

Ausgabe 2020
Zahlen und Fakten zur zweiten Säule des
liechtensteinischen Vorsorgesystems

BETRIEBLICHE PERSONALVORSORGE IN LIECHTENSTEIN



FMA

Finanzmarktaufsicht
Liechtenstein

4	VORWORT	
<hr/>		
	KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN DER	
6	BETRIEBLICHEN PERSONALVORSORGE	
<hr/>		
7	Bedeutung und aktuelle Lage	
8	Stiftungsträger und Versicherte	
11	Beitragszahlungen und reglementarische Leistungen	
14	Kennzahlen zur finanziellen Lage	
	«REFORMEN HABEN EINEN STEINIGEN WEG ZU BESCHREITEN»	
20	INTERVIEW MIT PROF. DR. MARC HÜRZELER	
<hr/>		
	VERGLEICH RENTENUMWANDLUNGSSATZSENKUNG	
26	LIECHTENSTEIN – SCHWEIZ	
<hr/>		
27	Liechtenstein	
27	Schweiz	
	AUSWIRKUNGEN DER COVID-19-PANDEMIE AUF DIE	
30	LIECHTENSTEINISCHEN PENSIONS KASSEN	
<hr/>		

VORWORT



Die zweite Säule der Vorsorge ist für die finanzielle Absicherung im Alter sowie gegen die Folgen von Invalidität und Tod von zentraler Bedeutung. Die Versicherten müssen darauf vertrauen können, dass die Pensionskassen ihre finanziellen Verpflichtungen immer erfüllen können. Besonders in wirtschaftlich schwierigen Zeiten müssen sie beweisen, dass das Vertrauen gerechtfertigt ist. Mit der Corona-Pandemie leben wir in einer solchen Zeit und die Pensionskassen sind stark gefordert. Eine Stärke der betrieblichen Vorsorge ist aber gerade, dass die Anlagestrategien der Pensionskassen langfristig, risikobewusst und auf Kontinuität ausgelegt sind. Damit sollen Schwankungen an den Kapitalmärkten, wie es sie periodisch immer wieder gibt, ausgeglichen werden können. Mitte Juni 2020 lag der durchschnittliche Deckungsgrad der Pensionskassen bei 105 Prozent.

Prof. Dr. Marc Hürzeler ist ein ausgewiesener Experte der beruflichen Vorsorge. Wir haben mit ihm ein Interview zu den Aussichten und zum Reformbedarf für eine gerechte und auch in Zukunft sichere zweite Säule geführt.

Ein besonders wichtiger Wert in der betrieblichen Vorsorge ist der Rentenumwandlungssatz. Er wandelt das Alterskapital in eine Rente um und bestimmt damit die monatliche Rentenhöhe. Wir zeigen die Besonderheiten des Umwandlungssatzes im Liechtensteiner und Schweizer System auf.

Wir hoffen, mit der vorliegenden Publikation neben der Darstellung der Entwicklung der betrieblichen Personalvorsorge auch einen Beitrag für künftige Reformdiskussionen zu leisten. Wie Marc Hürzeler im Interview ausführte, ist es ein System, das stets Reformbedarf aufweist.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Gassner'. The signature is fluid and cursive, written on a white background.

Mario Gassner
Vorsitzender der Geschäftsleitung

KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN DER BETRIEBLICHEN PERSONALVORSORGE

Die liechtensteinischen Vorsorgeeinrichtungen versichern rund 43 300 aktiv Versicherte und Rentenbezüger. Die Zahl der Rentenbezüger stieg in einem Jahr um knapp 4% auf 5502 Personen an. Die Vorsorgeeinrichtungen erzielten im Mittel eine Rendite von 10,0% (Vorjahr: -4,2%). Die Sparkapitalien der Versicherten wurden 2019 im Durchschnitt mit 2,6% verzinst (2018: 1,0%). Die 17 Vorsorgeeinrichtungen (Vorjahr: 18) zahlten im Jahr 2019 reglementarische Leistungen von rund CHF 217 Mio. aus und nahmen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern Beiträge in der Höhe von rund CHF 433 Mio. ein. Der mittlere Deckungsgrad stieg von 104,4% auf 113,5% per Ende 2019. Der Rentenumwandlungssatz lag Ende 2019 bei durchschnittlich 5,8% (Vorjahr: 5,8%).

Seit Ende 2019 gab es, geprägt durch die Corona-Krise, Schwankungen bei der finanziellen Ausstattung der Vorsorgeeinrichtungen. Aufgrund der Turbulenzen an den Finanzmärkten befanden sich die Deckungsgrade kurzzeitig nahe oder teilweise unter der 100%-Marke. Durch die leichte Erholung der Finanzmärkte lagen die provisorischen Deckungsgrade per Ende Juni im Mittel bei 105,0%.

Bedeutung und aktuelle Lage

Die betriebliche Personalvorsorge hat in Liechtenstein eine hohe gesamtwirtschaftliche Bedeutung. Die gesamten Aktiva der Einrichtungen zur betrieblichen Vorsorge in Liechtenstein belaufen sich per Ende 2019 auf CHF 7,46 Mrd. und entsprechen damit rund 111% des Bruttoinlandsproduktes (BIP).¹ Dazu kommt ein Betrag von CHF 490,1 Mio., der per Ende 2019 auf Freizügigkeitskonten bei liechtensteinischen Banken gehalten wird. Die im Jahr 2019 ausgezahlten reglementarischen Leistungen belaufen sich gesamt auf CHF 217,5 Mio.

Die Vorsorgeeinrichtungen kämpfen insbesondere mit den Auswirkungen des weltweiten Niedrigzinsumfeldes, risikoarme Anlagen wie Bundesobliga-

tionen haben in den letzten Jahren praktisch keinen Beitrag zum Anlageertrag geleistet. Auf den Aktienmärkten hingegen verzeichnete man eine spürbar positive Performance. Daher war das vergangene Anlagejahr mit einer im Mittel erzielten Rendite von 10,0% (Vorjahr -4,2%) ein überaus erfreuliches für die Liechtensteiner Pensionskassen. Aufgrund dieser bilanzierten Anlagegewinne wurde den Versicherten im Jahr 2019 im Durchschnitt ein Jahreszins von 2,6% auf ihrem angesparten Altersguthaben gutgeschrieben. Das ist deutlich mehr als im Vorjahr (1,0%). Der mittlere Wert des Rentenumwandlungssatzes liegt wie im letzten Jahr bei ca. 5,8%.

Die Vorsorgeeinrichtungen unterliegen der Aufsicht durch die Finanzmarktaufsicht (FMA) Liechtenstein. Im Rahmen der Aufsichtstätigkeit fordert die FMA von den Einrichtungen Daten zur Bilanz, zur

¹ Laut Schätzrechnung des Amtes für Statistik lag das BIP Liechtensteins 2018 bei CHF 6725 Mio.

KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN

Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein

Betriebsrechnung sowie weitere statistische Angaben und Kennzahlen ein.² Die Daten dienen einerseits der aufsichtsrechtlichen Prüfung, andererseits erhöhen sie durch die Veröffentlichung in aggregierter Form die Transparenz in der betrieblichen Personalvorsorge. Des Weiteren erlauben sie den Verantwortlichen von Vorsorgeeinrichtungen eine Standortbestimmung und verbessern die Beurteilung und Darstellung der finanziellen Situation der Vorsorgeeinrichtungen. Aufgrund der Corona-Krise steht die FMA in engerem Kontakt mit den Vorsorgeeinrichtungen und beobachtet die Situation laufend, um für allfällig notwendige Massnahmen vorbereitet zu sein.

Stiftungsträger und Versicherte

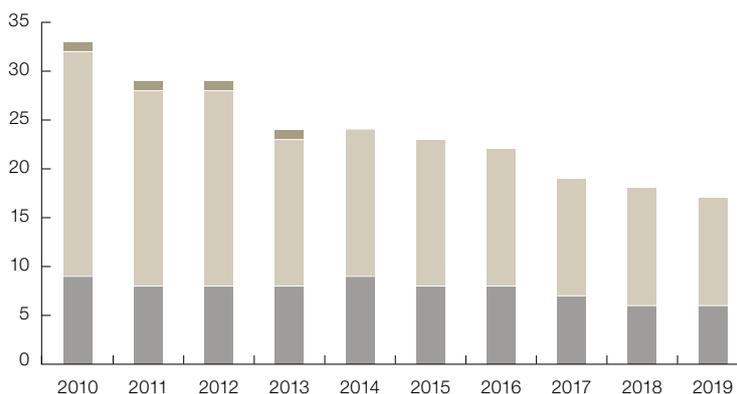
Zum Jahresende 2019 standen in Liechtenstein 17 Vorsorgeeinrichtungen (Vorjahr: 18) unter der Aufsicht der FMA. Es handelt sich dabei um sechs Sammelstiftungen und elf betriebseigene Stiftungen. Die

Anzahl der Vorsorgeeinrichtungen hat damit wiederum leicht abgenommen. Die Prognose, dass mittelfristig ein weiterer Rückgang bei den betriebseigenen Stiftungen zu erwarten ist, wird aller Voraussicht nach während der nächsten Jahre eintreffen. Aufgrund der schwierigen Kapitalmarktsituation sowie der zunehmend teurer werdenden Administration ist mittel- bis langfristig mit einer weiteren Konsolidierung des Vorsorgemarktes zu rechnen. Von dieser Entwicklung profitieren die Sammelstiftungen, deren verwaltetes Volumen kontinuierlich zunimmt.

