Fakten und Trends, Februar 2024

Pensionskassen aktuell

Zürcher Kantonalbank

Fortschrittlich oder einfach nur zeitgemäss: Berufliche Vorsorge in Liechtenstein

Wir nehmen die bevorstehende Abstimmung zur BVG-Reform zum Anlass für einen spannenden Blick über die Landesgrenze. Unser Gastautor Yves Goldmann sagt, was die Schweiz seiner Meinung nach von Liechtenstein lernen könnte.

Gastautor:
Yves Goldmann, Pensionskassen-Experte SKPE, Dipeka AG, Vorsorge- und Versicherungsmanagement

In diesem Jahr werden wir über die Reform BVG 21 abstimmen. Die Reform enthält diverse unbestrittene und eigentlich überfällige Anpassungen an die reale Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts. Leider kommt auch diese Reform überladen daher. Dass es auch schlanker gehen könnte, zeigt ein Blick nach Liechtenstein.

Viele Wege führen nach Rom. Im Bereich der Sozialversicherungen hat sich die Schweiz bis jetzt dafür entschieden, einen verschlungenen, schmalen und steinigen Pfad einzuschlagen. Die Gefahr, das Ziel aus den Augen zu verlieren, ist hoch. Die Abstimmungsresultate der letzten 20 Jahre sprechen eine klare Sprache. Das Fürstentum Liechtenstein verfügt über ein fast deckungsgleiches System mit AHV und zweiter Säule, das aber deutlich weniger Gewicht auf die Waage bringt. Kann die Schweiz davon lernen?

Das heutige BVG in der Schweiz
Kommt das Thema auf die Sozialversicherungen, verdrehen viele die Augen. So auch bei den Pensionskassen, um die es hier geht. Die aktuelle Gesetzgebung zur zweiten Säule umfasst rund 400 Artikel, verteilt über zwei Bundesgesetze und sechs Verordnungen. Addiert man die weiteren zu beachtenden Bestimmungen in Sozialversicherungs-, Zivil-, Vertrags- und Steuerrecht, Fachrichtlinien und -empfehlungen, Kreisschreiben von Behörden etc., kommt man problemlos auf 1'000 Vorgaben und Bedingungen.

Zur Unübersichtlichkeit sind sachfremde Elemente wie insbesondere der BVG-Mindestumwandlungssatz und der BVG-Mindestzins definiert. Das Gesetz schreibt damit vor, welche (risikoarme) Rendite an den Finanzmärkten eine Pensionskasse erzielt. Da sich die Realität in den letzten rund 20 Jahren jedoch nicht an diese Vorgabe hielt, resultierte die vieldiskutierte Umverteilung von aktiven Versicherten zu den Rentenbezügern. Aufgrund dieser Renditegarantien erwies sich das BVG als eher reformträges Gesetz, obwohl sich alle Parteien einig sind, dass einige Bestimmungen angepasst werden müssen. Dazu gehören insbesondere folgende drei Elemente:

- Erstens sind Teilzeitbeschäftigte schlechter gestellt. Das BVG ignoriert den Beschäftigungsgrad. In der Folge sind Teilzeitbeschäftigte überproportional schlechter versichert.
- Zweitens steigen die Sparbeiträge mit zunehmendem Alter. Der Mindestbeitrag für 30-Jährige beträgt 7%, für 57-Jährige jedoch 18%. Davon zahlt der Arbeitgeber mindestens die Hälfte. 60-Jährige kosten den Arbeitgeber mehr als zweieinhalbmal so viel wie 30-Jährige.
- Drittens können sich Selbstständigerwerbende nur der Pensionskasse ihrer Angestellten oder ihres Berufsverbands anschliessen. Erst wenn sie eine Firma gründen und sich selbst dort anstellen, haben sie bzw. ihre Firma die freie Wahl. Welchen Vorteil sich der Gesetzgeber erhoffte, erschliesst sich auf den ersten Blick nicht.

Die Gesetzgebung der beruflichen Vorsorge in Liechtenstein
Wie in der Schweiz ruht die Vorsorge in Liechtenstein vor allem auf zwei Säulen, der AHV und der beruflichen Vorsorge. Es gibt keine steuerbegünstigte dritte Säule. Das entsprechende Gesetz heisst BPVG (Gesetz über die betriebliche Personalvorsorge) und existiert seit 1989. Es enthält nur

knapp 40 Artikel und die zugehörige Verordnung rund 70. Daneben gibt es keine weiteren Spezialgesetze zur zweiten Säule.

