

# Positionspapier

## «For a strong Swiss workforce»

c/o Kaufmännischer Verband Schweiz  
Reitergasse 9  
Postfach  
CH-8027 Zürich

*info@die-plattform.ch*  
*die-plattform.ch*

Zürich, 11. Januar 2022

## Soziale Sicherheit | Reform der Altersvorsorge

In der Schweiz besteht ein engmaschiges Netz von Sozialversicherungen, welches Berufsleuten bei Erwerbsausfall oder Aufgabe der Erwerbstätigkeit durch Pensionierung einen weitreichenden finanziellen Schutz bietet. Eine Reform der Altersvorsorge ist dringend notwendig, um auch den Ansprüchen der kommenden Generationen gerecht zu werden.

[die-plattform.ch/reform-altersvorsorge](https://die-plattform.ch/reform-altersvorsorge)

### Forderung

Die plattform appelliert an die Politik, eine Reform der Altersvorsorge zu verabschieden, die der demographischen Entwicklung und den Ansprüchen aller Erwerbstätigen – insbesondere Teilzeiterwerbenden und Frauen – Rechnung trägt. Es darf keine Klientelpolitik zu Lasten der kommenden Generationen gemacht werden.

### Kernargument

Der demographische Wandel und ein verändertes Zinsumfeld setzen die Vorsorgewerke in der Schweiz massiv unter Druck und verlangen nach nachhaltigen Reformen, die sowohl den Bedürfnissen der heutigen Beitragszahler wie auch denen der künftigen Generationen gerecht werden. Angesichts des nun drohenden Scheiterns effektiver Reformen ist es umso wichtiger Klartext zu reden und Fakt von Wunschenken zu unterscheiden.

## Analyse

Die Schweizer Altersvorsorgewerke erwarten im Moment trübe finanzielle Aussichten. Ohne zeitnahe Massnahmen gibt es zu wenig Geld in der AHV und die Pensionskassen müssen weiterhin auf eine starke Umverteilung setzen, um auch die Ansprüche der kommenden Rentner-Generationen erfüllen zu können.

Nach der Abstimmungsniederlage der Reform Altersvorsorge 2020 vom 24. September 2017 berief Bundesrat Berset einen Roundtable zum weiteren Vorgehen in der Reform der Altersvorsorge ein. Die Plattform vertrat dabei die Ansicht, dass eine Aufteilung der Reform nach Vorsorgegefäss nicht wünschenswert sei. Erstens besteht sowohl in der ersten wie auch der zweiten Säule dringender Reformbedarf. Zweitens können durch die Aufspaltung Kompensationsmechanismen kaum zum Tragen kommen. Diese innerhalb der Säulen zu suchen, führt dazu, dass das eigentliche Ziel, die finanzielle Sanierung, beeinträchtigt wird. Diese Forderung wird jetzt, vier Jahre nach dem Roundtable und dem drohenden Scheitern der Reformen, wieder laut.

Das EDI hat die Reform trotzdem aufgesplittet. Für die Reform der AHV wurde ein neuer Vorschlag ausgearbeitet, für die BVG-Reform wurden vier Dachverbände der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretung (SGB, Travail.Suisse, SAV, Gewerbeverband) mit der Ausarbeitung eines Vorschlags beauftragt. Die Vernehmlassungsvorlage AHV21 lag ein Jahr später vor, der Vorschlag der Sozialpartner zum BVG im Sommer 2019. Die Botschaft des Bundesrats zur AHV21 wurde am 28. August 2019 publiziert, die zur BVG-Reform am 25. November 2020. Die Reform AHV21 wurde in der Wintersession 2021 in der Schlussabstimmung vom Parlament verabschiedet. Anschliessend wurde das Referendum von den Gewerkschaften und Links-Grünen-Parteien ergriffen. Die BVG-Reform kommt 2022 nach dem Nationalrat in den Ständerat.

## 1-Alters- und Hinterlassenenversicherung AHV

Um die Unterdeckung der AHV zu stoppen, schlug der Bundesrat mit der Vorlage AHV 21 ähnliche Massnahmen wie bei der Reform Altersvorsorge 2020 vor: Die schrittweise Angleichung des Referenzalters für Frauen auf 65 Jahre und eine Erhöhung der Mehrwertsteuer (0.7%). Dazu kam ein flexibler Altersrücktritt, verbunden mit Anreizen zur Arbeit über das Referenzalter hinaus. Damit sollte die Finanzierung der AHV bis 2030 gesichert werden. Auf der Kostenseite sah der Bundesrat Ausgleichsmassnahmen für Frauen von neun Übergangsjahrgängen vor, sowie ein erleichterter Vorbezug der Rente ab 62.

