



Altersvorsorge 2020

Schritt halten mit den neuen Leitlinien des Bundesrates

Bericht

Nur gut ein Fünftel der Bevölkerung wechselt tatsächlich mit 65 Jahren gesetzeskonform in den Ruhestand, fast ein Drittel arbeitet länger, der Rest kürzer. AHV und berufliche Vorsorge sind Sozialversicherungskleider, die nicht mehr auf die heutige und erst recht nicht auf die künftige Realität zugeschnitten sind. Gleichzeitig laufen die Ergänzungsleistungen für Bedürftige aus dem Ruder. Am 21. November 2012 hat Bundesrat Berset seine Reformvorstellungen veröffentlicht, seither ist die Thematik wieder oben auf der politischen Agenda.

Wie können Arbeitgebende sich frühzeitig für anstehende Reformen rüsten, vor allem in der betrieblichen Vorsorge, der 2. Säule? In diesem Feld sind erstens die Gestaltungsräume einladend und zweitens die Einflussmöglichkeiten von Management und Personal ganz beträchtlich.

Als Gastreferent wirkt **Thomas Gächter**, Professor u.a. für Sozialversicherungsrecht an der Universität Zürich. Er versucht, mit rechtlichen Mitteln die soziale Sicherheit auf einen soliden Sockel zu stellen. Zugleich ist der Praktiker, sowohl als Arbeitgebervertreter wie als Arbeitnehmervertreter in verschiedenen Vorsorge-Einrichtungen. Seine Präsentation ist diesem Übersichtsbericht angeheftet.

Sicherheit und Flexibilität in der künftigen 2. Säule

Ausgangshypothese ist: Wenn es Modelle gibt, die Schule machen, verändert sich das gesellschaftliche Denken. Überzeugende Leitmodelle wirken wie Leuchttürme.

Thomas Gächter plädiert für ein flexibel handhabbares **Referenz-Rentenalter** bei mindestens 67 Jahren. Auch um neuen Ungerechtigkeiten (Umverteilung) zwischen den Generationen aktiver/pensionierter Arbeitskräfte vorzubeugen. Damit verbunden sind folgende Probleme:

- Der Arbeitsmarkt für Ältere ist nicht flüssig; es gibt (noch) zu wenig Jobs für 55plus
- Die Weiterbildungsmöglichkeiten, -angebote und -motivationen für Personen 50 plus sind unzureichend
- Der oft steile Anstieg der Pensionskassenbeiträge in fortgeschrittenem Laufbahnalter macht ältere Personen zu unattraktiv teuren Mitarbeitenden
- Für früh aus dem Erwerbsleben ausgeschiedene Personen (Krankheit, Invalidität) wird die Diskrepanz zu „Otto Normalverbraucher“ noch grösser
- Der Umwandlungssatz Pensionskassenvermögen/Jahresrente muss stimmen.

Zielsetzung: Innerhalb von BVG-Einrichtungen sind **unterschiedliche Vorsorgepläne** unverzichtbar, ausgerichtet auf unterschiedliche Lebensentwürfe und Belastungen im Beruf. Entscheide der Arbeitnehmenden bleiben dabei revidierbar. Selbstverständlich gehören auch Möglichkeiten der Teilpensionierung, Frühverrentung (ab 58), von zeitverschobenem, späterem Rentenbezug (inkl. erhöhtem Umwandlungssatz) und längerer Erwerbsarbeit zum „Menu“ der wählbaren Vorsorgepläne. Ein Beispiel bietet die Baubranche, wo körperlich stark beanspruchte Personen früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden als z.B. Ingenieure und entsprechend werden die Beiträge zur zweiten Säule geäuftnet. Voraussetzung für Vielfalt der Pläne sind recht grosse Pensionskassen.

Stolperstein ist die Solidarität in diesen Kassen, bzw. innerhalb von Vorsorgeplänen: Sie funktioniert noch in überschaubaren Gruppen, kaum mehr in grossen Einheiten.

Schon heute kann die 2. Säule bis zum 70. Altersjahr weiter mit Beiträgen gestärkt (oder Lücken gefüllt) werden; der Arbeitgeber kann, muss sich aber nicht beteiligen. Grosszügige Praxis an dieser Stelle ist eine Möglichkeit für Arbeitgebende, längeres Verweilen der Mitarbeitenden im Erwerbsprozess speziell zu belohnen. Kommt dabei eine Überentschädigung zustande, ist das zwar rechtens, kann aber das Steuerrecht aushebeln.

Thema Steuern: Sparbeiträge und freiwillige Einkäufe in die Vorsorgeeinrichtungen können vom steuerbaren Einkommen abgezogen werden und bleiben steuerfrei bis zum Bezug. Speziell Personen mit hohen Einkünften im sog. Überobligatorium machen davon regen Gebrauch, denn bei der Auszahlung kommt ein begünstigter Steuersatz zur Anwendung. Auch wer länger arbeitet und seine 2. Säule dabei aufrüstet, kann Einkommenssteuern umgehen. Das ist legal, aber gesellschaftlich kaum erwünscht. Verschiedene Pensionskassen lassen solche Praktiken nur in engen Grenzen zu, andere deckeln die Konten im Moment der Ausfinanzierung (selbst wenn diese schon mit 63 Jahren erreicht ist). Wer dennoch weiter das BVG-Konto aufnet, kann bei der Auszahlung nicht mehr auf steuerliche Begünstigung rechnen. Manche Pensionskassen schlagen die überschiessende Summe oder Teile davon zum Vermögen der Einrichtung, selbstverständlich nicht hinterrücks, sondern bei umfassender Transparenz.

