

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, 01. Oktober 2020

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

Forderung

Die plattform verlangt vom Bundesrat eine umfassende Strategie zur Reform der Altersvorsorge, 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 heutigen Beitragszahlern, wie auch den künftigen Generationen zugutekommen. Angesichts der Position der Gewerkschaften, welche eine Angleichung des Rentenalters von Mann und Frau, geschweige denn eine Anpassung von Referenzalter oder Umwandlungssatz an die Lebenserwartung, vehement bekämpfen, nimmt die plattform den Bundesrat in die Pflicht, eine weitreichende Reform der Altersvorsorge voranzutreiben.

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 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.

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 verabschiedet. Die Vernehmlassung zur BVG-Reform wurde Ende Mai 2020 abgeschlossen.

1-Alters- und Hinterlassenenversicherung AHV

Um die Unterdeckung der AHV zu stoppen, schlägt der Bundesrat mit der Vorlage AHV 21 ähnliche Massnahmen wie bei Reform Altersvorsorge 2020 vor: Die schrittweise Angleichung des Referenzalters für Frauen auf 65 Jahre und eine Erhöhung der Mehrwertsteuer. Dazu kommt ein flexibler Altersrücktritt, verbunden mit Anreizen zur Arbeit über das Referenzalter hinaus. Damit soll die Finanzierung der AHV bis 2030 gesichert werden.

Die Erhöhung der Mehrwertsteuer soll 1.5% betragen, mit Annahme der STAF Vorlage noch 0.7 %. Als Kompensation für die Erhöhung des Referenzalters der Frauen setzt der Bundesrat auf zeitlich begrenzte Erleichterungen für Frauen, welche zum Zeitpunkt der Gesetzesänderung in absehbarer Zeit pensioniert werden. Damit die durch die gescheiterte Altersreform 2020 verlorene Zeit wettgemacht werden kann, wird der Sanierungshorizont auf 2030 verlängert.

Als Ausgleichsmassnahme für die Erhöhung des Referenzalters für Frauen werden die Renten der Frauen mit Jahrgang 1959 bis 1967 bei einem vorzeitigen Bezug weniger stark gekürzt. Frauen mit einem Jahreseinkommen bis 56 880 Franken können ihre AHV-Rente ab 64 gar ohne Kürzung vorbeziehen. Ausserdem erhalten Frauen mit tiefem bis mittlerem Einkommen, die bis zum Referenzalter oder darüber hinaus arbeiten, eine höhere Altersrente. Die kumulierten Kosten dieser Ausgleichsmassnahmen belaufen sich im Jahr 2031 auf rund 700 Millionen Franken.

Ein weiterer wichtiger Punkt der Vorlage ist der flexible Altersrücktritt. Die Pensionierung kann ab 62 und bis 70 Jahre schrittweise erfolgen, indem ein Teil der Rente vorbezo-gen oder aufgeschoben wird. Wird die Erwerbstätigkeit über das Referenzalter hinaus fortgesetzt, kann durch die geleisteten Beiträge der Rentenbetrag erhöht werden. Ausserdem ist es möglich, die gesamte Leistung der beruflichen Vorsorge bis zum Alter von 70 Jahren aufzuschieben, auch bei Reduktion des Arbeitspensums. Allerdings werden sowohl die Abzüge bei einem Vorbezug als auch die Zuschläge bei längerem Arbeiten reduziert. Diese Anpassungen mögen versicherungsmathematisch begründet sein, aber in der Folge lohnt es sich künftig weniger, länger zu arbeiten.

Der Reformvorschlag AHV 21 wird voraussichtlich in der Wintersession 2020 ins Parlament kommen und soll 2022 in Kraft treten.

Die Plattform unterstützt die Reformvorlage, fordert aber bessere finanzielle Anreize zur Weiterarbeit über das Referenzalter hinaus.