Eine Vorsorgeeinrichtung kann im Leistungs- oder Beitragsprimat geführt werden. Beim Leistungsprimat sind die Leistungen exakt definiert und davon ausgehend werden die Beiträge berechnet. Beim Beitragsprimat ist die Beitragshöhe definiert, woraus sich in der Folge durch Sparbeiträge und Verzinsung ein Altersguthaben ergibt, welches nicht im Voraus definiert werden kann. Die Leistungshöhe ergibt sich sodann aus dem angesparten Altersguthaben und der Höhe des Umwandlungssatzes. Per Ende 2019 war in Liechtenstein von 17 beaufsichtigten Vorsor-



Abbildung 1
Anzahl der Vorsorgeeinrichtungen
nach Stiftungsträger
Quelle: FMA



² Angaben der Vorsorgeeinrichtungen, welche ihren Sitz ausserhalb von Liechtenstein haben (Hilti Pensionskasse, Personalvorsorgestiftung der OC Oerlikon Balzers AG, Presta-Stiftung) werden anteilmässig einbezogen. Die bis 2006 unter die obligatorische betriebliche Vorsorge gemäss BPVG subsumierten international tätigen Vorsorgeeinrichtungen für sogenannte «Expatriates» werden nicht berücksichtigt. Diese fallen seit Januar 2007 unter das Pensionsfondsgesetz (PFG).

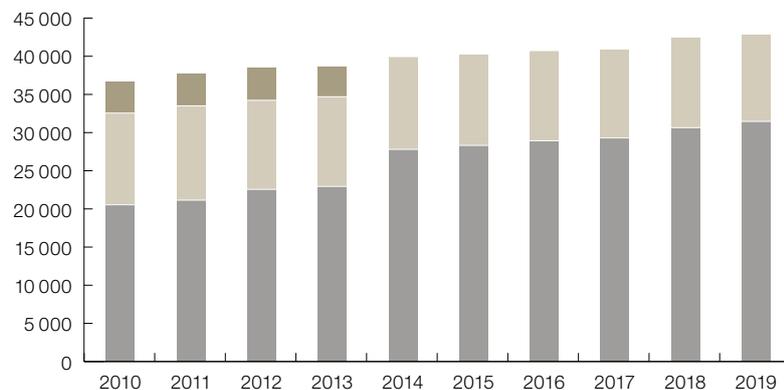
geeinrichtungen noch eine Einrichtung im Leistungsprimat finanziert – alle übrigen im Beitragsprimat.

Im Jahr 2019 waren 31 463 Personen (72,6% aller Destinatäre) bei einer Sammelstiftung versichert, während die restlichen 11 867 Personen bei einer betriebseigenen Vorsorgeeinrichtung versichert waren. Die Zahl der aktiv Versicherten belief sich per

31. Dezember 2019 auf 37 828 Personen, was im Vergleich zum Vorjahr einer moderaten bis starken Zunahme um 734 Personen entspricht. Gestiegen ist auch die Zahl der Rentenbezüger: Diese stieg um ca. 3,8% auf 5502 Personen per 31. Dezember 2019. Gesamthaft ist die Anzahl der aktiven Versicherten und Rentenbezüger im Jahresvergleich überdurchschnittlich um 936 oder 2,2% auf 43 330 Personen gestiegen.

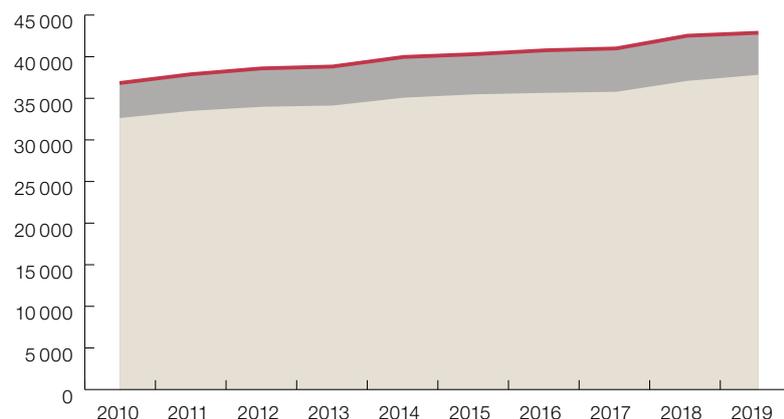
- Öffentlich-Rechtliche Stiftungen
- Betriebseigene Stiftungen
- Sammelstiftungen

Abbildung 2
Anzahl der Versicherten nach Stiftungsträger
Quelle: FMA



- Gesamt
- Rentenbezüger
- Aktiv Versicherte

Abbildung 3
Anzahl der Versicherten: Aktiv Versicherte vs. Rentenbezüger
Quelle: FMA

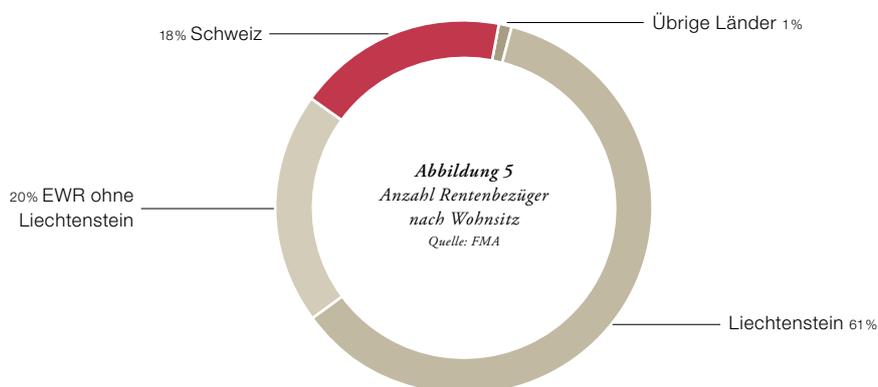
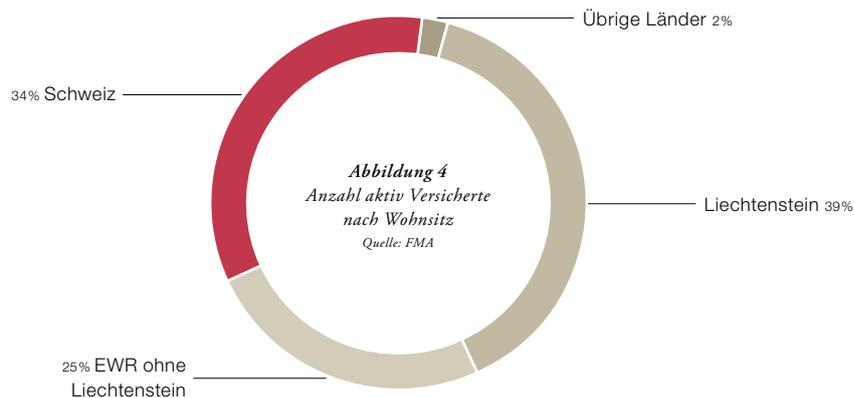


KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN

Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein

Die grosse Bedeutung der Grenzgänger für den Arbeitsmarkt in Liechtenstein spiegelt sich auch in der betrieblichen Personalvorsorge wider. Von den aktiv Versicherten haben 61% ihren Wohnsitz ausserhalb von Liechtenstein; bei den Rentenbezügern beträgt dieser Anteil gut 39%. Dieser Unterschied lässt sich aufgrund der Ausgestaltung der betrieblichen Personalvorsorge als «Arbeitnehmersicherung» in Liechtenstein erklären. Grenzgänger erbringen üblicherweise nur einen Teil der Erwerbstätigkeit

in Liechtenstein. Sofern sie vor Eintritt des Rentenalters nicht mehr bei einem Arbeitgeber in Liechtenstein beschäftigt sind, werden die bis dahin erworbenen Ansprüche in Form der Freizügigkeitsleistung von der Vorsorgeeinrichtung auf ein Freizügigkeitskonto bei einer Bank in Liechtenstein überwiesen. Eine Ausnahme hiervon bildet ein Arbeitgeberwechsel in die Schweiz, bei welchem die Freizügigkeitsleistung auf die neue Vorsorgeeinrichtung transferiert werden muss.



Beitragszahlungen und reglementarische Leistungen

Die betriebliche Vorsorge wird über Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge sowie Zinsen und Einlagen finanziert. Im Jahr 2019 beliefen sich die gesamten Beitragseinnahmen der Vorsorgeeinrichtungen auf CHF 433 Mio., wovon rund 53% aus Arbeitgeberbeiträgen und rund 41% aus Arbeitnehmerbeiträgen

stammen. Hinzu kommen Sonderbeiträge, Zusatzbeiträge sowie Einlagen in Arbeitgeberreserven. Im Vergleich zum Vorjahr sind die gesamten Beitragseinnahmen um rund 0,1% gesunken. Der leichte Rückgang ist auf die starke Verminderung der Sonder- und Zusatzbeiträge sowie Einlagen in Arbeitgeberreserven zurückzuführen, welche im Vergleich zum Vorjahr um fast 36% rückläufig sind und sich sogar leicht unterhalb des Niveaus der Jahre vor 2017 (Ausnahme 2014) eingependelt haben.

