

# Die Altersvorsorge in der Schweiz

## Warum uns andere um das 3-Säulen-Prinzip beneiden

Von Jürg Walter

*Die Altersvorsorge in der Schweiz beruht auf den drei Säulen, der AHV, der beruflichen Vorsorge und der Selbstvorsorge durch individuelles Sparen. Diese drei Pfeiler ergänzen sich in sinnvoller Weise. Da in der ersten Säule das Umlageverfahren und in der zweiten Säule das Kapitaldeckungsverfahren massgebend ist, werden auch die Vorteile und Risiken der unterschiedlichen Verfahren kombiniert, so dass sich ein gewisser Ausgleich einstellt.*

Die soziale Verantwortung der Unternehmen in der Schweiz geht weit zurück in die Vergangenheit. Ende des letzten Jahrhunderts wurden die ersten Pensionskassen gegründet, während die Inkraftsetzung der AHV erst 1948 erfolgte. Diese historische Entwicklung erklärt die dominante Stellung der beruflichen Vorsorge in der Schweiz gerade im Vergleich zum Ausland. Dort ist vielfach eine stärker ausgebaute Sozialversicherung zulasten der betrieblichen Vorsorge anzutreffen.

Nach der bei uns geltenden Dreisäulenkonzeption soll die AHV/IV als erste Säule den Existenzbedarf decken und zusammen mit der beruflichen Vorsorge als zweite Säule die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise ermöglichen. Die dritte Säule umfasst die Selbstvorsorge durch individuelles Sparen mit Banken, Versicherungen, Wohneigentum usw. Dabei sind Beiträge an die gebundene Vorsorge vom steuerbaren Einkommen abzugsfähig.

### Die AHV/IV als Volksversicherung

Bei der ersten Säule handelt es sich um eine organisatorisch vom Staat getragene Volksversicherung, bei der die gesamte Bevölkerung obligatorisch versichert ist. Dabei spielen die Umverteilungen zwischen den Versicherten eine wesentliche Rolle. Dies zeigt sich einerseits in der Beschränkung der Maximalrente (z. Zt. Fr. 23 880.–) auf das Doppelte der Mindestrente, während andererseits die Beiträge auf dem gesamten massgebenden Lohn erhoben werden. Die gegenwärtige 10. AHV-Revision führt insbesondere durch das Splittingsystem und die schrittweise Erhöhung des Rentenalters der Frauen auf 64 Jahre zu einer nachhaltigen Umgestaltung der AHV.

Die von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und der öffentlichen Hand einbezahlten Beiträge werden in der ersten Säule nicht kapitalisiert, vielmehr werden sie zur Zahlung der Versicherungsleistungen im gleichen Jahr eingesetzt. Der vorhandene Ausgleichsfonds dient lediglich zum Ausgleich kurzfristiger Schwankungen in den Belastungen als Folge konjunktureller Entwicklungen.

Dabei liegt der Ausgleichsfonds der AHV per 31. Dezember 1996 mit 23,8 Milliarden Franken knapp unter dem gesetzlichen Sollbetrag einer Jahresausgabe, während bei der IV sogar eine Unterdeckung von knapp 1,6 Milliarden Franken vorhanden ist.

Die AHV/IV kennt also eine weitere Solidaritätsdimension, nämlich diejenige zwischen den Generationen. Es ist offensichtlich, dass das Finanzierungssystem der AHV sensibel auf Veränderungen im Verhältnis der Rentenbezüger zu den Erwerbstätigen reagiert. Durch die steigende

Lebenserwartung, den Rückgang der Geburten und die längere Ausbildungszeit haben immer weniger Erwerbstätige für immer mehr Rentenbezüger aufzukommen. Dieser Sachverhalt kann zahlenmässig illustriert werden. Denn 1995 standen einer Person im Rentenalter 4,2 Personen im Altersbereich von 20 bis 64 Jahren gegenüber, während sich im Jahr 2040 ein Verhältnis von 1:2,5 ergibt. Mit diesen Perspektiven wird sich der Ausgleichsfonds der AHV ohne weitere Massnahmen stark zurückbilden.