Argumentarium

- Die Mitgliederumfrage der Plattform Verbände im Rahmen der Empfehlungen für Altersmanagement (siehe 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 Arbeitgeber für das Thema sensibilisiert werden.
- Anreize für längeres Arbeiten müssen verstärkt werden. **Rund 30% der Frauen und 9% der Männer beziehen ihre AHV-Rente vorzeitig.** Die Gründe dafür sind vielfältig (vgl. BSV 2012): Bei den Frauen überwiegen Pull-Faktoren (Mehr Freizeit, Einkommen nicht benötigt, Partner nicht mehr erwerbstätig), bei Männern eher Push-Faktoren (Gesundheit, Umstrukturierungen etc.). Allerdings ist das Verhältnis Einkommen und Frühpensionierung umgekehrt proportional: Höhere Einkommen lassen sich weniger früh pensionieren.
- **Anreize werden falsch gesetzt.** Frühpensionierungen werden noch attraktiver als jetzt. Wer heute die AHV zwei Jahre vor Erreichen des ordentlichen Rentenalters bezieht, dessen Rente wird dauerhaft um 13,6 Prozent gekürzt. Künftig soll die Kürzung nur noch 7,7 Prozent betragen, womit sich mehr Senioren eine vorzeitige Pensionierung leisten könnten. Der Bund argumentiert mit der längeren Lebenserwartung. **Gleichzeitig wird längeres Arbeiten zu wenig belohnt.** Die Zuschläge für die Arbeit über das Referenzalter hinaus werden reduziert.
- Dies deutet darauf hin, dass v.a. Männer in un- oder tieferqualifizierten Jobs schon früher nicht mehr in der Lage sind 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). Der Bundesrat soll Anstrengungen unternehmen, die Sozialpartner für dieses Thema zu sensibilisieren.
- Die OECD Empfehlungen für die Schweiz umfassen eine sofortige Erhöhung des Referenzalters 65 für beide Geschlechter. Danach soll längerfristig eine schrittweise Erhöhung, gefolgt von einer Verknüpfung mit der Lebenserwartung, ins Auge gefasst werden. Der Mindestumwandlungssatz soll reduziert werden und zu einem flexibleren technischen Parameter, der per Verordnung festgelegt wird, gemacht werden. Die nach Alter gestaffelte Zunahme der Altersgutschriften in der zweiten Säule muss abgeflacht werden. Die Möglichkeit muss bestehen, Lücken in Rentenansprüchen durch Beiträge nach dem 65. Lebensjahr zu füllen.
- **Eine Vergrößerung der Erwerbsbevölkerung durch (z.B. steuerliche) Anreize für Zweitverdiener reduziert den Altersabhängigkeitsquotienten der Schweiz und sichert die Vorsorgewerke.**

2-Berufliche Vorsorge BVG

Im Anschluss an die Abstimmung vom 24. September 2017 zur Reform Altersvorsorge 2020 hat der Bundesrat vier nationale Dachorganisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit der Ausarbeitung eines Reformvorschlags für die berufliche Vorsorge (zweite Säule) beauftragt. Ende Juni 2019 wurden die Gespräche abgeschlossen. Leider konnten sich die vier Verbände nicht auf einen gemeinsamen Vorschlag einigen. 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 Schweizer Gewerbeverband veröffentlichte am gleichen Tag einen Gegenvorschlag, der sich auf eine Senkung des Mindestumwandlungssatzes und eine Kompensation für eine Übergangsgeneration beschränkt. Die Gesetzesänderungen sollen ab 2023 in Kraft treten.

Der sogenannte Sozialpartnerkompromiss, basiert auf einer Senkung des Mindestumwandlungssatzes, verbunden mit einem Leistungserhalt für künftige 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 0.3% Lohnprozenten für die AHV, welche mit der STAF eingeführt werden, 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 dem der drei Sozialpartner abgezeichnet. So hat zum Beispiel der Pensionskassenverband ASIP ein Modell präsentiert, wie auch eine Allianz von Arbeitgeberverbänden (Allianz Mittelweg). Die beiden Vorschläge sind sehr ähnlich, unterscheiden sich aber etwas bezüglich Altersgutschriften und Umwandlungssatz. Im Gegensatz zum Vorschlag der drei Sozialpartner, soll es gemäss den Autoren keinen Eingriff in das 3-Säulen-Modell geben, keine Umverteilung innerhalb der zweiten Säule und keinen Ausgleich nach dem Giesskannenprinzip.