Die vom Parlament verabschiedete Reform der AHV unterscheidet sich in einigen Punkten vom Vorschlag des Bundesrats. Es gibt nun etwas weniger Anreize zur Frühpensionierung, vor allem für Männer. Dafür sind die Ausgleichsmassnahmen für die Übergangsjahrgänge der Frauen gestiegen. Das Parlament hat eine Kürzung der Karenzfrist für Hilflosenentschädigung zugunsten Pensionierter gekürzt und die Sparmöglichkeit nach dem Referenzalter durch einen möglichen Verzicht auf den Freibetrag bei Arbeit ab 65 Jahren erhöht.

Unter dem Strich sind die Ausgaben für das Vorsorgewerk bis 2030 etwas gesunken und die Einnahmen etwas gestiegen. Bei den Ergänzungsleistungen wurden die Ausgaben hingegen etwas weniger reduziert. Die Erhöhung der Mehrwertsteuer bei (CHF 1.369 Mia.) trägt weitaus am meisten zur Stabilisierung der AHV bis 2030 bei. Die Reformmassnahmen bei den Versicherten belaufen sich hingegen auf knapp CHF 660 Mio. inklusive der Kosten für die Ausgleichsmassnahmen für die Frauen.

Nichtsdestotrotz ist die Reform schon vor ihrer Verabschiedung durch das Parlament unter Beschuss geraten. Ein linkes Bündnis von Gewerkschaften, SP und Grüne haben Anfang 2022 das Referendum gegen die Reform der Altersvorsorge ergriffen («Nicht auf dem Buckel der Frauen»), welches voraussichtlich im September 2022 an die Urnen kommt. Gleichzeitig wurden

Volksinitiativen von Links und Rechts angekündigt, welche sich dafür einsetzen, dass allfällige SNB-Gewinne anstatt an die Kantone, direkt in die AHV fliessen sollen.

**Die Plattform unterstützt die Reformvorlage des Parlaments.**



## Argumentarium

- Die AHV braucht eine finanzielle Stabilisierung aufgrund des Umlageverfahrens: Nur noch 2.5 Erwerbstätige finanzieren mittlerweile eine Rentnerin. Bei der Einführung der AHV waren es noch 6.5. Die Finanzierung muss also angepasst werden. Je mehr Leute einzahlen, desto besser für die AHV. Die Junge Generation soll nicht die Zeche zahlen für die Versäumnisse der Babyboomer.
- Eine Vergrösserung der Erwerbsbevölkerung durch (z.B. steuerliche) Anreize für Zweitverdiener oder längere Erwerbstätigkeit reduziert den Altersabhängigkeitsquotienten der Schweiz und sichert die Vorsorgewerke. Vor allem bei den Frauen ist das Potenzial gross.
- Frauen sind in der AHV im Moment bevorzugt. Sie zahlen weniger ein und erhalten mehr als (gutverdienende) Männer. Gerade bei einer traditionellen Rollenverteilung in der Familie wirkt sich die AHV im Alter stabilisierend auf die finanzielle Situation der Frauen aus. Der Gender-Pension-Gap entsteht ausschliesslich wegen der Situation in der zweiten und dritten Säule. Dies aufgrund der durch die traditionelle Rollenverteilung geringeren Erwerbstätigkeit von Frauen. Sie machen nach der Familiengründung oft Erwerbspausen oder arbeiten Teilzeit.
- Keine der Gender-Lücken (Pension-, Pay- und Care-Gap) lassen sich über die AHV-Reform lösen. Das kann nur über eine höhere Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen, eine Reform der zweiten und dritten Säule, griffigere Massnahmen bei Verletzung der Lohngleichheit oder Massnahmen wie Betreuungsgutschriften in die zweite Säule für Eltern, die Betreuungsaufgaben übernehmen, geschehen.
- Die Mitgliederumfrage der Plattform Verbände im Rahmen der Empfehlungen für Altersmanagement (vgl. *Positionspapier ältere Arbeitnehmende*) hat gezeigt, dass die jüngere Generation fest damit rechnet, über das jetzige Referenzalter hinaus zu arbeiten. Die berechtigten Ängste der kommenden Generationen sollen gemindert werden, indem die jetzigen Beitragszahler attraktive Optionen zur Weiterbeschäftigung erhalten. Gleichzeitig müssen auch die Arbeitgebende für das Thema sensibilisiert werden (vgl. *Leitfaden Altersmanagement*).
- Nicht alle können oder wollen länger arbeiten. Vor allem Personen in un- oder tieferqualifizierten Jobs oder körperlich anstrengenden Tätigkeiten sind schon früher nicht mehr in der Lage gleich viel zu arbeiten. Dieser Tatsache muss Rechnung getragen werden, auch wenn sie in der vorliegenden Reform keinen Eingang gefunden hat. Die Plattform plädiert für die Berücksichtigung der erhöhten Belastung in gewissen Tätigkeiten und Branchen, wie zum Beispiel im Baunebengewerbe und Branchen in denen Schichtbetrieb verbreitet ist, wie in der Produktion oder in Pflegeberufen (z.B. Ausweitung des Modells FAR Bauhauptgewerbe). Auch die Berücksichtigung von Erwerbsjahren, statt Lebensalter, ist eine mögliche Option.
- Im heutigen Umlagesystem wird das Geld für die Finanzierung der AHV von den Beitragszahlern erhoben. Das reicht nun aufgrund der demographischen Entwicklung und des fixen Rentenalters nicht mehr aus. Es braucht andere Finanzierungsquellen. Eine Zusatzfinanzierung über den Konsum (Mehrwertsteuer) würde alle beteiligen – auch die kaufkräftigen Babyboomer.

