität, Gleichbehandlung und Willkürfreiheit zu genügen.

5.1.4 Planmässigkeit

Planmässigkeit²⁹ bedeutet, dass die Leistungen, die Art ihrer Finanzierung, die Anspruchsvoraussetzungen, die Vorsorgepläne und die Versichertenkollektive im Reglement genau festgelegt sind.

Die Gewährung von Leistungen unter anderen als den vom Reglement vorgesehenen Bedingungen oder solche ausserhalb des Reglements sind nicht zulässig. Das Regle-

²⁵ Vgl. Vetter-Schreiber Isabelle (2005), S. 161

²⁶ Vgl. Stauffer Hans-Ulrich (2005), Ziffer 1362

²⁷ Vgl. auch unter dem Titel 5.3.3.1 „Wohlerworbene Rechte“ in dieser Arbeit

²⁸ Vgl. BSV (2004), Forschungsbericht Nr. 4/05

²⁹ Art. 1 g BVV2

ment muss die verschiedenen Leistungen, die Art ihrer Finanzierung sowie das Leistungsziel festlegen. Die Parameter³⁰, welche zur Festlegung des Leistungsziels herangezogen werden, müssen realistisch sein. Sie müssen gemäss fachlich anerkannten Grundsätzen festgelegt werden und sind zudem offen zu legen³¹.

Es sind Modelle notwendig, um die Planmässigkeit eines Leistungs- oder Beitragsprimats zu beschreiben und zu dokumentieren. Bei einem Primatwechsel sind diese Modellannahmen zu vergleichen und die Auswirkung ihrer unterschiedlichen Parameter transparent darzustellen.

Die Umstellung muss unter Einbezug des alten und neuen Planes reglementskonform abgewickelt werden. Klare und nachvollziehbare Übergangsbestimmungen müssen im Reglement enthalten sein. Die Planumgestaltung soll sachlich korrekt hergeleitet und transparent sein.

Obwohl dies in der Praxis vorkommt, ist eine Weiterführung eines Teils der bisherigen Versicherten in einem bestehenden Leistungsprimatplan sozial nicht verträglich und nicht vertretbar³².

Im selben Unternehmen würden „zwei Klassen“ von Versicherten geschaffen. Dies würde nicht nur dem Grundsatz der Gleichbehandlung widersprechen, sondern führt auch zu zusätzlichem Administrationsaufwand und Erklärungsbedarf nicht nur gegenüber den Versicherten.

5.1.5 Versicherungsprinzip

Zur Wahrung des Versicherungsprinzips³³ sind finanzierungs- und leistungsseitig Massgrössen festgelegt. Mindestens 6 Prozent der ordentlichen Gesamtbeiträge für alle Kollektive und Pläne eines angeschlossenen Arbeitgebers sind zur Deckung der Risiken, Tod und Invalidität, bestimmt.

In einem Leistungsprimat wird in der Regel ein Gesamtbeitrag zur Deckung der Risiko- und Alterleistungen erhoben. Im Unterschied dazu werden im Beitragsprimat die Bei-

³⁰ Darunter versteht das BSV: Umwandlungssatz, der technische Zins, die biometrischen Daten, die Verzinsung der Altersgutschriften, die erwartete Rendite, die Lohnentwicklung inklusive der Teuerung und die Beiträge.

³¹ Vgl. BSV Mitteilung Nr. 83

³² Siehe auch Bemerkungen unter dem Titel 4.1 Gründe für einen Primatwechsel in dieser Arbeit

³³ Art. 1h BVV2

träge für Risikoleistungen separat gezeigt. Sie sind einerseits sichtbar für die Versicherten und bleiben andererseits der Vorsorgeeinrichtungen bei einem Austritt der versicherten Personen erhalten. Vorsorgeeinrichtungen können von den Beiträgen des Versicherten die Aufwendungen zur Deckung der Risiken Invalidität und Tod, abziehen, sofern ihr Reglement den Abzug in Beitragsprozenten festlegt und der Rest der Beiträge verzinst wird^{34 35}.

Erfolgen im Zusammenhang mit einem Primatwechsel zusätzliche Einlagen des Arbeitgebers auf den Altersguthaben, so sind diese nicht mit ordentlichen Beiträgen gleichzusetzen.

5.2 Änderung der Solidaritäten

Solidarität bedeutet das gemeinsame, kollektive Tragen umschriebener Risiken aber auch Chancen. Erstens werden einzelne Änderungen der Risikoträger bei einem Primatwechsel umschrieben. Zweitens werden die Auswirkungen einer Umstellung auf verschiedene Solidaritäten betrachtet.

5.2.1 Änderung der Risikoträger

Ein Primatwechsel führt im Einzelnen zu einer Verschiebung verschiedener Risiken. Um es gleich vorweg zu nehmen: Diese Verschiebungen können nicht Gegenstand von „Entschädigungsgutschriften“ zum Zeitpunkt der Vorsorgeplanumstellung sein.

Unterschiedliche Anspruchsgruppen wie Arbeitgeber, Arbeitnehmer und die Pensionskasse sind beteiligt. Die Frage nach den Risiken und dem daraus abzuleitenden idealen Primat werden diese Gruppen nicht übereinstimmend beantworten können. Die Antwort ist direkt vom jeweiligen Status als Risikoträger abhängig. Die wesentlichsten Risiken sind hier dargestellt.

5.2.1.1 Finanzierung und Verzinsung

Beim Primatwechsel wird das Anlagerisiko der Finanzierung auf den Versicherten verschoben. Eine ungenügende Performance hat im Leistungsprimat keinen direkten

³⁴ Vgl. BSV (2004) Forschungsbericht Nr. 4/05

³⁵ Art. 17 Abs.2 FZG

Einfluss auf die Altersleistungen. Fehlende Erträge müssen aus den freien Mitteln der Pensionskasse, allenfalls aus den Wertschwankungsreserven oder durch zusätzliche Finanzierung des Arbeitgebers aufgebracht werden.

Auch wenn die Performance des Vermögens unter dem technischen Zinssatz liegt, muss den Rentenbezüglern zuerst das volle Deckungskapital verzinst werden. Nur was übrig bleibt, steht für die Verzinsung der Altersguthaben der Aktiven zur Verfügung³⁶. Ungenügender Vermögensertrag kann im Beitragsprimat zu einer geringeren Verzinsung des Altersguthabens führen. Das Ertragsrisiko, aber auch die Chancen, liegen hier beim Aktiv-Versicherten.

5.2.1.2 Reale Werterhaltung und Inflationsrisiko

In Volkswirtschaften mit positivem Reallohnwachstum steigt der allgemeine Lebensstandard. Dies bedeutet, dass die anwartschaftlichen und die laufenden Rentenansprüche des Versicherten um mehr als die Inflation wachsen müssen, damit er seinen relativen Lebensstandard halten kann³⁷. Die reale Werterhaltung in Bezug zum versicherten Lohn ist in einem Leistungsprimat-Reglement festgeschrieben.

Im Beitragsprimat wird durch die Versicherten das Inflationsrisiko zu tragen sein. Diese Wirkung hängt jedoch von der im Vorsorgeplan modellmässig gewählten Verzinsung ab. Weichen die modellmässigen Zinsen gegenüber den tatsächlich erzielten Zinsen nach oben ab, so ist die Entwertung höher, erfolgt eine Abweichung nach unten, so wird die Verminderung der Leistung geringer ausfallen oder es resultiert sogar eine Verbesserung gegenüber der Modellrechnung.

5.2.1.3 Lohnerhöhungen und relative Entwertung der Leistung

Ein Risikounterschied besteht bei der Finanzierung von überdurchschnittlichen Lohnerhöhungen. Im Leistungsprimat werden die Nachzahlungen von Lohnerhöhungen allenfalls durch kollektive Arbeitgeberbeiträge finanziert³⁸. Im Beitragsprimat wird es keine höheren Leistungen geben als tatsächlich an Mehrbeiträgen auf dem erhöhten Lohn geflossen sind. Die Lohnentwicklungen sind in diesem Fall für die Vorsorgeeinrichtung kostenneutral. Eine überdurchschnittliche Lohnsteigerung führt jedoch zu Leistungen unter dem angestrebten und erwarteten Ziel. Der Wert des Versorgungsgrades wird, gemessen am erhöhten Lohn abnehmen.

³⁶ Vgl. Renaud Pascal (2006)

³⁷ Vgl. Minuz Marco A. (1997)

³⁸ Siehe auch unter dem Titel 4.1 Gründe für einen Primatwechsel in dieser Arbeit

Dieses langfristige Risiko der relativen Entwertung der Leistung trägt im Beitragsprimat der Versicherte. Diese fällt umso stärker aus, je mehr die Realität von der im Vorsorgeplan angenommenen Lohn- und Zinsentwicklung abweicht.

Hier gilt es jedoch auch die Chance zu beachten: bei einer unterdurchschnittlichen Lohnentwicklung wird der Versicherte tendenziell eine höhere Rente als im Leistungsprimat erhalten.

5.2.1.4 Sanierungsbeiträge und Rentenkürzungen

Im Falle von Sanierungsbeiträgen und Rentenkürzungen infolge Unterdeckungen müssen Versicherte im Leistungsprimat eher Sanierungsbeiträge leisten. Im Beitragsprimat kann mit geringerer Verzinsung der Altersguthaben die Unterdeckung reduziert werden. Mit einer Senkung des Umwandlungssatzes können zukünftige Verluste der Pensionskasse vermieden werden. Dem entsprechend ist im Beitragsprimat für die Versicherten das Risiko kleiner, dass sie Sanierungsbeiträge bezahlen müssen. Eine Rentenkürzung ist nur sehr beschränkt möglich im Rahmen zuvor gewährter Zusatzleistungen an die Rentner.

5.2.1.5 Auswirkung bei der Umwandlung

Abgeleitet aus dem oben Beschriebenen werden die Risiken und deren Träger vier Anspruchsgruppen zugeordnet. Die zusammenfassende Darstellung 4 der Risikoträger zeigt auch die Verschiebung der Risiken und die Änderung der Risikoträger bei einer Primatwechsel:

Darstellung 4 Risiken und Risikoträger

Risiken	Risikoträger			
	Aktive	Firma	PK	Rentner
Finanzierung, Verzinsung	BP	LP	LP	-
Reduktion Verzinsung Sparguthaben ³⁹	BP	-	-	-
Reale Werterhaltung, Inflationsrisiko	BP	LP	LP	LP, BP
Überdurchschnittliche Lohnerhöhungen	BP	LP	LP	-
Relative Entwertung der Leistung	BP	-	LP	-
Sanierungsbeiträge ⁴⁰	BP, LP	BP, LP		-
Rentenkürzungen ⁴¹	-	-	-	BP, LP ⁴²

³⁹ Vgl. Ammann Dominique (2005)

⁴⁰ Vgl. Ammann Dominique (2005)

⁴¹ Vgl. Ammann Dominique (2005)

⁴² nur in sehr beschränktem Masse möglich

Das gemeinsame Tragen von Risiken ist Inhalt der Solidarität. Auf die Bedeutung einzelner Elemente wird näher eingegangen.

5.2.2 Bedeutung der Solidarität

Innerhalb eines Versichertenkollektivs besteht ein Risikoausgleich. Durch diese Solidarität mit Ausgleichsfunktion unterstützen diejenigen, welche bessere Voraussetzungen (z. B. Alter, Gesundheitszustand) mitbringen, die anderen beim Erreichen der Ziele.

„Die klassische Versicherungssolidarität besteht zwischen den Versicherten, welche weniger lang leben, gegenüber denjenigen, die länger leben, zwischen Erwerbstätigen und Invaliden, zwischen Ledigen und Verheirateten⁴³ und oft auch zwischen den Jungen und den Alten. Im Leistungsprimat besteht eine zusätzliche Solidarität in Bezug auf die Finanzierung der Lohnerhöhungen.⁴⁴“

Beispielhaft betrachten wir nachfolgend die Solidaritäten in Bezug auf die Beiträge, den Lohnerhöhungen sowie der Reserve- und Kapitalbildung.

5.2.2.1 Solidarität bei der Finanzierung

Es wird zwischen kollektiver und individueller Finanzierung unterschieden. Bei individueller Finanzierung besteht zwischen Beitragserhebung und der Beitragsverwendung eine weitgehende Übereinstimmung. Solidaritäten sind keine, oder auf ein Minimum reduziert, vorhanden. Die vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer für die Finanzierung der Altersrente erhobenen Beiträge entsprechen den tatsächlich für den einzelnen Versicherten in jedem Alter technisch notwendigen Beitrag.