Liechtensteinische Kennzahlen

Ende 2022 gab es in Liechtenstein 16 Vorsorgeeinrichtungen mit rund 38'000 aktiven Versicherten und ca. 6'200 Rentenbezügern, zusammen also etwa 44'200 Personen. Diese Vorsorgeeinrichtungen verwalteten rund CHF 7,9 Milliarden.

Dies sind beeindruckende Zahlen. Die Bevölkerung Liechtensteins betrug Ende 2022 nämlich gut 40'000 Personen. Die Anzahl der Destinatäre ist also höher als die Bevölkerung! Dasselbe gilt für das BIP von rund CHF 6,6 Milliarden per Ende 2022. Die verwalteten Aktiva entsprachen somit rund 120% des BIP.

Zum Vergleich: In der Schweiz betrug die Anzahl Destinatäre Ende 2022 nicht ganz sechs Millionen und damit deutlich weniger als die Bevölkerung. Beim BIP ergibt sich aber ein ähnliches Bild. Die Aktiva der zweiten Säule von rund CHF 1 Billion entsprechen rund 128% des BIP.

Weniger ist mehr

Die Kürze und Übersichtlichkeit sind zu einem gewissen Teil wohl darauf zurückzuführen, dass das Fürstentum sehr klein ist. Der politische Prozess gleicht zwar jenem der Schweiz mit Initiativ- und Referendumsrecht. Das politische Spektrum ist jedoch viel weniger fragmentiert mit zwei führenden Parteien. Daneben gibt es eine geringere Anzahl weiterer Einflussfaktoren wie Verbände, NGO und weitere mögliche Lobbyisten. Das politische Klima ist damit weniger polarisiert.

Unkomplizierte Gesetzgebung

Es gibt keinen Mindestumwandlungssatz und keinen Mindestzins. Damit erübrigt sich die Schattenrechnung. Jede Pensionskasse legt ihren eigenen Zins und ihren eigenen Umwandlungssatz fest. Einziger Hemmschuh ist die Vorschrift, dass der Umwandlungssatz pro Jahr um nicht mehr als zwei Prozent (nicht Prozentpunkte!), also z. B. von 6,0% auf 5,88%, gesenkt werden darf. BVG-Mindestrenten sucht man vergeblich. Seit 2018 ist auch der Koordinationsabzug abgeschafft, so dass Teilzeitarbeitende nicht mehr benachteiligt werden.

Steuerwelt ist einfacher

Das liechtensteinische Sozialversicherungssystem kennt keine steuerbefreite dritte Säule. Kapitalvorbezüge für Wohneigentum sind nicht möglich. Freiwillige Einkäufe inklusive reglementarische Beiträge sind nur bis 18% aller Einkünfte steuerlich abziehbar. Einzig Kapitalbezüge werden niedriger besteuert. Wie in der Schweiz kann bis zu 100% des Guthabens als Alterskapital bezogen werden. Wenig überraschend sind auch die Kapitalbezugsquoten vergleichbar, wobei die Quote in Liechtenstein tiefer ist, im Schnitt jedoch höhere Frankenbeträge bezogen werden.

Das Potenzial zur Steueroptimierung ist also um ein Vielfaches geringer als in der Schweiz, womit auch die ganze Regulierung zum Thema Steuern entfällt, die erst noch mit jeder Erweiterung zu neuen Optimierungsvarianten führt. Ein dichteres Netz hat zwar kleinere Löcher, dafür aber eine höhere Anzahl. Der Beratungsbedarf in Sachen Steuern hält sich damit für in Liechtenstein Steuerpflichtige in Grenzen.

Inhalt des BPVG

Die Aufnahme in eine Vorsorgeeinrichtung ist wie in der Schweiz obligatorisch ab dem 1. Januar des Jahres, in welchem man 18 Jahre alt wird. Die Eintrittsschwelle ist jedoch tiefer als in der Schweiz. Sie entspricht der minimalen AHV-Altersrente und ist ohne Umwege über Dreiviertel- und Siebenachtelberechnungen direkt nachvollziehbar.
Wie erwähnt ist der ganze AHV-Lohn versichert, im Alter von 18 Jahren zuerst nur gegen Invalidität und Tod. Die Invalidenrente beträgt 30% des Lohns und die Ehegattenrente 18%. Die obligatorischen Projektionsberechnungen, die für die Versicherten kaum nachvollziehbar sind, erübrigen sich damit.

