

Olivier Deprez

Ein "Wundermittel" gegen Altersdiskriminierung im BVG

Als Reaktion auf den Artikel "Vorschlag für eine schnelle Senkung des gesetzlichen Umwandlungssatzes" (Ausgabe 03/2018 der SPV, Olivier und Philippe Deprez) wurde uns der Einwand zugetragen, dass die Altersgutschriften der älteren Personen gegenüber heute keinesfalls weiter erhöht werden dürfen, da sonst das Problem bei der Anstellung von älteren Arbeitnehmern noch verstärkt würde.

Wir möchten hier aufzeigen, wie diesem (vermeintlichen?) Problem der Verteuerung der Arbeit von älteren Personen infolge hoher BVG-Beiträge entgegengewirkt werden könnte, und zwar illustrieren wir das am aktuell geltenden BVG.

Im BVG betragen die notwendigen Zuweisungen ans individuelle Sparkapital (die Altersgutschriften) für 25- bis 34-Jährige 7% des versicherten Lohns, für 35- bis 44-Jährige 10%, für 45- bis 54-Jährige 15% und für 55- bis 65-Jährige 18%.

Das Problem ist, dass diese notwendigen Aufwendungen heute in der Regel individuell finanziert werden, das heisst, dass der junge Versicherte einen tieferen Sparbeitrag benötigt als der ältere und demzufolge der ältere Arbeitnehmer für den Arbeitgeber höhere Kosten verursacht als der jüngere.

Die Erfinder des im Jahre 1985 in Kraft getretenen BVG hatten aber eine ganz andere Vorstellung wie die Finanzierung erfolgen sollte. Sie gingen von einer Durchschnittsfinanzierung (kollektive Finanzierung) aus. Dabei gelten für alle Altersklassen die gleichen Sparbeiträge; im Gegensatz zu den Altersgutschriften sind diese also unabhängig vom Alter. Am 8. Juni 1982 sagte der Berichterstatter Ständerat Kündig während der Verhandlung: "Unser Konzept ging davon aus und tut dies in seiner Zielsetzung heute noch, dass die Beiträge altersunabhängig zu erheben sind." Und weiter: "Die Ständeratskommission (...) hofft aber, dass der Grundgedanke, wie er heute von über 95% aller Vorsorgeeinrichtungen gehandhabt wird, nämlich altersunabhängige Beiträge zu erheben, auch in Zukunft Gültigkeit haben wird."

Es war klar, dass die Höhe des erforderlichen Durchschnittsbeitrages von der Altersstruktur der Kasse abhängt. Je mehr ältere Versicherte, desto höher ist der notwendige Durchschnittsbeitrag, da die Altersgutschriften bei älteren Personen höher sind als bei jüngeren. Um die Belastung in den einzelnen Kassen zu limitieren, wurde im BVG seit Beginn ein Ausgleich über den

Sicherheitsfonds (SiFo) geschaffen (Zuschüsse bei ungünstiger Altersstruktur). Betragen die Kosten für die Altersgutschriften insgesamt mehr als 14% der entsprechenden versicherten Löhne, so wird der überschüssende Kostenteil der Kasse durch den SiFo vergütet. Mit diesem Zuschuss sollte konzeptionell der erforderliche totale Durchschnittssparbeitrag 14% nicht übersteigen.

Aus Gründen, die wir hier nicht ausführen können, änderte sich mit dem Inkrafttreten des Freizügigkeitsgesetzes im Jahre 1995 die Finanzierungspraxis radikal. Die Vorsorgeeinrichtungen wurden faktisch gezwungen, von der kollektiven auf die individuelle Finanzierungsmethode zu wechseln. Die Folgen sind klar: Anstelle eines Durchschnittssparbeitrags von z.B. 6.5%, kostet der ältere Mitarbeiter (bei einer 50:50 Finanzierung) den Arbeitgeber durch diesen Systemwechsel neu 9% Sparbeitrag, für den 25-jährigen musste er weniger, nämlich 3.5% aufwenden.

Obwohl damit eine grundlegende Änderung in der Finanzierungsmethode erfolgte, änderte sich am System der Zuschüsse bei ungünstiger Altersstruktur seit 1985 nichts. Die Prämie an den SiFo zahlen die Vorsorgeeinrichtungen (aus Vermögenserträgen oder über Lohnabzüge). Wer die allfälligen Zuschüsse erhält (die Vorsorgeeinrichtung oder die Arbeitgeber) wird in der Praxis unterschiedlich gehandhabt.

Das "Wundermittel" beruht auf folgender einfachen Rezeptur: Für Versicherte, bei denen die Hälfte der BVG-Altersgutschrift beispielsweise mehr als 7.5% beträgt (das wären im heutigen BVG die Personen ab Alter 55), wird dem Arbeitgeber vom SiFo die entsprechende Differenz erstattet. Alle Arbeitgeber müssen als Gegenleistung eine entsprechende Prämie an den SiFo zahlen. (Gleichzeitig würde das heutige System der Zuschüsse bei ungünstiger Altersstruktur aufgehoben.) Die Prämie dürfte (bei den angenommenen 7.5%) rund 0.3% der versicherten Löhne betragen.

Mit diesem einfachen Konzept wird das Ziel erreicht, die Anstellung bzw. Weiterbeschäftigung älterer Personen zu fördern, ohne die Altersgutschriften und damit die Leistungen der älteren Arbeitnehmer senken zu müssen.

Um zum Ausgangspunkt zurückzukehren: Ob die höheren BVG-Kosten die Beschäftigung der älteren Arbeitnehmer tatsächlich erschwert, ist eine andere Frage. Wenn die Politik der Überzeugung ist, dass dem so sei, dann taugt der Lösungsvorschlag. Der Preis ist allerdings eine weitere Umverteilung im BVG.

Zürich, 24.5.2018

Dr. Olivier Deprez, Aktuar und Pensionskassenexperte