

Erste BVG-Revision: Zur Diskussion über den Umwandlungssatz

Seit Anfang März 2000 liegt die Botschaft des Bundesrates zur ersten BVG-Revision vor. Einer der zentralen Revisionspunkte betrifft die Höhe des Umwandlungssatzes. Dieser Satz dient zur Berechnung der Rentenhöhe. Je höher er ist, desto höher fällt die jährlich ausbezahlte Altersrente aus.

Von Christian Wagner*

In der Botschaft schlägt der Bundesrat vor, den Umwandlungssatz von heute 7,2% auf neu 6,65% zu senken. Diese Anpassung ist nötig, um der steigenden Lebenserwartung in unserer Gesellschaft Rechnung zu tragen. Der Umwandlungssatz berechnet sich generell auf Grund von zwei Vorgaben: dem künftigen Zinssatz und der künftigen Lebenserwartung der Rentnerinnen und Rentner. Dabei entspricht der technische Zinssatz im BVG 4% p.a., und die künftige Lebenserwartung ergibt sich aus den Statistiken.

In der Diskussion über die Höhe des Umwandlungssatzes prallen die politischen und wirtschaftlichen Interessen aufeinander. Dabei sind grundsätzlich folgende Tatsachen zu berücksichtigen:

- Beim BVG handelt es sich um Mindestanforderungen. Das Gesetz soll einen minimalen Schutz vor den wirtschaftlichen Folgen des Lohnausfalls infolge Pensionierung, Tod oder Invalidität sicherstellen. Es steht den Sozialpartnern aber frei, eine Vorsorgelösung zu wählen, deren Leistungen über das gesetzliche Minimum hinausgehen. Dies ist in vielen Pensionskassen der Fall, was zeitweilig für Verwirrung sorgt. Jede Pensionskasse ist in der Ausgestaltung ihrer Leistungen und Beiträge frei. Sie muss lediglich sicherstellen, dass ihre Mitglieder mindestens diejenigen Leis-

Der Autor ist Partner bei Wagner und Kunz Aktuare in Basel.



tungen erhalten, die vom Gesetz vorgeschrieben werden. In Bezug auf die Höhe der Altersrente schreibt das BVG die Bildung eines Sparkapitals vor. Bei der Pensionierung bestimmt sich die Höhe der jährlichen Altersrente durch Multiplika-

tion des Sparkapitals mit dem Umwandlungssatz. Solange die Altersrenten einer Pensionskasse also mindestens der gesetzlich vorgeschriebenen Altersrente entsprechen, muss sie sich weder an den gesetzlich vorgeschriebenen Sparprozess

noch an den gesetzlich vorgeschriebenen Umwandlungssatz halten. Um diese Abgrenzung etwas transparenter zu machen, wird der im BVG festgelegte Umwandlungssatz auch als BVG-Umwandlungssatz bezeichnet.

- Ein Umwandlungssatz wird nur dann benötigt, wenn die Altersrente ausgehend von einem angesparten Sparkapital berechnet wird. Wird die Altersrente in Prozenten des Lohnes berechnet, spielt der Umwandlungssatz keine Rolle mehr. Mittels eines Vergleichs ist dann lediglich sicherzustellen, dass die in Prozenten des Lohnes definierte Altersrente mindestens der nach BVG berechneten Altersrente entspricht.

Diese beiden Tatsachen sind bei der Diskussion über die im Gesetz zu verankernde Höhe des BVG-Umwandlungssatzes zu berücksichtigen. Sie belegen, dass es den Sozialpartnern frei steht, Leistungen zu vereinbaren, die über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen.

Versicherungsmathematische Notwendigkeit versus Arbeitnehmerforderung

Die Botschaft sieht vor, den BVG-Umwandlungssatz von heute 7,2% auf neu 6,65% anzupassen. Durch diese Massnahme sinkt die von Gesetzes wegen jährlich auszahlende Altersrente. Um dies zu verhindern, schlägt der Bundesrat die gleichzeitige Verstärkung des Sparprozesses vor. Durch höhere Einlagen soll bis zur Pensionierung mehr Sparkapital gebildet werden. Wird der tiefere BVG-Umwandlungssatz auf einem höheren Sparkapital angewendet, so resultiert unter dem Strich in etwa die gleich hohe Altersrente wie bisher.

Dieser Vorschlag hat zu einer breiten, politisch kontroversen Diskussion über die Höhe des BVG-Umwandlungssatzes geführt. Der Umwandlungssatz an und für sich ist aber eine rein technische Grösse, die sich ohne Interpretationsspielraum aus den Vorgaben, technischer Zinssatz und Lebenserwartung, berechnet. Eine Anpassung von 7,2% auf 6,65% entspricht dabei der beobachteten und mittelfristig zu erwartenden Erhöhung der Lebenserwartung.

Isoliert betrachtet kann diese Anpassung deshalb nur dann abgelehnt werden, wenn die Grundlagen zur Berechnung des BVG-Umwandlungssatzes in Frage gestellt werden. Dabei gilt es zu bedenken, dass der technische Zinssatz von 4% seitens der BVG-Kommission regelmässig als langfristiger Durchschnittswert bestätigt wird. Die steigende Lebenserwartung geht aus allen aktuellen Beobachtungen und Statistiken hervor. Die Diskussion über die Anpassung des

BVG-Umwandlungssatzes ist im Grunde genommen eine Diskussion über die künftige Höhe der Vorsorgeleistungen und die Aufteilung der Kosten, die diese verursachen. Hier stehen sich traditionsgemäss die Forderungen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber gegenüber.