Die übergeordneten Ziele der BVG-Reform sind gleichgeblieben. Die Umverteilung soll durch die Reduzierung des Umwandlungssatzes etwas abgeschwächt werden. Dennoch soll das aktuelle Leistungsziel erhalten bleiben und gleichzeitig das Leistungsziel für tiefere Einkommen (Mehrfachjobs, Tieflohner, Teilzeit) erhöht werden. Zudem soll es Kompensationsmassnahmen für eine Übergangsgeneration geben.

Die plattform unterstützt eine Senkung des Umwandlungssatzes und die Aufhebung der Zuschüsse für Vorsorgeeinrichtungen. Sie fordert aber 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 BVG geprüft werden. Die Fristen für eine Übergangsgeneration sollen zudem so kurz wie möglich gehalten werden.

Da sich diese Forderungen nahe derjenigen der Allianz Mittelweg befinden, hat die plattform Anfang Jahr Gespräche mit der Allianz aufgenommen. Ziel war eine mögliche Annäherung. Mehrere Gespräche haben gezeigt, dass sich die Differenzen schliesslich nur noch auf die Staffelung der Altersgutschriften reduzieren lassen. Der Vorschlag der Allianz zum Koordinationsabzug erfüllt die Anforderungen der plattform für eine Besserstellung von tieferen Einkommen (Mehrfachjobs, Tieflohner, Teilzeit).

Es gibt also eine breit abgestützte Alternative zum Vorschlag der drei Sozialpartner.

Variantenvergleich Reform BVG

Parameter	plattform	Mittelweg	ASIP	Kompromiss Sozialpartner	BVG aktuell
Koordinationsabzug	60% des AHV Lohns maximal CHF 21'330	60% des AHV Lohns maximal CHF 21'330	60% des AHV Lohns maximal CHF 21'330	7/16 ^a CHF 12'443	7/8 ^a CHF 24'885
Eintrittsschwelle BVG	3/4 CHF 21'330	3/4 CHF 21'330	3/4 CHF 21'330	3/4 CHF 21'330	3/4 CHF 21'330
Minimal VL	3/10 ^b CHF 8'532	3/10 ^b CHF 8'532	3/10 ^b CHF 8'532	5/16 CHF 8'887	1/8 CHF 3'555
Maximal VL	2 1/4 CHF 63'990	2 1/4 CHF 63'990	2 1/4 CHF 63'990	2 9/16 CHF 72'877	2 1/8 CHF 60'435
Startalter	20	20	20	25	25
Schlussalter M/F	65	65	65	65/64	65/64
Altersgutschriften	20-39 10% 40-65 15%	20-24 9% 25-34 9% 35-44 12% 45-54 16% 55-65 16%	20-24 9% 25-34 9% 35-44 12% 45-54 16% 55-65 18%	20-24 0% 25-34 9% 35-44 9% 45-54 14% 55-65 14%	20-24 0% 25-34 7% 35-44 10% 45-54 15% 55-65 18%
Rentenzuschlag				BR bestimmt Höhe jährlich Nach 15 J. Vorher fix 200/150/100 CHF in 5-Jahresschritten	
Umwandlungssatz	6%	6%	5.80%	6%	6.80%

a) der max. AHV Rente CHF 28'440

b) Der minimale versicherte Lohn entspricht der Eintrittsschwelle minus 60% Koordinationsabzug, d.h. 40% der Eintrittsschwelle

