

Systemreform

# Die Niederlande setzen auf das Beitragsprinzip ohne Garantien

Während in der Schweiz im Parlament zäh um die BVG-Reform gerungen wird und die diskutierten Anpassungen voraussichtlich keine grundlegenden Änderungen des Systems nach sich ziehen, bereiten sich die Niederlande aktuell auf einen grossen Schritt vor. Ob die Reform gelingt, ist noch offen.

Die Reform der beruflichen Vorsorge in den Niederlanden ist für die Schweiz von besonderem Interesse, da das niederländische (Quasi-)Obligatorium ebenfalls im Kapitaldeckungsverfahren aufgebaut ist und mit verschiedenen Garantien auf der Leistungsseite bisher konzeptionell nahe an der Ausgestaltung der Schweizer 2. Säule liegt.

Die aktuell rund 200 Pensionskassen in den Niederlanden verwalten ein Vermögen von ca. 1.7 Billionen Euro. In den letzten 15 Jahren reduzierte sich die Anzahl der Pensionskassen von ca. 700 auf aktuell ca. 200, davon sind etwa 140 Unternehmenspensionskassen und 60 Branchenpensionskassen.<sup>1</sup>

## Vorbildliches Obligatorium?

Die Niederlande werden oft als Vorbild bezüglich beruflicher Vorsorge präsentiert (z. B. klassiert auf Platz zwei von 44 im Mercer CFA Institute Global Pension Index 2022).<sup>2</sup> Im internationalen Vergleich ist die Abdeckung mit etwa 90 % der Berufstätigen sehr hoch. Die durchschnittlich angestrebte Ersatzquote nach Pensionierung liegt bei 70 % des letzten Einkommens. Die 1. Säule in den Niederlanden zahlt mit Rentenzahlungen zwischen 15 000 und 18 000 Euro

jährlich hingegen geringere Renten als die AHV in der Schweiz.

## Sinkende Deckungsgrade und veraltetes System

Seit dem Jahr 2000 kämpfen niederländische Pensionskassen mit sinkenden Renditen und der Finanzmarkt-Volatilität. In der Folge gingen die Deckungsgrade vieler Pensionskassen zurück, was in den Niederlanden direkt Einfluss auf die ausbezahlten Leistungen hat. Im Unterschied zur Schweiz muss nämlich eine niederländische Pensionskasse ihre Leistungen kürzen, wenn der Deckungsgrad unter 90 % fällt. Zum Beispiel ordnete im Jahr 2012 die niederländische Zentralbank (DNB) als zuständige Aufsichtsbehörde an, dass insgesamt 66 Pensionskassen ihre Auszahlungen kürzen mussten.

Das niederländische Pensions-Design ist grösstenteils schon über 50 Jahre alt. Das aktuelle System passt auch nicht mehr zum heutigen Arbeitsmarkt: Stellenwechsel oder der Schritt in die Selbstständigkeit können zu Ungleichbehandlungen führen, da aktuell in jungen Jahren mit hohen Beiträgen die älteren Generationen subventioniert werden. Später kann aber je nach Karriereverlauf nicht mehr von den hohen Beiträgen der Jungen profitiert werden.

## Reform mit ehrgeizigem Zeitplan

Angesichts dieser Ausgangslage hat die niederländische Regierung nach vie-



**Samuel Neukomm**

Director,

Experte für berufliche Vorsorge SKPE,  
WTW

<sup>1</sup> Peter Zanella: «Spicken beim Klassenbesten», das niederländische Vorsorgesystem, SPV 05/18, Seite 46.

<sup>2</sup> Die Schweiz erreichte 2021 und 2022 jeweils Rang 11, siehe Artikel Quinz, Seite 33.

len Jahren der Diskussion im Juni 2019 einen Gesetzesentwurf für eine umfassende Reform des Pensionskassensystems vorgelegt.<sup>3</sup>

Bei noch immer andauernden parlamentarischen Diskussionen wird aktuell davon ausgegangen, dass der Systemwechsel am 1. Juli 2023 starten und nach einer vierjährigen Übergangsperiode abgeschlossen wird.

### **Beitragsprimatpläne analog 1e**

Die Reform sieht einen kompletten Systemwechsel vor, vom jetzigen System, das teilweise noch hohe Leistungsgarantien enthält, zu einem Defined-Contribution-System. Defined-Contribution (DC)-Pläne entsprechen konzeptionell den in der Schweiz bekannten 1e-Plänen für Lohnanteile über 132 300 Franken. Der Beitragssatz soll im neuen System maximal 30% der pensionspflichtigen Gehaltsanteile betragen. Zu etwa einem Drittel wird er vom Arbeitnehmer und zu zwei Dritteln von der Firma finanziert.