Thema teure ältere Mitarbeitende: Viele Kassen erheben die Beiträge zur 2. Säule nicht als *flat rate* über ganze Erwerbsleben hinweg. Ältere Jahrgänge bezahlen deutlich höhere Beiträge (entsprechend auch die Arbeitgeber) ab 50 Jahren. Dies in der Annahme, dass zu diesem Zeitpunkt die Kinder flügge sind und der Haushaltsbedarf sinkt. Weil die Lebensläufe heutzutage so unterschiedlich ausfallen, sind solche Modelle unzeitgemäß. Überdies benachteiligen sie ältere Stellensuchende massiv.

Thema Lohnsysteme: Die gesetzliche Regelung zur Angemessenheit der Höhe von Pensionen bindet die 2. Säule ans Lohnniveau, vor allem am Ende der Erwerbslaufbahn. Das stützt überkommene Lohnsysteme, die Anciennität stärker als Leistung belohnen und mit 63, 64 einen Gipfel erreichen. Solche Mechanismen schützen Mitarbeitende in fester Anstellung, schwächen aber Ältere auf der Suche nach Jobs. Zeitgemäß sind Konzepte wie Bogenkarrieren oder flache Lohnkurven ab beispielsweise 55 Jahren.

Bewertung von „Vorsorge 2020“

Überzeugend ist nach Thomas Gächter das ganzheitliche Konzept, die Betrachtung der einzelnen Baustellen im Kontext.

Das Rücktrittsalter wird neu zum Referenzalter. Leitlinien für die Reform des Rücktrittalters in der 1. und 2. Säule sind:

- Harmonisierung des Referenzalters für Männer und Frauen bei 65 Jahren (AHV und BVG)
- Koordinierte und versicherungstechnisch korrekte Flexibilisierung des Altersrücktritts für AHV und BVG
- Anreize zur Weiterführung der Erwerbstätigkeit bis zum Referenzalter und darüber hinaus
- Reduktion der Attraktivität eines vorzeitigen Altersrücktritts, insbesondere Anhebung der Schwelle von 58 Jahren für den frühesten Zeitpunkt des Altersrücktritts in der beruflichen Vorsorge
- Anpassung des BVG-Mindestumwandlungssatzes an die Verlängerung der Lebenserwartung und an das veränderte Zinsumfeld.

AHV/ Ergänzungsleistungen weiterdenken

Elisabeth Michel-Alder präsentiert ergänzend einige Überlegungen, die einen weiteren Zeithorizont öffnen und radikalere Reformen einbeziehen. Vgl. Anhang. Dazu gehören

- ein Beitragsjahrkonzept bei der AHV, also Rentenbezug nach vielleicht 48 Beitragsjahren mit frühem Start für Personen mit kurzer Ausbildungsphase. Weiterbeschäftigung aufgrund von Konsens Arbeitgeber/arbeitnehmende Person
- Vom Zivilstand unabhängige, individuelle Rente
- Zusammenlegung von AHV und Ergänzungsleistungen mit dem Ziel der Existenzsicherung, was eine substanzielle Erhöhung zur Folge hat

- Beendigung der AHV-Beitragspflicht am Ende der regulären Beitragssjahre; Beseitigung der 10% Arbeitssteuer für Erwerbstätige jenseits des Rentenalters.

Konkrete Anregungen für längeres Arbeiten und schrittweises Aussteigen

Bei der Post gibt es gewisse Entlastungen, zum Beispiel Beitragssenkungen in die Pensionskasse, aber erst ab 65. Für die ArbeitnehmerInnen wurden mit dem Pramatwechsel finanzielle Anreize bezüglich Rentenhöhe geschaffen.

Die Swisscom bietet attraktive Lösungen für eine Weiterbeschäftigung an, doch die Arbeitnehmenden gehen fast ausschliesslich zu attraktiven Bedingungen frühzeitig. Das trifft auch bei andern Unternehmen zu; das Denkmuster eines „Rechts auf Freiheit“ nach der Galeerenarbeit scheint noch weit verbreitet. Zugleich ist belegt, dass viele, die nach 60 noch eine Chance haben und fit sind, nach ihrer vorzeitigen Pensionierung in andere interessante Erwerbstätigkeiten wechseln. Anspruchsvoll ist die Gestaltung von Arbeitsplätzen für einfach qualifizierte Mitarbeitende, die bis 65 bei der Stange bleiben sollten.

Die Swisscom hat im GAV verankert, dass ab 58 der Beschäftigungsgrad um 20 % reduziert werden darf (Anrecht).

Teilpensionierungsmodelle ab 60, 62 sind für kleinere Einkommen (50 -80 000) nur möglich, wenn eine Beschäftigungsdauer bis 65 oder 67 garantiert wird, sonst werden die Löcher bei AHV und Pensionskasse untragbar. Und sie sind an Vorgesetzte gebunden, die solche Arrangements auch fördern.

Teilzeitbeschäftigung ist generell, nicht erst am Ende der Berufslaufbahn zu unterstützen. Von der Pensionskassenseite sind die damit verbundenen Fragen beantwortet.

Weitergehende Wünsche:

- Kulturwandel in dem Sinn, dass die Forderungen, das Denken und die Lebensmuster der Mitarbeitenden vielfältiger und flexibler werden.
- Dass sich „Silberfuchs“ öffentlich und politisch stärker zu Wort meldet und innovative Lösungen beim Übergang zwischen Erwerbsarbeit und jungem Rentenalter (oder genereller im Generationenmanagement) propagiert.

10.4.2013/ema und cr