

Bericht des Bundesrates zuhanden der Bundesversammlung über die Zukunft der 2. Säule – Übersicht und einige Bemerkungen

Marc Hürzeler

I. Worum geht es?

Im Rahmen der Volksabstimmung vom 7. März 2010 lehnte das Stimmvolk mit einer eklatanten Mehrheit von 72 Prozent die Vorlage zur Anpassung (Senkung) des Mindestumwandlungssatzes in der obligatorischen beruflichen Vorsorge ab. Gestützt auf Art. 14 Abs. 3 BVG ist der Bundesrat verpflichtet, ab 2011 mindestens alle zehn Jahre einen Bericht zur Festlegung des Umwandlungssatzes zu unterbreiten. Angesichts des Ausgangs der besagten Volksabstimmung im Jahr 2010 hatte sich der Bundesrat entschieden, den Bericht zum Umwandlungssatz zu erweitern und eine weitere Palette an Herausforderungen zu untersuchen, mit welchen sich die berufliche Vorsorge konfrontiert sieht. Der mit 168 Seiten doch sehr stattlich ausgefallene Bericht wurde in enger Zusammenarbeit mit der eidg. Kommission für berufliche Vorsorge (BVG-Kommission) ausgearbeitet und im Rahmen eines Entwurfes Ende Dezember 2011 der interessierten Öffentlichkeit präsentiert.

Das Wichtigste sei vorweggenommen: *Die berufliche Vorsorge hat eine Zukunft!* Und diese Zukunft wird durch den Bericht des Bundesrates in keiner Weise infrage gestellt. Vielmehr nimmt sich der Bericht den zentralen – und zuweilen auch weniger offensichtlichen – Schwachstellen des heutigen Systems der beruflichen Vorsorge an und offeriert jeweils nach einer Darstellung der Ausgangslage einige Lösungsvorschläge. Thematisch werden neben der Rolle der beruflichen Vorsorge im Dreisäulensystem, was insbesondere Hinweise auf die Höhe der Ersatzquote, auf die Leistungskoordination, auf den Zugang zur zweiten und dritten Säule sowie auf die Grundlagen der Kapitalbezugsmöglichkeiten beinhaltet, auch organisatorische Fragen der Vorsorgeeinrichtungen und der Pensionskassenwahl sowie der Anlagebestimmungen beleuchtet. Immerhin 15 Seiten des Berichts be-

fassen sich mit Fragen der Vollversicherungsmodelle und der dabei nicht gerade nebensächlichen Mindestquote. Freilich gebührt dem Mindestumwandlungssatz mit 40 Seiten ein verdienter zentraler Platz im Bericht, dem sich eine Problemanalyse hinsichtlich des Mindestzinssatzes anschliesst. Nicht fehlen durften im Weiteren die Überlegungen zu Unterdeckungen und Sanierungsmassnahmen, was sich angesichts der finanziellen Lage zahlreicher Vorsorgeeinrichtungen aufdrängt. Den Abschluss bilden Hinweise zu Fragen der Teilliquidation von Vorsorgeeinrichtungen und zur Transparenzproblematik. Meines Erachtens aufgrund der zunehmenden Komplexität der Materie der zweiten Säule unverzichtbar sind auch die Hinweise zu Möglichkeiten der Vereinfachung der Abwicklung der zweiten Säule sowie der Senkung der Verwaltungskosten.

Freilich ist es angesichts des beeindruckenden Umfangs des Berichts nicht möglich, an dieser Stelle auf sämtliche aufgeworfene Fragen einzugehen. Daher sollen einige Thematiken punktuell herausgegriffen und vertieft werden, nämlich:

- Ersatzquote bei atypischer Erwerbskarriere
- Veränderte Möglichkeiten des Vorbezuges zur Wohneigentumsförderung
- Einführung einer Einheitskasse?
- Die Rolle der Vollversicherungsmodelle in der beruflichen Vorsorge
- Festsetzung des Mindestumwandlungssatzes
- Komplexitätsreduktion in der beruflichen Vorsorge

II. Ersatzquote bei atypischer Erwerbskarriere?

Der Bericht befasst sich auf den Seiten 23–25 mit dem Problem, dass die berufliche Vorsorge für bestimmte Personenkreise das Leistungsziel von 60% nicht zu erreichen vermag, und nennt diesbezüglich namentlich Personen mit einer «atypischen Erwerbskarriere». Als solche fasst der Bericht z.B. Arbeitnehmer im Dienste mehrerer Arbeitgeber oder Personen mit Erwerbsunterbrüchen auf.