Für die Arbeitnehmer steht der möglichst angemessene Schutz vor Lohnausfall im Vordergrund. Die Arbeitgeber andererseits versuchen, die Lohnnebenkosten in vernünftigem Mass zu halten, um konkurrenzfähig zu bleiben. Den Erhaltungs- und Ausbauwünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steht die Forderung nach wirtschaftlicher Tragbarkeit der Arbeitgeber gegenüber.

Überobligatorische Gestaltungsmöglichkeiten ...

Diese Diskussion sollte stets unter dem Aspekt geführt werden, dass das BVG eine gesetzliche Mindestnorm darstellt. Das Konzept der beruflichen Vorsorge beruht auf der Idee, dass die Sozialpartner in gegenseitiger Verantwortung Lösungen erarbeiten, die den individuellen Bedürfnissen und Möglichkeiten am besten entsprechen. Diese Gestaltungsfreiheit kann aber nur genutzt werden, wenn das Gesetz den entsprechenden Handlungsspielraum offen lässt und er von beiden Seiten genutzt wird.

Bezogen auf den Umwandlungssatz bedeutet dies, dass jede Pensionskasse diesen Satz nach ihren finanziellen Möglichkeiten festlegen kann. Wichtig ist einzig und allein, dass die im Vorsorgefall fällig werdenden Leistungen mindestens den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestleistungen entsprechen. Das Gesetz schreibt vor, dass in jeder Pensionskasse ein paritätisch zusammengesetztes Organ die Verantwortung trägt. Das bedeutet, dass die Entscheide über die Höhe der Leistungen und der Beiträge von einem Gremium getroffen werden, in welchem gleich viele Arbeitnehmer wie Arbeitgeber sitzen.

...nur bei ausreichendem Fachwissen der Arbeitnehmerstiftungsräte

Die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten können aber nur genutzt werden, wenn ausreichendes Fachwissen vorhanden ist. Vor allem die oft mangelnden Kenntnisse auf der Arbeitnehmerseite führen dazu, dass versucht wird, den Handlungsspielraum zum vermeintlichen Schutz der Arbeitnehmer auf Gesetzesebene einzuschränken.

Damit wird ein ursprünglich als schlankes Rahmengesetz gedachtes Werk zu einem unübersichtlichen, schwerfälligen Koloss. An Stelle der laufenden Einbringung weiterer Detailwünsche und Vorschriften auf Gesetzes und Verord-

nungsebene könnte die Forderung nach der Verbesserung der Fachkompetenz der Arbeitnehmervertreter treten. Erhöhte Fachkompetenz ermöglicht die künftige selbstständige Vertretung der Arbeitnehmerinteressen in Kenntnis der mit diesen verbundenen Folgen und Konsequenzen.

Die Problematik fehlenden Fachwissens auf der Arbeitnehmerseite kann jedoch nicht durch zunehmende Einschränkungen des Gestaltungsfreiraums in der 2. Säule entschärft werden. In der BVG-Revision müssen die notwendigen Anpassungen an wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen vollzogen werden. Politisch und gesellschaftlich Wünschbares ist in Anbetracht der gegenwärtigen Ungewissheiten im gesamten Sozialversicherungsbereich auf der Ebene bilateraler Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu verwirklichen.

Warum keine gesetzliche Pflicht zur Weiterbildung?

In diesen Verhandlungen fehlt es heute zweifellos an Kompetenz und damit verbunden an Interesse der Arbeitnehmer. Anstatt diese über immer weitergehende gesetzliche Beschränkungen unnötig werden zu lassen, sollte ein zentraler Punkt der BVG-Revision in der Förderung der Ausbildung liegen.

Eine gesetzlich vorgeschriebene Ausbildung von beispielsweise zwei Tagen pro Jahr für alle Arbeitnehmervertreter in den paritätischen Vorsorgeorganen kann wesentlich zur Verbesserung deren Kompetenz beitragen. Dadurch könnten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aktiver an der Ausgestaltung ihren Bedürfnissen entsprechender Vorsorgelösungen beitragen. Arbeitgeberseitig verursacht diese Lösung viel tiefere Lohnnebenkosten als Beitragserhöhungen. Arbeitnehmerseitig entlastet es die Interessenverbände davon, die Verantwortung für die teilweise überforderten Arbeitnehmervertreter zu übernehmen.

Die Diskussion über die Höhe des BVG-Umwandlungssatzes würde dadurch an politischer und wirtschaftlicher Brisanz verlieren. Den auch kompetenzmässig zunehmend paritätischen Vorsorgeorganen obliegt die Pflicht, einen den individuellen Möglichkeiten der betreffenden Vorsorgeeinrichtung angepasster Umwandlungssatz festzulegen.

Wie für andere Punkte der BVG-Revision gilt auch in der Frage des Umwandlungssatzes: Förderung der Kompetenz der Arbeitnehmervertreter und damit der Verantwortung in den paritätischen Vorsorgeorganen, zurückhaltende Anpassung der gesetzlichen Mindestvorschriften an tatsächlich veränderte Rahmenbedingungen.