



Ja zur BVG-Reform

Katja Riem, Nationalrätin, Kiesen

Die Altersvorsorge ist in einem 3-Säulen Prinzip aufgebaut. Nebst der AHV, welche als erste Säule und staatliche Vorsorge das Existenzminimum garantieren soll, finden wir die Pensionskasse in der 2. Säule, sie wird berufliche Vorsorge genannt. Die zweite Säule soll zusätzlich zum Erhalt des Existenzminimums den Erhalt des gewohnten Lebensstandards ermöglichen.

Die berufliche Vorsorge ist im Bundesgesetz für berufliche Vorsorge BVG geregelt und dieses gibt einige Basisanforderungen vor. So muss ein Lohn erst ab einem jährlichen Bruttolohn von 22'050.- versichert sein, die versicherte Person muss mindestens 17 Jahre alt sein und muss spätestens mit 25 Jahren mit dem Sparen beginnen, und es handelt sich nicht um ein Umlageverfahren, sondern um ein Sparen, zu welchem man verpflichtet wird. 50% der Aufwände trägt jeweils der Arbeitnehmer und 50% wird vom Arbeitgeber geleistet.

Dem Arbeitnehmer werden seine 50% vom Lohn abgezogen. Zusammen mit den 50% des Arbeitgebers wird der volle Betrag dann an eine Pensionskasse nach Wahl des Arbeitgebers einbezahlt. Das BVG regelt für einen gewissen Anteil des Lohnes ganz genau die Versicherungsparameter. Dabei tauchen einige Begriffe auf, die eine Erklärung benötigen. Im Beispiel wird von einem Jahreslohn von 100'000.- Franken ausgegangen. Dieser liegt zwar über dem Schweizer Durchschnittslohn, aber es lässt sich einfacher damit rechnen.

Von diesen 100'000.- sind 88'200.- obligatorisch versichert, dieser Maximalbetrag ist fix so festgelegt und entspricht dem Maximum, welches nach dem BVG versichert werden darf. Zusätzlich wird von diesen 88'200.- aktuell ein fixer Koordinationsabzug von 25'725.- gemacht. Diesen Abzug macht man, um den bereits versicherten Lohnanteil durch die AHV-Beiträge nicht doppelt zu versichern (das gesetzliche Minimum wird bereits in der 1. Säule geregelt). Der aktuell geltende Koordinationsabzug wird durch den Bundesrat bestimmt und entspricht ca. 7/8 der maximalen AHV-Rente. Der verbleibende Lohn-Teil wird koordinierter Lohn genannt und entspricht dem ausschlaggebenden Betrag für die obligatorische Versicherungssumme.

Zusätzlich zur obligatorischen Versicherungssumme kann eine höhere Summe freiwillig auch über das BVG-Obligatorium hinaus versichert werden. Dafür gelten dann aber vertraglich geregelte Prämissen, welche zwischen den Arbeitgeber und den Vorsorgeeinrichtungen verhandelt und abgeschlossen werden. In der Schweiz ist dies bei sehr vielen Beitragszahlenden der Fall. Man spricht dabei von überobligatorischen Leistungen. Meistens wird dann ein umhüllendes Angebot errechnet, welches sowohl den obligatorischen und den überobligatorischen Teil enthält.

Ein weiterer, sehr wichtiger Begriff im Abstimmungskampf ist der Umwandlungssatz. Heute beträgt dieser 6.8%, damit wird berechnet, wie hoch schlussendlich die Jahresrente der Versicherten sein soll. Wenn jemand während seiner Karriere total 100'000.- an Altersguthaben in der Pensionskasse angespart hat, so wird aktuell eine jährliche Rente von 6'800.- ausbezahlt.

Dieser Prozentsatz wurde anhand des Durchschnittsalters und einer Annahme eines Zinses definiert. Man ist dabei von einem Zins von 5% ausgegangen. Dies entspricht den heutigen Verhältnissen auf dem Finanzmarkt überhaupt nicht mehr. Für die Pensionskassen wird es also eng. Zur Erinnerung: Dieser Umwandlungssatz gilt nur für den obligatorischen Teil. Die Umwandlungssätze für freiwillige Teile sind längst tiefer angesetzt, je nach Pensionskasse variieren diese.

