

Die BVG-Renten rennen den Löhnen davon

Studien zur Widerlegung der goldenen Regel

Von Martin Wechsler*

Die Schwierigkeit von Vorsorgeeinrichtungen, unter den jetzigen Bedingungen an den Kapitalmärkten auf Pensionskassengeldern den vom Bundesrat festgelegten Minimalzins von noch 4% zu erwirtschaften, sorgt für wachsende Unsicherheit. Der Autor des folgenden Beitrags zeigt auf, dass zur Erreichung der angestrebten BVG-Leistungsziele eigentlich eine jährliche Anlagerendite von 2,3% ausreichen würde. (Red.)

Das Finanzierungs- und Leistungsprinzip der beruflichen Vorsorge basiert auf der «goldenen Regel». Dieses Modell geht davon aus, dass die Höhe des Zinssatzes, das heisst hier die von der Pensionskasse erzielte Rendite, der Lohn-Zuwachsrate entspricht. Wie verlief nun die Lohn- und Zinsentwicklung in der Vergangenheit tatsächlich, und welche Konsequenzen ergeben sich daraus für Beitragsprimats- und Leistungsprimats-Kassen? In der beruflichen Vorsorge wächst der Kapitalstock mit dem Zins, das Einkommen des Versicherten steigt mit der Lohnentwicklung. Soll dem Versicherten gewährleistet werden, dass seine Rente sich auf dem Stand seines letzten Lohnes befindet, so muss dementsprechend das angesparte Kapital jeweils durch den Zins auf dieses Niveau gebracht werden.

Hat die goldene Regel Gültigkeit?

Wächst der Zins stärker als der Lohn, wird die Rente gemessen am zuletzt bezogenen Einkommen grösser als geplant, und die Ersatz-Quote (Rente gemessen am Lohn) steigt. Dies gilt auch umgekehrt: Die Rente verringert sich entsprechend, wenn sich der Lohn stärker entwickelt als der Zins. Eine Auswertung der Daten zur Zins- und Lohnentwicklung lässt die Unterscheidung von vier Phasen zu. Die eigentlichen Nachkriegsjahre von 1946 bis 1961 brachten tiefe Zinsen und niedrige Lohnzunahmen; die Differenz zwischen Zins- und Lohnzuwachs war gering. Während der folgenden Boomphase von 1962 bis 1975 stiegen die Löhne weitaus stärker als die Zinsen. Dies bewirkte massive Nachfinanzierungslasten für Leistungsprimats-Kassen. Die Zeit von 1976 bis 1989 war heterogen, mit teilweise rezessionsbedingten bescheidenen Lohnzuwachsrate und hohen Renditen. Ab 1990 wuchsen die Löhne nur noch gering, wobei hohe Renditen erwirtschaftet wurden. Somit ergibt sich die Schlussfolgerung, dass während langer Phasen das Lohnwachstum die Zinserträge übertroffen hat, dass aber auch das Umgekehrte zutreffen ist. Theorie und Praxis klaffen auseinander. Die goldene Regel ist folglich *nicht realistisch*.

Auswirkungen auf die Pensionskassen

Ist die Lohnentwicklung grösser als der Zinsertrag, so sinkt im Beitragsprimat die Rente gemessen am letzten Einkommen. Der Kapitalertrag kann der Lohnentwicklung nicht folgen, die Ersatz-Quote (Rente bezogen auf das letzte Einkommen) geht zurück. Diese Situation ergab sich in den starken Wachstumsjahren. Im Leistungsprimat - eine fixe Rente in Prozenten des letzten Lohnes wird garantiert - mussten für Lohnerhöhungen bei tiefen Renditen massive Nachfinanzierungen geleistet werden.

Wächst der Zins stärker als die Löhne, so wird im Beitragsprimat die Rente gemessen am letzten Einkommen höher als geplant ausfallen, und die Ersatz-Quote steigt. Zur Erreichung einer vorgegebenen Ersatz-Quote könnte man also im Beitragsprimat die Altersgutschriften reduzieren.