Argumentarium

- Die plattform lehnt den Rentenzuschlag in dieser Form ab. Damit würde die systemfremde Umverteilung gesetzlich verankert. **Der Bundesrat würde zusammen mit den Sozialpartnern den Pensionskassen, wie auch beim Mindestzinssatz, einen jährlichen Rentenzuschlag vorschreiben und somit die Altersvorsorge noch mehr verpolitisieren.** Da das Ziel des Rentenzuschlags ein Leistungserhalt bei den Altersrenten ist, würden alle anderen Rahmenbedingungen ausser Acht gelassen. **Den Sozialpartnern, die auf Arbeitnehmerseite eine Minderheit der Angestellten vertreten, würde dadurch zudem noch mehr Gewicht zukommen.**
- Gerade bei niedrigen Einkommen, durch Teilzeit, niedrigeren Löhnen oder vermehrt auch Mehrfachbeschäftigung bei neuen Arbeitsformen, ist die BVG-Rente aufgrund der jetzigen gesetzlichen Bestimmungen zu Koordinationsabzug und Eintrittsschwelle unzureichend.
- Die jetzige Staffelung der Altersgutschriften und das späte Eintrittsalter führt zu einer starken Verteuerung von älteren Arbeitnehmenden.

- Ein relativer Koordinationsabzug (60% des AHV Lohns) ist gleichbedeutend zu einer Abschaffung des Koordinationsabzugs, sofern die Sparbeitragssätze um den gleichen Prozentsatz reduziert werden. Eine Abschaffung des Koordinationsabzugs mit gleichzeitiger Reduktion der Sparbeiträge stellt damit zwar die Personen im tiefen Lohnbereich gegenüber heute besser, führt aber bei den höheren Löhnen zu einer massiv tieferen Rente. Andernfalls müssten die Sparbeitragssätze stark erhöht werden. Ein relativer Koordinationsabzug in Prozent des AHV Lohns wie ihn der Mittelweg vorsieht führt im tiefen Lohnbereich genau zum gleichen Resultat wie eine Abschaffung des Koordinationsabzugs. Im höheren Lohnbereich hat er aber keine unerwünschten Nebenwirkungen und kann das bisherige Leistungsniveau einhalten.
- **Weder angesprochen noch gelöst ist das Rentenalter bei der Reform BVG.** Der SAV/Gewerkschaftsvorschlag erwähnt das Rentenalter überhaupt nicht. Es ist zu erwarten, dass die Gewerkschaften eine Angleichung des Rentenalters der Frauen, geschweige denn eine Anpassung an die Lebenserwartung, auch weiterhin vehement bekämpfen werden. Und das obwohl eine Angleichung des Referenzalters der Frauen eine grundlegende Voraussetzung für eine nachhaltige Reform der Altersvorsorge ist.
- Der **Leistungserhalt für eine Übergangsgeneration** soll stattdessen durch die **Pensionskassen** selber gewährleistet werden: durch die bei den Kassen vorhandenen Rückstellungen sowie Kapitalaufstockungen.
- Ein Umlageverfahren in beiden Säulen 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.
- Zwar sind nur 12% der BVG-Versicherten alleine im obligatorischen Bereich versichert, rund 25% der Versicherten haben aber einen geringen überobligatorischen Anteil an ihrem Altersguthaben (Begleitbericht BSV) und sind deshalb von den vorgeschlagenen Änderungen stark betroffen.
- 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% Beträge, und beziehen 56%. **Bei den Leistungen im BVG ist der Unterschied von Leistungen hingegen 60%.** Dies vor allem wegen der Lohndifferenz, der Eintrittsschwelle, dem Koordinationsabzug und den Kapitalauszahlungen (bis 1994). Eine Trennung der Reform der Säulen verhindert Kompensationsmassnahmen zwischen den Säulen.



Engagement

Die vorgeschlagenen Reformen von Bundesrat und den drei Dachverbänden auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite nehmen etwas vom finanziellen Druck auf die Vorsorgeeinrichtungen weg, die Reformen sind aber nicht nachhaltig. Viel zu wenig Beitragszahler stehen einer stetig wachsenden Gruppe von Rentnern gegenüber. Die Plattform setzt sich für eine nachhaltige finanzielle Sanierung der Altersvorsorgewerke ein. Es darf keine Klientelpolitik zu Lasten der kommenden Generationen gemacht werden.

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.

