

Vorschlag für die nächste
erfolgreiche
BVG-Reform
AIS/ASSEPRO 21. Nov. 2025

Verein «Faire Vorsorge»:

Wer ist das?

Wer ist das?

- Ist parteipolitisch unabhängig
- Arbeitet nachhaltige Reform-Vorschläge im liberalen und sozialen Sinn zur Altersvorsorge aus (1. und 2. Säule)
- Schaltet sich aktiv in die politische Diskussion zu diesen Themen ein
- Pflegt Kontakte zu Politik, Medien und weiteren interessierten Gruppen und Organisationen

Prioritäten beim Vorgehen

- Sucht Reform-Ziele primär via parlamentarische Vorstösse und parlamentarische Initiativen zu erreichen
- Sekundär können Volksinitiativen in Erwägung gezogen werden

Weitere Informationen unter www.fairevorsorge.ch

Verein «Faire Vorsorge»: was will er hauptsächlich?

- Gleichbehandlung von **allen** Aktiven und Rentnern
- Verbesserung/Erweiterung des **Sparprozesses**
- Möglichst **keine** ungeplanten/ungewollten und überholten **Umverteilungen** mehr
- Stärkung der gewollten/geplanten **Solidaritäten**
- Stärkung des **Rentenbezugs** gegenüber dem **Kapitalbezug**
- Erweiterung der **Wahlmöglichkeiten**
- **Vereinfachungen**, verbesserte **Transparenz** und **Nachvollziehbarkeit**
- Keine **Leistungseinbussen**
- Ausrichtung am **Kernauftrag** der beruflichen Vorsorge

Weitere Informationen unter www.fairevorsorge.ch

Leitlinien für die nächste Reform

1. Ausräumen/Abschaffen/Vermindern der **Geburts- und Folgefehler** im BVG
2. Besseres Abbilden neuer **Lebensformen** und Modelle im BVG
3. Einbezug der gestiegenen und wahrscheinlich weiter steigenden **Lebenserwartung**
4. Allfälligen Gegnern möglichst wenig Angriffsfläche bieten

Ziele für die nächste rasche BVG-Reform

1. **Mängel beheben und Ungerechtigkeiten beseitigen**
(z.B. Koordinationsabzug, Anwartschaften bei Alleinstehenden)
2. **Renten sichern auch bei (weiter) steigender Lebenserwartung**
(vor allem besserer Sparprozess)
3. **Bessere Lösung bei Teilzeit, Mehrfachbeschäftigung und tiefen Löhnen (nicht nur für Frauen)**
4. **Mehr Flexibilität, vor allem beim Leistungsbezug als Rente**
(auch Fehlanreize korrigieren)
5. **Nicht zu hohe Mehrkosten**

Aus dem letzten Abstimmungskampf gelernt:

1. **Senkung des Umwandlungssatzes ist diesmal kein Thema**
2. **Es darf möglichst keine Verlierer geben**
3. **«Härtefälle» sind zu vermeiden**

Das Wichtigste: Wie soll vorgegangen werden?

Wie kann vermieden werden, dass der Reformprozess wieder

- a) In einem ideologisch geprägten Sumpf stecken bleibt
- b) Vor allem an kleinen Stellschrauben unausgewogen gedreht wird
- c) Trotzdem wiederum sehr lange dauert
- d) Und am Ende wahrscheinlich doch nur eine ungenügende Lösung vorliegt (wenn überhaupt)

?

Die verblüffend einfache Lösung:

Es werden zunächst Regelungen übernommen, die sich in anderen Bereichen bereits bewährt haben und für gut befunden wurden. Danach wird das Resultat noch abgerundet, soweit noch Schwachstellen übrig bleiben

Und wo finden sich solche Bereiche?