Die Ausgangslage lässt sich also wie folgt zusammenfassen: Die Grundlagen für die berufliche Vorsorge stammen aus dem Jahr 2004 und sind veraltet. Die schwächeren Kapitalmärkte führen für die Pensionskassen zu tieferen Renditen und somit schwächt der «dritte Beitragszahler». Gleichzeitig ist das Durchschnittsalter klar angestiegen. Dies führte in den letzten Jahren dazu,

dass eine Querfinanzierung von Erwerbstätigen zu den aktuell ausbezahlten Renten stattfinden musste, was nicht dem Prinzip der 2. Säule entspricht. Ebenfalls soll mit der Reform das Problem gelöst werden, dass für Teilzeitarbeitende – vor allem Frauen sind betroffen – keine Rentenlücken mehr entstehen. Und auch ältere Arbeitnehmende sollen durch die Reform dank tieferer Beitragssätze attraktiver auf dem Arbeitsmarkt werden.

Was ist der Inhalt der Reform?

Es sind darin 6 wichtige Punkte vorhanden:

1. Die Eintrittsschwelle soll von bisher 22'050.- auf 19'845.- angepasst werden. Bei mehreren Jobs werden zudem neu die Löhne summiert und somit können auch tiefere Einkommen besser versichert werden
2. Der fixe Koordinationsabzug von 25'725.- wird auf einen variablen Abzug von 20% des AHV-Lohns abgeändert. Auch hierbei werden die Löhne mehrerer Jobs summiert.
3. Das System der Altersgutschriften wird angepasst. Neu gibt es nur noch zwei anstelle von 4 Kategorien und die Sätze sind tiefer.
4. Der Umwandlungssatz wird als wohl wichtigste Massnahme von 6.8% auf 6% herabgesetzt.
5. Die Ausgleichsgeneration von 15 Jahrgängen wird je nach Höhe des Altersguthabens mit einem Rentenzuschlag versorgt.
6. Sowohl beim Sparbeginn wie auch bei den bestehenden Renten und Kapitalbezügen gibt es keine Anpassungen!

Die vorgesehenen Änderungen bringen folgende Vorteile:

- Dank der Anpassung des Umwandlungssatzes sollen sichere Renten auch in Zukunft ermöglicht werden.
- Mehr Gerechtigkeit wird durch Verhinderung von falscher Umverteilung wieder hergestellt
- Bessere Absicherung für Teilzeit- & Mehrfachbeschäftigte & tiefere Einkommen aufgrund der Anpassungen der Eintrittsschwelle und dem Summieren der kleineren Löhne.
- Dank den Ausgleichsmassnahmen kann eine Abfederung für die Übergangsgenerationen sichergestellt werden.
- Und schlussendlich: Bessere Rahmenbedingungen für ältere Arbeitnehmende ermöglichen für diese Personen mehr Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt.

Die Vorteile sind breit gestreut aber – wie so oft bei den Schweizer Kompromissvorlagen – gibt es auch einige Nachteile.

- Im Grundsatz werden die Beiträge für die Arbeitgeber höher.
- Neu müssen auch kurzzeitige Aushilfen wie beispielsweise Erntehelfer in der Landwirtschaft Beiträge einbezahlen, welche allenfalls gar nie bezogen werden.
- Das Aufsummieren der Löhne führt zu neuen administrativen Aufwänden.
- Links/Grün hat es zu Stande gebracht, dass die Vorlage gleich mit mehreren umverteilenden Massnahmen bestückt wurde.

Die Vorlage ist also sowohl mit Vor- und Nachteilen bepackt. Das Parlament, die bürgerlichen Parteien und Organisationen waren sich dabei aber einig, dass es jetzt einen Schritt in eine nachhaltige Zukunft braucht und dass entsprechend die Vorlage inklusive den Kompromissen angenommen werden sollte. Für die Linken und die Gewerkschaften war die Vorlage immer noch zu wenig sozial, weshalb sie das Referendum ergriffen haben. Auch an der Delegiertenversammlung der SVP Schweiz wurde eindeutig die Ja-Parole beschlossen und auch ich empfehle, die Vorlage anzunehmen.