Bei der kollektiven Finanzierung handelt es sich um eine Umverteilung einerseits des Arbeitgeberbeitrags und je nach Ausgestaltung und Höhe andererseits der Beiträge der jüngeren Arbeitnehmer zu Gunsten der Älteren. D. h. beim Einzelnen entspricht die Beitragserhebung nicht der Beitragsverwendung. Die Staffelung der erhobenen Beiträge stimmt nicht mit der für die Entwicklung des Vorsorgekapitals notwendigen Finanzierung überein.

⁴³ Anmerkung: Oder neu unter dem Stand des Partnerschaftsgesetzes stehende

⁴⁴ Vgl. Deprez Olivier (1996)

Das Leistungsprimat ist oft auf dem kollektiven Äquivalenzprinzip aufgebaut, d.h. auf dem Solidaritätsprinzip. In einem kollektiven Leistungsprimat kann ein durchschnittlicher Gesamtbeitrag festgelegt sein. Der Beitrag resultiert aus den Annahmen einer künftigen durchschnittlichen Lohnentwicklung und den zu erwartenden Kapitalerträgen⁴⁵. Für die einzelnen Versicherten und dem Arbeitgeber wird ein Durchschnittsbeitrag (z.B. gestaffelt nach dem Alter der Versicherten oder unabhängig vom Alter) erhoben. Dieser Beitrag entspricht in seiner Zunahme nicht dem tatsächlich notwendigen, beim Älterwerden stärker zunehmenden Beitragsbedarf. Diese Durchschnittsbeiträge entsprechen auch nicht den tatsächlichen Kosten für die einzelnen Versicherten. Beiträge des Arbeitgebers können in diesem Fall gezielt für die älteren aktiven Versicherten eingesetzt werden.

Diese, für ältere Versicherte vorteilhafte Solidarität, wird nach einem Primatwechsel tendenziell wegfallen. Abhängig von der Struktur der Versicherten kann dies als positive Wirkung einer Umstellung gewertet werden. Dies hängt jedoch von der gewählten Finanzierung im Beitragsprimat ab. Auch dort ist eine kollektive Finanzierung⁴⁶ möglich⁴⁷.

Ein Wechsel von kollektiver zu individueller Finanzierung führt immer zu Solidaritätsverschiebungen. Einzelne Versichertengruppen verlieren den „Solidaritätsbonus“ anderer.

5.2.2.2 Solidarität bei den Lohnerhöhungen

Die Arbeitgeberbeiträge enthalten beim Leistungsprimat oft in geringerem oder größerem Umfang einen Teil zur Finanzierung von Lohnerhöhungen⁴⁸. Dieser Anteil wird kollektiv für alle Versicherten entrichtet. Die Versicherten mit überdurchschnittlichen Lohnerhöhungen kommen dadurch in den Genuss von höheren anteiligen Arbeitgeberbeiträgen⁴⁹. Diese werden entweder mittels Beitragsprozent oder mit einmaligen Nachzahlungen erbracht. Sie führen zu einer „automatischen“ Nachfinanzierung der Differenz auf die in der Vergangenheit tieferen massgeblichen Löhne. Im Leistungsprimat

⁴⁵ Insbesondere der Zinsgewinne gegenüber dem technischen Zinsfuss.

⁴⁶ Dies war im BVG ursprünglich sogar vorgesehen.

⁴⁷ D. h. die Beiträge pro Altersstufe entsprechen nicht der Höhe der Altersgutschriften.

⁴⁸ Vgl. auch Schläpfer Urs (2002)

⁴⁹ Daraus resultiert auch eine überproportionale Steigerung der anwartschaftlichen Leistungen.

mat mit kollektiver Finanzierung⁵⁰ resultieren aus diesem Grund in der Regel höhere Solidaritäten als im Beitragsprimat. Der geringere Teil der Arbeitnehmenden wird damit überproportional bevorzugt behandelt. Diese sind die Solidaritätsgebenden⁵¹.

5.2.2.3 Solidarität bei der Reserven- und Kapitalbildung

„Falls in einer Pensionskasse Reserven geäufnet wurden, können die heutigen Versicherten – jüngere bzw. Neueintritte, davon profitieren, dass die ältere Generation ein Fettpolster aufgebaut hatte. (...) Leistungsverbesserungen aus den Reserven kommen nur zum Teil denjenigen Versicherten zugute, welche die Reserven auch aufgebaut hatten. Wenn ein langjähriger Destinatär die Pensionskasse verlässt, hat er substantiell zu der Solidarität zwischen den Generationen beigetragen. Je höher die Mindestverzinsung angesetzt ist, desto höher sind die notwendigen Reserven und desto auffälliger zeigt sich der direkte Solidaritätseffekt.“ Höhere Reserven führen zu einer höheren Risikofähigkeit. Die zusätzlichen Erträge daraus werden nicht überproportional an die Älteren, sondern allen Versicherten im gleichen Umfang verteilt⁵².

5.2.3 Auswirkungen bei der Umwandlung

Abgeleitet aus dem oben Beschriebenen sind bei einem Ab- bzw. Umbau von Solidaritäten diese Fragen zu beantworten:

- Wird der Vorsorge-Zweck ohne diese Solidaritäten besser (oder zumindest gleich gut) gewährleistet?
- Welche Kostenverschiebungen bewirkt der Wegfall dieser Solidaritäten?
- Wer sind die leistungs- und kostenseitig Betroffenen?

Bei einem Primatwechsel werden diese Überlegungen zu den Solidaritäten in zwei Phasen anstehen. Einerseits in Bezug auf die während der Übergangsphase geltenden Regelungen und andererseits für die nachfolgend gültige Plangestaltung.

Für das Vorgehen bei einer Umstellung bieten sich beispielhaft drei Methoden an:

- Alle Destinatäre auf einmal umstellen

⁵⁰ Auch wenn diese nach Alter abgestuft wird.

⁵¹ Siehe auch unter dem Titel 4.1 Gründe für einen Primatwechsel in dieser Arbeit.

⁵² Vgl. Häfliger Thomas, Lanter Christoph (2002)

- Nur für einen altersabhängig bestimmten Teil (z.B. ab Alter 50) eine Übergangsregelung vorsehen
- Die bisherigen, „altreglementarischen“ Versicherten weiterführen und die Änderungen lediglich für die Neueintretenden wirksam werden lassen. Diese Methode wird jedoch als sozial nicht verträglich und nicht vertretbar beurteilt⁵³.

Unabhängig vom gewählten Vorgehen wird die Finanzierung eines Solidaritätsausgleichs sicherzustellen sein.

5.2.4 Finanzierung des Solidaritätsausgleichs

Bei einem Übergang auf eine Beitragsprimatkasse wird der Arbeitgeber aufgrund seiner finanziellen Möglichkeiten den Umfang seiner Beiträge bestimmen. Verschiedene Risiken⁵⁴ werden auf die Vorsorgeeinrichtung übertragen. Die Versicherten verlieren bei einem klassischen Wechsel den Ausgleich auf ihre bisher geleisteten Solidaritätsbeiträge. Diese müssen ihnen in angemessener Form als Startkapital mitgegeben werden⁵⁵. Möglichkeiten zur Finanzierung sind:

1. Einlage im Moment des Leistungsfalles
Diese nicht freizügigkeitswirksame Möglichkeit ist kostengünstig. Im Besonderen werden jedoch das daraus entstehende Finanzierungsrisiko und dessen Bilanzierung über eine lange Dauer wirksam bleiben.
2. Einlage auf Raten mittels jährlichen Zusatzgutschriften
Diese finanzgünstige Möglichkeit wäre einfach umzusetzen. Allerdings wären über eine längere Zeit Diskussionen über die „richtigen“ Parameter⁵⁶ zur Bestimmung der Zusatzgutschriften vorbestimmt und würden zu Vergleichen mit dem vergangenen, altgeschichtlichen Leistungsprimat anregen.
3. Sofort-Einlage zum Zeitpunkt der Umstellung
Diese Variante wäre einfach zu bewerkstelligen und Altlasten für zukünftige Planänderungen würden keine gebildet. Nebst dem vergleichsweise hohen Fi-

⁵³ siehe auch Titel 5.1.4 Planmässigkeit in dieser Arbeit

⁵⁴ siehe auch Titel 5.2.1 Änderung der Risikoträger in dieser Arbeit

⁵⁵ Vgl. Helbling (2006) S. 251

⁵⁶ Lohnerhöhung, Verzinsung, Umwandlungssatz, vorzeitige Pensionierung etc.

nanzbedarf besteht das Risiko, dass austretende Versicherte die Einmaleinlage, mindestens teilweise, mitnehmen⁵⁷.

4. Der Fehlbetrag wird mit Beitragserhöhungen von Arbeitnehmern und/oder Arbeitgeber schrittweise ausgeglichen⁵⁸.
5. Ein Fehlbetrag wird durch Leistungsreduktionen vermindert.
6. Kombinationen der oben aufgezeigten Lösungen⁵⁹.

Idealerweise sollten die anwartschaftlichen Leistungen zumindest in einer kurzen Übergangsphase in etwa beibehalten werden. Voraussetzung ist allerdings, dass die Vorsorgeeinrichtung über die notwendigen freien Mittel verfügt oder die Finanzierung anderweitig sichergestellt wird. In der Regel wird der Arbeitgeber nicht bereit sein, die notwendigen Mittel aufzubringen und die entstehenden Fehlbeträge mit Einlagen zu decken. Das bedeutet: Die Vorsorgeeinrichtung wird bei einer Umstellung freie Mittel oder Reserven bzw. nicht benötigte Rückstellungen verwenden.

Das dafür notwendige Kapital sollte nach einem möglichst einfachen Schema zugeordnet werden. Es liegt nahe, die Deckungskapitalien als Basis für die Verteilung des vorhandenen Kapitals zu nehmen. Einerseits werden also die individuellen Deckungskapitalien und andererseits die Leistungsbandbreite den Massstab für die Umwandlung setzen⁶⁰.

5.2.5 Leitgedanken zur Umgestaltung der Solidaritäten

Die Umgestaltung von Solidaritäten bei einem Primatwechsel soll von diesen Leitgedanken geprägt sein:

- Die Gestaltung der Solidaritäten ist vor allem eine unternehmens- und personalpolitische Frage, keine technische.
- Solidaritäten, die Bestand haben sollen, müssen offen gelegt werden.

⁵⁷ Wobei eine Beschränkung durch das FZG in Bezug auf arbeitgeberfinanzierte Einmaleinlagen wirksam wird im Sinne einer pro rata-Anrechnung bei einem Austritt sofern der Arbeitgeber diese Einlage leistet.

⁵⁸ zu Lösungsvorschläge Nr. 4 bis 6 vgl. Helbling (2006) S. 251 und 252

⁵⁹ Anmerkung: Das Stehenlassen eines Fehlbetrages und dessen jährliche Verzinsung (gem. der Performance auf dem tatsächlichen Vorsorgekapital) durch den Arbeitgeber wird in dieser Arbeit absichtlich nicht als Problemlösung gewürdigt.

⁶⁰ Vgl. Keller Andreas (1987) S. 34

- „Solidaritäten sind nicht Selbstzweck, sondern Grundlage, auf der sich Individualität erst entfalten kann - ohne Solidarität keine Individualität.“⁶¹.

5.3 Übergangsgestaltung

5.3.1 Grundlage im Reglement

Die Umwandlung stellt eine Änderung der vertraglichen Vereinbarungen dar. Die Rollenverteilung der Akteure einer Vorsorgeeinrichtung ist von grundlegender Bedeutung. Das paritätische Führungsorgan hat die Reglementsänderung unter Einbezug des Experten für berufliche Vorsorge zu beschliessen.

Hier sei kurz erwähnt, dass im Reglement⁶² eine Änderungsklausel enthalten sein muss. Sollte eine ausdrückliche Änderungsklausel im Reglement fehlen, kann eine Planänderung erst nach Ablauf der Frist in Kraft treten, innert welcher die Versicherten – nach vorausgehender Information – das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist kündigen können (Änderungskündigung)⁶³.

