

# Wie die Schweiz ein Vorbild sein kann



Mit der Schweiz verbinden viele Menschen neben Neutralität, direkter Demokratie, Präzision und Schokolade auch einen hohen allgemeinen Wohlstand. Auch Wohlstand im Alter. Für diesen sorgt das Schweizer Vorsorgesystem.

1972 wurde in der Schweizer Verfassung das Drei-Säulen-Prinzip der Altersvorsorge verankert und die berufliche Vorsorge für obligatorisch erklärt. Umgesetzt wurde es dann 1985. Zu diesem Zeitpunkt wurde das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) eingeführt, auf dem die zweite Säule basiert. Inzwischen zählt die berufliche Vorsorge der Schweiz zu den besten der Welt. Grundsätzlich beruht das Schweizer Vorsorgesystem – wie auch in Deutschland – auf drei Säulen: gesetzliche Rentenversicherung (1. Säule), berufliche Vorsorge (2. Säule) und private Vorsorge (3. Säule).

Die berufliche Vorsorge der Schweiz will neben der ersten Säule den Versicherten die Fortsetzung ihrer bisherigen Lebenshaltung ermöglichen. Das allgemeine Rentenniveau und insbesondere die Leistungen aus der zweiten Säule liegen in der Schweiz im Vergleich zu Deutschland jedoch auf einem deutlich höheren Niveau.

Zunächst ist dabei das Obligatorium in der zweiten Säule zu nennen. Das Obligatorium ist eine gesetzlich vorgeschriebene Verpflichtung, Beiträge in die zweite Säule einzubezahlen, aus denen Mindestleistungen im Alter, im Todesfall und bei Invalidität finanziert werden. Obligatorisch – also pflichtversichert – sind fast alle Arbeitnehmer, die schon in der ersten Säule versichert sind. Nicht pflichtversichert sind lediglich Selbstständige, Arbeitnehmende mit einem befristeten

Arbeitsvertrag von bis zu drei Monaten oder Arbeitnehmende, die nur ein geringes Einkommen haben (2019: bis zu 21.330 Schweizer Franken). Die obligatorische Versicherung beginnt mit Antritt des Arbeitsverhältnisses, frühestens mit Vollendung des 17. Lebensjahres. Bis zum Erreichen des 24. Lebensjahres decken die Beiträge nur die Risiken Tod und Invalidität ab. Ab dem Alter von 25 Jahren wird zusätzlich für die Altersrente angespart.

Die Pflichtbeiträge sind arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanziert und altersabhängig. Der Arbeitgeber muss mindestens so viel in die berufliche Vorsorgelösung einbezahlen wie seine Mitarbeitenden zusammen.

## Damit Vorsorgeeinrichtungen nicht in Schieflage geraten

Je älter die Mitarbeitenden sind, desto höher ist der obligatorische Beitrag in die Pensionskasse. Die Altersgutschriften werden jährlich in Prozent des koordinierten Lohnes berechnet. Der koordinierte Lohn ist der Bruttojahreslohn minus einem Koordinationsabzug in Höhe von 24.885 Schweizer Franken (2020). Er dient dazu, dass der Lohnanteil, der bereits in der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) versichert ist, nicht auch nochmals in der Pensionskasse versichert wird (siehe Tabelle auf Seite 29).

Darüber hinaus gibt es neben den Pflichtbeiträgen auch einen Mindest-Garantiezins für das Obligatorium. Dieser wird vom Bundesrat (Regierung der

Schweiz) festgesetzt und mindestens alle zwei Jahre überprüft; dabei berücksichtigt er auch die Entwicklung der Rendite marktgängiger Anlagen, insbesondere der Bundesobligationen sowie zusätzlich der Aktien, Anleihen und Liegenschaften. Seit 2017 beträgt der Zinssatz ein Prozent. Dieser hat nicht nur Gültigkeit für alle künftig zu zahlenden Beiträge, sondern auch für den bereits angesparten Kapitalstock. Diese Regelung verhindert, dass Vorsorgeeinrichtungen – aufgrund zu hoher Garantieverprechen der Vergangenheit – in Schieflage geraten. Sie macht auch Bestandsübertragungen auf andere Anbieter leichter.

Schweizer Unternehmen sind frei, auch über das vom Gesetz geforderte Minimum (= Obligatorium) hinauszugehen und höhere Beiträge – finanziert durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer – in die Pensionskasse einzuzahlen. Viele Unternehmen in der Schweiz nehmen diese Möglichkeit wahr. Aus diesen – das Obligatorium übersteigenden – Beiträgen werden noch höhere Alters-, Invaliditäts- und Todesfallleistungen finanziert. Diese nennt man überobligatorische Leistungen. Beiträge, die in die Pensionskasse fließen, sind fast unbegrenzt sozialversicherungs- und einkommenssteuerfrei.

Und neben Obligatorium und Mindestverzinsung ist als dritter wichtiger Punkt zu nennen, dass es in der Schweiz „nur“ die Pensionskasse und nicht fünf verschiedene Durchführungswege gibt. Dies macht das an sich schon komplexe System zumindest etwas einfacher.