In einem ersten Schritt setzt sich der Bericht mit dem Vorschlag einer *Erweiterung der Möglichkeiten zur Fortführung der steuerbegünstigten Vorsorge bei Erwerbsunterbrüchen gestützt auf Art. 47 BVG* auseinander. Diese Bestimmung sieht heute vor, dass Versicherte, die aus der obligatorischen beruflichen Vorsorge ausscheiden – gemeint ist damit insbesondere das Ausscheiden infolge Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder Unterschreitens der Eintrittsschwelle –, die gesamte Vorsorge oder auch bloss die Altersvorsorge im bisherigen Umfang bei derselben Vorsorgeeinrich-

* Ass.-Prof. Dr. iur., eidg. ausgew. Sozialversicherungsfachmann, Assistenzprofessor für Sozialversicherungsrecht an der Universität Luzern, Lehrbeauftragter für Privatrecht an der Universität Basel, Konsulent Schmid Hofer Rechtsanwälte, Basel.

tung, sofern deren Reglement eine solche externe Weiterversicherung vorsieht, oder bei der Auffangeinrichtung weiterführen können. Die externe Weiterversicherung ist heute mit einigen Schwierigkeiten für die Versicherten behaftet: Die meisten Vorsorgeeinrichtungen sehen eine entsprechende Möglichkeit reglementarisch schon gar nicht erst vor, die Praxis des BSV sowie der Steuerbehörden beschränkt die externe Weiterversicherung auf die Dauer von ca. zwei Jahren und die Versicherten müssen grundsätzlich die gesamten Kosten der Weiterversicherung selbst tragen, da diesbezüglich keine paritätische Beitragspflicht des bisherigen Arbeitgebers mehr herrscht. Der Bericht bringt nunmehr den Vorstoss, dass die Weiterführung für eine längere Zeit ermöglicht werden sollte, will aber weiterhin voraussetzen, dass die Weiterführung der Vorsorge an die Voraussetzung der Unterstellung unter die AHV gebunden ist. Die BVG-Kommission hat diesen Vorschlag als eine gangbare Option erachtet.

Ein weiterer Vorschlag des Berichts zur Verbesserung der Situation von *Arbeitnehmern mit mehreren Arbeitgebern* schlägt der Bericht auf Seite 24 vor, eine obligatorische Unterstellung zu statuieren, wenn die Summe der bei den verschiedenen Arbeitgebern erzielten Löhne gesamthaft die Eintrittsschwelle von derzeit CHF 20 880.– (Art. 7 Abs. 1 BVG) erreicht.¹ Der Bericht stellt zu Recht fest, dass eine solche Regelung administrativ anspruchsvoll ist, da die einzelnen Vorsorgeeinrichtungen über sämtliche Arbeitsverhältnisse und Löhne informiert sein müssten und zu regeln wäre, welche der verschiedenen Vorsorgeeinrichtungen den Arbeitnehmer aufzunehmen hätte. Freilich dürfte aber eine entsprechende Lösung m.E. durchaus realisierbar sein, zumal davon ausgegangen werden muss, dass die betroffenen Arbeitnehmer regelmässig ein gewichtiges Eigeninteresse an der Meldung ihrer Arbeitsverhältnisse und Löhne hätten. Heikler läge es wohl in Bezug auf Fragen der Beitragsabrechnung seitens der federführenden Vorsorgeeinrichtung gegenüber den verschiedenen Arbeitgebern für die jeweiligen Lohnanteile, insbesondere, da die Vorsorgeeinrichtung unter der heutigen Rechtslage nicht mit sämtlichen Arbeitgebern in einer juristischen Verbindung (z.B. Anschlussvertrag) stünde. Des Weiteren müssten wohl auch datenschutzrechtlich genügende Sicherheiten dafür geboten werden, dass die verschiedenen Arbeitgeber keine Kenntnis der bei anderen Arbeitgebern bezogenen Löhne erhalten würden. Insofern erscheint auch die heutige Regelung von Art. 46 Abs. 3 BVG i.V.m.