Der Sparprozess beginnt mit 20 Jahren. Vorgeschrieben ist ein Sparbeitrag von mindestens 8%, der bis zum AHV-Rentenalter von 65 (für Männer und Frauen) konstant bleibt. Wie in der Schweiz muss der Arbeitgeber mindestens die Hälfte des Beitrags entrichten. Betragsmässig macht das

Alter für den Arbeitgeber keinen Unterschied.

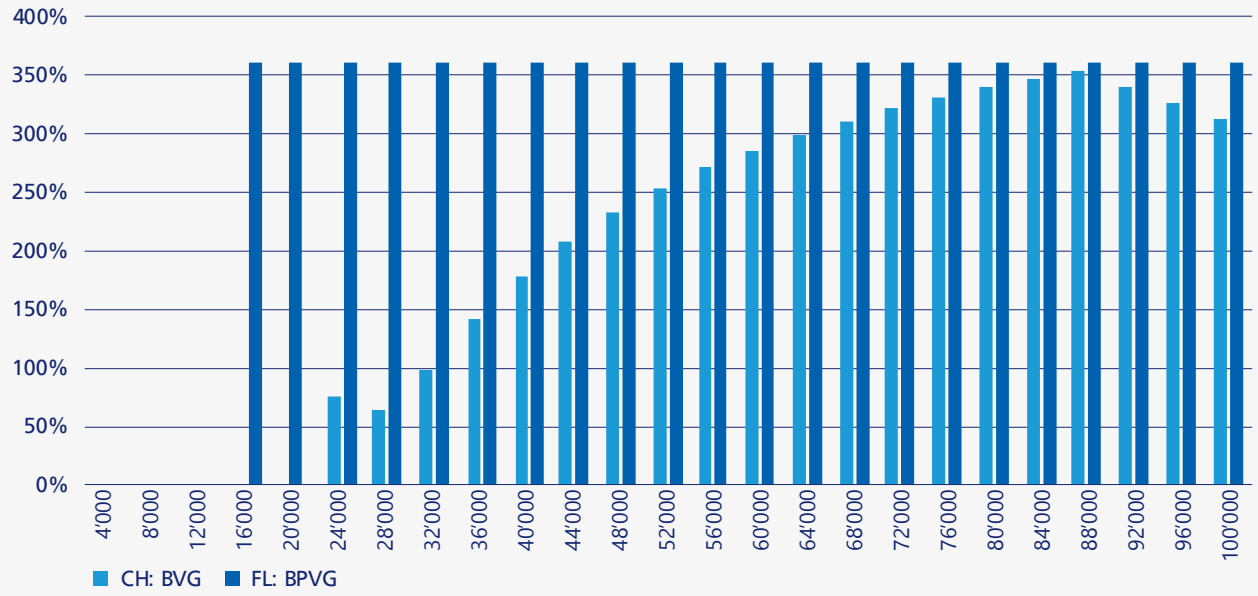
Mit dem Sparbeitrag von 8% ergibt sich nach 45 Beitragsjahren eine Summe von 360% des **vollen** AHV-Jahreslohns. Im BVG kommt man nach 40 Versicherungsjahren auf 500%, aber in Prozent des **koordinierten** Lohns, der mindestens sieben Vierundzwanzigstel tiefer ist als der volle AHV-Jahreslohn. Gemessen am AHV-Jahreslohn – von welchem die versicherte Person lebt – ergibt sich in Liechtenstein eine leicht höhere Summe, denn 17 Vierundzwanzigstel von 500% sind rund 354%. Es ist zu beachten, dass 354% den Maximalwert darstellen, der nur für einen AHV-Jahreslohn in Höhe von 300% der maximalen AHV-Altersrente gilt. Bei tieferen Löhnen ergibt sich wegen des Koordinationsabzugs ein deutlich tieferer Wert.

Abbildung 1 vergleicht die Summe der Sparbeiträge gemäss BVG und BPVG in Prozent des AHV-Jahreslohns für einen Lohnbereich bis CHF 100'000. Aufgrund des fehlenden Koordinationsabzugs ergibt sich in Liechtenstein der konstante Wert von 360%. Die Differenz zur Schweiz ist gerade bei den tiefen Löhnen dramatisch. Im untersten Lohnbereich werden nicht einmal 100% des AHV-Jahreslohns erreicht. Die Ursache liegt im Koordinationsabzug, der erst noch den Beschäftigungsgrad ignoriert. Neben der Erwerbspause ist dies einer der Hauptgründe für die Vorsorgelücken der Frauen in der Schweiz, die häufiger in Teilzeit und zu niedrigeren Pensen (und damit Löhnen) beschäftigt sind als Männer.