Offensichtlich und natürlicherweise hauptsächlich in 2 verwandten Gebieten

- der 1. Säule sowie
- im Überobligatorium der 2. Säule

Schritt 1: Übernahme von Regelungen aus der 1. Säule mit den Resultaten:

1. Gleiche Bemessungsgrundlage
 - a) gleiches Eintrittsalter von 18 Jahren,
 - b) gleiche Eintrittsschwelle von SFR 2'500
 - c) Bruttolohn versichert bis Obergrenze von SFR 90'720,
→ kein „Koordinationsabzug“ mehr
2. Altersunabhängiger Sparbeitragssatz von je 4.35 % (Bereich von 4-5%)
3. Splitting der Altersguthaben bei der Pensionierung
4. Vorbezugs- und Aufschubsmöglichkeit in 3 Teilen von je min. 20 %
unabhängig vom Erwerbsgrad

Aber sehr wichtig: Keine Übernahme des Umlageverfahrens!

Schritt 2: Übernahme ins BVG von fortschrittlichen Regelungen aus dem Überobligatorium

Insbesondere 3 verschiedene verbleibende Schwachstellen nach dem Schritt 1 können so eliminiert werden:

- 1. mehrere Sparpläne mit einer Minimalvariante**
→ zur Vermeidung von Härtefällen
- 2. Partnerrente als Alternative zum Splitting**
→ zur Besänftigung von Splittinggegnern
- 3. Erbverzicht nur noch optional, nicht mehr zwangsweise (Kapitalschutz)**
→ zur Vermeidung von Fehlanreizen bezüglich Kapitalbezug

Schritt 3: Abrunden des so resultierenden Vorschlages

Um alle geforderten Ziele zu erfüllen, braucht es insbesondere noch in zwei Bereichen eine Ergänzung:

1. Da mit dem Reformvorschlag alle Löhne zu 100% versichert sind, können im Vergleich zur heutigen gesetzlichen Minimallösung deutlich höhere Beiträge/Kosten für die Arbeitgeberseite anfallen. Deshalb können im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen branchenspezifisch zwischen den Sozialpartnern auch tiefere und damit tragbare Beitragssätze vereinbart werden.
2. Für eine Übergangsgeneration von rund 15 (ev. sogar 20) Jahren gelten die bisherigen Sparbeträge, soweit diese höher ausfallen als mit der Reform, damit auch in diesem Bereich keine Verlierer resultieren

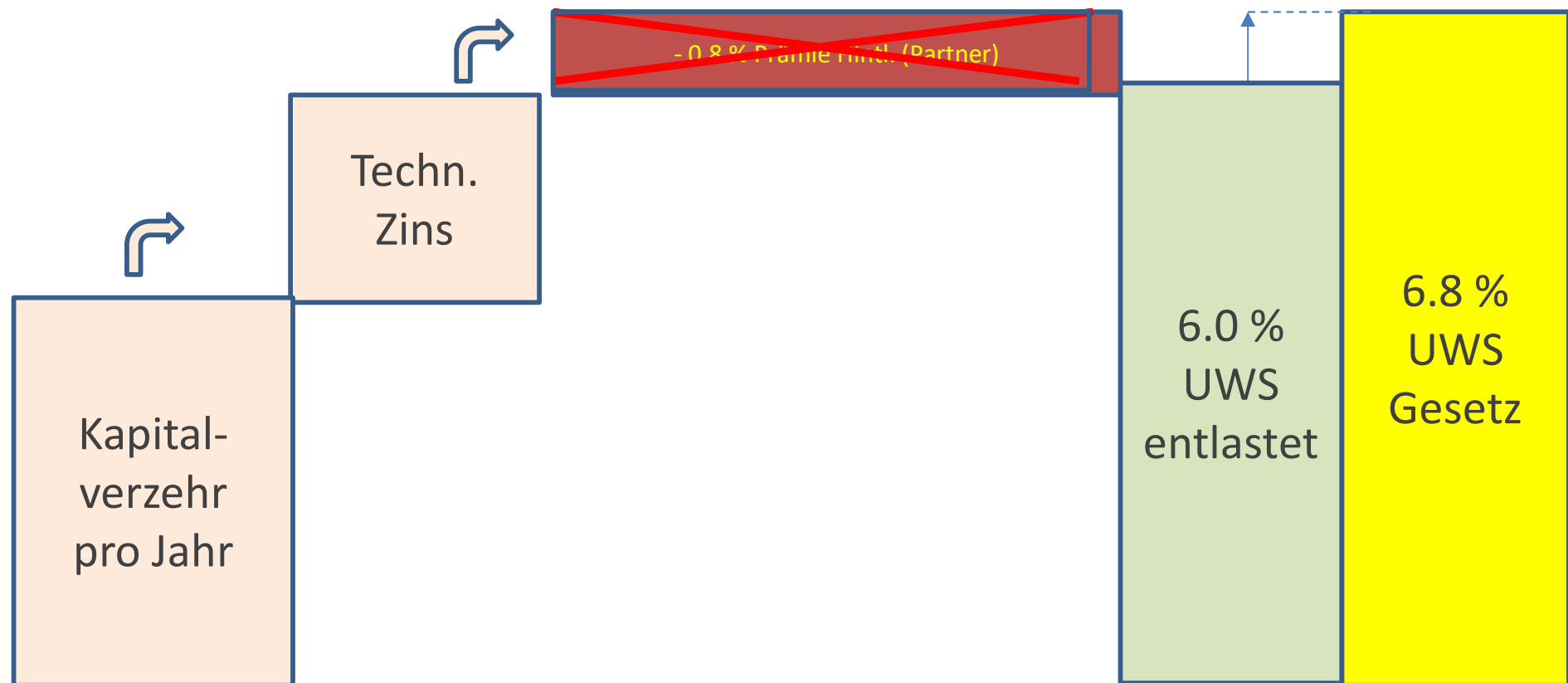
Resultate und Verbesserungen beim Sparprozess