## 2-Berufliche Vorsorge BVG

Im Anschluss an die Abstimmung vom 24. September 2017 zur Reform der Altersvorsorge 2020 hat der Bundesrat die Reform der ersten und zweiten Säule getrennt und die Ausarbeitung der Reform der zweiten Säule an vier nationale Dachorganisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber delegiert. Im Juli 2019 präsentierten die beiden Gewerkschaften Travail.Suisse und Schweizer Gewerkschaftsbund (SGB) gemeinsam mit dem Schweizer Arbeitgeberverband (SAV) einen Kompromissvorschlag für die Reform der zweiten Säule. Der Bundesrat übernahm diesen Vorschlag in seiner Botschaft Ende 2020. Dieser Vorschlag wurde im Nationalrat in der Wintersession angepasst und kommt 2022 in den Ständerat.

Dieser sogenannte Sozialpartnerkompromiss basiert auf einer Senkung des Mindestumwandlungssatzes, verbunden mit Rentenzuschläge für alle künftigen Rentner und einer Finanzierung dieser Massnahmen über Lohnprozente. Damit würde verstärkt ein Umlagesystem in der zweiten Säule geschaffen. Personen mit niedrigem Einkommen und ältere Arbeitnehmende würden jedoch von zusätzlichen Massnahmen (Senkung Koordinationsabzug resp. Anpassung Altersgutschriften) profitieren. Damit würden zu den 0.4% Lohnprozenten für die AHV, , zusätzlich 0.5% Lohnprozente für die Finanzierung des Leistungserhalts in der zweiten Säule anfallen. Neben fixen Rentenzuschlägen für eine Übergangsgeneration, würde es künftig dem Bundesrat überlassen sein, die Höhe der Rentenzuschläge jährlich zu fixieren.

Schon während der Vernehmlassung haben sich verschiedene Alternativvorschläge zu demjenigen der Sozialpartner abgezeichnet. Die plattform hat sich zum grössten Teil hinter den Vorschlag einer Allianz von Arbeitgeber-, Berufs- und Fachverbänden (Allianz Mittelweg) gestellt. Im Gegensatz zum Vorschlag der drei Sozialpartner, soll es keinen Eingriff in das 3-Säulen-Modell geben, weniger Umverteilung innerhalb der zweiten Säule und keine unbefristeten Rentenzuschläge nach dem Giesskannenprinzip.