Art. 30 ff. BVV2 im Rahmen der freiwilligen Versicherung keine geeignete Ausgangslage für das ins Auge gefasste Vorhaben darzustellen.

Bemerkenswert erscheint abschliessend, dass sich der Bericht im hier interessierenden Zusammenhang nicht mit der Frage einer obligatorischen Anpassung des Koordinationsabzuges an den Beschäftigungsgrad auseinandersetzt, müssten doch auch Personen, die einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachgehen, im angesprochenen Sinne eine «atypische Erwerbskarriere» absolvieren. Herrscht heute im Rahmen von Art. 4 BVV2 für teilinvalide Versicherte eine zwingende Abstufung der Grenzbeträge entsprechend dem Rentenanspruch in Bruchteilen einer ganzen Rente, besteht eine obligatorische Anpassung der Grenzbeträge – namentlich der Eintrittsschwelle sowie des Koordinationsabzuges – bei teilerwerbstätigen Personen nicht. Zwar bieten verschiedentlich Vorsorgeeinrichtungen entsprechende «Teilzeitmodelle» in ihren Vorsorgeplänen an, doch handelt es sich dabei um überobligatorische Vorsorgelösungen. Resultat dieser Rechtslage ist, dass teilzeitbeschäftigte Personen sowie auch Personen mit mehreren Arbeitgebern insgesamt regelmässig einen geringeren versicherten Verdienst aufweisen als Versicherte mit einem Vollzeitpensum bei einem einzigen Arbeitgeber. Auch dies schlägt sich bei den betroffenen Arbeitnehmerkreisen letztlich in einer tieferen Ersatzquote im Vorsorgefall nieder. Als Randnotiz in diesem Zusammenhang: Die im Übrigen stark an das schweizerische Recht angelehnte berufliche Vorsorge des Fürstentums Liechtenstein kennt eine Anpassung der Grenzbeträge entsprechend dem Beschäftigungsgrad der versicherten Person bereits seit Jahren (vgl. Art. 6 Abs. 6 BPVG)!

III. **Veränderte Möglichkeiten des Vorbezuges zur Wohneigentumsförderung?**

Ebenfalls unter dem Blickwinkel des Erreichens des verfassungsmässigen Leistungsziels der zweiten Säule äussert der Bericht (S. 25–27) Gedanken über Beschränkungen der Kapitalbezugsmöglichkeiten zur Wohneigentumsförderung. Begründet wird dies damit, dass die Gelder bei Vorbezug zum Erwerb von Wohneigentum nicht mehr für die Vorsorge verwendet würden. Die Lösungsvorschläge reichen von einem Ausschluss des Kapitalbezuges des obligatorischen Altersguthabens (Art. 16 BVG) unter Beibehaltung der Möglichkeit, das gesamte überobligatorische Altersguthaben vorzubeziehen, über die Variante der teilweisen Vorbezugsmöglichkeit des überobligatorischen Altersguthabens bis hin zur generellen Abschaffung der Möglichkeit eines Kapitalbezugs. Schliesslich findet sich auch der Lösungsansatz, die Vorbezugshöhe dahingehend einzuschränken, dass nur noch das Al-

¹ Heute gilt gemäss Art. 7 Abs. 1 BVG die Bedingung der obligatorischen Versicherung, dass der Arbeitnehmer *bei einem Arbeitgeber* einen Jahreslohn erzielt, welcher die Eintrittsschwelle erreicht.

tersguthaben im Alter 40 der versicherten Person – und nicht mehr wie heute dasjenige im Alter 50 – für die Belange der Wohneigentumsförderung mit Mitteln der zweiten Säule zur Verfügung stünde. Der Bericht unterlässt nicht den Hinweis darauf anzubringen, dass Kapitalbezüge angesichts der Umwandlungssatzproblematik für die Vorsorgeeinrichtungen grundsätzlich eher erwünscht sind, da sie damit in entsprechendem Umfang von zukünftigen Rentenverpflichtungen befreit werden. Dennoch erachtet auch die BVG-Kommission sämtliche vorgeschlagenen Lösungsansätze mit Ausnahme des vollständigen Ausschlusses jeglicher WEF-Vorbezüge als gangbare Optionen.