### **Gewinner und Verlierer der Reform**

Wie bei jeder Systemumstellung gibt es auch mit der geplanten Reform auf individueller Ebene Gewinner und Verlierer. Diejenigen, die durch die Systemumstellung schlechter dastehen werden, profitieren von einem Kompensationsmechanismus. Dieser erfolgt teilweise über steuerliche Effekte, zu einem grösseren Teil jedoch über die Firmen.

Insbesondere benötigt aber das neue System weniger Kapitalpolster als bisher, da einerseits keine feste Rentenhöhe mehr existiert und andererseits stärker auf das Risikoprofil des einzelnen Versicherten abgestellt wird.

Dabei wird es zwei Arten von DC-Plänen geben: Kollektive DC-Pläne, bei denen das oberste Organ das Anlagerisiko an die Altersstruktur aller Versicherten anpasst, und individuelle DC-Pläne, bei dem das Risikoprofil individuell vom Versicherten gewählt werden kann. Im

langjährigen Durchschnitt erhofft man sich ein höheres Rentenniveau, weil die Flexibilisierung der Kapitalanlage zu höheren erwarteten Renditen führen soll.

Die Versichertenkommunikation ist bereits angelaufen, insbesondere für die variablen Renten, deren Höhe sich an den Ergebnissen der Kapitalanlagen orientiert, um frühzeitig für das Thema zu sensibilisieren.

### **Technisch anspruchsvoll**

Es wird davon ausgegangen, dass nicht alle Pensionskassen den schwierigen Systemwechsel durchführen wollen und es zu einer weiteren Konsolidierung unter den niederländischen Pensionskas-sen kommt. Diese hatte allerdings aufgrund der zunehmend höheren Governance-Anforderungen und des steigenden Kostendrucks schon vor längerer Zeit eingesetzt.

### **Folgt die Schweiz?**

Die Frage ist, ob auch andere Länder mit ähnlichen Reformen folgen. Schliesslich sind eine zunehmende Lebenserwartung und ein immer noch relativ niedriges Zinsniveau kein Alleinstellungsmerkmal der Niederlande. Daher beobachtet man auch in der Schweiz genau, was in Sachen Renten in den Niederlanden passiert.

Die etwas höheren Leistungen aus der 1. Säule in der Schweiz vermögen den Druck noch ein wenig tiefer zu halten. Es stellt sich aber auch hier die Frage, ob langfristig die Risiken nicht auch in einem DC-System weiter individualisiert werden sollen, anstatt diese langfristig sozialisieren zu müssen.

Schliesslich wird dies jedoch in der Schweiz eine Frage des politischen Willens und der Entscheidungsprozesse sein. Mit der aktuellen Salamitaktik, immer nur einen kleinen Schritt in eine Richtung zu machen, verbunden mit teuren und komplizierten Übergangsbestim-mungen, sind die Chancen auf einen grösseren Schritt, wie ihn die Nieder-lande vorsehen, eher gering.

Es bleibt also abzuwarten, ob die Niederlande in Sachen berufliche Vor-sorge für die Schweiz zum Vorreiter wer-den. ▶

<sup>3</sup> Das Unterhaus hat am 22. Dezember 2022 definitiv zugestimmt, das Oberhaus hat das Geschäft im Januar wieder aufgenommen. Die Entscheidung steht noch aus.

## **TAKE AWAYS**

- Die berufliche Vorsorge in den Niederlanden gilt als vorbildlich, weil sie fast alle Arbeitnehmenden erfasst und mit den Renten eine vergleichsweise hohe Ersatzquote produziert.
- Trotzdem kämpft das kapitalgedeckte System mit den ähnlichen Herausforderungen wie die Schweiz: höhere Lebenserwartung, magere Zinsen, Unterdeckung und ein veränderter Arbeitsmarkt.
- In den Niederlanden wird ein radikaler Systemwechsel der beruflichen Vorsorge geplant, weg von einem Rentenwesen mit Leistungsgarantien hin zu angelsächsischen DC-Plänen, die in der Schweiz als 1e-Pläne bekannt sind.
- Die Reform dürfte die Konsolidierung, die in den Niederlanden viel weiter fortgeschritten ist als in der Schweiz, weiter verstärken.

### **Die wichtigsten Änderungen der Reform:**

- Alle neuen Leistungsdefinitionen müssen auf DC-Basis (Defined Contribution) erfolgen.
- Alle Altersgruppen werden denselben Prozentsatz in die berufliche Vorsorge einzahlen.
- Variable Renten, die sich an den Erträgen der Kapitalmarktanlagen orientieren.