**Die plattform unterstützt eine Senkung des Umwandlungssatzes und Massnahmen zur Verbesserung der Situation von Teilzeit- und Mehrfachbeschäftigten. Sie fordert die weitgehende Abschaffung des Koordinationsabzugs, eine Glättung der Pensionskassengutschriften sowie den Erhalt des Leistungsniveaus über vorhandene Rückstellungen und Kapitalaufstockungen der einzelnen Pensionskassen. Darüber hinaus sollen die technischen Parameter (Umwandlungssatz und Mindestzinssatz) entpolitisiert und eine Senkung der Eintrittsschwelle ins BVG geprüft werden. Die Fristen für eine Übergangsgeneration sollen zudem so kurz wie möglich gehalten werden.**

Angesichts dieser Position hat sich die plattform zusammen mit den anderen Verbänden der Allianz Mittelweg (Pensionskassenverband ASIP, zahlreiche Arbeitgeberverbände usw.) für eine Anpassung des Sozialpartner-/Bundesratsvorschlags im Parlament eingesetzt. Diese Forderungen haben sich grösstenteils durchgesetzt. Anpassungsbedarf gibt es noch bei den Massnahmen für die Übergangsgeneration, welche 2022 im Ständerat zur Diskussion stehen. Auch setzt sich die plattform weiterhin für eine Verbindung der beiden Reformen ein. Nur so kann die besondere Situation der Frauen auch vollumfänglich betrachtet werden.

## Variantenvergleich BVG-Reform

– Parameter	– Aktuell	– Bundesratsmodell	– Nationalratsmodell
– Mindestumwandlungssatz	– 6.8 Prozent	– 6 Prozent	– 6 Prozent
– Koordinationsabzug	– 21'510.00 CHF	– 12'548.00 CHF	– 12'548.00 CHF
– Eintrittsschwelle	– 21'510.00 CHF	– 21'510.00 CHF	– 12'548.00 CHF
– Altersgutschriften			
• 20 - 24 Jahre	– 0 Prozent	– 0 Prozent	– 9 Prozent
• 25 - 34 Jahre	– 7 Prozent	– 9 Prozent	– 9 Prozent
• 35 - 44 Jahre	– 10 Prozent	– 9 Prozent	– 9 Prozent
• 45 - 54 Jahre	– 15 Prozent	– 14 Prozent	– 14 Prozent
• 55 - 64 Jahre	– 18 Prozent	– 14 Prozent	– 14 Prozent
– Rentenzuschlag	–	– Variabel: 100.00 bis 200.00 CHF / p.m. für die ersten 15 J.	– 200.00 / 150.00 / 100.00 CHF / p.m. (5J-Schritte) – Anrechnung Überobligatorium
– Übergangsgeneration	–	– unbefristet	– 15 Jahre
– Finanzierung	–	– Lohnbeitrag AHV 0.5 Prozent	– Rückstellungen & SiFO (0.15%)
– Kosten Rentenzuschläge p.a.	–	– 1.7 Mrd. CHF	– 800 Mio. CHF
– Sonstiges	–	–	– (freiwillige) Verbesserung Mehrfachbeschäftigte und Selbständige

## Argumentarium

- Das Pensionskassenguthaben gleicht einem Sparschwein. Man erhält zurück was man eingezahlt hat. Im jetzigen Tiefzinsumfeld gibt es auch keine echte Erhöhung des Guthabens durch Zinsen. Trotzdem wird sowohl der Zinssatz als auch die lebenslang ausbezahlte Rente (Umwandlungssatz) durch die Politik festgelegt. Bei höheren Zinsen kann das demographische Defizit (die Rente muss länger reichen) etwas ausgeglichen werden. Jetzt müssen Aktive und überobligatorisch Versicherte dieses Ungleichgewicht berappen, um die unrealistischen Konditionen zu erfüllen.
- Pensionskassen würden von einer Senkung des Umwandlungssatzes profitieren. Deshalb soll nur die allfällige Differenz der tatsächlichen Be- und Entlastung pro versicherte Person durch den Sicherheitsfonds berechnet und ausgezahlt werden. Bezahlt werden kann das über den bisherigen Zuschuss für ungünstige Altersstrukturen (0.15%), welcher bereits von diesem Gedanken der Solidarität unter den Pensionskassen getragen wird. Mit dieser Anpassung werden nicht einfach Gewinne individualisiert und Verluste kollektiviert.
- Um die Planungssicherheit zu gewährleisten, müssen Kompensationsmassnahmen an eine Übergangsgeneration fair ausfallen – sie haben keine Zeit mehr, um ihr Sparguthaben wesentlich zu verbessern.
- Bei niedrigen Einkommen, durch Teilzeit, niedrigeren Löhnen oder vermehrt auch Mehrfachbeschäftigung bei neuen Arbeitsformen, ist die BVG-Rente aufgrund der jetzigen gesetzlichen Bestimmungen zum Koordinationsabzug und der Eintrittsschwelle unzureichend. Eine Senkung dieser Parameter erhöht das Sparguthaben und kommt tieferen Einkommen im Alter zugute.
- Die jetzige Staffelung der Altersgutschriften und das späte Eintrittsalter führt zu einer Verteuerung von älteren Arbeitnehmenden.