- Das Teilobligatorium wird (endlich) zu einem **Vollobligatorium** ohne Diskriminierung (siehe Anhang 3)
- Da jeder Versicherte selber über seine Beitragshöhe entscheiden kann, gibt es praktisch keine Härtefälle (**Härtefallventil**)
- Da die Arbeitgeber via GAV über ihre Beitragshöhe mitbestimmen können, entstehen keine allzu hohen Mehrkosten und es werden deshalb dadurch auch keine Jobs gefährdet
- Dank der **Übergangsregelung** ergeben sich keine Reduktionen beim Altersguthaben und damit keine Leistungseinbussen resp. Verlierer
- Insbesondere (aber nicht nur) bei Teilzeitangestellten, Mehrfachbeschäftigten und generell in den Tieflohnsektoren (und damit besonders für viele Frauen) **steigen die Sparbeiträge** und damit die **Renten**
- Der **Sparprozess** wird so für alle Beteiligten wesentlich **effektiver, einfacher** und **verständlicher**

Verbesserungen und Vorteile durch das Splitting

- Beide (Ehe-)Partner erhalten die **gleiche(n) Rente(n)** bereits **ab Pensionierung**, was den heutigen Gleichstellungsvorstellungen besser entspricht. Dies unabhängig von unterschiedlichen Erwerbsgraden, Beteiligung an der Kindererziehung usw.
- Dafür **entfallen** die heutigen **Witwen/Witwer Anwartschaften**, was den gesetzl. Umwandlungssatz um ca. 0.8 Prozentpunkte resp. rund 12 % entlastet.
(Beispiele siehe Anhang 2)
- Damit kann die **Senkung dieses Umwandlungssatz** zurückgestellt werden und heute bereits versicherungstechnisch korrekte **Umwandlungssätze** können entsprechend erhöht werden.
- Dadurch **finanzieren Alleinstehende** diese Anwartschaften nicht mehr mit, was für **Geschiedene** heute sogar **2x** gilt.
- Bei den Kassen entfallen als **Vereinfachung die Modellrechnungen** für diese Anwartschaften

Splitting: Schema für den Umwandlungssatz



Verbesserungen beim Leistungsbezug:

Dieser Vorschlag stärkt insgesamt den Rentenbezug und trägt damit dem Verfassungsziel des Ersatzeinkommens besser Rechnung, indem die Versicherten unter anderem

- selber wählen können, ob sie dem Erbverzicht zustimmen oder ob sie diesen gegen eine etwas tiefere Rente ausschliessen wollen (Rückgewähr, Kapitalschutz, Restkapitalversicherung)
- ihre Rente in 3 Etappen unabhängig vom Erwerbsgrad vorbeziehen oder aufschieben können.