## Ein innovatives Beispiel aus der Praxis

Eine Schweizer Pensionskasse hat sich zum Ziel gesetzt, die Durchdringungsquote der betrieblichen Altersversorgung (bAV) innerhalb der EU zu erhöhen. Zu diesem Zweck wurde der Pensionsfonds E-Pension Fund Europe (ASSEP) in Luxemburg gegründet. Zwar kann dieser nicht die Schweizer Versorgungsgesetze in andere Länder Europas einführen, versucht aber, durch Digitalisierung und Innovation die Durchdringungsquote in der bAV zu erhöhen.

Der Pensionsfonds soll zunächst die schwierige Aufgabe meistern, das Vertrauen der Kunden in Altersvorsorgeprodukte zu erhöhen. E-Pension setzt in diesem Bereich neue Maßstäbe. Da sowohl die luxemburgische als auch die Deutsche Finanzaufsicht den Fonds regulieren und beaufsichtigen, bietet er ein Höchstmaß an Sicherheit für seine Kunden. Die Sorge, es könne zu Leistungskürzungen kommen, ähnlich wie wir es aktuell bei zahlreichen Pensionskassen erleben, ist unbegründet, denn E-Pension bietet keine über die Beitragszusage mit Mindestleistung hinausgehende Garantie an.

Zudem sind die Schweizer Anlagespezialisten, die den Fonds managen, bestens gerüstet, in einem weiterhin schwierigen Marktumfeld Zinsgewinne zu erwirtschaften.

Neben Sicherheitsaspekten zählen für Kunden eine effiziente Kostenstruktur, Transparenz und zunehmend auch Aspekte der Nachhaltigkeit. Um eine effiziente Kostenstruktur zu gewährleisten, hat E-Pension von Beginn an die Verwaltung automatisiert aufgebaut und legt großen Wert auf Digitalisierung. Damit ist der Pensionsfonds für künftige Anforderungen in der betrieblichen Vorsorge sehr gut aufgestellt. Die Dokumente sind übersichtlich und kundenorientiert gestaltet. Sie sind für jedermann leicht verständlich

und erfüllen ihren wesentlichen Zweck, nämlich den Transport von Informationen an den Kunden. Zudem setzt E-Pension auf kurze und informative Erklärvideos. Anhand nachvollziehbarer Beispielszenen wird den Kunden das umfangreiche Konstrukt der betrieblichen Vorsorge nähergebracht. E-Pension hat sich zudem der Einhaltung von Nachhaltigkeitsrichtlinien verschrieben. Nahezu 100 Prozent der veranlagten Mittel sind nachhaltig nach ESG-Kriterien investiert.

Darüber hinaus agiert E-Pension in ganz Europa als Versorgungsträger. Da eine wirklich grenzüberschreitende betriebliche Vorsorge auf europäischer Ebene – alleine schon aufgrund der unterschiedlichen Steuersysteme – in letzter Konsequenz noch nicht umsetzbar ist, konsolidiert E-Pension diese für Unternehmen, die in mehreren europäischen Staaten tätig sind. Damit bringt E-Pension die bAV von europaweit tätigen Unternehmen unter ein einheitliches Versorgungsdach. Dabei wird in den jeweiligen Tätigkeitsländern das dort geltende Arbeits- und Sozialrecht berücksichtigt.

Weitere Informationen gibt es auf [www.epension.com](http://www.epension.com).

### Für die Altersgutschriften gelten folgende Ansätze

Altersjahr	Ansatz in Prozenten des koordinierten Lohnes
25 bis 34	7
35 bis 44	10
45 bis 54	15
55 bis 65	18

Quelle: Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge

Ein weniger komplexes System reduziert die Kosten und könnte auch in Deutschland das Vertrauen der Bevölkerung in die berufliche Vorsorge stärken, was wiederum zu einer höheren Akzeptanz und somit zu einer höheren Durchdringungsquote verhelfen könnte.

Das System der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in Deutschland hat sich vielfach bewährt. In Großkonzernen und in Branchen mit Tarifverträgen sind die unterschiedlichsten Systeme der betrieblichen Versorgung längst etabliert.

Trotzdem kommen viele Arbeitnehmende in Deutschland nicht in den Genuss der vorhandenen Möglichkeiten der bAV, da der Großteil der sozialversiche-

rungspflichtigen Arbeitsverhältnisse hier nicht in großen Konzernen angesiedelt ist und meist auch keinen Tarifverträgen unterliegt. Daher ist die Durchdringung aktiver Anwartschaften in der betrieblichen Altersversorgung gemessen an der Anzahl der bestehenden Arbeitsverhältnisse zu gering. Der Gesetzgeber hat dies erkannt und mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz reagiert.

Unterschiedlichste Einzelregelungen dieses Gesetzes bieten viele Möglichkeiten, die bAV unter neuen Gesichtspunkten in einem Unternehmen zu installieren. Dabei fällt insbesondere der Wille des Gesetzgebers auf, den Arbeitgeber stärker an der betrieblichen Versorgung

zu beteiligen, was sich am Arbeitgeberpflichtzuschuss, der Geringverdienerförderung und der reinen Beitragszusage im Sozialpartnermodell zeigt.

Mit diesen Maßnahmen befinden wir uns auf dem richtigen Weg. Neben dem Betriebsrentenstärkungsgesetz bedarf es aber weiterer Anstrengungen des Gesetzgebers sowie Mut und Innovation aus der Finanzwirtschaft, um die Durchdringungsquote in der bAV in Deutschland nachhaltig zu steigern. ■



**Autor:** Professor Dr. Hans Wilhelm Zeidler ist Geschäftsführer der Zeidler Consulting GmbH in Berlin.