Das Spannungsfeld zwischen Erhaltung des Vorsorgeschutzes und der Möglichkeit, die Vorsorgemittel zur Wohneigentumsförderung einzusetzen, ist keine neue Frage. Freilich hat der Gesetzgeber den Erwerb von selbstgenutztem Wohneigentum als eine besondere Form der Altersvorsorge und als legitimes Vorsorgemittel in einem kostenintensiven Wohnumfeld der Schweiz erachtet. Dabei wurde stets darauf hingewiesen, dass die Wohneigentumsquote in der Schweiz im internationalen Vergleich relativ tief angesiedelt ist und nicht zuletzt bei vielen Versicherten erhebliche Teile des Vermögens in der zweiten Säule gebunden sind, weshalb der Erwerb von Wohneigentum auf hohem Preisniveau mit geringer freier Sparquote erheblich erschwert ist. Die Wohneigentumsförderung mit Mitteln der zweiten Säule war mithin von Beginn her ein eigentliches Vorsorgeinstitut, wenngleich dadurch die eigentlichen Vorsorgeleistungen reduziert werden. Der Erhaltung des Vorsorgeschutzes für die Risiken Tod und Invalidität vermag bereits heute mit dem Abschluss einer Zusatzversicherung i.S.v. Art. 30c Abs. 4 BVG bzw. Art. 331e Abs. 4 OR begegnet werden, wenngleich deren Kosten allein durch die versicherte Person getragen werden müssen (Art. 17 WEFV). Dass es sich hierbei um eine private Zusatzversicherung handelt, die nicht der zweiten Säule im eigentlichen Sinne unterliegt, ist sicherlich negativ zu werten, wenngleich damit im Bereich der Risikoleistungen nicht unerhebliche Gefahren, die mit dem WEF-Vorbezug verbunden sind, gemildert werden können. Für die Belange der Altersvorsorge erscheint eine Einschränkung der Vorbezugsmöglichkeiten auf überobligatorische Guthaben in mehrfacher Hinsicht als sinnvoll: Das obligatorische Altersguthaben diene einzig der eigentlichen Altersvorsorge, Diskussionen um die Frage nach Bezugsreihenfolgen (zuerst Überobligatorium, dann Obligatorium und Wiedereinbringen in umgekehrter Reihenfolge oder vice versa) würden eingedämmt und schliesslich liessen sich damit auch in der Praxis zu beobachtende besonders tragische, nicht selten mit Ehescheidungen verbundene Verluste von vorbezogenen Kapitalien etwas mildern.

IV. Einführung einer Einheitskasse?

Der Bericht wirft die Frage auf, ob die heutige, vielfältige Kassenlandschaft mit 2351 registrierten und nicht registrierten Vorsorgeeinrichtungen, welche im Wesentlichen in ihrem historischen Zusammenhang gesehen werden muss, noch sinnvoll ist, oder ob ein zentralisiertes System vorzuziehen wäre. Ziel soll eine Reduktion des Kostenaufwandes für die allgemeine Verwaltung sowie für die Vermögensverwaltung sein. Diesbezüglich werden zwei Lösungsansätze angebracht, nämlich einerseits das *Modell einer Einheitskasse* und andererseits die *Einführung von Vorschriften über die Mindestgrösse von Vorsorgeeinrichtungen*. Beide Vorschläge werden von der BVG-Kommission abgelehnt.