Wie steht es mit den (Mehr)Kosten?

Die folgenden Angaben basieren einerseits auf verschiedenen Zusatzberichten des BSV, die vom Parlament im Vorfeld der letzten Reform in Auftrag gegeben wurden, sowie einer Anfrage des Vereins an das BSV im Jahre 2020 und sind lediglich als Grössenordnung zu verstehen.

Eintrittsalter 18	SFR 750 Mio.
Eintrittsschwelle von SFR 2'500	SFR 400 Mio.
Kein Koordinationsabzug	<u>SFR 1'200 Mio.</u>
Total	SFR 2'350 Mio.

Die Mehrkosten können sich noch reduzieren, wenn tiefere Beitragssätze als 4.35% durch minimale Sparpläne und via GAV zur Anwendung gelangen.
Eine zusätzliche Reduktion kann resultieren, wenn Kassen vermehrt aus dem Überobligatorium verwenden/umlagern

Zusammenfassung

1. **Dieser Reformvorschlag ist einfach und rasch umsetzbar (da ja grossmehrheitlich nur kopiert), erfüllt aber die gesteckten Ziele trotzdem**
2. **Er ist zudem substantiell und beseitigt verschiedenste Schwachstellen und Fehlanreize**
3. **Er verschafft auch Zeit, verschiedene weitere Ausbauschritte in Angriff zu nehmen und breit zu diskutieren** (siehe weitere Reformelemente im Anhang 1)

**Ein kleiner Dank
für Ihre Aufmerksamkeit
und
ein grösserer Dank
für Ihre Unterstützung
bei solchen Reformen**

Anhang 1: Weitere mögliche Reformelemente (Auswahl)

- Versicherungsbeginn bereits ab dem Folgemonat (nicht 1. Januar des Folgejahres), auch bei der 1. Säule
- Transfer von 3a Guthaben ins BVG zwecks Verrentung
- Anstelle der Ventilklausel für Härtefälle Vorfinanzierung, Ersatzfinanzierung durch Dritte und/oder Entlastung anderswo (z.B. Sinkende Beitragssätze auch für Unselbständige in der AHV)
- Aufheben des einmaligen Entscheides Rente oder Kapital durch periodische Entscheide
- Bei den Ergänzungsleistungen sollte der Einbezug der Renten aus der 2. Säule überdacht werden: z.B. Sockelfreibetrag, nur teilweise Anrechnung o.ä.
- Konsequenzen nach Kapitalbezug im Falle von EL (z.B. proportionale Kürzung bis auf Höhe der Sozialhilfe)
- Institutionalisierung von Kaufkraftanpassungen
- Einführen einer generellen Langlebigkeitsversicherung
- Verwendung eines aufzubauenden Generationenfonds zur Finanzierung von Care Arbeit in der 2. Säule, falls als notwendig erachtet
- Mindestens paritätische Beteiligung der Arbeitgeber an den administrativen Kosten oder ausschliessliche Finanzierung durch die Kassen

Anhang 2: Entlastung Umwandlungssatzes durch Splitting

1. Praxisbeispiel BVK ab 2019:					
Umwandlungssatz 2019 mit 66% Witwenrente :				4.85%	
Umwandlungssatz 2019 mit 33% Witwenrente :				5.13%	
Differenz				0.28%	
Umwandlungssatz mit 0 % Witwenrente (extrapolier):				5.41%	
Differenz insgesamt				0.56%	
in % von 4.85%				11.55%	
UWS 6.8% abzüglich 11.55 %				6.01	
2. Artikel Modell der Experten Wechsler/Thommen (Dez 2019)					
Die nachhaltige Sicherung der BVG-Renten ist kostenneutral möglich :					
"Dazu sollen in der beruflichen Vorsorge in Analogie zur AHV die Renten von Ehepaaren gesplittet werden. Dies führt zu Einsparungen, welche rund 0.8 Prozentpunkte beim Umwandlungssatz betragen. Damit erreicht man das gleiche Ziel wie mit einer Senkung des Umwandlungssatzes auf 6.0 %. "					
3. Schweizer Personalvorsorge 03/19:					
Mehr oder weniger umstritten (Kristovic/Wiedmer Libera AG)					
		verheiratet	ledig	Diff. In % Pt	% Differenz
Mann	Tech. Zins 2%	4.83	5.71	0.88	15.41
Frau	Tech. Zins 2%	4.8	5.15	0.35	6.80
Durchschnitt Gewichtung 70/30					12.83
4. Artikel Beobachter 26/2019: Singles im Nachteil					
"Bei der Pensionierung würde man das Alterskapital des Paares zusammenzählen und je zur Hälfte auf beide verteilen. So erhielte jeder eine persönliche Rente, die je sechs Prozent höher ausfallen könnte als heute."					