5.3.2 Übergangsregelungen

Der Grundsatz von Treu und Glauben beinhaltet, dass sich die Vorsorgeeinrichtung korrekt, gewissenhaft und rücksichtvoll verhalten muss⁶⁴. Das gilt im Besonderen bei einer Primatumstellung.

Destinatäre planen ihre nahe Zukunft aufgrund aktueller Regelungen. Eine Änderung der Rechtsgrundlagen, auch bei einem Primatwechsel, darf keine Rückwirkung haben. Lehre und Rechtsprechung anerkennen einen Anspruch auf angemessene Übergangsregelungen unter bestimmten Voraussetzungen⁶⁵.

⁶¹ Vgl. Deprez Olivier und Furrer Christoph (2000)

⁶² Ebenso empfiehlt sich eine Beurteilung der Statuten als fundamentalste formelle Grundlage der Vorsorgeeinrichtung

⁶³ Informationstage (2003)

⁶⁴ Vgl. Stauffer Hans-Ulrich (2005) Ziffer 1365

⁶⁵ Vgl. Vetter-Schreiber Isabelle (2005) S. 161

Sofern die Personalvorsorgeeinrichtung die in dieser Arbeit umschriebenen Grundsätze⁶⁶ bei der Umstellung beachtet, sollten unliebsame Streitigkeiten wegen ungenügender Übergangsregelungen keine Nahrung finden.

Es sollte auf eine kurze Übergangsdauer von maximal 2 – 3 Jahren geachtet werden. Als Orientierungsgrösse kann die Periode einer vorzeitigen Pensionierung dienen. Voraussichtlich werden die zugrunde liegenden Parameter eines Vorsorgeplanes (technischer Zins⁶⁷ und daraus abgeleitet der Umwandlungssatz) zukünftig Veränderungen⁶⁸ unterworfen sein. Diese Auswirkungen sind nicht vorhersehbar. Bei einer langen Dauer der Übergangsfristen werden zusätzliche Finanzierungsrisiken für die Pensionskasse und allenfalls für den Arbeitgeber geschaffen sowie administrative Kosten⁶⁹ verursacht.

5.3.3 „Wohlerworbene Rechte“, Anwartschaft und Besitzstand

Änderungen, die in den Beitrags- oder Leistungsbereich eingreifen und die finanzielle oder rechtliche Stellung der Destinatäre verschlechtern können, sind anforderungsreich. Dies gilt in ganz besonderem Masse für einen Primatwechsel. In diesem Zusammenhang wird von wohlerworbenem Recht, Besitzstand und Anwartschaft gesprochen⁷⁰.

5.3.3.1 „Wohlerworbene Rechte“

Das System der beruflichen Vorsorge beruht auf dem Grundprinzip der Garantie der erworbenen Rechte⁷¹. Dieses Prinzip hat Auswirkungen auf jede weitere Änderung des Gesetzes, der Verordnungen wie auch der Statuten und die Reglemente einer Vorsorgeeinrichtung⁷². Weil es sich bei der beruflichen Vorsorge um eine Sozialversicherung handelt, sind auch die allgemeinen Grundsätze massgebend, d.h. der Gleichbehandlungsgrundsatz, das Willkürverbot bzw. der Schutz von Treu und Glauben⁷³.

⁶⁶ siehe dazu Titel 5.1 Grundsätze beim Primatwechsel in dieser Arbeit

⁶⁷ siehe dazu die Erläuterungen unter Titel 5.4 Technischer Zins in dieser Arbeit.

⁶⁸ politische und wirtschaftliche, diese sind bereits heute vorhersehbar, siehe auch Titel 5.4.2 Ausblick zum technischen Zins in dieser Arbeit.

⁶⁹ insbesondere einer anspruchsvollen Kommunikation gegenüber den Anspruchsgruppen.

⁷⁰ Vgl. Stauffer Hans-Ulrich (2005) Ziff. 1344

⁷¹ Dieses hat seinen Ursprung in erster Linie in Artikel 91 BVG.

⁷² Vgl. BSV (2004), Forschungsbericht Nr. 4/05

⁷³ Vgl. BSV (2004), Forschungsbericht Nr. 4/05

Der am häufigsten anzutreffende Sachverhalt, in dem sich die Frage nach der Wahrung erworbener Rechtsansprüche stellt, betrifft den Wechsel einer Vorsorgeeinrichtung vom Leistungs- zum Beitragsprimat⁷⁴. Ein solcher Wechsel ist rechtlich grundsätzlich anerkannt⁷⁵.

Wohlerworbene Rechte kennzeichnen Rechtspositionen, die eine besondere Beständigkeit aufweisen und den Berechtigten grundsätzlich nicht ohne deren Einwilligung entzogen werden können⁷⁶. Damit wird garantiert, dass in der weitergehenden Vorsorge, das für die Versicherten im Hinblick auf die künftigen Leistungen bereits angesparte Kapital nicht zweckentfremdet wird.

Bei einer Umwandlung darf es nicht zu einer Schmälerung der Deckungsmittel der Versicherten kommen. Für Aktivversicherte bedeutet dies die „Unantastbarkeit“ der Freizügigkeit⁷⁷ beim Primatwechsel. Für die Rentner ist es der im Zeitpunkt der Pensionierung festgelegte reglementarische Leistungsanspruch⁷⁸.

Allgemein gilt, dass die Garantie der erworbenen Rechte die Gesamtheit derjenigen Leistungen abdeckt, welche fällig sind⁷⁹. Konkret geht es erstens um fällige Ansprüche⁸⁰ auf Alters- und Risikoleistungen, zweitens um fällige Ansprüche auf Freizügigkeitsleistungen⁸¹.

5.3.3.2 Anwartschaft

Als Anwartschaft wird ein Recht auf eine Leistung bezeichnet, das erst im Werden begriffen ist. Daraus sich ergebende Ansprüche sind noch nicht fällig und nicht durchsetzbar. Bei Anwartschaften wird nach neuerer Rechtsprechung nicht von einem wohlerworbenen Recht ausgegangen⁸². In der Praxis werden anwartschaftliche Leis-

⁷⁴ Vgl. Stauffer Hans-Ulrich (2005), Ziff. 1349

⁷⁵ Vgl. Stauffer Hans-Ulrich (2005), Ziff. 1350

⁷⁶ Vgl. Stauffer Hans-Ulrich (2005), Ziff. 1344

⁷⁷ das vorhandene Sparguthaben bzw. den Barwert der erworbenen Leistungen gemäss Art. 15 bis 18 FZG

⁷⁸ Vgl. Informationstag (2003), Amt für berufliche Vorsorge des Kt. Zürich

⁷⁹ Vgl. BSV (2004), Forschungsbericht Nr. 4/05, siehe auch unter siehe Titel 5.3.3.1 „Wohlerworbene Rechte“ in dieser Arbeit

⁸⁰ D. h. die bei Inkrafttreten einer Änderung des Vorsorgeplans fälligen Ansprüche

⁸¹ Vgl. Vetter-Schreiber Isabelle (2005) S. 160

⁸² Vgl. Stauffer Hans-Ulrich (2005) Ziffer 1345

tungen stets unter dem Vorbehalt der verbindlichen Berechnung im konkreten Leistungsfall angezeigt.

So ist eine Änderung oder gar Aufhebung eines Leistungsversprechens aus sachlichen Gründen oder eine betragsmässige Kürzung einer anwartschaftlichen Leistung zulässig. Allerdings ist auch hier der Grundsatz zu beachten, dass das angesparte Kapital nicht zweckentfremdet werden darf⁸³.

Dies bedeutet, dass eine Anwartschaft nicht „in Stein gemeisselt“ ist. Bei einer Planumstellung kann sie geändert werden.

5.3.3.3 Besitzstand

Ein Besitzstand beinhaltet das Weiterbestehen eines Anspruchs aufgrund einer durch das neue Recht gegebenen speziellen Besitzstandsgarantie. Im neuen Reglement muss eine solche Regelung enthalten sein⁸⁴.

Daraus kann abgeleitet werden, dass bei einer Umstellung im neuen Reglement ein allfälliger Besitzstand formell abgestützt und vorgesehen sein sollte. Beachtenswert ist, dass die Umsetzung eines Besitzstandes zu administrativem Aufwand, unter Umständen mit „Langzeitwirkung“, führen kann. Komplizierte, langfristig wirkende Regelungen sind nicht zu empfehlen.

Die Wahrung des Besitzstandes kann bei der Primatumstellung Gegenstand einer gerichtlichen Auseinandersetzung zwischen Destinatär und Pensionskasse werden⁸⁵. Ein transparentes, sachlich begründetes und schlüssig nachvollziehbares Vorgehen bei der Umstellung ist wichtig. Sie wird letztlich zu einer positiven Beurteilung zu Gunsten der Vorsorgeeinrichtung führen.

5.3.3.4 Auswirkung bei der Umstellung

Die aktuelle Ausgangslage bestimmt die zukünftigen Möglichkeiten. Je nach individueller Entwicklung im Verhältnis zum Modellfall werden das Leistungs- und das Beitrags-

⁸³ Vgl. Stauffer Hans-Ulrich (2005) Ziffer 1354

⁸⁴ Vgl. Stauffer Hans-Ulrich (2005) Ziffer 1344

⁸⁵ Vgl. Eidg. Versicherungsgericht Urteil B 104/03 (2004)

niveau relativ höher oder tiefer sein. Der neue Vorsorgeplan wird auf keinen Fall mit dem vorhergehenden übereinstimmen.

Von einem Planwechsel sind nur die aktiv Versicherten betroffen. Soll ein „Besitzstand“ erreicht werden, wird dieser in der Regel Leistungsprimatcharakter haben. Das würde bedeuten: die bisherigen Versicherten werden weiterhin in der Form einer Vergleichsrechnung im Leistungsprimat geführt.

Unseren Überlegungen folgend, sind die wohlerworbenen Rechte definiert⁸⁶. Bei einer Primatumstellung sind sie bezifferbar. Im Unterschied dazu wird sorgfältig abzuklären sein, wie ein „Besitzstand“ beim Primatwechsel beschrieben werden soll. Das Mitschleppen einer Besitzstandsregelung kann einen Primatwechsel in Frage stellen.

Je nach Ausgestaltung des Beitragsprimatplanes kann das Vorsorgeziel für die Übertrittsgeneration verfehlt werden. Deren Startguthaben muss allenfalls durch zusätzliche Finanzierung erhöht werden. Ausgleichszahlungen durch den Arbeitgeber sind in der Regel selten. Eher werden diese Gelder aus den freien Mittel oder aus Reserven der Vorsorgeeinrichtung entnommen.

5.3.4 Schritte eines Wechsels

Der Übergang zum Beitragsprimat ist immer möglich, ungeachtet des angewandten Finanzierungssystems. Die erworbenen Rechte der aktiven Versicherten sind in Form von Freizügigkeitsleistungen⁸⁷ beschrieben. Ein Wechsel hat keinen Einfluss auf die laufenden Renten. Nach Pittet kann in diesen Schritten vorgegangen werden⁸⁸:

1. Eröffnung eines individuellen Alters- oder Sparkontos für die einzelnen Versicherten
2. Übertragen der Freizügigkeitsleistungen (der reglementarischen oder der gesetzlichen, wenn diese grösser ist), die nach dem Leistungsprimat bis zum Zeitpunkt des Übergangs erworben wurde, auf das Alterskonto
3. Festsetzen der Zinssätze auf die Altersgutschriften und im Hinblick auf die angestrebte Altersrente (Projektionszinssatz)

⁸⁶ D. h. fällige Ansprüche auf Alters- und Risikoleistungen sowie fällige Ansprüche auf Freizügigkeitsleistungen, siehe Titel 5.3.3.1 „Wohlerworbene Rechte“ in dieser Arbeit.

⁸⁷ Das vorhandene Sparguthaben bzw. den Barwert der erworbenen Leistungen gemäss Art. 15 bis 18 FZG.

⁸⁸ Vgl. Pittet Meinrad (2005) S. 89

4. Festlegen des Beitragssatzes, der es erlaubt, die Altersgutschriften, die Risikobeiträge, die Beiträge an Sicherheitsfonds und die Verwaltungskosten im Rahmen des gewählten Finanzierungssystems zu finanzieren. Er kann einheitlich oder nach Alter der Versicherten unterschiedlich sein.
5. Für die einzelnen Versicherten vergleichen, ob die prospektive Altersleistung nach Beitragsprimat mit dem Leistungsziel übereinstimmt und ob die neuen anwartschaftlichen Leistungen den erworbenen Rechten in genügendem Masse Rechnung tragen; dabei müssen laut Pittet eventuell individuelle Korrekturmaßnahmen getroffen werden⁸⁹.