■ Sonder- bzw. Zusatzbeiträge sowie Einlagen in Arbeitgeberreserven
 ■ Arbeitnehmer-Beiträge
 ■ Arbeitgeber-Beiträge

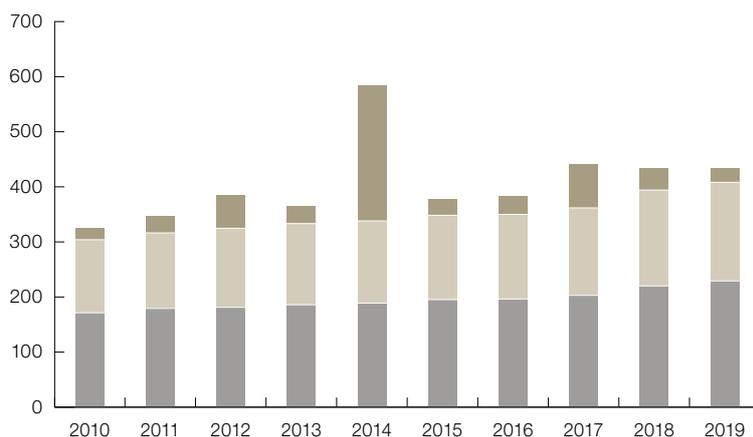


Abbildung 6
 Beitragseinnahmen der Vorsorgeeinrichtungen (Mio. CHF)³
 Quelle: FMA

Die reglementarischen Leistungen der Vorsorgeeinrichtungen können weit mehr als das gesetzliche Minimum umfassen. Im Jahr 2019 zahlten Liechtensteiner Vorsorgeeinrichtungen reglementarische Leistungen in Höhe von insgesamt CHF 217,5 Mio. aus. Den grössten Anteil der Leistungen hatten die Altersrenten mit CHF 97,0 Mio. (44,6%) sowie die Kapitalleistungen bei Pensionierung (CHF 84,0 Mio.;

38,6%). Im Vergleich zum Vorjahr sind die Leistungen betreffend die Altersrente um 8,0% gestiegen. Bei den Kapitalleistungen bei Pensionierung beträgt der relative Anstieg 18,1%. Die Kapitalbezugsquote im Jahr 2019 beträgt, gemessen an der Anzahl natürlicher Personen, rund 60%. Gesamthaft sind die ausbezahlten reglementarischen Leistungen gegenüber dem Vorjahr um 8,0% angestiegen.

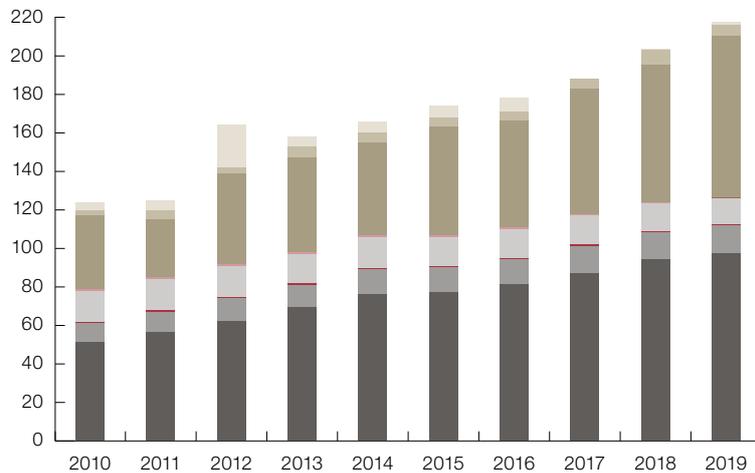
³ Der Ausreisser in der Kategorie Sonder- bzw. Zusatzbeiträge im Jahr 2014 erklärt sich durch den Sondereffekt, dass der liechtensteinische Staat in diesem Jahr eine Einmaleinlage von CHF 185,6 Mio. zur Ausfinanzierung der damaligen PVS beisteuerte.

KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN

Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein

- Übrige reglementarische Leistungen
- Kapitaleleistungen bei Tod oder Invalidität
- Kapitaleleistungen bei Pensionierung
- Invalidenkinderrenten
- Invalidenrenten
- Waisenrenten
- Witwen-/Witwerrenten
- Altersrenten

Abbildung 7
Ausbezahlte reglementarische Leistungen der Vorsorgeeinrichtungen (Mio. CHF)
Quelle: FMA



Betrachtet man die Anzahl Neupensionierungen mit Kapitalbezug nach Wohnsitz, zeigt sich, dass davon 57% den Wohnsitz in Liechtenstein haben.

Die durchschnittliche Kapitaleistung bei Pensionierung beläuft sich im Jahr 2019 auf ca. CHF 266 000. Im Vergleich pro Wohnsitzland zeigt sich, dass die durchschnittlichen Kapitaleleistungen im Jahr 2019 für EWR ohne Liechtenstein tiefer und für Liechtenstein, die Schweiz und die übrigen Länder höher sind.

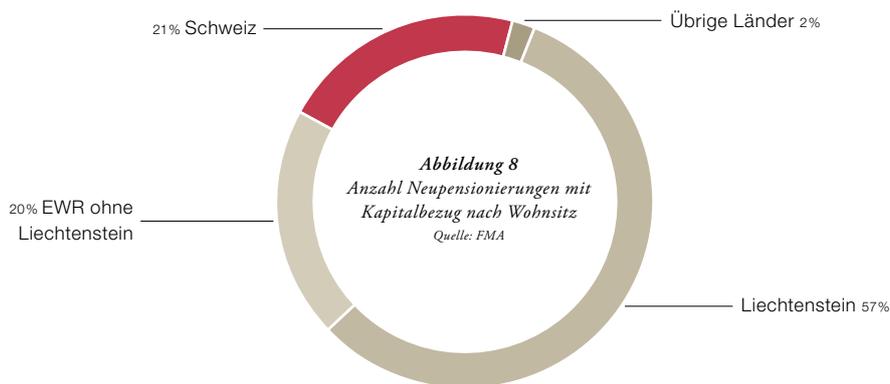
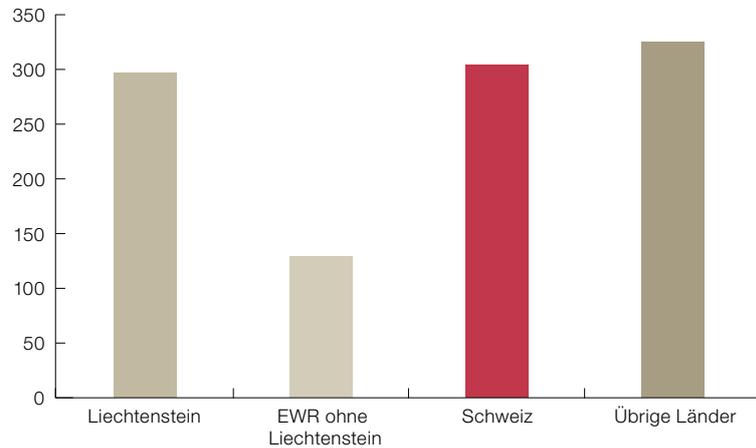


Abbildung 9
Durchschnittliche Kapitalleistung bei Pensionierung pro Wohnsitzland (in 1000 CHF)
Quelle: FMA

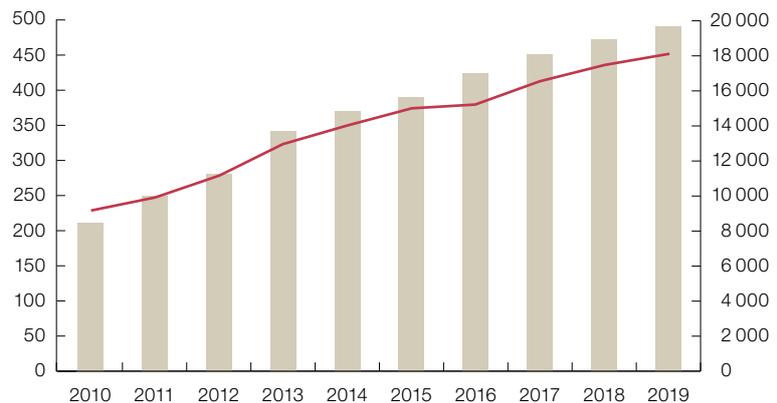


Per 31. Dezember 2019 existierten 18 043 Freizügigkeitskonti mit einem verwalteten Kapital von insgesamt CHF 490,1 Mio. Die durchschnittliche Höhe der Freizügigkeitsleistung belief sich im vergangenen

Jahr auf CHF 27 164. Während die Anzahl der Freizügigkeitskonti seit 2010 um 107% gestiegen ist, erhöhte sich das auf Freizügigkeitskonti verwaltete Kapital im selben Zeitraum um ca. 133%.