Wie hoch die Altersleistung im Alter 65 effektiv ist, hängt in beiden Ländern von diversen Faktoren ab wie: Karriereverlauf, Erwerbsunterbrüche, Pensionskassenwechsel, effektive reglementarische Bestimmungen zu versichertem Lohn, Sparbeitrag sowie Umwandlungssatz und effektive Verzinsung.

Was bringt die Reform BVG 21?
Die gute Nachricht zuerst: Die Schweizer BVG-Reform bringt einige unbestrittene und längst überfällige Anpassungen, insbesondere die drei folgenden Elemente: Der Umwandlungssatz wird der Realität angenähert und sinkt von den heutigen

Abbildung 1: Summe der gesetzlichen Sparbeiträge in % des AHV-Jahreslohns



Quelle: Daten aus BVG und BPVG, eigene Darstellung

6,8% in einem Schritt auf 6,0%. Die Situation der Teilzeitbeschäftigten wird verbessert, indem einerseits die Eintrittsschwelle von 75% der maximalen AHV-Altersrente auf 67,5% sinkt, für 2024 also von CHF 22'050 auf CHF 19'845. Andererseits sinkt der Koordinationsabzug auf 20% des Jahreslohns. Der Koordinationsabzug hängt also direkt vom Jahreslohn und damit vom Pensum ab. Zuletzt wird die Altersdiskriminierung entschärft. Die Sparbeiträge betragen 9% im Alter 25 bis 44 und 14% ab dem Alter 45.

Die schlechte Nachricht: Die geplanten Massnahmen lösen die Problematik jeweils nur teilweise. Es ist richtig, dass der Umwandlungssatz sinkt. Doch der technisch korrekte Wert läge bei rund 5,0%. Die angestrebten 6,0% sind also immer noch überhöht. Für tiefe Löhne, Teilzeitarbeitende und ältere Personen verbessert sich die Situation zwar spürbar, aber nicht vollständig.

Die sehr schlechte Nachricht: Die homöopathischen Anpassungen an die Realität des 21. Jahrhunderts werden teuer erkauft. Das BVG erhält eine neue systemfremde Umverteilungskomponente. Die Senkung des Umwandlungssatzes soll nämlich kompensiert werden. So richtig dieses Vorhaben im Grundsatz ist, so schlecht ist die Trefferquote der gewählten Lösung. Die meisten Versicherten merken nichts von der Umwandlungssatzsenkung, weil ihre reglementarischen Leistungen höher sind als das BVG-Minimum. Trotzdem erhalten sie eine Kompensation für einen Effekt, der sie gar nicht betrifft. Der Mechanismus dieses Ausgleichs ist dabei in guthelvetischer BVG-Tradition möglichst kompliziert gewählt. Der Sicherheitsfonds richtet die Kompensationen in Abhängigkeit des Jahrgangs und des Altersguthabens aus. Finanziert wird die Kompensation vom Sicherheitsfonds sowie von allen Pensionskassen, also von allen Versicherten der zweiten Säule.

Schlusswort

«Felix principatus – glückliches Fürstentum!», ist man in Anlehnung an Rudolf IV. zu sagen versucht. Während die Schweiz auf gewundenen Bergpfaden in neblige Höhen aufsteigt, sonnt sich Liechtenstein in der übersichtlichen Ebene. Für eine funktionierende zweite Säule ist eine hochkomplexe Regulierung offensichtlich keine naturgegebene Notwendigkeit. Insbesondere müssen sich die liechtensteinischen Renten betragsmässig nicht vor den schweizerischen verstecken.

Im Hinblick auf die Volksabstimmung zur Reform BVG 21 in diesem Jahr stellt sich daher folgende Frage: Ist der Preis für die überfällige Anpassung des BVG akzeptabel? Das ist eine Frage, die letztlich jeder Stimmbürger und jede Stimmbürgerin für sich selber beantworten muss.

Yves Goldmann, dipl. natw. ETH, ist seit 2003 im Bereich der zweiten Säule tätig und seit 2008 Pensionskassen-Experte SKPE. Er ist bei der Dipeka AG beschäftigt, wo er Vorsorgeeinrichtungen verschiedener Grössen und Branchen betreut. Zusätzlich berät er Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu allen Fragestellungen der beruflichen Vorsorge.

Der Gastautor äussert in diesem Beitrag seine persönliche Meinung und Einschätzung.