Im letzten Schritt können für verschiedene berufliche Laufbahnen Modelle beschrieben werden. Diese Laufbahnen sollen einem repräsentativen Querschnitt der Versicherten entsprechen. Die Betrachtung der Auswirkungen verschiedener Modelle kann zum Beispiel von den Funktionsstufen einer Unternehmung ausgehen. Dies wären zum Beispiel: Mitarbeiter, Fachspezialisten, Kaderleute und Direktionsmitglieder.

5.3.5 Finanzierung

Die Leistungsprimatkasse unterscheidet sich wesentlich von derjenigen einer Beitragsprimatkasse. Eine gut ausgebaute Leistungsprimatkasse hat meistens ein „durchhängendes“, für tiefe Alter sogar negatives Deckungs- bzw. Vorsorgekapital (Barwert der erworbenen Leistungen). Ein grosser Teil der Finanzierung wird zu höherem Alter verschoben. Bei insgesamt gleichen Bedingungen erfordert die Umstellung vom Leistungs- zum Beitragsprimat für die Versicherten ab etwa dem 40. Altersjahr wegen des fehlenden Solidaritätsausgleichs der Jungen eine substanzielle Deckungskapitalverbesserung⁹⁰. Dies wird in der Darstellung 5 im „klassischen“ Modellvergleich sichtbar.

Die Beitragsprimatkasse weist einen „gestreckteren“ Verlauf des Deckungskapitals auf. Diese Alterssolidarität fällt vor allem bei den Freizügigkeitsleistungen ohne die Staffelung der Altersgutschriften wesentlich stärker ins Gewicht⁹¹.

⁸⁹ Anmerkung: Sofern „individuell“ tatsächlich mit „Korrekturen in Einzelfällen“ gleichzusetzen wäre, ist dagegen einzuwenden, dass im Sinne der Gleichbehandlung und der Kollektivität Anpassungen nie individuell, sondern stets nur kollektiv, wenn auch lediglich für eine bestimmte Kategorie des Versichertenbestandes vorgenommen werden dürfen.

⁹⁰ Vgl. Hebling (2006) S. 216

⁹¹ Vgl. Letsch Walter (2004)

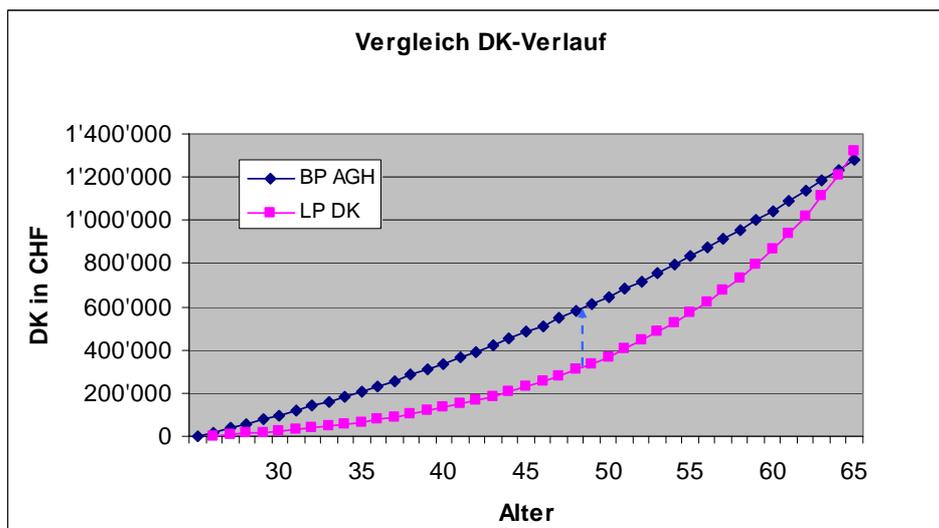
Im nachstehenden, einfach gestalteten Modellvergleich wird diese Wirkung dargestellt. Wir werden auch sehen, mit welchen vergleichsweise hohen Altersgutschriften eine Annäherung der beiden Systeme erreicht werden könnte.

5.3.5.1 „Klassischer“ Modellvergleich Leistungs- mit Beitragsprimat

Zur Illustration wird hier die unterschiedliche Kapitalbildung eines Leistungs- mit dem eines Beitragsprimates verglichen. In beiden soll ein Leistungsziel von 66 Prozent des versicherten Lohnes erreicht werden. Über die ganze Lebensarbeitszeit wird eine Lohnerhöhung von 2 Prozent angenommen. Die Altersgutschriften werden für alle Alter mit einem einheitlichen Satz⁹², also nicht gestaffelt, geöffnet.

Die klassische Darstellung 5 zeigt den gestreckten Verlauf der Kapitalbildung im Beitragsprimat. Die durchhängende Deckungskapitalkurve des Leistungsprimats deutet den bei einer Umstellung anfallenden Finanzierungsbedarf an.

Darstellung 5 Vergleich DK-Verlauf, klassisch

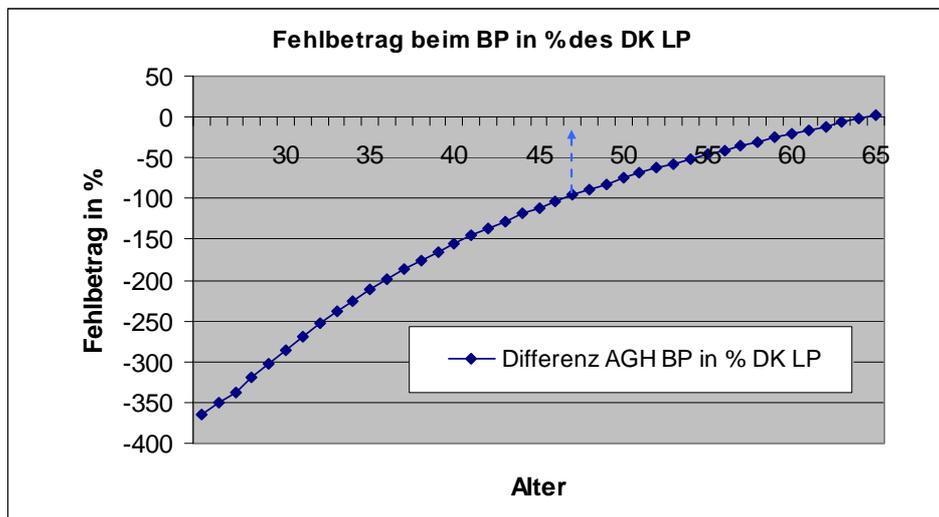


Aus dieser Kapitalbildung resultiert ein Fehlbetrag. Er wird in der unten stehenden Darstellung 6 sichtbar. Sie ist direkt aus dem Vergleich in Darstellung 5 abgeleitet.

⁹² In diesem Modell sind für dasselbe Leistungsziel 36,3 Prozent notwendig.

Im Alter 46 fehlen im Beitragsprimat noch 100 Prozent des Leistungsprimat-Deckungskapitals bis zum Pensionierungsalter mit 65 Jahren. Dieser Fehlbetrag wird bei einem Wechsel des Primats bei der Übergangsgeneration als Finanzierungsbedarf wirksam.

Darstellung 6 Fehlbetrag beim BP in Prozent des DK LP, klassisch



5.3.5.2 Modell Leistungsprimat mit angeglichenem Beitragsprimat

Die vorausgehenden Darstellungen zeigen: Die durchschnittliche, einheitliche Altersgutschrift führt zu einem linearen Kapitalaufbau. In einem zweiten Schritt stellen wir der Leistungsprimatkasse eine angegliche Beitragsprimatkasse gegenüber. Einerseits wird die zu erwartende Lohnerhöhung geändert, andererseits werden die Altersgutschriften gestaffelt.

Im zukünftigen Beitragsprimat kann im Modell die zunehmende Tendenz der Abnahme der Entlohnung (Bogenkarriere) abgebildet werden. In höherem Alter wird ohne die qualitative Weiterbildung und/oder Karriereschritte die reale Lohnhöhe stagnieren oder abnehmen. Dies wird in der Regel für die Mehrheit der Versicherten zutreffen. Ein solcher Umstand soll im Modell berücksichtigt und abgebildet werden. Das führt auch zu einer finanziellen Entlastung. Dieser aktuelle Trend wird im vorliegenden Modell durch eine im höheren Alter abflachende bis stagnierende Lohnzunahme berücksichtigt⁹³.

⁹³ Bis Alter 55 jeweils 2 Prozent, bis Alter 60 noch 1 Prozent und für die letzten fünf Jahren 0 Prozent Lohnerhöhung

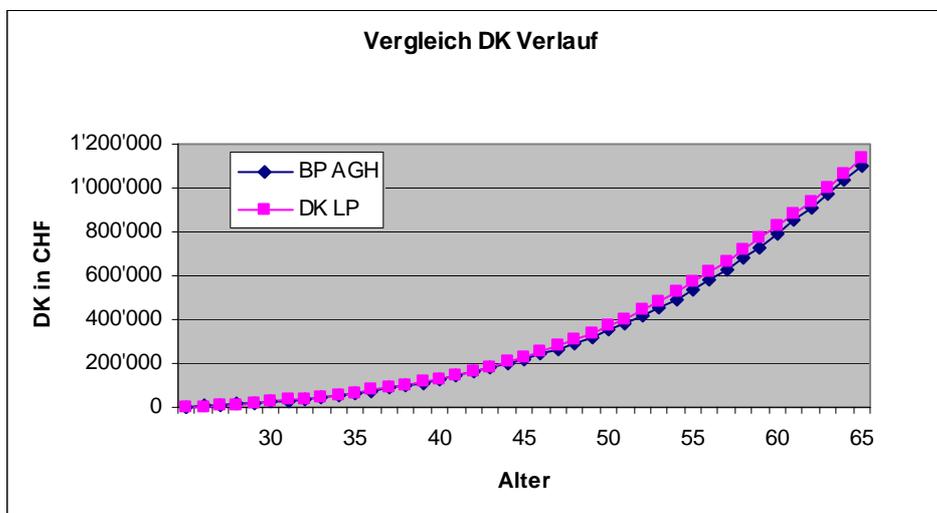
Die Staffelung der Altersgutschriften hat einen bedeutenden Einfluss auf die Kapitalisierung. Sie legt fest, welche Löhne in welchem Alter mehr oder weniger gewichtet werden. Vor allem ab Alter 45 sind bei der Annahme einer stetigen Lohnentwicklung hohe Altersgutschriften notwendig. Damit kann der Kapitalaufbau und die Leistung eines Beitrags- nahe an das Leistungsprimats angehoben werden⁹⁴.

Darstellung 7 Altersstaffelung im Modell, angeglichen

Alter	Prozent	Alter	Prozent
25 – 29	7	45 – 49	27
30 – 34	12	50 – 54	35
35 – 39	17	55 – 59	42
40 – 44	22	60 – 65	53

Diese Gutschriften zeigen, wie hoch die Altersgutschriften mit zunehmendem Alter werden müssen, um ein vergleichbares Leistungsniveau zu erreichen. Das Resultat daraus wird in der Darstellung 8 sichtbar. Die beiden Kurven sind nahezu deckungsgleich. Wir erreichen dasselbe Leistungsziel von 66 Prozent des letzten versicherten Lohnes:

Darstellung 8 Vergleich DK-Verlauf, angeglichen



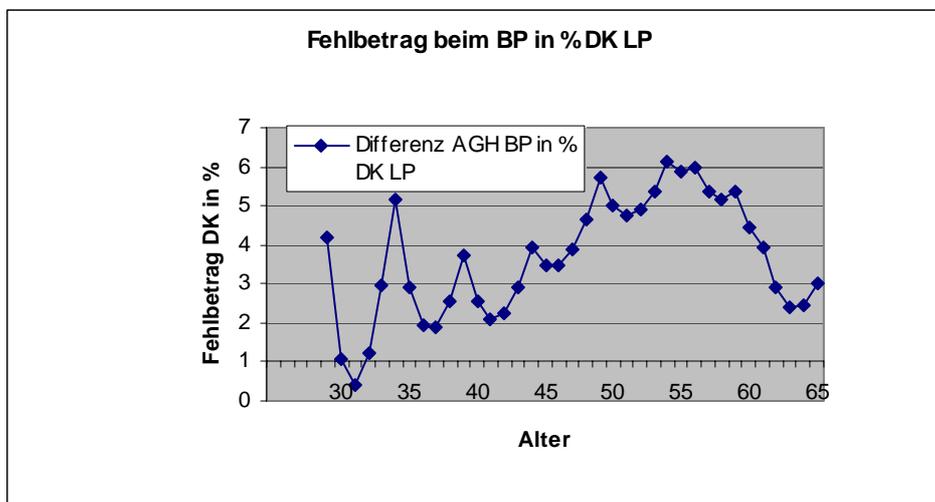
Mit der oben gewählten Staffelung der Altersgutschriften wurde die Finanzierungsdifferenz zwischen den beiden Systemen beinahe eliminiert⁹⁵.