Die Befürworter der Einheitskasse sehen deren Vorteile in der Senkung des Kostenaufwandes infolge des mit einer Einheitskasse verbundenen Masseneffekts sowie im Umstand, dass keine Kassenwechsel mehr erforderlich wären und die damit verbundenen Aufgaben entfielen. Ausserdem sollte im Rahmen einer Einheitskasse eine bessere Anlagestrategie verfolgt und eine höhere Konzentration an Fachwissen etabliert werden können. Die Gegner einer Einheitskasse bringen demgegenüber vor, die heutige Angebotsbreite an Vorsorgeplänen würde dadurch reduziert, den Arbeitgebern würde die Identifikationsmöglichkeit mit der Pensionskasse entzogen, was deren Motivation, sich für die zweite Säule einzusetzen, senken würde, und schliesslich könnte die Harmonisierung das Risiko in sich bergen, dass im schweizerischen Sozialschutz eine Nivellierung nach unten stattfindet. Der Bericht gelangt zum Ergebnis, dass mit einer Einheitskasse zwar einige der bestehenden Probleme angegangen werden könnten, insgesamt aber die Vorteile für eine eigentliche Revolution der zweiten Säule nicht überwiegen.

Die Frage, ob die Einführung einer Einheitskasse zu befürworten wäre, ist letztlich eine der grundlegendsten in der zweiten Säule überhaupt. Es ist zu vermuten, dass die diesbezügliche Diskussion weniger auf einer tatsächlichen Gewichtung der Fakten basiert, als vielmehr eine rechtlich, wirtschaftlich und politisch derart weitreichende ist, dass das Ergebnis – auch bei überzeugenden Argumenten – voraussichtlich eher bei der gewohnten, historisch gewachsenen und weitgehend etablierten Lösung des Status quo liegen wird. Sicherlich eignen sich pauschale Vergleiche der Verwaltungskosten von Vorsorgeeinrichtungen mit denjenigen der ersten Säule oder der SUVA angesichts des doch erheblich andersartigen Tätigkeitsfeldes m.E. nicht. Es liesse sich aber wohl immerhin die Frage aufwerfen, welche Kosten der einzelnen Vorsorgeeinrichtungen – nicht zuletzt auch der von Lebensversicherungen geführten Einrichtungen – auf die Versicherten überwälzt werden sollen und dürfen.

V. Die Rolle der Vollversicherungsmodelle in der beruflichen Vorsorge?

Und damit gelangen wir auch zu einer nächsten zentralen Frage, mit welcher sich der Bericht zu befassen hatte, nämlich die Rolle der Vollversicherungsmodelle in der beruflichen Vorsorge. Ganze 15 Seiten widmet der Bericht der Thematik der Vollversicherung sowie der Mindestquote und veranschaulicht damit die mit dieser Facette der beruflichen Vorsorge verbundene Brisanz. Wengleich hier nicht der Platz ist, auf die Einzelheiten einzugehen, seien doch die vom Bericht aufgegriffenen Problematiken und Lösungsansätze in Kürze erwähnt.

Kritisiert wird, insbesondere seitens der Arbeitnehmer, dass die Lebensversicherer Defizite bei den administrativen Kosten mit den im Spar- und Risikoprozess erwirtschafteten Ergebnissen verrechnen. Die Lebensversicherer wiederum machen geltend, dass die autonomen bzw. teilautonomen Vorsorgeeinrichtungen ihre Administrativkosten z.T. aus Vermögenserträgen oder Risikobeiträgen finanzieren. Problematisch ist somit insgesamt, dass die Versicherten sich nicht darauf verlassen können, mit den ausgewiesenen Verwaltungskostenbeiträgen tatsächlich die gesamten anfallenden Kosten zu finanzieren. Ein Lösungsansatz des Berichts geht deshalb dahin, nachträgliche Verrechnungsmöglichkeiten bei Administrativkosten aufzuheben und die Erhebung kostendeckender Kostenprämien zu fordern.

Eine andere Problematik wirft der Bericht in diesem Zusammenhang betreffend die Höhe der Kapitalgarantie der Lebensversicherer auf. Die vorgetragenen Lösungsansätze reichen von einer Überprüfung der Höhe der Legal Quote bis zum Verbot der Vollversicherung oder der Einführung einer separaten juristischen Person für die Kollektivversicherung der beruflichen Vorsorge. Die Lebensversicherer ihrerseits schlagen eine Paketlösung «Transparenz plus» vor, welche namentlich weitere Transparenzanforderungen an die Reservierung, die Tarifgrundlagen und die Zinssätze, aber auch etwa weitere Einschränkung der Verrechenbarkeit von negativen Ergebnissen mit dem freien Teil des Überschussfonds beinhaltet.

