

Höhere Rendite für mehr Sozialleistungen

Bessere Nutzung des Kapitaldeckungsverfahrens

Von Liliane Waldner*

Bei der Altersvorsorge zeichnen sich in der Schweiz wie in allen Industrieländern Engpässe ab, die primär mit der demographischen Entwicklung zusammenhängen und deshalb beim Umlageverfahren der AHV am stärksten in Erscheinung treten. Da die zweite Säule auf dem Kapitaldeckungsverfahren beruht und damit von Änderungen der Bevölkerungsstruktur weniger abhängig ist als die AHV, wäre es angebracht, die Rendite der Pensionskassenanlagen durch eine bessere Performance für mehr Sozialleistungen zu nutzen.

Zurzeit präsentiert sich die AHV noch in finanziell gesunder Verfassung. Die prognostizierte starke Zunahme der *Bevölkerung* im rentenberechtigten Alter wird jedoch für die längerfristige Finanzierung Probleme stellen. Die AHV hat stark an fortschrittlicher Dynamik eingebüsst. Zwischen 1950 und 1978 waren neun AHV-Revisionen möglich. Seither sind die Reformen ins Stocken geraten. 1993 wurde eine vorgezogene Minirevision durchgeführt. Die 10. AHV-Revision hat mit dem Rentenalter 64 für die Frauen ein Dilemma aufgezeigt. Dies ist ernüchternd.

Potential für Gestaltungsspielraum bei der zweiten Säule

Es ist vielen noch zu wenig bewusst, dass in der *zweiten Säule*, d. h. den Pensionskassen der beruflichen Vorsorge, ein Potential für Gestaltungsspielraum steckt, welches helfen könnte, Probleme der Altersvorsorge mit fortschrittlichen Konzepten zu lösen. Die meisten Pensionskassen arbeiten mit einem *technischen Zinsfuss* von 4%. Dank einer bewusst gestalteten Anlagepolitik sind auch ohne unvertretbare Risiken langfristig höhere Erträge erzielbar. Diese höheren Erträge eröffnen Gestaltungsspielraum.

Ich kann dies auf Grund meiner langjährigen Erfahrung als Vertreterin der Arbeitnehmer(innen) bei der *Pensionskasse der Stadt Zürich* belegen. Sie führte in einer Frühphase die volle *Freizügigkeit* für die Arbeitnehmer(innen) ein. Sie verwirklichte Postulate der Gleichstellung der Geschlechter wie Ehegattenrenten. Ab 1995 ist ein flexibles Rentenalter für beide Geschlechter zwischen 60 und 65 Jahren möglich. Gleichzeitig wird vom Leistungs- auf das *Beitragsprimat* gewechselt, welches den weiblichen Karriereverläufen mehr entgegenkommt. Diese Verbesserungen konnten mit Hilfe geöffneter technischer Reserven finanziert werden. Ende 1993 konnte die städtische Pensionskasse erstmals den *Teuerungsausgleich* für die Pensionierten finanzieren.

Vermögensverwaltung als unternehmerische Aufgabe

Der Schlüssel zum Erfolg liegt darin, dass die Verwaltung des Vermögens einer Pensionskasse als unternehmerische Aufgabe wahrgenommen wird. «*Unternehmerische Aufgabe*» bedeutet in diesem Zusammenhang, dass sich die Pensionskasse nicht damit begnügt, ihr Vermögen so zu verwalten, dass sie die statutarischen Leistungen erfüllen kann und den gesetzlichen Vorschriften nachkommt. Die Pensionskasse muss ihrer Vermögensanlage eigene, weitergehende Ziele setzen.

Das Postulat einer unternehmerischen Komponente bei der Vermögensverwaltung betrifft private wie öffentliche Pensionskassen. Es gehört zur Tradition vieler privater und der allermeisten öffentlichen Pensionskassen, dass sie ihren Pensionierten den Ausgleich der Teuerung gewähren können, weil der Arbeitgeber die Kosten ganz oder teilweise finanziert. Auch die öffentlichen Arbeitgeber sind aber gegenwärtig vielfach in einer derart schwierigen Situation, dass die Bereitstellung der hierzu nötigen Mittel unmöglich ist oder auf unüberwindliche politische Hindernisse stösst. Noch schwieriger ist es angesichts der derzeitigen Wirtschaftslage, die Arbeitgeber zur Finanzierung von Leistungsverbesserungen zugunsten des aktiven Personals heranzuziehen. Es ist folglich eine Rendite zu erarbeiten, dank der *Rückstellungen* gebildet werden können, aus denen sich Teuerungszulagen für die Pensionierten und Leistungsverbesserungen für die Aktiven finanzieren lassen.

Erhöhter Risikoanteil

Allerdings kommt keine Pensionskasse um die Tatsache herum, dass sich höhere Vermögenserträge nur erzielen lassen, wenn höhere *jährliche Rendite- und Vermögensschwankungen* in Kauf genommen werden. Solche Schwankungen können zur Folge haben, dass die Verpflichtungen der Pensionskasse vorübergehend höher sind als das Vermögen. Sie bedeuten also ein *höheres Risiko*. Wie hoch das Risiko sein darf, hängt vor allem von der Entwicklung der statutarischen Verpflichtungen der Pensionskasse und vom vorhandenen Vermögen ab. Die Festlegung der «*Risikotoleranz*» steht am Anfang der Formulierung einer rationalen Anlagepolitik der Pensionskasse. Im Vordergrund steht natürlich, dass die Verpflichtungen sichergestellt werden müssen. Dies ist die Aufgabe des obersten Kassenorgans.