⁹⁴ Hier wurde eine Staffelung in 5 Jahresschritten gewählt, kürzere Perioden führen zwar zu einer optisch gefälligeren Angleichung der Kurven. Auf eine solche „Genauigkeit“ kann jedoch verzichtet werden.

⁹⁵ Die durchschnittliche Abweichung bewegt sich zwischen 2 und 5 Prozent.

Die jetzt enthaltenen Spitzen in der Darstellung 9 resultieren aus den Staffelungsschritten.

Darstellung 9 Fehlbetrag beim BP in Prozent DK LP, angeglichen



Die über der Null-Linie liegende hügelige Kurve bedeutet, dass im vorliegenden Modell mit der gewählten Staffelung (siehe Darstellung 7) ein tendenziell⁹⁶ geringfügig höheres Deckungskapital als notwendig konstruiert wurde.

5.3.5.3 Finanzierungsmöglichkeiten

Als eine weitere wesentliche Aufgabe beim Übergang gilt es, die zuvor dargestellte Finanzierungslücke beim Primatwechsel auszugleichen.

Die Höhe der Altersgutschriften bildet die massgebende Grösse im Beitragsprimat. In einem klassischen Beitragsprimat werden die anfänglich höher versicherten Leistungen bis zum Zeitpunkt der Pensionierung entwertet. Wegen dieser relativen Entwertung ist es nötig, in möglichst jungen Jahren auf noch höherem Leistungsniveau zu beginnen. Ein Beispiel ist die in dieser Arbeit modellhaft vorgestellte Staffelung der Beiträge⁹⁷. Für junge Versicherte werden relativ tiefe Beiträge festgelegt, welche mit zunehmendem Alter des Versicherten steigen. Die Kapitalisierung und die Höhe der Leistungen werden für jüngere Versicherte abgeschwächt. Die höheren Beiträge werden gezielt im fortgeschrittenen Alter eingesetzt, wenn sie am dringendsten benötigt werden. Mit Kapitalerträgen erzielte Gewinne können periodisch zu Leistungsverbesserungen

⁹⁶ zwischen 2 – 5 Prozent

⁹⁷ siehe Darstellung 7 Altersstaffelung im Modell, angeglichen in dieser Arbeit

verwendet werden. Diese Verteilung kann nach Massgabe der erworbenen Rechte erfolgen.

Bei den Altersgutschriften und den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen sollen die älteren Arbeitnehmer nicht benachteiligt werden. Falls das Anfangssparguthaben zusammen mit den noch möglichen Spargutschriften und dem technischen Zins bis zum Rücktrittsalter 65 zu einer geringeren anwartschaftlichen Rente führt als nach dem bisherigen Recht, können Zusatzgutschriften für eine Übergangsgeneration festgelegt werden.

Die bei Lohnerhöhungen notwendigen Nachzahlungen können beim Festlegen der Altersgutschriften eingerechnet werden. Damit bleiben die Nachzahlungen überflüssig, sofern die Modellannahmen auf den einzelnen Versicherten zutreffen. Bei grösseren Lohnerhöhungen kann den Destinatären die Möglichkeit zum Einkauf⁹⁸ gegeben werden. Damit können sie die zukünftigen Leistungen prozentual an den neuen Lohn angleichen. Es gilt zu beachten, dass es nicht nötig ist, bei der Erhöhung des versicherten Verdienstes den Risikobeitrag rückwirkend zu erheben. Die erhöhten Risiken beginnen erst mit der Anhebung des versicherten Verdienstes zu laufen⁹⁹.

Der Anreiz zur heute tendenziell zunehmenden vorzeitigen Alterspensionierung könnte mit entsprechender Leistungsgestaltung durch länger dauernde kapitalbildende Beitragsleistungen geschmälert werden¹⁰⁰. Mit einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit könnte mehr Kapital geäufnet werden. Einerseits durch Beginn der Altersversicherung zu einem früheren Zeitpunkt und mit der Äufnung von Altersgutschriften über das Alter 65 hinaus. Wobei hier allerdings die steuerlich motivierten Begrenzungen ihre Wirkung entfalten.

5.3.5.4 Bewertung Finanzierungsbedarf

Wenn zur „Abfederung“ der Umstellung Kapital (freie Mittel oder Reserven) eingesetzt werden soll, ist es wesentlich, die tatsächliche finanzielle Situation der Kasse darzustellen. Wegen des in Zukunft fixen Cashflows der Renten-Verpflichtungen sind diese mit einem risikolosen Zinssatz¹⁰¹ zu diskontieren. Die erwartete Rendite der risikobe-

⁹⁸ z.B. die Einkaufsbeträge in altersabhängig gestaffelten Höhen vorsehen oder Abzahlungsvereinbarungen anbieten.

⁹⁹ Vgl. Pittet Meinrad (2005) S. 75

¹⁰⁰ Achtung: 105% Regel

¹⁰¹ Zurzeit 2 Prozent p. a. für zehn Jahre

hafteten Vermögensanlagen darf nicht für die Diskontierung eines vorbestimmten Geldabflusses verwendet werden¹⁰².

5.3.6 Austrittsleistungen

Mit der Primatumstellung erhöhen sich, abhängig vom Wechsel, die Austrittsleistungen der Jungen stark. Sie erhalten im Beitragsprimat mindestens die paritätischen Arbeitgeberbeiträge. Damit kommt letztlich bezogen auf diese Versichertenkategorie ein Beitragsprimat mit denselben Leistungen teurer als ein entsprechendes Leistungsprimat¹⁰³.

Leistet der Arbeitgeber zusätzliche Zahlungen zur Minderung allfälliger Folgen des Primatwechsels, so sind diese als „vom Arbeitgeber übernommene Eintrittsleistungen“ zu verstehen. Demzufolge kann die Personalvorsorgeeinrichtung den entsprechenden Betrag von der Austrittsleistung abziehen. Der Abzug wird mit jedem Beitragsjahr um mindestens einen Zehntel des vom Arbeitgeber übernommenen Betrages vermindert¹⁰⁴.

Diese gesetzliche Regelung kann im Hinblick auf einen Primatwechsel tröstlich sein. Sie lindert den Geldabfluss als Wirkung eines „Exodus“, der kurz nach der Primatumstellung Austretenden.

5.3.7 Invalidenleistungen

Den Invalidenleistungen können zwei unterschiedliche Philosophien zugrunde gelegt werden.

In der Ersten wird die Invalidenleistung der voraussichtlichen Altersrente entsprechen. In der Zweiten kann die Invalidenrente in Prozenten des versicherten Lohnes geleistet werden. Im letzteren Fall wird sie befristet ausgerichtet und ab dem ordentlichen Pensionierungsalter durch eine, eventuell tiefere, Altersrente ersetzt.

¹⁰² Vgl. Amman Dominique, Bühler Alfred (2006)

¹⁰³ Vgl. Helbling (2006) S. 216

¹⁰⁴ Art. 7 FZG

Bei einem Primatwechsel werden je nach Modellannahmen bei der befristeten bzw. temporären Invalidenrente in einer Übergangsphase Zuschüsse zur Glättung von Leistungsminderungen vorzusehen sein.

5.4 Technischer Zins

5.4.1 Ausgangslage

Das kollektiv geäußnete Vorsorgekapital wird bei einer Primatumstellung zu bewerten und individuell zuzuordnen sein. Der technische Zins hat auch in diesem Zusammenhang eine wesentliche Bedeutung. Neben den so vielfältigen kassenspezifischen Eigenheiten werden auch das politische und wirtschaftliche Umfeld zu betrachten sein.

Der für die Diskontierung der zukünftigen Leistungen und Beiträge angewendete Zinssatz wird als technischer Zinssatz bezeichnet. Die richtige Höhe kann nicht zum Voraus bestimmt werden. Erst im Nachhinein ist die adäquate Höhe aufgrund der erzielten Kapitalerträge feststellbar.

Im Beitragsprimat kann während der Ansparphase die Verzinsung der Altersguthaben der aktiven Versicherten im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten dem tatsächlich erzielten Anlagerertrag in etwa angepasst werden. Im Gegensatz dazu muss im Leistungsprimat auch für die Aktiven der technische Zins angewandt werden¹⁰⁵.

Im Weiteren wird auf Art. 8 FZV verwiesen. Dort wird ein Zinsrahmen von 3,5 bis 4,5 Prozent vorgegeben. Dieser Zinsrahmen ist gemäss FZG für die Eintritts- und Austrittsleistungen bei Vorsorgeeinrichtungen im Leistungsprimat und bei versicherungsmässig geführten Beitragsprimatkassen zu beachten. Ansonsten kann eine Vorsorgeeinrichtung den technischen Zinssatz ohne gesetzliche Einschränkungen festlegen. Er beeinflusst die Grössen:

- Umwandlungssatz und Risikobeiträge in Beitragsprimatplänen
- Austrittsleistungen,
- Einkaufssummen und Beiträge in Leistungsprimatplänen
- Deckungskapital der Rentenbezüger¹⁰⁶

¹⁰⁵ Vgl. Renaud Pascal (2006)

¹⁰⁶ Vgl. Schweizerische Kammer der Pensionskassenexperten (2005)

Die Vorgehensweise und der Gestaltungsspielraum bei der Bestimmung des technischen Zinssatzes sind in den Richtlinien der Kammer der Pensionskassenexperten umschrieben.

5.4.2 Ausblick

Der Internationale Währungsfonds (IWF) bezeichnete am Länderexamen die zweite Säule der Schweiz als „grosses Sorgenkind“¹⁰⁷. Er hält fest, dass die Unterdeckungen der Pensionskassen grösser seien als heute dargestellt, weil man fälschlicherweise die Verpflichtungen zu einem technischen Zinssatz von 4 Prozent statt der marktüblichen gut 2 Prozent¹⁰⁸ diskontiere. Das System müsse marktorientierter werden¹⁰⁹.

Ende April 2006 ist die Vernehmlassungsrunde über die Mindesthöhe des Umwandlungssatzes abgelaufen. Der per 2011 vorgeschlagenen Höhe von 6,4 Prozent sind eine Renditeerwartung von 3,85 Prozent¹¹⁰, beziehungsweise ein technischer Zinssatz von 3,35 Prozent zugrunde gelegt¹¹¹.

Eine Expertenkommission unterbreitete dem Bundesrat in ihrem Bericht zur „Strukturreform in der beruflichen Vorsorge“ unter anderem auch Vorschläge zur Entpolitisierung der Parameter der Vorsorge. So sollen die Festlegung des technischen Zinssatzes und des Mindestzinssatzes künftig der alleinigen Verantwortung der Institutionen der beruflichen Vorsorge überlassen werden¹¹².