■ Auf Freizügigkeitskonti verwaltetes Kapital (Mio. CHF) (linke Skala)
— Anzahl Freizügigkeitskonti (rechte Skala)

Abbildung 10
Anzahl der Freizügigkeitskonti und auf Freizügigkeitskonten verwaltetes Kapital
Quelle: FMA



Kennzahlen zur finanziellen Lage

Zur Beurteilung der finanziellen Lage einer Vorsorgeeinrichtung ist der Deckungsgrad eine wichtige Kennzahl. Der Deckungsgrad entspricht dem Verhältnis zwischen dem Nettovermögen der Vorsorgeeinrichtung und dem gesamten Vorsorgekapital (inkl. den technischen Rückstellungen). Liegt er bei zumindest 100%, so können zum Stichtag sämtliche eingegangenen Verpflichtungen seitens der Vorsorgeeinrichtung erfüllt werden. Liegt der Deckungsgrad unter 100%, spricht man von einer Unterdeckung und es müssen Finanzierungs- bzw. Sanierungsmassnahmen eingeleitet werden, welche die betroffene Vorsorgeeinrichtung zusammen mit dem Pensionsversicherungsexperten unter der Aufsicht der FMA erarbeitet.

Die Entwicklung des Deckungsgrads seit 2007 gibt ein aussagekräftiges Bild der Markttereignisse während der globalen Finanzkrise 2008 und der Erholungsphase in den Folgejahren. Der mittlere Deckungsgrad fiel von 106,8% im Jahr 2007 auf 98,9% im Jahr 2008. In den Folgejahren hat er sich angesichts höherer Anlageerträge wieder stabilisiert, sodass sich bis zum Jahresende 2017 der mittlere, gleichgewichtete Deckungsgrad (Median) bis auf 111,1% erholte. Die ungünstigen Entwicklungen des Jahres 2018 auf den Kapitalmärkten führten wiederum zu einer Konsolidierung des Deckungsgrades, welche durch das anlagestarke Jahr 2019 mehr als kompensiert wurde. Per Ende 2019 verzeichnet man daher einen durchschnittlichen Deckungsgrad von 113,5%. Seit Beginn der Aufzeichnung im Jahr 2007 stellt dieser Wert das Allzeithoch dar. Aufgrund der Corona-Krise und den Turbulenzen an den Finanzmärkten sind die Deckungsgrade im Frühjahr 2020 gesunken, haben sich aber anschliessend bis Mitte

Jahr wiederum zumindest teilweise erholt, so dass sich die Deckungsgrade im Vergleich zu Ende 2019 auf einem leicht tieferen Niveau befinden.

Aus dieser Mehrjahresbetrachtung heraus ist weder ein signifikanter Positiv- noch Negativtrend zu erkennen. Vielmehr lässt sich daraus eine Seitwärtsbewegung mit einer relativ beschränkten Bandbreite ableiten. Diese Differenzen sind in erster Linie auf die Volatilitäten in den Anlageergebnissen zurückzuführen. Erfreuliche Beobachtungen sind, dass zum einen die Bandbreite zwischen den Vorsorgeeinrichtungen seit 2014 nur noch rund der Hälfte der Jahre davor entspricht. Zum anderen sind seitdem keine prekären Ausreisser unterhalb von 90% zu verzeichnen. Beide Faktoren weisen auf eine weitere Stabilisierung des Marktes im Bereich der betrieblichen Personalvorsorge hin. Eine der grossen Herausforderungen ist, in einem womöglich andauernden Niedrigzinsumfeld eine angemessene sowie sichere Rendite zu erwirtschaften, welche dem Deckungsgrad auch langfristig Stabilität verleiht. Per Ende 2019 weist lediglich eine Vorsorgeeinrichtung eine Unterdeckung auf (Deckungsgrad: 97,9%), der höchste Deckungsgrad beläuft sich auf 125,3%. Gerade aufgrund der Corona-Krise bleibt die Problematik mit dem Niedrigzinsumfeld weiter bestehen, und eine rasche Erholung scheint weniger wahrscheinlich.

Vorsorgeeinrichtungen weisen Verpflichtungen in Form von Alters- und Risikoleistungen aus. Diese werden durch Beiträge und Einlagen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sowie durch Vermögenserträge finanziert. Vermögenserträge spielen eine wichtige Rolle und bestimmen die Rentenhöhe massgeblich mit. Auf der anderen Seite implizieren Vermögenserträge, dass Vorsorgeeinrichtungen Kapitalmarktrisiken eingehen. Die Anlagepolitik der Vorsorgeeinrichtungen erfolgt dabei auf Basis von internen Richtlinien, die für die Anlage des Vermö-

■ Bandbreite
◆ Median



Abbildung 11
Mittlerer Deckungsgrad
(Gesamtverteilung und Median; in %)
Quelle: FMA

gens nach den Erfordernissen der Sicherheit, Mischung und Streuung, Risikoverteilung, Werthaltigkeit, Gewinnerzielung und Rendite aufgestellt werden. Die internen Richtlinien müssen den diesbezüglichen Bestimmungen des BPVG und der dazugehörigen Verordnung entsprechen.

Die gleichgewichtete Anlageallokation zeigt im Mehrjahresvergleich, dass der Trend der Jahre vor 2019, eine Verschiebung bei den wichtigsten Anlagegruppen von den Obligationen hin zu den Aktien, bestä-

tigt wurde. Hauptursache dafür ist, dass der Marktwert der Aktien aufgrund der positiven Performance wesentlich gestiegen war. Per Ende 2019 lag der Anteil der in Obligationen investierten Mittel bei 38,1% (Vorjahr 40,5%), jener der in Aktien investierten Mittel bei 31,5% (Vorjahr 28,6%). Der Anteil der Immobilien stieg mit 13,8% im Vergleich zum Vorjahr (12,3%) leicht an und liegt über dem 10-Jahres-Mittelwert von 11,8%. Hingegen haben die Investitionen in alternative Anlagen 2019 leicht von 10,3% auf 9,7% abgenommen.

■ Anlagen beim Arbeitgeber
■ Alternative Anlagen
■ Immobilien
■ Aktien und ähnliche Wertschriften
■ Obligationen
■ Forderungen auf festen Geldbetrag
■ Liquide Mittel/ Geldmarktanlagen

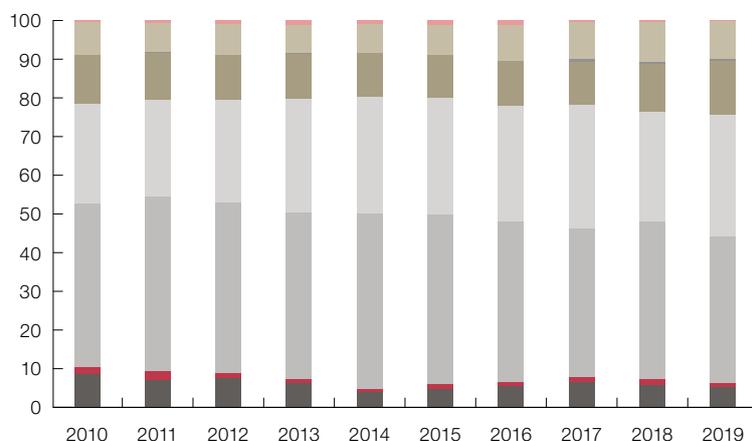


Abbildung 12
Anlageallokation
(gleichgewichtet in %)
Quelle: FMA

KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN

Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein

Aufgrund des überaus guten Anlagejahres erzielten alle Vorsorgeeinrichtungen ein positives Anlageergebnis. Der Median lag bei ca. 10,0%. Die erfolgreichste Vorsorgeeinrichtung erzielte eine Rendite von 20,8%. Beide Zahlen, Median- und Maximalrendite, stellen das Allzeithoch seit Beginn der Aufzeichnungen im Jahr 2007 dar. Der schlechteste

Wert ist mit 5,3% zu verzeichnen. Der Anteil der in Fremdwährung gehaltenen Aktiva vor Währungsabsicherung ist gegenüber dem Vorjahr nahezu gleich geblieben und beträgt per Ende 2019 39,8%. Durch Währungsabsicherungen reduzieren die Vorsorgeeinrichtungen die Risikoexposition gegenüber Währungskursschwankungen.

— Maximum
■ Mittelwert (Median)
— Minimum



Abbildung 13
Durchschnittliche Anlagerendite
(gleichgewichtet in %)
Quelle: FMA

Die Hauptkomponente der Passiven einer Vorsorgeeinrichtung stellt das Deckungskapital dar. Das Deckungskapital gibt an, wie viel Kapital versicherungstechnisch vorhanden sein muss, damit die Vorsorgeverpflichtungen erfüllt werden können. Das Deckungskapital umfasst das Vorsorgekapital der aktiv Versicherten, das Vorsorgekapital der Rentner und die versicherungstechnischen Rückstellungen. Per Ende 2019 beträgt das gesamte Deckungskapital CHF 6,57 Mrd. Davon entfallen 67,7% auf das Vorsorgekapital der aktiv Versicherten und 29,7% auf das Vorsorgekapital der Rentenbezüger. Per Ende 2019 halten die Sammelstiftungen 56,6% des Deckungskapitals. Der Anteil bleibt gegenüber dem Vorjahr unverändert (2018: 56,6%).