Sicherlich darf ob all dieser heiklen Aspekte nicht vergessen werden, dass das Modell der Vollversicherung nicht nur für die involvierten Lebensversicherer Vorteile bietet, sondern in der Praxis auch bei Arbeitgebern und Versicherten durchaus beliebt ist, bietet es doch v.a. in wirtschaftlich schwierigen Zeiten eine hohe Garantie und Sicherheit im sensiblen Bereich der zweiten Säule. Freilich darf aber dennoch erwartet werden, dass die Arbeitgeber und Versicherten wissen, wie viel sie für welche Tätigkeiten und Sicherheiten bezahlen. Es ist daher m.E. sehr zu begrüßen, dass die BVG-Kommission den Lösungsansatz «Transpa-

renz plus» weiterverfolgen will und insbesondere von einem Verbot der Vollversicherungsmodelle Abstand genommen wird.

VI. Festsetzung des Mindestumwandlungssatzes?

Der Umwandlungssatz dient dazu, das vorhandene Altersguthaben im Zeitpunkt des Vorsorgefalles in eine jährliche Rentenleistung zu konvertieren. Er ist heute für die obligatorische berufliche Vorsorge in Art. 14 Abs. 2 BVG geregelt und beträgt für das ordentliche Rentenalter nach 2014 6,8 Prozent. Die Höhe des Umwandlungssatzes muss im Wesentlichen abhängig sein von der Lebenserwartung der Versicherten sowie von den zu erwartenden Renditen, welche die Vorsorgeeinrichtungen auf dem jeweils verbleibenden Kapital erwirtschaften können. Damit ein versicherungstechnisches Gleichgewicht in der beruflichen Vorsorge weiterhin gewährleistet werden kann, müsste der Umwandlungssatz bis 2015 auf 6,4 Prozent reduziert werden. Die Volksabstimmung vom 7. März 2010 über die Reduktion des Umwandlungssatzes hat jedoch gezeigt, dass die Versicherten eine solche Reduktion ihrer versicherten Leistungen nicht akzeptieren wollen. Der vorliegende Bericht des Bundesrates befürwortet die Senkung des Umwandlungssatzes auf 6,4 Prozent, was auch die BVG-Kommission stützt. Fraglich sind freilich die Modalitäten, wie dieses Ziel erreicht werden soll. Einer Festsetzung des Mindestumwandlungssatzes im Gesetz wird dabei grundsätzlich kritisch begegnet, demgegenüber eine Regelung auf Verordnungsebene eher befürwortet. Damit würde der Bundesrat ermächtigt, den Umwandlungssatz gestützt auf die technischen Aspekte anzupassen. Auch eine Erhöhung des Rentenalters wird durchaus in Betracht gezogen, wobei festgestellt wird, dass das Rentenalter bei einem Umwandlungssatz von 6,8 Prozent bei 67 Jahren und 5 Monaten liegen müsste. Eher überraschend und m.E. nicht sinnvoll erscheint der Lösungsansatz, von einem Mindestumwandlungssatz Abschied zu nehmen und die Kompetenz der Festsetzung des jeweiligen Umwandlungssatzes in die Hände des paritätischen Organs zu legen. Ein solches Vorhaben dürfte nicht selten die technischen Kenntnisse der Mitglieder des paritätischen Organs überstrapazieren und nicht zuletzt einen erheblichen Eingriff in die Wertgrundlagen der obligatorischen beruflichen Vorsorge als Sozialversicherungszweig bedeuten. Zu begrüßen wäre vielmehr die Übertragung der Kompetenz vom Gesetzgeber an den Bundesrat. Hierbei müsste wohl aber beachtet werden, dass die gewünschte Entpolitisierung der Thematik in einem ersten Schritt kontraproduktiv ausfallen könnte, da aus der Perspektive der Versicherten Umgehungen des Volkswillens resultierten. Umso wichtiger wäre es deshalb, dass die Festlegung des Mindestumwandlungssatzes durch den Bundesrat unter Anhörung der

Sozialpartner erfolgt, selbst wenn damit eine völlige Entpolitisierung ausgeschlossen wird.