Bei zukünftig entpolitierten Parametern¹¹³ wird die Umsetzung im Leistungsprimat administrativ ungleich schwieriger und intransparenter sein als im Beitragsprimat. Ein volatiler technischer Zinssatz würde bedeuten, dass die Umwandlungssätze jährlich neu festgelegt werden oder im Falle einer Leistungsprimatkasse sämtliche technischen

¹⁰⁷ Vgl. NZZ NZZ, 7. März 2006

¹⁰⁸ risikoloser Zinssatz

¹⁰⁹ Gemäss Swisscanto-(2006) wenden bei den Leistungsprimatkassen die öffentlich-rechtlichen im Mittelwert 4,1 Prozent, die privatrechtlichen 3,88 Prozent an. Die Beitragsprimatkassen 3,9 Prozent bzw. 3,63 Prozent

¹¹⁰ Anderer Meinung ist Pittet Meinrad (2005): Eine Erhöhung innerhalb der Bandbreite des FZG bis auf 4,5 Prozent kann prüfenswert sein. Er verweist auf den BVG Index 25, welcher seit 1975 per Ende Oktober 2004 eine mittlere jährliche Rendite von 7,4 Prozent erzielt hätte. Eine Anhebung um ein halbes Prozent hat eine Senkung der versicherungstechnischen Verpflichtung von etwa 5 Prozent zur Folge. S. 96

¹¹¹ Vgl. BSV (2006), Vernehmlassungseröffnung 25.01.2006

¹¹² Vgl. Eidgenössisches Departement des Innern, Medienmitteilung 16. März 2006

¹¹³ Bereits heute ist die Beurteilung des Umwandlungssatzes im Jahre 2009 vorgesehen, vgl. Vernehmlassung zum Umwandlungssatzes, Bundesamt für Sozialversicherung (2006)

Grössen wie Freizügigkeitsleistungen und die notwendigen Beiträge für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer jährlich verändert würden¹¹⁴.

Dieser Ausblick zeigt: In Zukunft wird der technische Zins vermehrt eine variable, schwankende Grösse sein. Dies kann bereits heute berücksichtigt werden.

5.4.3 Auswirkung bei der Umwandlung

Im Vorfeld einer absehbaren Umstellung des Primats sollte die Höhe des technischen Zinses zur Diskussion gestellt und beurteilt werden.

Je tiefer der technische Zinssatz angesetzt wird, umso grösser wird das notwendige Deckungskapital. Eine Senkung des technischen Zinses um 1 Prozent-Punkt führt in der Regel zu einer Erhöhung des Kapitals um rund 8 bis 10 Prozent bei den Rentnern¹¹⁵.

Eine Reduktion des Rechnungszinssatzes um 1 Prozent führt im Sinne einer Faustregel¹¹⁶ beim Vorsorgekapital der

- Aktivversicherten im Leistungsprimat (Barwert der erworbenen Leistungen) zu einer (sehr bestandesabhängigen) Zunahme von + 25 Prozent¹¹⁷
- Rentner zu einer Zunahme von + 10 Prozent

Die Zunahme des Vorsorgekapitals führt zu einer Verminderung des Deckungsgrads, weil die freien Mittel abnehmen¹¹⁸.

Wird der technische Zins vor der Umstellung gesenkt, besteht das Risiko, dass Aus-tretende dieses eingeschossene Geld mindestens teilweise¹¹⁹ mitnehmen. Sinnvoller wird es sein, im Hinblick auf die Umstellung eine Rückstellung zur Finanzierung der Senkung zu äufnen.

¹¹⁴ Vgl. Walter Jürg (2005)

¹¹⁵ Vgl. Swisscanto (2006) S. 19

¹¹⁶ Vgl. Deprez Olivier (2006)

¹¹⁷ beim BP keine Änderung

¹¹⁸ Vgl. auch Helbling (2006) S. 394

¹¹⁹ Zusätzliche Zahlungen des Arbeitgebers können als „vom Arbeitgeber übernommene Eintrittsleistungen“ vom entsprechenden Betrag von der Austrittsleistung abgezogen werden. Der Abzug wird mit jedem Beitragsjahr um mindestens einen Zehntel des vom Arbeitgeber übernommenen Betrages vermindert. Vgl. Art. 7 FZG

Die Änderung des technischen Zinssatzes gleichzeitig mit der Umstellung ist vorzuziehen. Damit werden bereits bei der Umstellung für alle Beteiligten klare Verhältnisse geschaffen. Entscheidend wird sein, welche Umwandlungssätze angewendet werden. Einerseits werden durch tiefere Umwandlungssätze die Altersgutschriften höher. Andererseits nehmen die Freizügigkeitsleistungen zu.

Ein Aufschub einer bereits absehbaren Senkung schafft Unsicherheiten. Den Betroffenen würde zum Zeitpunkt der Umstellung eine voraussichtlich unveränderte Handhabung vorgegaukelt. Eine gewissermassen aufgeschobene Korrektur nach einer Umstellung würde die Glaubwürdigkeit der verantwortlichen Gestalter in Frage stellen. Dies schafft auch kostenintensiven zusätzlichen Erklärungsbedarf.

Mit der Reduktion des technischen Zinssatzes verbunden ist die Klärung des daraus resultierenden Finanzierungsbedarfes¹²⁰.

5.5 Kommunikation

Im Sinne der Transparenz und angemessener Information hat der Gesetzgeber u.a. auch für die berufliche Vorsorge¹²¹ Massstäbe vorgegeben und in den Gesetzen verankert. Der Bundesrat hat deren Umsetzung in einer Weisung präzisiert¹²². Dies sind jedoch lediglich Mindestanforderungen. Sie können dem heutigen Anspruch an Information und Kommunikation nur beschränkt genügen.

5.5.1 Bedeutung der Kommunikation

Ein Primatwechsel stellt hohe Anforderungen an die Kommunikationsfähigkeit der Führungsorgane einer Vorsorgeeinrichtung. Vorteilhaft ist es, bereits vorgängig über ein umfassendes Kommunikationskonzept als Werkzeug zu verfügen und dieses erfolgreich eingesetzt zu haben.

Das bedeutet, spätestens zum Zeitpunkt des Entscheids über eine Primatumstellung ist auch eine Kommunikationsorganisation zu bestimmen. Empfehlenswert ist es, Kommunikationsfachleute beizuziehen.

¹²⁰ siehe unter dem Titel 5.3.5.3 Finanzierungsmöglichkeiten in dieser Arbeit

¹²¹ Art. 89bis ZGB, Art. 331 OR, Art. 65a, Art. 86b BVG, Art. 48c BVV2, Art. 8, 9 und Art. 24 FZG, Art. 11 WEFV

¹²² Vgl. Weisung Auskunftserteilung (1988)

5.5.2 Anspruchsgruppen sind auch Dialoggruppen

Der Informationsfluss an die Anspruchsgruppen wie z. B. Versicherte, die Arbeitgeber und die Öffentlichkeit soll aktiv gestaltet werden. Diese verschiedenen Gruppen sollen bei einem Primatwechsel angemessen einbezogen sein.

Es gilt nicht nur Informationen zu verteilen oder zu streuen. Auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Anspruchsgruppen ist im Dialog einzugehen. Zur Übersicht werden in der Darstellung 10 beispielhaft diese Dialoggruppen unterschieden¹²³:

Darstellung 10 Anspruchsgruppen als Dialoggruppen

Anspruchsgruppen als Dialoggruppen	
Interne	Externe
<ul style="list-style-type: none"> - Stiftungsorgane Stiftungsrat, Ausschüsse, Kommissionen - Geschäftsstelle Geschäftsleitung, Führungsteam, aktuelle und potentielle Mitarbeiter der Vorsorgeeinrichtung 	<ul style="list-style-type: none"> - Versicherte Aktive, Rentner, Angehörige - Arbeitgeber Angeschlossene Unternehmen und deren Führungsorgane, Personalabteilungen - Aufsicht und Kontrolle Aufsichtsbehörde, PK-Experte, Kontrollstelle - Geschäftspartner Sozialversicherer, Dienstleister, Medien

5.5.3 Leitgedanken zur Kommunikation bei der Umstellung

Als Richtlinien können allgemeine Leitgedanken zur Kommunikation dienen. Sie sollen insbesondere folgenden Elementen (Darstellung 11) Rechnung tragen¹²⁴:

¹²³ Vgl. Pensionskasse der Stadt Zürich (2005)

¹²⁴ in Anlehnung an Klöfer Franz, Nies Ulrich (2003) S. 36/37

Darstellung 11 Leitgedanken Kommunikation

Element	Beschreibung
Verständlichkeit	Sachverhalte sollen konkret und anschaulich vermittelt werden.
Kontinuität	Die Kommunikation hat regelmässig zu erfolgen.
Ehrlichkeit und Redlichkeit	Offizielle Verlautbarungen der Vorsorgeeinrichtung müssen mit dem Verhalten und Handeln der Führungsorgane übereinstimmen. Eine glaubwürdige Kommunikation ist ehrlich und überprüfbar. Abweichungen führen zu Miss-trauen und schaden der Glaubwürdigkeit.
Keine Halbwahrheiten	Die Information muss umfassend sein. Sachverhalte müssen klar dargestellt und dürfen nicht verschleiert werden. Bewusst oder unbewusst "unterschlagen" Teile können Gerüchten Vorschub leisten, welche kaum mehr zu stoppen sind. ¹²⁵
Aktualität	Informationen müssen aktuell sein. Entscheidungen, die das Unternehmen oder die Mitarbeitenden betreffen, sind so schnell wie möglich und in geeigneter Form zu kommunizieren. Es ist unbedingt zu vermeiden, dass Mitarbeitende für sie wichtige Informationen zuerst über die Medien erfahren.
Professionalität	Die Informationen sollen sachbezogen und kompetent vermittelt werden. Die Auswahl, die Aufmachung und die Verwendung der verschiedenen Kommunikationsmittel haben professionell zu erfolgen.

5.5.4 Auswirkung bei der Umstellung

Die inhaltliche Vermittlung einer Primatumstellung ist letztlich auch eine politische Frage. Über jede Änderung der Statuten und des Reglements haben die Versicherten und die Arbeitgeber nach Gesetz und Stiftungsurkunde zu bestimmen. D. h. es sind klare, verständliche Entscheidungsgrundlagen zu schaffen.

Die Stiftungsorgane, die Geschäftsstelle, die Arbeitgeber sowie die Aufsichts- und Kontrollorgane werden ihrer Tätigkeit entsprechend laufend im Dialog miteinander stehen. Nicht nur bei der internen Entscheidungsfindung, sondern auch bei der Umsetzung sind komplexe wirtschaftliche und versicherungstechnische Zusammenhänge sachlich korrekt und transparent darzustellen. Nachstehend wird der Austausch mit den Versicherten näher betrachtet.

Als wesentlichster Grundsatz soll die Primatumstellung den Versicherten mittels einfacher Sprache verständlich vermittelt werden. Fachkenntnis darf nicht vorausgesetzt werden. Fachausdrücke und Fremdwörter sind nicht zu verwenden.

¹²⁵ Der umfassenden Information sind jedoch Grenzen gesetzt, wenn es sich z.B. um vertrauliche Informationen handelt oder sie nur einen sehr kleinen Personenkreis betreffen.

Beispielhaft kann die Kommunikation mit den Versicherten diese Tätigkeiten umfassen:

- Frühzeitiges Einbeziehen und Informieren von Personalvertretungen.
- Herausgeben eines Informations-Bulletins mit den wichtigsten Eckpunkten.
- Durchführen von Informationsveranstaltungen mit Vorträgen.
- Erläuterungen zu Vorsorge- und auch Rentenausweisen¹²⁶.
- Besprechung von individuellen Vergleichsrechnungen mit den Versicherten.
- Schaffen von Angeboten zur laufenden und vor allem prompten Beantwortung von Fragen z. B. via Intranet, separate telefonische Hotline, Email.
- Gestalten von klar strukturierten Informationsplattformen, welche allenfalls verschiedene Versichertengruppen (z. B. für die Übergangsgeneration, die vorzeitig Pensionierungswilligen u. a.) bedürfnisgerechte, direkte Angaben bereitstellen.

6. Persönliche Stellungnahme

Die Systeme Leistungs- und Beitragsprimat haben in Teilbereichen ihre Vor- und Nachteile. Die Sichtweisen der unterschiedlichen Anspruchsgruppen führen auch unter objektiver Betrachtung zu verschiedenen Schlussfolgerungen.

Eine Abkehr vom Leistungsprimat ist nicht generell mit einem Leistungsabbau gleichzusetzen. Der Wechsel zum Beitragsprimat kann beispielsweise bisher gepflegte Solidaritäten ganz oder teilweise beseitigen, welche einem geringeren Teil der Versicherten zugute kamen¹²⁷. Die Ausgestaltung ist letztlich ein unternehmens- und personalpolitischer Entscheid.