Das Vorsorgekapital der aktiv Versicherten und der Rentner wird jährlich verzinst. Die Zinsgutschriften finanzieren einen wesentlichen Teil der Altersleistungen und bestimmen entsprechend das Vorsorge-niveau mit. Praktisch alle aktiv Versicherten (über 96%) sind nach dem Prinzip des Beitragsprimats versichert. Die Verzinsung ihres Sparkapitals ist im Jahr 2019 gegenüber dem Vorjahr deutlich gestiegen. Im Durchschnitt ist den Versicherten ein Jahreszins von 2,6% auf ihr Sparkapital gutgeschrieben worden, während es im Vorjahr 1,0% war. Dieser wesentliche Anstieg ist in erster Linie auf die positiven Anlage-ergebnisse zurückzuführen. Gemessen an der doch deutlich gestiegenen Anlagerendite von durchschnittlich -4,2% im Jahr 2018 auf 10,0% im Jahr 2019, fällt der Anstieg der durchschnittlichen Zinsgutschrift auf das Sparkapital angemessen aus. Der die Zins-

■ Technische Rückstellungen
■ Rentner
■ Aktive Versicherte

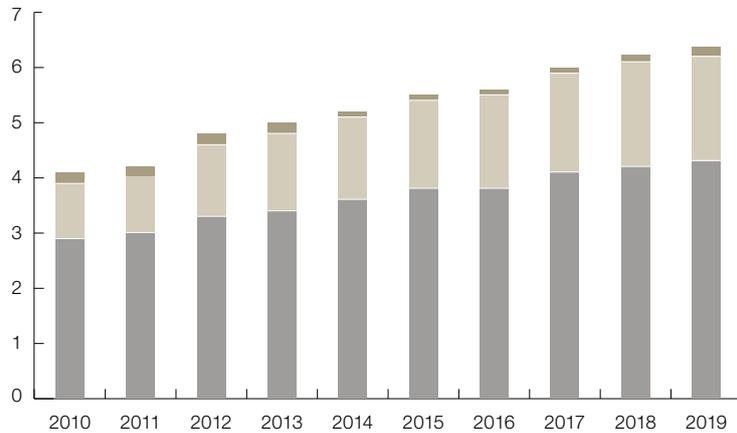


Abbildung 14
Zusammensetzung des
Deckungskapitals (Mrd. CHF)
Quelle: FMA

gutschrift übersteigende Teil der erzielten Anlage-
rendite wird fast ausschliesslich für die Äufnung der
notwendigen Wertschwankungsreserve verwendet.
Es ist davon auszugehen, dass die Stiftungsrate ent-

schieden haben, den wesentlichen Teil der Rendite
den durch das negative Jahr 2018 angeschlagenen
Wertschwankungsreserven zuzuführen.

■ Bandbreite
◆ Median

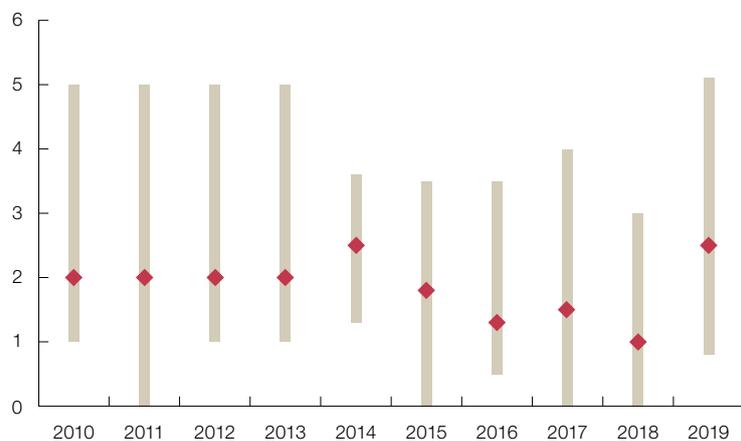


Abbildung 15
Zinssatz Vorsorgekapital
aktive Versicherte
(Bandbreite und Median; in %)
Quelle: FMA

Die niedrigere durchschnittliche Rendite und demo-
graphische Veränderungen, wie z.B. die stetige Erhö-
hung der Lebenserwartung, haben erhebliche Aus-
wirkungen auf den Rentenumwandlungssatz. Der
Rentenumwandlungssatz ist die Grösse, mit welcher
das Alterskapital in eine Rente umgewandelt wird.

Beispielsweise bedeutet ein Rentenumwandlungssatz
von 6%, dass bei einem Alterskapital von CHF 100 000
die jährliche Rente CHF 6000 beträgt. In der Ten-
denz sind die Rentenumwandlungssätze in den ver-
gangenen Jahren stetig gesunken. Der mittlere Ren-
tenumwandlungssatz liegt im Jahr 2019 bei 5,8%

KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN

Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein

und damit deutlich niedriger als noch 2010 (6,6%). Im Vergleich zum Vorjahr (5,8%) ist nur auf der zweiten Nachkommastelle ein Unterschied zu erken-

nen. Unverändert im Vergleich zum Vorjahr sind das Minimum mit 5,0%, als auch das Maximum mit 7,0%.

■ Bandbreite
◆ Median

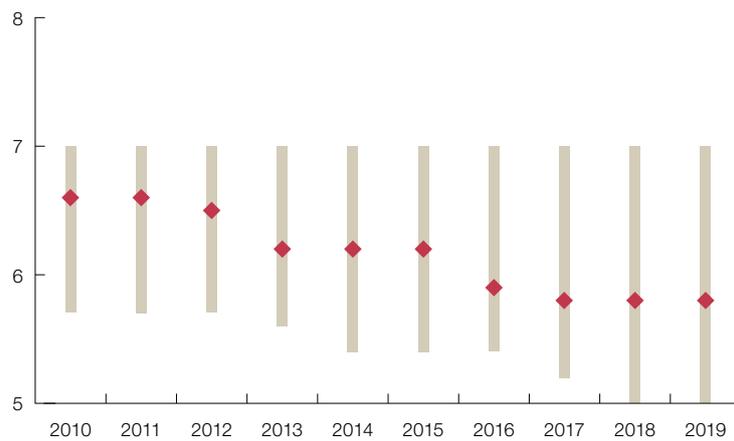


Abbildung 16
Rentenumwandlungssatz
(Bandbreite und Median; in %)
Quelle: FMA

KENNZAHLEN UND ENTWICKLUNGEN

Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein

«REFORMEN HABEN
EINEN STEINIGEN WEG
ZU BESCHREITEN»

INTERVIEW MIT PROF. DR. MARC HÜRZELER

Prof. Dr. Marc Hürzeler studierte an der Universität Basel Rechtswissenschaften und doktorierte anschliessend mit der Dissertation «Invaliditätsproblematiken in der beruflichen Vorsorge». Nach Tätigkeiten im Rechtsdienst und verschiedenen Führungsfunktionen in der Versicherungswirtschaft wurde er 2011 als Professor für Sozialversicherungsrecht an die Universität Luzern berufen. Seine Habilitation erfolgte an der Universität Luzern für Sozialversicherungs-, Privatversicherungs- und Haftpflichtrecht. Marc Hürzeler ist Inhaber einer Beratungsgesellschaft, deren Tätigkeitsschwerpunkte in der Erstellung von Rechtsgutachten in der beruflichen Vorsorge und dem übrigen Sozialversicherungs- und Privatversicherungsrecht sowie der rechtlichen Begleitung von Vorsorgeeinrichtungen und Versicherungsunternehmen liegt.



Der Ruf nach Reformen in der beruflichen Vorsorge in der Schweiz verstummt nicht, obschon das Bild der Deckungsgrade sowohl in der Schweiz als auch in Liechtenstein nicht darauf hindeutet, dass es den Kassen schlecht geht. Wie schätzen Sie die aktuelle Lage ein?

Prof. Dr. iur. Marc Hürzeler: Die Deckungsgrade vieler autonomer und teilautonomer Vorsorgeeinrichtungen haben sich gerade in diesem Jahr zum ersten Mal seit längerem wieder unter 100% bewegt. Wenngleich sich vor allem eine Erholung auf den Kapitalmärkten diesbezüglich wieder korrigierend ausgewirkt hat, darf der Deckungsgrad nicht als einziger Indikator der Lage beigezogen werden. Der Deckungsgrad ist notwendigerweise stets eine Momentaufnahme und ermöglicht keine Aussagen über zukünftige Entwicklungen. Die Berechtigung des Rufs nach Reformen darf also nicht – oder zumindest nicht nur – vom derzeitigen Deckungsgrad der Vorsorgeeinrichtungen abhängig gemacht werden, zumal Reformen – wie auch die letzten Jahre gezeigt haben – einen steinigen Weg zu beschreiten haben und nicht von heute auf morgen umgesetzt werden können.

Die Entwicklung des technischen Zinssatzes in den vergangenen Jahren (Swisscanto Studie) zeigt deutlich gegen unten. Welche Auswirkungen auf die Vorsorgeeinrichtungen sind diesbezüglich zu erwarten?

Der technische Zinssatz ist vor allem bestimmend für die Ermittlung der notwendigen Rückstellungen für künftige Rentenleistungen. Die Senkung des technischen Zinssatzes belastet deshalb die Rückstellungen und drückt auf den Deckungsgrad. Dies reduziert ferner das Renditepotential für aktiv versicherte Personen und führt ausserdem dazu, dass die Umwandlungssätze gesenkt werden müssen. Das Abstellen auf einen den tatsächlichen Gegebenheiten angemessenen technischen Zinssatz erscheint mir

daher gerade heute als zentrale Führungsaufgabe in den Vorsorgeeinrichtungen.

In Liechtenstein obliegt es den Vorsorgeeinrichtungen, den für sie richtigen Umwandlungssatz im Reglement festzusetzen. Sie sind nur bezüglich der Senkungsstärke gesetzlich eingeschränkt, d.h. eine Senkung darf jährlich nicht mehr als 2% Auswirkung auf die zukünftige Rente des Versicherten haben. Wie beurteilen Sie dieses System, welches dem Anschein nach flexibler ist als in der Schweiz?