VII. Komplexitätsreduktion in der beruflichen Vorsorge?

Der Bericht nimmt sich auf den Seiten 135 – 154 dem Thema der Komplexitätsreduktion und Kostensenkung in der beruflichen Vorsorge an und ermahnt darauf, dass die administrative Vereinfachung an die Hand genommen werden müsse, ohne dabei zu vergessen, dass die berufliche Vorsorge eine komplexe Materie darstelle. Hinsichtlich der Komplexitätsreduktion werden insbesondere folgende Vorschläge angebracht:

- Aufhebung von Art. 3 BVG
- Standardisierter «elektronischer» Meldezettel für Freizügigkeitsfälle
- Standardisierter Vorsorgeausweis
- Aufhebung der Dreimonatsfrist für die Unterstellung unter das BVG
- Aufhebung der Unterscheidung zwischen Haupt- und Nebenerwerb
- Anschluss für atypische Arbeitnehmer bei der Aufnahmearbeit
- Harmonisierung und Vereinfachung des Begünstigtenkreises in der Vorsorge
- Aufhebung der Eintrittsschwelle und des Koordinationsabzuges
- Aufhebung/Beschränkung der Individualisierungsmöglichkeiten in der beruflichen Vorsorge

Gegen eine Aufhebung des bis heute als Leerformel funktionierenden Art. 3 BVG sprechen wohl keine triftigen Gründe. Auch die Einführung eines standardisierten Meldezettels für Freizügigkeitsfälle sowie eine Vereinheitlichung des Vorsorgeausweises wäre m.E. durchaus zu begrüßen. Hingegen käme eine Aufhebung der Dreimonatsfrist für die Unterstellung unter das BVG, wie sie heute in Art. 1j Abs. 1 lit. b BVV2 vorgesehen ist, im Ergebnis eher einer Erhöhung des Verwaltungsaufwandes gleich. Missbräuchen, welche allenfalls mit der Dreimonatsfrist verbunden sein könnten, wirkt bereits heute die Regelung von Art. 1k BVV2 entgegen. Eine Beschränkung der Begünstigungsmöglichkeit auf Personen, die in einer Lebensgemeinschaft mit dem Versicherten gelebt haben oder durch den Tod einen Versorgungsschaden erlitten haben, erscheint m.E. angesichts der Versorgungsfunktion der Leistungen aus der zweiten Säule nicht abwegig. Allerdings sollte von einer im Bericht angesprochenen Unterstellung unter das Erbrecht hinsichtlich der übrigen Leistungen tunlichst Abstand

genommen werden. Schliesslich wird die Aufhebung der Eintrittsschwelle und des Koordinationsabzuges von der BVG-Kommission abgelehnt. Freilich würden diese Massnahmen höhere Kosten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer auslösen und zudem die Anzahl der in der zweiten Säule Versicherten erhöhen. Allerdings erscheint es mir dennoch prüfenswert, den Rahmen der zweiten Säule insofern zu vergrössern, als der Koordinationsabzug aufgehoben würde, wengleich eine wesentliche Komplexitätsreduktion der beruflichen Vorsorge damit wohl nicht einhergehen würde. Als sehr sensibel dürfte schliesslich der im Bericht geäusserte Lösungsansatz betreffend die Aufhebung oder zumindest Beschränkung der Individualisierungsmöglichkeiten in der beruflichen Vorsorge einzustufen sein. Zwar erscheint die Aussage des Berichts, eine solche Massnahme würde den individuellen Vorsorgebedürfnissen nicht mehr Rechnung tragen, welche je nach Person variieren könnten (S. 150), angesichts des ohnehin kollektiven Charakters der beruflichen Vorsorge nur bedingt als treffend. Die Möglichkeit, verschiedene Vorsorgepläne und Anlagestrategien vorzusehen, bildet denn auch eine der letzten wirklichen Domänen der Parteiautonomie in der ansonsten immer stärker durch zwingende Vorschriften korsettierten beruflichen Vorsorge. Es dürfte dennoch aber auch erwähnt werden, dass die Individualisierungsmöglichkeiten Kosten verursachen, welche im Ergebnis nicht immer von denjenigen Versicherten getragen werden, die von den Individualisierungen tatsächlich profitieren können.