Im Vordergrund müssen nebst der unternehmens-, finanz-, personal- und vorsorgepolitischen Überlegungen eine transparente, nachvollziehbare und administrativ einfache Durchführung der beruflichen Vorsorge stehen.

¹²⁶ Z. B. den Rentnern bewusst machen, dass ihre laufenden Renten von einer Primatumwandlung nicht betroffen sind.

¹²⁷ Z. B. bei der Finanzierung von Lohnerhöhungen, siehe auch Titel 4.1 Gründe für einen Primatwechsel dieser Arbeit

6.1 Ethische Grundhaltung

Die Entscheidungsträger der Gestaltung einer Pensionskassenlösung entsprechen, trotz so genannter paritätischer Gewichtung, in der Regel nicht der durchschnittlichen Struktur der tatsächlich betroffenen Versicherten. Die Gestalter laufen, auch bei Anerkennung ihres guten Willens, Gefahr, subjektiv gefärbte Lösungen vorteilhafter zu empfinden und vorzuziehen.

Führungsorgane einer Pensionskasse haben hohen ethischen Grundsätzen zu genügen. Sie haben die Interessen ihrer Kollektive wahrzunehmen. Einzelinteressen dürfen nicht verfolgt werden. Der Grundgedanke zur Wahrung der Interessen der Pensionskasse gemäss dem Verhaltenskodex in der beruflichen Vorsorge soll auch hier prägend sein¹²⁸.

6.2 Thesen

Ein Primatwechsel bietet die Möglichkeit, zukunftsorientierte Vorsorgepläne zu gestalten. Meines Erachtens sollen in diesem Rahmen die zunehmende Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt, die wachsende Bedeutung älterer Arbeitnehmer und das Angebot einer schrittweisen Pensionierung in die Betrachtung einbezogen werden.

6.2.1 Das Alter ist weiblich

„Das Alter ist weiblich“¹²⁹ und wird die Zukunft aller wesentlich beeinflussen. Zudem stellte die OECD fest, dass mit steigender Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt die Kinderzahl zunimmt¹³⁰.

Diese beiden Elemente, Frauen im Arbeitsprozess und zunehmende Kinderzahl, sind nicht nur ein Erfordernis für eine höhere Produktivität und damit Tragbarkeit unseres sozialen Systems, sondern eine Bereicherung für unsere Gesellschaft.

Bei einem Primatwechsel darf die Gelegenheit genutzt werden, die notwendige Integration von Familienfrauen in der zweiten Säule zukunftsweisend zu berücksichtigen.

¹²⁸ Vgl. Verhaltenskodex (2000)

¹²⁹ Vgl. Carstairs Sharon (2006)

¹³⁰ Vgl. Bollier Getrud (2006)

6.2.2 Ältere Arbeitnehmer werden bedeutsam

Ältere Arbeitnehmer dürfen nicht als weniger leistungsfähig als jüngere Arbeitskräfte gelten. Sie sind anders leistungsfähig. Statt die Frühpensionierung zu begünstigen, sollen die Anreize so gesetzt werden, dass die Weiter- und Wiederbeschäftigung älterer Arbeitnehmer gefördert wird.

Dazu gehört zum Beispiel auch die Frage, ob und inwieweit durch die mit dem Lebensalter ansteigenden Altersgutschriften in der beruflichen Vorsorge nicht die Beschäftigungschancen älterer Erwerbspersonen beeinträchtigt werden.

Die ursprünglich vorgebrachten Argumente (Erleichterung des Stellenwechsels, Teuerungsentwicklung) für mit dem Lebensalter steigende Beiträge spielen heute praktisch keine nennenswerte Rolle mehr (z. B. wegen des Freizügigkeitsgesetzes und der Eindämmung des ständigen Teuerungsanstieges).

Wegen der demographischen Veränderungen wird eine Knappheit an Arbeitskräften erwartet. Für die Unternehmen wird es, trotz altersbedingt relativ höherer Löhne, wieder attraktiver, auch ältere Arbeitskräfte zu beschäftigen¹³¹.

Der Marktwert der arbeitsfreudigen und -fähigen älteren Menschen soll nicht zusätzlich durch einschränkende Kosten unflexibler Vorsorgepläne¹³² begrenzt werden. Die Pensionskassenverantwortlichen dürfen bei einer Primatumstellung durchaus kreative Lösungen anstreben und umsetzen. Dies ist bereits heute innerhalb der gesetzlichen Begrenzungen möglich.

6.2.3 Schrittweise Pensionierung, Teilzeitarbeit im Alter

In der Vergangenheit hiess Frühpensionierung das Zauberwort für Restrukturierungen. Heute will der Bundesrat mit einem Massnahmepaket zur Förderung des Wirtschaftswachstums die Folgen der demografischen Alterung mildern. Dies wird auch Einfluss auf die Pensionskassen haben¹³³. Eine schrittweise Pensionierung von qualifizierten Mitarbeitern zwecks Wissenstransfers an Jüngere hat Zukunft. Vor allem im Hinblick auf den sich bereits heute abzeichnenden Arbeitskräftemangel. Mit der Zunahme des Altersquotienten¹³⁴ gewinnt die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer für unsere Volkswirtschaft zunehmend an Bedeutung¹³⁵.

¹³¹ Vgl. Groupe de Reflexion (2005) S. 8 ff

¹³² und steuerlich realitätsfremde Beschränkungen

¹³³ Vgl. Kottmann Helena (2005)

¹³⁴ als Folge des Geburtenrückgangs und der Zunahme der Lebenserwartung

¹³⁵ Vgl. Kommission für Konjunkturfragen (2005)

Eine stete Reduktion des Arbeitspensums kann im Interesse des Mitarbeiters (Umstellung auf neuen Lebensabschnitt) und des Unternehmens (z.B. Wissenstransfer, Bereicherung der Unternehmenskultur) sein.

Die Pensionskassen sollen dieses volkswirtschaftlich wesentliche Element mit flexiblen Modellen ermöglichen. Ein Wechsel zum Beitragsprimat bietet dazu die grössere Flexibilität in der Vorsorgeplangestaltung.

7. Verzeichnis Abkürzungen

AGH	Alterguthaben
AGS	Altersgutschriften
Art.	Artikel (im Singular oder Plural)
BG	Bundesgesetz
BGE	Entscheidungen des Schweizerischen Bundesgerichts
BP	Beitragsprimat
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
BV	Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999, Stand 31. Januar 2006 (SR 101)
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982, Stand 28. März 2006 (SR 831.40)
BVV 1	Verordnung über die Beaufsichtigung und die Registrierung der Vorsorgeeinrichtungen vom 29. Juni 1983, Stand 23. November 2004 (SR 831.435.1)
BVV 2	Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 18. April 1984, Stand 6. Dezember 2005 (SR 831.441.1)
bzw.	beziehungsweise
CHSS	Zeitschrift Soziale Sicherheit
d.h.	das heisst
diss.	Dissertation
DK	Deckungskapital
Eidg.	Eidgenössische
FER	Fachempfehlung für Rechnungslegung
FN	Fussnote
FuW	Zeitschrift Finanz und Wirtschaft
FZG	Bundesgesetz über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 17. Dezember 1993, Stand 28. März 2006 (SR 831.42)
FZV	Verordnung über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 3. Oktober 1994, Stand 23. November 2004 (SR 831.425)
IWF	Internationaler Währungsfonds
KGP	Konferenz der Geschäftsleiter von Personalversicherungen
LP	Leistungsprimat
m. E.	meines Erachtens
NZZ	NZZ
p. a.	per annum, pro Jahr
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development/Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
OR	Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 30. März 1911, Stand 28. März 2006 (Obligationenrecht, SR 220)
PK-Experte	Pensionskassenexperte
SPV	Zeitschrift Schweizer Personalvorsorge
SR	Systematische Sammlung des Bundesrechts
u.a.	unter anderem
VE	Vorsorgeeinrichtung
vgl.	vergleiche
WEFV	Verordnung über die Wohneigentumsförderung mit Mitteln der beruflichen Vorsorge vom 3. Oktober 1994, Stand 30. August 2005 (SR 831.411)

ZGB Schweizerisches Zivilgesetzbuch vom 20. Dezember 1907, Stand 27. Dezember 2005 (SR 210)
Ziff. Ziffer(n)

8. Verzeichnis Darstellungen

	Seite
Darstellung 1 Anteil Vorsorgeeinrichtungen im Beitrags- und Leistungsprimat	6
Darstellung 2 Anteil Versicherte im Beitrags- und Leistungsprimat	7
Darstellung 3 Unterschiedliche Lohnentwicklung und Finanzierungsdauer	8
Darstellung 4 Risiken und Risikoträger.....	16
Darstellung 5 Vergleich DK-Verlauf, klassisch	28
Darstellung 6 Fehlbetrag beim BP in Prozent des DK LP, klassisch.....	29
Darstellung 7 Altersstaffelung im Modell, angeglichen	30
Darstellung 8 Vergleich DK-Verlauf, angeglichen.....	30
Darstellung 9 Fehlbetrag beim BP in Prozent DK LP, angeglichen.....	31
Darstellung 10 Anspruchsgruppen als Dialoggruppen	38
Darstellung 11 Leitgedanken Kommunikation	39
Darstellung 12 Primat und Finanzierungsmethode.....	49

9. Verzeichnis Quellenangaben

- Aargauische Pensionskasse (2005): www.agpk.ch Stand 2. Mai 2006
- Aggeler Martin (2003): Leistungstransparenz trotz Beitragsprimat, SPV 06/2003, Seite 35
- Ammann Dominique (2005): Reduktion des technischen Zinssatzes und der Einfluss auf die Anlagestrategie, Risikoträger und Finanzierung bei Unterdeckung, ZKB Mittagsveranstaltung, 8. Juni 2005
- Ammann Dominique (2006): Der Technische Zinssatz aus finanzökonomischer Sicht, Informationstage zur beruflichen Vorsorge 2006, Zürich
- Ammann Dominique, Bühler Alfred (2006): Wann eine Pensionskasse gut bei Kasse ist, Der technische Zins im Spiegel der ökonomischen Realitäten, NZZ, 15. Februar 2006
- Bollier Getrud (2006): Ältere müssen länger und Jüngere früher arbeiten, FuW, 25. März 2006
- Bossart Fridoli (2003): Variable Lohnkomponenten in der beruflichen Vorsorge, SPV 03/2003, Seite 37
- Bundesamt für Sozialversicherung (2004): Gleichbehandlung von Teilliquidation und Freizügigkeit, Forschungsbericht Nr. 4/05
- Bundesamt für Sozialversicherung (2006): Vernehmlassung zur Anpassung des Umwandlungssatzes, 25. Januar 2006 sowie Vernehmlassungsbericht gemäss Medienmitteilung vom 29. Juni 2006, www.admin.ch
- Bundesamt für Sozialversicherungen (2005): Mitteilung Nr. 83 vom 16. Juni 2005
- Bundesamt für Sozialversicherungen (2005): Mitteilung Nr. 86 vom 31. Oktober 2005
- Bundesgerichtsurteile: Juristische Datenbank, www.weblaw.ch, <http://a2000.le.lawsearch.ch/filesearch/>
- Carstairs Sharon (2005): Ältere müssen länger und Jüngere früher arbeiten, FuW, 25. März 2006
- De Jasay Anthony (2006): Warum soziale Gerechtigkeit ungerecht ist, NZZ Nr. 51, 2. März 2006
- Deprez Olivier (1996): Leistungsprimat Stärken/Schwächen, KGP Seminare Juni/August 1996
- Deprez Olivier (2006): Auswirkungen einer Senkung des technischen Zinssatzes auf die Rückstellungen und den Vorsorgeplan, Folien, Informationstage zur Beruflichen Vorsorge 2006, Zürich
- Deprez Olivier und Furrer Christoph (2000): Ohne Solidarität keine Individualität, SPV 01/2000, Seite 59
- Eidgenössisches Departement des Innern (2006): Medienmitteilung, 17. März 2006
- Eidgenössisches Versicherungsgericht (2004): Urteil B 104/03, Eidgenössisches Versicherungsgericht, Luzern, 2004
- Eugster Peter (2003): Basis- und Zusatzvorsorge in einem zeitgemässen Umfeld in SPV 03/2003, Seite 27
- Fetscherin Alfred (1999): Keine Angst vor den Medien, Orell Füssli Verlag Zürich, 1999
- Fluri Beatrice, Gerber Hermann (2005): Berechnung der Austrittsleistung gemäss Art. 17 FZG, SPV 10/2005
- Gerber Stefan (2003): Finanzierung einer vorzeitigen Pensionierung, SPV 03/2003, Seite 47
- Graf Lucas (2005): Grenzen der Wahlfreiheit Einschränkungen im Rahmen der BVG-Revision, SPV 02/2005 Seite 39
- Groupe de Reflexion (2005): Sicherheit und Unsicherheit in der zweiten Säule, Bericht zu systemimmanenten Risiken der beruflichen Vorsorge, Groupe de Reflexion des Amtes für berufliche Vorsorge und Stiftungen des Kantons Zürich (BVS), Zürich, Mai 2005
- Häfliger Thomas, Lanter Christoph (2002): Solidaritätszwang in der zweiten Säule, Berufliche Vorsorge, Schwerpunkt-Dossier der NZZ, Seite 94
- Helbling Carl (2006): Personalvorsorge und BVG, Gesamtdarstellung der rechtlichen, betriebswirtschaftlichen, organisatorischen und technischen Grundlagen der beruflichen Vorsorge in der Schweiz, Bern, Stuttgart, Wien, Schulthess 2006
- Hewitt (2005): Pension Fund Survey, Leistungen von Pensionskassen in der Schweiz und deren Finanzierung, Gesamtauswertung, Hewitt Associates, Dezember 2005
- Informationstage (2003): Informationstage zur beruflichen Vorsorge 2003, Zürich
- Keel Alex, (2004): Welche Zielrenditen sind realistisch? Das Verständnis der Marktmechanismen ist unerlässlich, SPV 04/2004, Seite 33
- Keller Andreas (1987): Leistungsprimat – Beitragsprimat, Folgen der Einführung des BVG, Modellversuch zur kostenneutralen Umstellung, Lizentiatsarbeit, Bern 1987
- Kommission für Konjunkturfagen (2005): Wirtschaftliche Auswirkungen einer alternden Bevölkerung, Bericht vom 2. September 2005
- Konrad Hanspeter (2005): 3. Paket der 1. BVG-Revision, in KGP-Seminare 2005
- Koradi Werner (2004): Technische Grundlagen BVG 2000, in KGP-Seminare 2003
- Koradi Werner (2005): Technischer Zinssatz, in KGP-Seminare 2005
- Koradi Werner, Plüss Christoph (2006): Technischer Zinssatz, Grundlagen und Aufgaben, Folien, Informationstage zur Beruflichen Vorsorge 2006, Zürich
- Kottmann Helena (2005): Heute Frühpensioniert, morgen schon gefragt, Soziale Sicherheit CHSS 6/2005, Seite 323