Die in Art. 5 BPVV getroffene Lösung ist aus Sicht eines Schweizer BVG-Juristen eine kopernikanische Wende in der beruflichen Vorsorge. Der Verzicht auf einen gesetzlich vorgeschriebenen Mindestumwandlungssatz manifestiert das Vertrauen in die Zuverlässigkeit der Vorsorgeeinrichtungen und die Selbstregulierung des Vorsorgemarktes. Es handelt sich bei näherer Betrachtung jedoch um ein System, das den Vorsorgeeinrichtungen nur dem Anschein nach eine hohe Flexibilität einräumt. Freilich ist diese tatsächlich durch die Vorgabe, dass die Leistungsreduktion jährlich nicht mehr als 2% betragen darf, eingeschränkt. Dennoch beurteile ich die liechtensteinerische Lösung als überwiegend positiv. Die Beschränkung der zulässigen Reduktion pro Jahr verschafft Rechtssicherheit für die versicherten Personen, dennoch aber auch eine auf längere Perspektive ausgerichtete Handlungsmöglichkeit der Vorsorgeeinrichtungen. Die Praxis zeigt jedoch, dass der Spielraum gemäss Art. 5 Abs. 4 BPVV bislang von den Vorsorgeeinrichtungen nicht ausgeschöpft wurde, die Überprüfung dieser quantitativen Restriktion aber mit einem erheblichen Aufwand für die Aufsichtsbehörde und Vorsorgeeinrichtung verbunden ist. Es müsste somit abgewogen werden, ob die Einschränkung gemäss Art. 5 Abs. 4 BPVV zu Gunsten einer Verschlankeung der administrativen Prozesse aufgegeben werden dürfte, ohne damit die Rechtssicherheit der

Versicherten zu gefährden. Umgekehrt könnte aber gerade auch der Umstand das Vertrauen in die berufliche Vorsorge stärken, dass den Vorsorgeeinrichtungen eine autonome und den Umständen angemessene Ausgestaltung der Vorsorge gelingt. Nicht zuletzt würde das Risiko unsachgemässer Umwandlungssatzsenkungen durch die Vorgabe gemäss Art. 5 Abs. 3 BPVV, wonach die Umwandlung des Altersguthabens in eine Rente nach anerkannten technischen Grundlagen zu erfolgen hat, minimiert. Die Verpflichtung der Vorsorgeeinrichtungen, die Senkung des Umwandlungssatzes mindestens zwölf Monate im Voraus schriftlich anzukündigen, vermag jedoch zu überzeugen. Damit ist für eine Mindestübergangsregelung gesorgt, die eine Vorsorgeplanung in diesem Rahmen zulässt.

Wie beurteilen Sie im Gegenzug das Schweizer System mit obligatorischen und überobligatorischen Leistungen?

Ein gesetzlich vorgeschriebener Mindestumwandlungssatz vermittelt vielen Versicherten in erster Linie das Gefühl von Sicherheit. Ordnet der Gesetzgeber eine technische Materie und dringt die Auffassung durch, dass die Ordnungsfunktion des Gesetzgebers unabdingbar ist, wird eine Abkehr von diesem Modell schwierig. Das Schweizer System ist seit Inkrafttreten des BVG vom Zusammenspiel der obligatorischen und überobligatorischen beruflichen Vorsorge geprägt. Das Inkrafttreten des BVG wäre undenkbar gewesen, wäre nicht die Liberalität der vorobligatorischen Vorsorge zumindest teilweise aufrechterhalten worden. Gerade bei den Leistungen und dem Umwandlungssatz im Besonderen zeigt sich aber auch vermehrt, dass das Nebeneinander von Obligatorium und Überobligatorium bei nicht mit der Materie vertrauten Versicherten zu schwer nachvollziehbaren Resultaten führt. Ein Blick auf die Rechtsprechung des schweizerischen Bundesgerichts bestätigt dies insofern, als die Anzahl der Urteile, die sich mit dem



© Claus Pfisterer

sogenannten Anrechnungsprinzip zu befassen hatten, in den vergangenen 15 Jahren stark zugenommen hat. Die Einführung umhüllender Umwandlungssätze und Zinsen, zuweilen sogar die Umsetzung des Anrechnungsprinzips, indem auch die aus dem obligatorischen BVG-Altersguthaben abgeleiteten Leistungen nicht mehr nach den gesetzlichen, sondern nach reglementarischen Parametern bemessen werden, ist die notwendige Reaktion der Vorsorgeeinrichtungen auf verzögerte Gesetzgebungsprozesse. Die überobligatorische berufliche Vorsorge läuft damit zunehmend Gefahr, zur Finanzierungsgrundlage der obligatorischen beruflichen Vorsorge zu werden. Dies ist in zweierlei Hinsicht bedauerlich: Zum einen geht damit die eigentliche Funktion der überobligatorischen beruflichen Vorsorge, nämlich die Ergänzung

des Obligatoriums, teilweise verloren. Zum anderen setzt sich ein System mit sehr starken Anrechnungsmechanismen dem Risiko aus, als intransparent in Verruf zu geraten. Das Schweizer System mit obligatorischen und überobligatorischen Leistungen muss deshalb meines Erachtens kontrovers beurteilt werden. Denjenigen Versicherten, die aus sozialen Gründen auf einen besonderen Schutz angewiesen sind, leistet das Obligatorium gute Dienste. Vielen versicherten Personen aber, die sich hinsichtlich ihres Einkommens oberhalb oder knapp oberhalb der gesetzlichen Vorsorge bewegen, bringt ein dualistisches System, wie es in der Schweiz gilt, häufig nicht die gewünschten Vorteile ein.

2018 lag der durchschnittliche Umwandlungssatz über alle Kassen hinweg in der Schweiz bei 5,73% (Mittelwert bei Männern im Rücktrittsalter von 65 Jahren). Der Wert liegt in der Schweiz erstmals mehr als ein Prozentpunkt unter dem gesetzlichen Minimum und ein Ende der Senkung ist nicht in Sicht. Wie schätzen Sie die zukünftige Entwicklung ein?

Auch in der näheren Zukunft dürfte mit weiteren Reduktionen der Umwandlungssätze zu rechnen sein. Die Vorsorgeeinrichtungen und ihre Organe haben die Verpflichtung, die Tragfähigkeit der beruflichen Vorsorge aufrechtzuerhalten, weshalb es unabdingbar ist, den Umwandlungssatz den realen Gegebenheiten anzupassen. Umgekehrt bringt dies aber auch mit sich, dass Umwandlungssatzreduktionen nicht über die tatsächlichen Gegebenheiten hinausgehen sollten. Namentlich Umwandlungssatzreduktionen, die bloss auf Vorrat erfolgen, sollten folglich vermieden werden. Gerade hier kann das in Liechtenstein geltende Modell seine Stärke zeigen: Reaktionen auf Veränderungen können durch die Vorsorgeeinrichtungen innerhalb gewisser Grenzen vorgenommen werden, ohne langwierige und hinsichtlich ihres Ausgangs oftmals offene Gesetzgebungsprozesse abwarten zu müssen.

Sehen Sie einen Endpunkt der notwendigen Senkungen der Umwandlungssätze?

Bei einer Umwandlungssatzsenkung muss die jüngere Generation etwas weniger für die Pensionierungsverluste beisteuern. Negativ ist sie allerdings für jene Versicherte, welche demnächst in Rente gehen. Die Senkung des Umwandlungssatzes führt zwangsweise zu einer Reduktion der Rentenleistungen.

Welche Möglichkeiten haben Vorsorgeeinrichtungen, um die Altersleistungen zu stabilisieren?

Senkungen des Umwandlungssatzes sind stets Eingriffe, welche sich für Versicherte, die kurz vor dem Rentenbezug stehen, gravierend auswirken. Die Planung einer angemessenen Altersvorsorge ist in den vergangenen Jahren für die Versicherten schwieriger geworden, da gerade kurzfristige Umwandlungssatzreduktionen eine anderweitige Abfederung – z. B. in Form von Lebensversicherungen – weitgehend verunmöglichen. Die Vorsorgeeinrichtungen, die sehr wohl ein berechtigtes Interesse daran haben, den Umwandlungssatz den statistischen Vorgaben anzunähern, sollten deshalb vor allem darauf hinwirken, Rechtssicherheit zu schaffen. Nicht nur in Bezug auf Umwandlungssatzsenkungen, sondern hinsichtlich aller Veränderungen in den Leistungsparametern, die für die Versicherten nachteilig wirken, sollten daher sowohl die Vorsorgeeinrichtungen in ihrem autonomen Regelungsbereich als auch der Gesetzgeber darauf bedacht sein, angemessene Übergangsregelungen vorzusehen. Dies mag nicht immer im Sinne einer raschen Reaktion auf Veränderungen sein, die Vorsorgeplanung ist aber für den einzelnen Versicherten von einer derart hohen Bedeutung, dass seinem Interesse genügend Rechnung zu tragen ist. Zeigt die Vorsorgeeinrichtung eine Umwandlungssatzreduktion rechtzeitig an und macht auch transparent, dass die Massnahme kontinuierlich, im Rahmen einer tragfähigen Übergangsregelung, umgesetzt wird, leistet sie einen wesentlichen Beitrag zum Ver-

trauen in das System. Angemessene Übergangsregelungen leisten also einen Beitrag zur Stabilisierung des Gesamtsystems der beruflichen Vorsorge, freilich aber nicht zur Stabilisierung der Leistungen im Einzelfall. Die Vorsorgeeinrichtungen haben die Möglichkeit, die Altersleistungen zu stabilisieren, indem sie auf diejenigen Leistungsparameter bestmöglich Einfluss nehmen, die nicht ausschliesslich von demographischen Veränderungen abhängig sind, z.B. indem sie zusätzliche Sparmöglichkeiten eröffnen, das reglementarische Rentenalter und den Altersrücktritt flexibel ausgestalten, Einkaufsmöglichkeiten schaffen und für eine bestmögliche Kapitalrendite sorgen. Eine wichtige Aufgabe der Vorsorgeeinrichtung zur Stabilisierung der Altersleistungen ist es denn auch, die Versicherten über die offenstehenden Möglichkeiten der Leistungsverbesserung zu informieren. Die Vorsorgeeinrichtungen können dabei keinesfalls den versicherten Personen die Verantwortung gänzlich abnehmen, eine rechtzeitige und bestmögliche Vorsorgeplanung an die Hand zu nehmen, sie können aber zur erforderlichen Sensibilisierung beitragen.