Anhang 3: **Auswirkungen des fixen Koordinationsabzuges auf die** **prozentualen Sparbeiträge der Arbeitgeber,** **bezogen auf den Bruttolohn**

effektive diskriminierende, da lohnabhängige Sparbeiträge der Arbeitgeber in % des Bruttolohnes heute (2025)						
Alterstufe (Jahre)	25 - 34	35-44	45 - 54	55-64	Durchschnitt	Brutto-Jahreslohn
"BVG-Verdingkinder"	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	22'680
Diskriminierte im BVG	0.44	0.62	0.93	1.12	0.78	30'220
auch Benachteiligte im BVG	1.65	2.35	3.53	4.24	2.94	50'000
"Normale" Versicherte	2.18	3.11	4.67	5.60	3.89	70'000
Privilegierte im BVG	2.48	3.54	5.31	6.38	4.43	90'720
(Diskriminierungs-)Faktor zwischen tiefsten und höchsten Sparbeiträgen der Arbeitgeber in %	5.69	5.69	5.69	5.69	5.69	
	=2.48/0.44	=3.54/0.62	=5.31/0.93	=6.38/1.12	=4.43/0.78	
gesetzliche Sparbeitragsätze der Arbeitgeber in %, bezogen auf den koordinierten, d.h. versicherten Lohn	3.5	5	7.5	9	6.25	
Koordinationsabzug heute	26'460					
Lesebeispiel: Für 55-64 jährige muss der Arbeitgeber bei einem Bruttolohn von CHF 30'220.-- nur 1.06% davon in die 2. Säule einzahlen, hingegen beträgt sein gesetzlicher Minimalbeitrag beim BVG-Maximallohn von CHF 90'720.-- 6.38 % des Bruttolohnes, also Faktor 5.69!						

Anhang 4: Typische Zusammensetzung eines Altersguthabens bei der Pensionierung

Häufigste Aufteilung:

25 % stammen vom Arbeitnehmer 2)

35 % stammen vom Arbeitgeber 2)

40 % trägt die Verzinsung bei 1)

Daraus leitet sich etwas gerundet folgendes ab:

➔ **Jeder einzelne Beitragsfranken des Arbeitnehmers führt bis zu seiner Pensionierung zu durchschnittlich rund 4 Franken Alterskapital und umgekehrt: Jeder fehlende Beitragsfranken schmälert sein Altersguthaben um rund 4 Franken!**

➔ In Franken:

Arbeitnehmer		Arbeitgeber		Total
Sparbeitrag	kum. Zins	kum. Zins	Beitrag	
1.00	0.67	0.93	1.40	4.00

➔ **D.h. werden 1' 000 Franken Monatslohn (zusätzlich) min. 40 Jahre versichert, resultiert eine (zusätzliche) Monatsrente von rund 500 Franken ab Alter 65!**

1) z.B. gemäss Studie der UBS «Welche Säule bietet den besten Deal», 20.Juni 2022, eigene Modellrechnung etc.

2) Gemäss PK-Statistik des BfS ist die Aufteilung der Beiträge im Durchschnitt rund 60% Arbeitgeber und rund 40 % Arbeitnehmer

Anhang 5: Bundesverfassung Art. 8 Rechtsgleichheit

- ¹ Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- ² Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, **des Alters**, der Sprache, **der sozialen Stellung**, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.
- ³ Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.
- ⁴ Das Gesetz sieht Massnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen der Behinderten vor.

Annahme: **Das Einkommen bestimmt die Soziale Stellung wesentlich mit!**