- Letsch Walter (2004): Die BVG-Beitragsstaffelung – Absichten und Konsequenzen, SPV 01/2004, Seite 29
- Luzerner Pensionskasse (2006): www.luzerner-pk.ch, Stand 10. Mai 2006
- Meier-Tschopp Rolf (2001): Versicherungsmodelle und ihre Auswirkungen auf Beiträge und Leistungen, Teilzeitarbeit und BVG-Revision, Tagung SPV, 21. November 2001
- Minuz Marco A. (1997): Die Absicherung von Altersrenten in Pensionskassen, Schweizer Treuhänder 1997, Seite 505
- Müller Jürg (2003): Überlegungen zur Angemessenheit bei der Altersvorsorge, SPV 03/2003
- Neue Zürcher Zeitung (2006): Es gibt noch viel zu tun in NZZ Nr. 55, 7. März 2006
- Nussbaum Werner (2003): Wohlerworbene Rechte in der beruflichen Vorsorge?, 27. März 2003
- Pensionskasse der Siemens-Gesellschaften in der Schweiz (2005): www.siemens-pk.ch, Stand 10. Mai 2006
- Pensionskasse der Stadt Zürich (2005): Kommunikationskonzept, http://www.pkzh.ch/internet/pkzh/pk/home/rechtsgrundlagen/konzepte_pkzh.html, Stand 13.06.2006
- Pensionskasse der Stadt Zürich (2006): www.pkzh.ch, Stand 10. Mai 2006
- Pensionskasse der UBS (2006): UBS-Pensionskasse wechselt zum Beitragsprimat, Medienmitteilung vom 29. März 2006
- Personalvorsorgestiftung der CSS Versicherung (2006): www.css.ch/home/css/pk Stand 10. Mai 2006
- Pittet Meinrad (2005): Die öffentlichen Pensionskassen in der Schweiz, Haupt 2005
- Rätzer Ernst (2002): Nominelle Leistungsgarantien auf Basis von volatilen Kapitalmärkten, SPV 02/2003
- Reineke Wolfgang und Eisele Hans (2000): Taschenbuch Öffentlichkeitsarbeit, 3. Auflage, Sauer-Verlag, Heidelberg
- Renaud Pascal (2006): Ein zentraler Führungsentscheid, SPV 06/2006, S. 41
- Schmid Roland (2001): Leistungsprimat/Beitragsprimat, wo liegt die Zukunft, KGP-Seminare 2001
- Schmid Roland (2003): Risikogemeinschaft Arbeitgeber/Pensionskasse KGP-Seminare 2003
- Schmid Roland (2005): Gestaltungsspielraum nach der 1. BVG-Revision, KGP-Seminare 2005
- Schnyder Erika, lic (2005): Dritter Teil der 1. BVG Revision in Soziale Sicherheit CHSS 6/2005, Seite 344 ff.
- Schwander Hans-Ulrich (2003): Wahlmöglichkeiten für Versicherte, Flexibilisierung im Rahmen der Planmässigkeit, SPV 03/2003, Seite 31
- Schwarzenbach, Stauffer, Salamone (2005): Berufliche Vorsorge in Text und Tafeln, Schulthess 2005
- Schweizerische Kammer der Pensionskassenexperten (2005): Stellungnahme zum technischen Zinssatz bei Vorsorgeeinrichtungen, 2005
- Spuhler Patrick (2003): Vergünstigte oder kostenneutrale vorzeitige Pensionierung? SPV 03/2003, Seite 110
- Spuhler Patrick (2005): Wahlmöglichkeiten für Versicherte im Bereich Leistungen, SPV 02/2005, Seite 31
- Schläpfer Urs (2002): Solidaritäten beim Aufbau der Altersvorsorge, SPV 03/2002, Seite 235 ff.
- Stauffer, Hans-Ulrich (2005): Berufliche Vorsorge, Schulthess 2005, Zürich, Basel, Genf
- Stiftung Verhaltenskodex (2000): Verhaltenskodex in der beruflichen Vorsorge, Luzern 2000
- Sutter Ernst (2006): Betrachten Sie Ihre Pensionskasse als eigenständiges Unternehmen, Organisator Nr. 4/06
- Swisscanto (2006): 6. Swisscanto Pensionskassenumfrage, Hintergrundinformationen und Grafiken zu ausgewählten Resultaten, Swisscanto Management AG, 4. Mai 2006
- Systematische Sammlung des Bundesrechts (2006): <http://www.admin.ch/ch/d/sr/sr.html>
- Vetter-Schreiber, Isabelle (2005): Berufliche Vorsorge, Kommentar, unter Mitarbeit von Mozar Marta, Orell Füssli 2005
- Volkmer Jean-Pierre (2002): Invalidität, KGP-Seminare 2002
- Vorsorgeforum (2006): www.vorsorgeforum.ch
- Walter Jürg (2005): Technischer Zinssatz bei autonomen Pensionskassen, Der Schweizer Treuhänder 12/2005
- Wechsler Martin (2002): Die BVG-Renten rennen den Löhnen davon, Berufliche Vorsorge, Schwerpunkt-Dossier der NZZ 2002, Seite 51
- Wehrli Ulrich (2000): Flexible Entlöhnungssysteme: Auswirkungen und Anpassungsbedarf in der beruflichen Vorsorge, Informationstage zur beruflichen Vorsorge 2000

10. Anhang Parameter dieser Arbeit

10.1 Ausgangslage Leistungsprimat

Für einen Modellvergleich wurde ein Rentensatz von 1.65 Prozent pro Jahr gewählt.¹³⁶ Als maximal mögliche Versicherungsdauer wurden 40 Jahre berücksichtigt.¹³⁷ Als Tarifgrundlage wurde die aktuelle Auswertung nach den versicherungstechnischen Grundlagen „BVG 2005“ angewendet. Korrespondierend mit dem Projektionszins im BP wurde im Tarif ein Zinssatz von 3,5 Prozent zugrunde gelegt¹³⁸. Zur Barwertberechnung wurden die Invalidenrente mit 100, die Witwenrente mit 60 und die Kinderrenten mit 20 Prozent der Altersrente gerechnet.

10.2 Umstellungsziel Beitragsprimat

Wir gehen hier von einem einfachen Beitragsprimat aus. Die Höhe der Verzinsung der Altersguthaben wird vom Stiftungsrat festgelegt und kann vom BVG-Mindestzinssatz¹³⁹ nach oben abweichen. Im Modell wurde mit einem fixen Zins¹⁴⁰ von 3,5 Prozent gerechnet. Beim Umwandlungssatz wurde dessen vorgesehene schrittweise Senkung bis 2013 berücksichtigt¹⁴¹.

10.3 Lohnerhöhung

Der Wirkung von Lohnerhöhungen wird in dieser Arbeit bei einer Steigerung¹⁴² von 2 Prozent zu Grunde gelegt. Denn „In einem Beitragsprimatplan ist nicht der Zinssatz an und für sich entscheidend, sondern die Differenz zwischen dem Zinssatz, mit dem

¹³⁶ Die Mehrheit der Vorsorgeeinrichtungen schreibt laut einer Erhebung der Hewitt Associates einen jährlichen Rentensatz zwischen 1,5 und 1,8 Prozent gut. Vgl. Pension Fund Survey, Hewitt (2005)

¹³⁷ Im Pension Fund Survey der Hewitt (2005) wurde ein durchschnittliches Leistungsziel von 60 bis 72 Prozent des versicherten Lohnes nach 37 bis 40 Versicherungsjahren festgestellt.

¹³⁸ Invalidenrenten 100 Prozent, Wittwen/r-Renten 60 Prozent und Kinderrenten 20 Prozent der Altersrente

¹³⁹ Gesetzlicher Zinssatz, mit dem die Altersguthaben nach BVG im Minimum zu verzinsen sind. Bis 31.12.2002 lag er bei 4%, ab 1.1.2006 bei 2.25%.

¹⁴⁰ Zum vorhandenen Altersguthaben werden die künftigen Altersgutschriften bis zum Rücktrittsalter addiert und beides mit dem Projektionszinssatz verzinst, vgl. Schweizerische Kammer der Pensionskassenexperten (2005).

¹⁴¹ entsprechend der Vernehmlassungseröffnung bis 30. April 2006

¹⁴² Differenz aus Lohnerhöhung abzüglich Teuerung ist 1,5 Prozent. Eine geringe oder keine Lohnerhöhung kann durchaus zu einer negativen Grösse und damit zu einer Reduktion der Zunahme der Altersgutschriften führen.

die Guthaben verzinst werden und dem jährlichen, durchschnittlichen Teuerungsausgleich des versicherten Verdienstes.¹⁴³“

10.4 Austrittsleistung

Bei den grafischen Darstellungen in dieser Arbeit wird angenommen, dass die Austrittsleistungen gemäss Artikel 15 und 16 FZG höher sind als die in Artikel 17 FZG festgesetzten.

10.5 Finanzierung

In dieser Arbeit werden die Kombinationen 1 und 4 bei Darstellung der Zusammenhänge zwischen Primat und Finanzierungsmethode angewendet.

Darstellung 12 Primat und Finanzierungsmethode

		Primat	
		Beitrag	Leistung
Finanzierung	Individuell	1	2
	kollektiv	3	4

¹⁴³ Pittet Meinrad (2005) S. 40

Selbständigkeitserklärung

Ich erkläre hiermit,

- die vorliegende Arbeit selbständig, ohne Mithilfe Dritter, unter ausschliesslicher Benützung der aufgeführten Literatur und Quellen verfasst zu haben;
- alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäss aus Quellen entnommen wurden, als solche gekennzeichnet zu haben;
- diese Arbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner Prüfungskommission vorgelegt zu haben.

Kriens, 6. Juli 2006

Rolf Meier-Tschopp