- Ein Umlageverfahren in beiden Säulen, wie beim Vorschlag der Sozialpartner, würde aufgrund des demographischen Wandels zu weiteren Finanzierungsschwierigkeiten führen. Eine Reform soll auch für künftige Generationen nachhaltig gestaltet sein. Eine Anhebung des Rentenalters für Mann und Frau, flexible und attraktive Altersrücktrittsmöglichkeiten sowie eine geschlechts- und zivilstandunabhängige Ausgestaltung der Sozialversicherungen sind dabei unabdingbar.
- Der Unterschied im Leistungsniveau zwischen Männern und Frauen bei den beiden Säulen ist beachtlich: Bei der AHV beträgt der Unterschied der Leistungen 3%, aber Frauen zahlen 33% Beiträge und beziehen 56%. Bei den Leistungen BVG betrifft der Leistungsunterschied hingegen 60%. Dies vor allem wegen der Lohndifferenz, der Eintrittsschwelle, dem Koordinationsabzug und den Kapitalauszahlungen (bis 1994). Eine Trennung der Reformen beider Säulen verhindert effektive Kompensationsmassnahmen zwischen den Säulen.
- Um den Gender-Pension-Gap zu verringern, müssen Frauen mehr sparen können. Dies gelingt nur durch eine tiefere Eintrittsschwelle, einen passenden Koordinationsabzug und eine höhere Erwerbsbeteiligung.

## Engagement

Die vorgeschlagenen Reformen der Altersvorsorge von Bundesrat und Parlament nehmen etwas vom finanziellen Druck auf die Vorsorgeeinrichtungen weg. Die Reformen sind aber zu wenig nachhaltig: Viel zu wenig Beitragszahlende stehen einer stetig wachsenden Gruppe von Rentnerinnen und Rentnern gegenüber. Statt die traditionelle (und veraltete) Rollenverteilung in der Familie aufrecht erhalten zu wollen, welche Frauen den (Wieder-)einstieg in den Arbeitsmarkt klar erschwert und den Gender-Pension-Gap weiter vorantreibt, müssen wir uns dem tatsächlichen Problem stellen und die Anzahl der Beitragszahlenden gesamthaft erhöhen. Die Plattform setzt sich für eine nachhaltige finanzielle Sanierung der Altersvorsorgewerke ein. Es darf keine Klientelpolitik zu Lasten der kommenden Generationen gemacht werden.

## Kontakt | [die-plattform.ch](https://die-plattform.ch)

— Dr. Ursula Häfliger, Geschäftsführerin, T +41 44 283 45 78, [info@die-plattform.ch](mailto:info@die-plattform.ch)

### die plattform – «For a strong Swiss workforce»

Die Plattform ist die politische Allianz unabhängiger und lösungsorientierter Angestellten- und Berufsverbände. Mit über 88'000 Mitgliedern agiert sie im Interesse der Dienstleistungsberufe, in denen derzeit 80 Prozent der Erwerbstätigen tätig sind (Tendenz steigend) sowie der Wissensberufe, der am stärksten wachsenden Gruppe von Berufsleuten in der Schweiz. Sie arbeitet an innovativen Lösungen in bildungs-, sozial- und wirtschaftspolitischen Dossiers. Denn nur so können Erwerbstätige befähigt werden, ein erfülltes Berufsleben zu gestalten und ihr Potenzial über den gesamten beruflichen Werdegang hinweg zu entfalten. Starke und selbstbewusste Berufsleute sind der Grundstein für eine moderne und offene Gesellschaft.

**kaufmännischer  
verband**  
*mehr wirtschaft. für mich.*

**A** Angestellte  
Schweiz

**SWISS  
LEADERS**

**veb.ch**

**ZGP** Zürcher Gesellschaft für  
Personal-Management

Verkauf Schweiz  
Vente Suisse  
Vendita Svizzera  
**V**

**Kaderverband des öffentlichen Verkehrs KVG**  
Associazione dei quadri dei trasporti pubblici AQTP  
Association des cadres des transports publics ACTP