Seit den achtziger Jahren stagniert die Lohnentwicklung, bedingt durch schwaches Wirtschaftswachstum und niedrige Inflationsraten. Hohe Renditen, vor allem auf Aktienanlagen, entlasten die Leistungsprimats-Kassen bei der Finanzierung. Auf der Grundlage der goldenen Regel wird hier für das anvisierte Leistungsziel zu viel finanziert, entsprechend fallen technische Gewinne an. Daraus ergibt sich auch, dass je nach Zins- und Lohnentwicklung der Leistungs- oder der Beitragsprimat das vorteilhaftere System ist.

Wird das BVG-Leistungsziel erreicht?

Seit den achtziger Jahren ist auf Grund der Tatsache, dass die Anlageerträge stärker wachsen als die Lohnentwicklung, der Beitragsprimat das vorteilhaftere System für den *Versicherten*, weil er dadurch eine höhere Ersatz-Quote erhält als ehemals anvisiert. Hingegen war in dieser Zeitspanne - und ist es heute immer noch - der Leistungsprimat für ein *Unternehmen* das kostengünstigere Vorsorgemodell. Das modellmässige Leistungsziel des BVG ist eine Altersrente von 36% des versicherten Lohnes. Das BVG fixiert seit seiner Einführung - in Anlehnung an die goldene Regel - den Zinssatz mit 4% und die Lohnentwicklung ebenfalls mit 4%, jedenfalls bis zum vor kurzem getroffenen Entscheid des Bundesrates, den Zins auf 3% zu senken. Der maximal versicherte BVG-Lohn ist seit 1985 von 33 120 Fr. auf nunmehr 49 440 Fr. gestiegen. Dies entspricht aber nur einer durchschnittlichen jährlichen Zunahme von 2,3%. In Analogie zur Lohnentwicklung hätte folglich ein Zinssatz von 2,3% genügt, um das Leistungsziel zu erreichen. Weil das BVG jedoch eine Mindestverzinsung des Altersguthabens mit 4% vorschreibt, wurde das anvisierte Leistungsziel *wesentlich übertroffen*.

Die maximale BVG-Altersrente eines Neurentners des Jahres 2001 beträgt 11 528 Fr. Gemäss theoretischem BVG-Modell hätte diese Altersrente 10 145 Fr. betragen müssen. Das Altersguthaben des Neurentners liegt mit effektiv 324% des BVG-Lohnes höher als der theoretisch erwartete Wert von 285%. Faktisch ist die BVG-Rente daher heute um 13,6 % höher als modellmässig geplant. Das BVG übertrifft seit Jahren sein ursprünglich anvisiertes Leistungsziel. Zurzeit sind die Renten rund 14% höher als seinerzeit geplant. Wollte man das Gleichgewicht der goldenen Regel wieder erreichen, so müsste der Zinssatz von 4% auf den Zuwachs des BVG-Lohnes reduziert werden. Seit Einführung des BVG hätte der Minimalzinssatz folglich nicht 4% betragen müssen, sondern 2,3%. Dies hätte zur Erreichung des angestrebten Leistungszieles ausgereicht. Das BVG basiert auf der Annahme der goldenen Regel, wonach Zins- und Lohnentwicklung *gleichmässig* verlaufen. Zusätzlich fixiert das BVG die eine der beiden Grössen, nämlich den Zinssatz, mit 4%, ohne die tatsächliche Entwicklung des BVG-Lohnes zu berücksichtigen. Das Gesetz schliesst also per se die Erreichung des vorgegebenen Leistungszieles aus.

* Der Autor ist eidg. diplomierter Pensionsversicherungsexperte und beteiligte sich an der Subkommission SGK des Nationalrates zur 1. BVG-Revision. Eine leicht geänderte Fassung des Beitrags ist dieser Tage in der Zeitschrift «Schweizer Personalvorsorge» erschienen.