### Das BVG als Minimalgesetz

Mit der Einführung des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) per 1. Januar 1985 sind sämtliche Arbeitnehmer eines Unternehmens obligatorisch nach den Mindestvorschriften des BVG zu versichern. Jedes Unternehmen hat dazu eine eigene Pensionskasse zu führen oder sich einer bestehenden Vorsorgeeinrichtung anzuschliessen. Das BVG erfasst den Lohnbereich bis z. Zt. Fr. 71 640.– und ermöglicht bei voller Beitragsdauer zusammen mit der ersten Säule ein Leistungsziel von rund 60 Prozent dieses Lohnes. Viele Arbeitgeber haben jedoch gutausgebaute Vorsorgelösungen mit einem deutlich höheren Leistungsniveau realisiert und übernehmen zudem mehr als den gesetzlich geforderten Anteil der 50 Prozent der Beiträge.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben gleichmassen Einsitz in den Stiftungsrat als oberstes Organ einer Personalvorsorgestiftung. Die eigenverantwortliche Führung der Pensionskassen wird unterstützt durch die Kontrollpyramide über Kontrollstelle, Experte und Aufsichtsbehörde. Durch die kürzlich geänderten Vorschriften im Bereich des Rechnungswesens und die ergänzten Anlagevorschriften werden Sicherheit und Transparenz weiter erhöht sowie die Verantwortung des Stiftungsrates präzisiert.

### Kapitaldeckungsverfahren in der 2. Säule

Im Unterschied zur AHV/IV gelangt für die Finanzierung der zweiten Säule hauptsächlich das Kapitaldeckungsverfahren zur Anwendung. Die Vorsorgeleistungen werden also planmässig vorfinanziert und für jeden Versicherten die notwendigen Mittel für den eigenen Vorsorgeschutz gebildet. Das gesamte in der beruflichen Vorsorge vorhandene Vermögen der rund 12 000 Vorsorgeeinrichtungen mit über 3 Millionen aktiven Versicherten liegt mittlerweile bei 300 Milliarden Franken und befindet sich weiterhin in der Aufbauphase. Die darauf erzielten Kapitalerträge tra-

gen mit 40 Prozent wesentlich an die gesamten Einnahmen der beruflichen Vorsorge von 40 Milliarden Franken bei. Diese übertreffen sogar diejenigen von AHV/IV (32 Milliarden Franken) und dokumentieren damit die bedeutende Stellung der beruflichen Vorsorge.

Mit dem Anfang 1995 in Kraft getretenen Freizügigkeitsgesetz wurde die lange geforderte und heute selbstverständliche volle Freizügigkeit realisiert. Zusammen mit der Möglichkeit, die Vorsorgegelder für den Erwerb von Wohneigentum für den Eigenbedarf vorzubeziehen oder zu verpfänden sowie der bei Ehescheidung möglichen Aufteilung zeigen sich als Konsequenz einer stärker ausgeprägten Individualisierung in der beruflichen Vorsorge. Die auf dem Arbeitsmarkt festzustellenden Veränderungen wie neue Arbeitszeitmodelle oder leistungsorientierte Entlohnungssysteme beschleunigen diese Entwicklung und erfordern insgesamt flexible Vorsorgesysteme. – Mit der 11. AHV-Revision und der 4. IV-Revision soll vorab die langfristige finanzielle Sicherheit dieser Sozialversicherungen sichergestellt werden. Volk und Stände haben zudem bereits 1993 ein Mehrwertsteuer-Prozent gutgeheissen, das nach Verfassung ausschliesslich für den Ausgleich der ungünstigen demographischen Entwicklung bestimmt ist. Die Einführung dieser Einnahmequelle soll nun auf 1999 vorverschoben werden, um damit einer zu starken Abnahme des AHV-Ausgleichs-

fonds entgegenzuwirken. Demgegenüber sind mit der Revision der beruflichen Vorsorge zahlreiche Leistungsverbesserungen verbunden. Daneben befassen sich drei Volksinitiativen, entgegen den demographischen Entwicklungen und den Trends im nahen Ausland, mit der Reduktion des Rentenalters der AHV.

### Ausgewogene Konzeption

Die im Umlageverfahren finanzierte, auf solidarischen Grundsätzen aufbauende AHV/IV und die individualisierte, kapitalbildende berufliche Vorsorge ergänzen sich beinahe ideal. Eine starke berufliche Vorsorge mit Gewährung von Freiräumen und eigenverantwortlichem Handeln der zuständigen Organe ermöglicht den Unternehmen, eine ausgewogene, den Bedürfnissen angepasste und vielfältige Vorsorgepolitik zu realisieren. Die anstehenden Finanzierungsfragen der AHV lassen eine stärkere Gewichtung der ersten Säule jedenfalls nicht als angezeigt erscheinen. Dies wird durch einen Blick auf geltende Vorsorgesysteme in Europa verdeutlicht, bei denen die Leistungen der staatlichen Sozialversicherungen zusehends reduziert werden sollen. Insgesamt ist die schweizerische Dreisäulenkonzeption als ausgewogen und erhaltenswert zu beurteilen.