Die Risikotoleranz ist der Rahmen für die Anlagestrategie, mit welcher die Ertragserwartungen optimiert werden. Hier kommen die *Experten* zum Zug. Sie haben die möglichen Ausfallrisiken mittels Erstellung von Rendite- und Risikoprognosen abzuschätzen und damit die Entscheidungsgrundlagen für die zu wählende Anlagestrategie zu liefern. Generell können die Erträge durch einen höheren Realwertanteil, sprich *Aktienanteil*, gesteigert werden.

* Die Verfasserin ist Zürcher Kantonsrätin (sp.) und Mitglied der Anlagekommission der Versicherungskasse der Stadt Zürich.

Wettbewerbsorientierte Umsetzung der Anlagestrategie

Meine Losung als Vertreterin des Personals ist: Nur das Beste ist gut genug für die Pensionskassen. Schliesslich geht es um die Vorsorgegelder für einen breiten Kreis der Bevölkerung. Mit Hilfe eines *wettbewerbsorientierten Konzeptes* können die besten Kräfte, die der Markt anbietet, für die Verwaltung der Wertschriften dienstbar gemacht werden. Die Pensionskasse kann ihr Vermögen durch externe «Manager» (Banken und andere Vermögensverwalter) oder auch teilweise durch eigenes Personal bewirtschaften. Die optimale Lösung hängt von der individuellen Situation der Kasse ab, wobei Traditionen, vorhandene personelle und technische Infrastruktur und ähnliche Faktoren eine Rolle spielen können.

So oder anders darf den Verantwortlichen nicht eine «Blankovollmacht» erteilt werden, sondern es sind *klare Vorgaben und Massstäbe* für den erwarteten Erfolg zu setzen. Wenn immer sinnvoll, sollten interne wie externe Manager mit Managern gleich gelagerter Mandate verglichen werden können. Mindestens teilweise sollte die Entschädigung *erfolgsabhängig* sein.

Unerlässliche Erfolgskontrolle

Die Erfolgskontrolle ist eine zentrale Verantwortlichkeit der *Pensionskassenorgane*. Sie haben sich periodisch und umfassend über die Erträge, den Stand der Vermögensanlagen sowie über den Einsatz und die Risiken derivativer Anlagen zu informieren. Es genügt nicht, nur zu wissen, wie die Performance des einzelnen Vermögensverwalters ausgefallen ist und ob er den gesetzten «Benchmark» geschlagen hat. Ich möchte anhand eines Kenndatensystems auch erfahren, welche Risiken er genommen hat, ob zusätzliche Risiken entschädigt und somit gerechtfertigt sind, wie gut seine taktischen Fähigkeiten sind. Kurz und gut: Ich will beurteilen können, ob sein Erfolg auf Glück oder Können beruht. Dieses Wissen ist notwendig, wenn entschieden werden soll, ob ein Vermögensverwalter entlassen oder weiterhin beauftragt wird. Selbstverständlich ist periodisch das Gespräch mit den mandatierten Vermögensverwaltern zu pflegen.

Die Pensionskassen als Hoffnungsträgerinnen?

Nach langjährigem Engagement zugunsten unserer Pensionskasse bin ich zum Schluss gekommen, dass gut geführte und leistungsstarke Pensionskassen ein *sozialpolitisch wertvolles Gestaltungspotential* bieten. Sie sind wegen der zu erwartenden Alterung unserer Gesellschaft dank dem *Kapitaldeckungsverfahren* gegenüber der AHV im Vorteil. Voraussetzung ist, dass die Vermögensverwaltung als unternehmerische Aufgabe wahrgenommen wird und die Pensionskassen instand gesetzt werden, Reserven für Leistungsverbesserungen zu bilden. Der Lohn einer soliden Arbeit ist, dass sich eine solche Pensionskasse den Herausforderungen der Zukunft stellen kann.

Wie wichtig eine kompetent nach Performance strebende Vertretung des Personals ist, zeigt allein die Tatsache, dass die finanziell bedrängte Arbeitgeberseite Entlastung sucht. Vorsorgegelder sind *Lohngelder*. Es geht hier um das Wohl und die Befriedigung der Ansprüche der Menschen. In einer Zeit des sozialpolitischen Stillstands, der faktischen Unmöglichkeit, höhere Lohnprozente und Steuergelder für soziale Verbesserungen zu erhalten, ist die Chance zu nutzen, die die *eigenständige Erarbeitung* von Mitteln aus dem Vermögen bietet. Ein performanceorientierte Vermögensverwaltung eröffnet jene Freiheitsgrade, dank denen trotz Verschlechterung des Alterslastquotienten in unserer Gesellschaft noch aus eigener Kraft Gestaltungsspielraum für pragmatische, soziale und gewerkschaftliche Innovationen im Vorsorgebereich erarbeitet werden kann.

Die Pensionskassen könnten diese Rolle noch besser spielen, wenn in der Schweiz wie in den angelsächsischen Ländern ein «*Rating*» der *Pensionskassen* bestehen würde, welches die statistischen Leistungen, die Performance und finanzielle Bonität der verschiedenen Pensionskassen für die Öffentlichkeit transparent machen würde. Auch die einzelnen Pensionskassen müssen sich einem Leistungsdruck und Wettbewerb mit Ranglisten aussetzen. Nur das Streben nach dem Besten für die Versicherten bringt letztlich alle vorwärts.