Liechtenstein hat in der Reform der Altersvorsorge 2016 bereits einige Massnahmen umgesetzt. Um zukünftige Entwicklungen besser berücksichtigen zu können hat die Regierung gemäss Art. 25 bis AHVG mindestens alle fünf Jahre eine versicherungstechnische Prüfung des Vermögens der AHV über einen 20 Jahre vorausschauenden Zeitraum erstellen zu lassen. Die Regierung hat 2018 nicht nur ein Gutachten in Auftrag gegeben, welches diese gesetzliche Forderung erfüllt, sondern zusätzlich zur aktuellen Gesetzeslage auch exemplarisch

die Szenarien «Erhöhung Rentenalter», «Erhöhung (AHV) Beitragssatz», «Erhöhung Staatsbeitrag» und eine Kombination dieser drei Szenarien prüfen lassen (Versicherungstechnisches Gutachten der Libera AG vom 19. November 2019 (BuA Nr.138/2019⁴)). Grob zusammengefasst ergibt das Gutachten, dass ohne eine Erhöhung des Rentenalters auf 66 Jahre für die Jahrgänge 1963 und jünger, einer Erhöhung des Beitragssatzes von 8,1 auf 8,4 Prozent ab 2024 und einem um 10 Millionen Franken erhöhten Staatsbeitrag ab 2020 das im AHV-Gesetz festgeschriebene Ziel nicht zu erreichen sein wird. Eine Erhöhung des AHV-Rentenalters würde direkt in das BPVG einfließen und hätte damit auch in der betrieblichen Vorsorge eine Verlängerung der Erwerbstätigkeit zur Folge. Wie beurteilen Sie die Notwendigkeit weiterer Reformen der Altersvorsorge in Liechtenstein?

Die Altersvorsorge zeichnet sich wie kaum ein anderes Rechtsgebiet durch ihre ständige Reformbedürftigkeit aus. Die im versicherungstechnischen Gutachten der Libera AG unterbreiteten Massnahmenvorschläge zeigen keine hohe zeitliche Dringlichkeit auf, sind aber meines Erachtens ernst zu nehmen.

Mit der Corona-Pandemie ist die Reform der Altersvorsorge in der Schweiz etwas in Verzug geraten. Wie schätzen Sie die Realisierungschancen ein?

Die Realisierungschancen abzuschätzen, wage ich nicht. Obschon die Corona-Pandemie zu Verzögerungen in diesem Dossier führen kann, vertraue ich hinsichtlich der nunmehr hängigen Reform auf die Weisheit des Volksmundes: Gut Ding will Weile haben.

⁴ Bericht und Antrag der Regierung an den Landtag des Fürstentums Liechtenstein betreffend das versicherungstechnische Gutachten 2019 für die AHV zu finden unter: <https://bua.regierung.li/bua/default.aspx?nr=138&year=2019&backurl=modus%3dnr%26filter1%3d2019>

VERGLEICH
RENTEN-
UMWANDLUNGS-
SATZSENKUNG
LIECHTENSTEIN –
SCHWEIZ

Obschon die betriebliche Altersvorsorge in Liechtenstein auf dem schweizerischen Vorbild BVG fusst, gibt es doch einige Unterschiede in den Systemen, unter anderem im Umgang mit dem Rentenumwandlungssatz. Nachfolgend zeigt sich, dass gerade hier die Systeme nicht auf demselben Prinzip basieren.

Liechtenstein

In Liechtenstein gibt es nur eine obligatorische Versicherung.⁵ Zwar können weitergehende Leistungen als die gesetzlich vorgegebenen versichert werden, das angesparte Alterskapital wird indessen nicht wie in der Schweiz in Kapital aus obligatorischer und überobligatorischer Leistung unterteilt. Stattdessen gibt es nur ein Alterskapital, welches mit einem reglementarisch festgelegten Rentenumwandlungssatz (Art. 5 BPVV) in eine Rente umgewandelt wird. Dieser Rentenumwandlungssatz kann durch die jeweilige Vorsorgeeinrichtung individuell festgesetzt und muss im Reglement festgehalten werden. Um eine gewisse Transparenz und Kontinuität für die Versicherten zu gewährleisten, wurde jedoch die Senkung des Umwandlungssatzes eingeschränkt. So muss eine Senkung der anwartschaftlichen Leistungen den Versicherten mindestens zwölf Monate im Voraus schriftlich mitgeteilt werden und darf pro Jahr nicht mehr als 2% der Rente betragen.

Schweiz

In der Schweiz gibt es nicht nur ein Alterskapital, sondern das Kapital wird geteilt in einen Anteil aus obligatorischer Vorsorge⁶ und einen Anteil aus überobligatorischer Vorsorge. Diese beiden Alterskapitalien können zu unterschiedlichen Umwandlungssätzen in eine Rente umgewandelt werden. Neben dem gesetzlich festgelegten Umwandlungssatz von 6,8% für die obligatorische Vorsorge gibt es damit auch die Möglichkeit, einen Umwandlungssatz für die überobligatorische Vorsorge festzulegen. Die meisten Vorsorgeeinrichtungen, welche eine überobligatorische Vorsorge anbieten, wenden dabei einen umhüllenden Umwandlungssatz an, d.h. einen Umwandlungssatz, der für beide angesparten Altersguthaben Verwendung findet. Solange das Ergebnis des umhüllenden Umwandlungssatzes, d.h. die daraus resultierende Rente höher liegt als die Rente, die sich aufgrund der 6,8% auf dem obligatorischen Guthaben ergibt, ist ein solches Vorgehen zulässig. Der umhüllende Umwandlungssatz kann unter Berücksichtigung der gesetzlichen Mindestleistung durch die Vorsorgeeinrichtung frei festgelegt werden.

5 *Obligatorische Vorsorge: versicherter Lohn von CHF 13 920.00 bis CHF 83 520.00*

6 *Obligatorische Vorsorge: koordinierter Lohn von CHF 24 885.00 bis CHF 85 320.00*

Obschon die Systeme in Bezug auf die Äufnung des Altersguthabens unterschiedlich sind, kann der Umwandlungssatz sowohl in Liechtenstein als auch in der Schweiz (nur im Überobligatorium) relativ frei festgesetzt werden. Gleichwohl unterliegt der Umwandlungssatz einer gewissen Starrheit. Die Gründe hierzu sind gewiss vielfältig. Einerseits führt die Rechtslage zu einer gewissen Einschränkung, andererseits spielen sicherlich der Markt sowie die paritätische Zusammensetzung der Stiftungsräte eine erhebliche Rolle. Obschon der Umwandlungssatz systembedingt eng mit dem technischen Zins verknüpft ist, folgt dessen Entwicklung indessen nicht

der Senkung des technischen Zinses in den letzten Jahren. Der technische Zins sank in Liechtenstein während der letzten sechs Jahre von vormals 3,0% (Median 2014) auf 2,0% (Median 2019).

Die Entwicklung der mit dem Vorsorgekapital gewichteten Umwandlungssätze in den letzten sechs Jahren zeigt, dass die Umwandlungssätze durchschnittlich um 0,8% von Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen bzw. um 1,4% von firmeneigenen Vorsorgeeinrichtungen gesenkt wurden. Der durchschnittliche Umwandlungssatz liegt in Liechtenstein bei 5,8%, die Spannweite reicht von 5% bis 7%.

- Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen
- Gesamtmarkt
- Firmeneigene Vorsorgeeinrichtungen

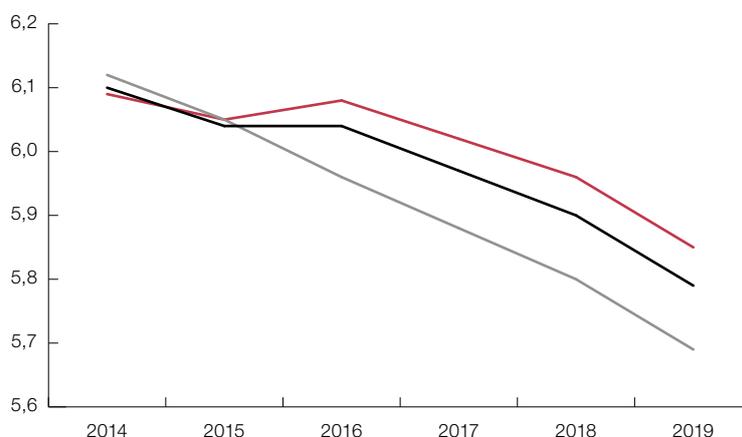


Abbildung 17
Gewichteter durchschnittlicher Umwandlungssatz im Alter 65 (in %)
Quelle: FMA

Dies zeigt, dass sich die Sammeleinrichtungen in Bezug auf die Umwandlungssatzsenkung träger bewegen. Ein tatsächlicher Druck, den Umwandlungssatz zu senken, ist nicht feststellbar. Für die Begründung dieses Verhaltens gibt es einige mögliche Erklärungsansätze. Einerseits spielt der Markt und die Konkurrenz unter den Sammeleinrichtungen sicherlich eine erhebliche Rolle. Andererseits ist auch der Einfluss der durchschnittlichen Kapitalbezugsquote von über

50% nicht zu vernachlässigen. Durch den Kapitalbezug wird weniger Kapital mittels Umwandlungssatz in eine Rente umgewandelt. Dieser Umstand reduziert zwar die Anzahl der laufenden und zukünftigen Renten, jedoch sollte dieses Argument keinesfalls herangezogen werden, um den trägen Senkungsprozess des Umwandlungssatzes zu begründen. Des Weiteren muss berücksichtigt werden, dass sich der durchschnittliche Deckungsgrad der Vorsorgeein-

richtungen per Ende 2019 auf einem Allzeithoch⁷ befindet und die Verzinsung respektive die erzielten Renditen trotz Langzeittiefzinsen relativ hoch ausgefallen sind (Rendite 2019: durchschnittlich 10,0%⁸). Allerdings zeigen die durch die Corona-Krise herbeigeführten Turbulenzen an den Finanzmärkten, dass sich die Situation schnell ändern kann. Zudem scheint aufgrund der jüngsten Entwicklungen im Jahr 2020 eine rasche Erholung der Zinsen weniger wahrscheinlich.

Über den gesamten Markt zeigt sich eine ähnlich verzögerte Entwicklung der Umwandlungssätze in der Schweiz. Insbesondere sanken in der Schweiz die Umwandlungssätze von firmeneigenen Vorsorgeeinrichtungen ebenfalls stärker als diejenigen der Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen.

Obschon in der Schweiz der Umwandlungssatz für die obligatorische Vorsorge gesetzlich festgelegt wurde, behelfen sich die Vorsorgeeinrichtungen mit der Senkungsmöglichkeit in der überobligatorischen Vorsorge. Um beim umhüllenden Umwandlungssatz einen angemessenen Senkungsprozess zu erzielen, sind die Vorsorgeeinrichtungen in der Schweiz

gezwungen, den Umwandlungssatz im Überobligatorium schneller und in grösseren Schritten zu senken. Dabei spielt der Anteil des überobligatorischen Kapitals eine zentrale Rolle: Je grösser dieser ist, desto geringer muss die Umwandlungssatzreduktion im Überobligatorium ausfallen, um den gewünschten Effekt auf den umhüllenden Umwandlungssatz zu erzielen. Je kleiner andererseits der Anteil des überobligatorischen Kapitals ist, desto stärker muss der überobligatorische Umwandlungssatz gesenkt werden und desto grösser ist der Umverteilungseffekt vom überobligatorischen zum obligatorischen Kapital.

Die Zukunft wird zeigen, wie stark sich die Umwandlungssätze verändern werden. Es ist indessen noch nicht absehbar, wann der eingeleitete Senkungsprozess zum Stillstand kommen wird.

⁷ Siehe Kennzahlen und Entwicklungen der betrieblichen Personalvorsorge, S. 14f.

⁸ Siehe Kennzahlen und Entwicklungen der betrieblichen Personalvorsorge, S. 16.

AUSWIRKUNGEN
DER COVID-19-
PANDEMIE AUF DIE
LIECHTENSTEINISCHEN
PENSIONSKASSEN

Die Corona-Krise hat das Vorsorgesystem auf den Prüfstand gestellt. So geht die Covid-19-Pandemie auch an den liechtensteinischen Vorsorgeeinrichtungen nicht spurlos vorbei und die längerfristigen Auswirkungen werden sich erst später klar abzeichnen. Nach dem Börsencrash von Anfang März 2020 brachen auch die Deckungsgrade der Vorsorgeeinrichtungen ein, im Schnitt um etwa 10%. Neben den Auswirkungen auf die finanzielle Lage war auch die Verwaltung vor neue Herausforderungen gestellt.

Das Anlagejahr 2019 war für die Pensionskassen erfreulich, so dass sie mit einer finanziell soliden Ausgangslage ins neue Jahr gestartet sind. Der durchschnittliche Deckungsgrad per 31. Dezember 2019 betrug 113,5%. Aufgrund der guten Anlageergebnisse von 2019 konnten die Vorsorgeeinrichtungen auch ihre Wertschwankungsreserven wieder öffnen, so dass die durchschnittliche Wertschwankungsreserve 13,5% betrug. Aufgrund der Turbulenzen an den Finanzmärkten im ersten Quartal wurden letztere jedoch beinahe wieder aufgebraucht. Der Deckungsgrad einiger Pensionskassen befand sich sogar kurzzeitig nahe oder teilweise unter der 100%-Marke. Mittlerweile haben sich die Deckungsgrade – mit einer Ausnahme – wieder erholt und lagen Ende Juni bei durchschnittlich 105,0%. Die Kursverluste haben einen Teil der Rendite von 2019 zunichte gemacht, doch die Märkte stabilisierten sich überraschend schnell. Die Vorsorgeeinrichtungen hielten trotz der ausserordentlichen Situation weitestgehend an ihren Anlagestrategien fest und die Portfolios waren so aufgestellt, dass sie dem Marktstress weitestgehend standhielten. Die Anlagestrategien der Pensionskassen sind insbesondere aufgrund der langfristigen Verbindlichkeiten langfristig, risikobewusst und auf Kontinuität ausgelegt, daher stellen relativ kurzfristige Schwankungen an den Finanzmärkten kein grosses Problem dar. Die Vorsorgeeinrichtungen waren auch nicht gezwungen, aufgrund von Liquiditätsengpässen Anlagen zu liquidieren. Nachdem die Cashflows in der Regel gut planbar sind, sind

Liquiditätsschwierigkeiten aktuell noch kein Thema. Dies könnte sich im Laufe der Pandemie jedoch ändern, falls die Beitragsausstände zunehmen. Zurzeit ist noch nicht abschätzbar, wie sich die liechtensteinischen Arbeitgeber von der Pandemie erholen werden. Zudem lassen sich die Konsequenzen der massiven Eingriffe in das Wirtschaftsgeschehen zur Eindämmung des Virus noch nicht abschätzen, sowohl national wie international.

Neben finanziellen sahen sich die Pensionskassen auch mit operativen Herausforderungen konfrontiert. So musste die Aufrechterhaltung des Betriebs sichergestellt werden. Dazu haben die Pensionskassen grösstenteils auf Home-Office sowie Split-Office umgestellt und Stiftungsratssitzungen wurden per Videokonferenz durchgeführt sowie Entscheide auf dem Zirkularweg gefällt. Dadurch konnten sowohl das Tagesgeschäft als auch die Jahresberichterstattung ohne grössere Probleme aufrechterhalten werden.

Die grösste Herausforderung für die Vorsorgeeinrichtungen bleibt aber weiterhin die längerfristige Rentensicherung. Die langfristig tiefen Zinsen, der kontinuierliche Rückgang des technischen Zinssatzes und die nach wie vor zunehmende Lebenserwartung führen zu stetig sinkenden Umwandlungssätzen. Hinsichtlich der tiefen Zinsen zeigt sich seit Beginn der Corona-Krise, dass eine rasche Erholung der Zinsen weniger wahrscheinlich ist und dass sich das Zinsumfeld in Richtung eines «lower for longer»-

AUSWIRKUNGEN DER COVID-19-PANDEMIE

Betriebliche Personalvorsorge in Liechtenstein

Szenarios bewegt. Das überdurchschnittliche Anlagejahr 2019 führte deutlich vor Augen, wie stark die Verzinsung bei den aktiv Versicherten von der Performance abhängt und das Jahr 2020 zeigte, wie schnell sich ein gewisser Risikopuffer wieder in Luft auflösen kann. Zudem ist die Corona-Krise weiterhin präsent und noch nicht überstanden. Aktuell ist nicht absehbar, wie lange die Krise andauern wird. Das System der beruflichen Vorsorge hat sich in seiner bisherigen Geschichte jedoch als solide erwiesen.

Herausgeber und Redaktion
Finanzmarktaufsicht Liechtenstein
Landstrasse 109
Postfach 279
9490 Vaduz
Liechtenstein

Telefon +423 2367373
Fax +423 2367374

info@fma-li.li
www.fma-li.li

Konzept und Gestaltung
Leone Ming Est., Markenagentur, Schaan

Fotografie
Vorwort: Roland Körner
Interview: Claus Pfisterer