

Neue Arbeitswelt



Was der rasante Wandel im Berufsleben
für die Altersvorsorge bedeutet.

In Kooperation mit:

valitas |
Sammelstiftung BVG

Verehrte Leserinnen und Leser

Die Corona-Pandemie hat die Arbeitswelt nicht auf den Kopf gestellt. Aber sie hat einige Veränderungen beschleunigt, etwa den Trend zur Fernarbeit. Schon zuvor ist eine wachsende Zahl von Arbeitnehmern nicht mehr von Montag bis Freitag im Büro aufgetaucht. Sei es, weil sie von zu Hause aus arbeiten (oder von ganz woanders, wie die sogenannten digitalen Nomaden), sei es, weil sie Teilzeit arbeiten oder als Freelancer sowieso nur übers Netz mit ihren Arbeitgebern zu tun haben.

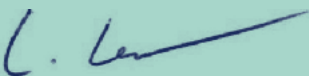
Dass sich die Arbeitswelt wandelt, ist inzwischen ein Gemeinplatz. Betrachtet man allerdings die staatliche Altersvorsorge, könnte man meinen, es sei alles noch wie vor 30 oder 40 Jahren. Das System ist auf die klassische Berufskarriere mit Vollzeit-anstellung bis 64 oder 65 Jahre ausgerichtet. Dabei ist dieses Modell zunehmend die Ausnahme.

In der vorliegenden Sonderpublikation gehen wir dem Wandel der Arbeitswelt auf den Grund. Wir beleuchten die Frage, wie sich die Arbeitsrealität und die Präferenzen der Bevölkerung, gerade der jüngeren, verändert haben. Wir zeigen die Folgen für die Altersvorsorge auf. Und wir lassen vier Personen mit unterschiedlichsten beruflichen Hintergründen zu Wort kommen, die über ihre Ziele und die Herausforderungen bei der Altersvorsorge sprechen.

Zunehmend dringender wird die Herausforderung der Finanzierungslücken in der ersten und zweiten Säule, die zunehmend grösser werden. Wie kann man sie schliessen und die wachsende Umverteilung zulasten der Jungen stoppen? In den letzten 20 Jahren ist der Schweiz keine einzige Rentenreform mehr gelungen. Was die Gründe für die Blockade sind und wie sie sich auflösen liesse, diskutierten an unserem Podium SP-Nationalrätin Flavia Wasserfallen, FDP-Nationalrat Andri Silberschmidt und Politologin Silja Häusermann. Das Gespräch können Sie ab Seite 8 nachlesen.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre!

Schweizer Monat



Lukas Leuzinger
Redaktor

Valitas Sammelstiftung BVG



Marco Betti
Geschäftsführer

Inhalt

- Emilie Gachet*
- 4 **Atypische Arbeitsmodelle werden zur Norm**
- Lukas Leuzinger spricht mit Andri Silberschmidt, Flavia Wasserfallen
und Silja Häusermann*
- 8 **«Wir hätten alle lieber die eierlegende Wollmilchsau»**
- Martin Eling und Christoph Jaenicke*
- 14 **Die Gig Economy erfordert ein flexibleres
Vorsorgesystem**
- Mike Egger*
- 18 **Die Altersvorsorge ist ein
generationenübergreifendes Projekt**
- Peter C. Meyer*
- 20 **Man lernt nie aus –
wann lernt das die Politik endlich?**
- Mathias Binswanger und Michael Melles*
- 24 **Hohe Renten bei tiefen Renditen –
das geht nicht mehr auf**
- David Hertig*
- 28 **Rendite und Nachhaltigkeit gehen Hand in Hand**

Atypische Arbeitsmodelle werden zur Norm

Vollzeit angestellt bis zum Pensionsalter: Dieses Modell wird zunehmend zur Ausnahme. Das liegt am technologischen Wandel, aber auch an veränderten Bedürfnissen.

von *Emilie Gachet*

Frühjahr 2020: Die Coronapandemie ist ausgebrochen, es gilt Social Distancing und gut die Hälfte der Erwerbstätigen in der Schweiz arbeitet – zumindest teilweise – im Homeoffice. Zum Vergleich: Im Jahr 2019 leistete nur knapp jeder Fünfte regelmässig und nur jeder Zwanzigste hauptsächlich Heimarbeit. Was bisher für viele undenkbar war, wurde innerhalb von wenigen Wochen zu einer weitverbreiteten Realität. Möglich machte es der verstärkte Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien, wie VPN-, Cloud- oder Video-Konferenz-Lösungen.

Die Coronakrise hat der Schweiz einen Digitalisierungsschub verpasst. Nun stellt sich die Frage, was die längerfristigen Auswirkungen für die Arbeitswelt sein werden. Durch digitale Technologien wird Arbeit zunehmend orts- und zeitunabhängig. Erhalten dadurch über Homeoffice hinaus weitere flexible Arbeitsformen wie Arbeit auf Abruf, befristete Projektarbeit oder internetbasierte Plattformarbeit zusätzlichen Auftrieb?

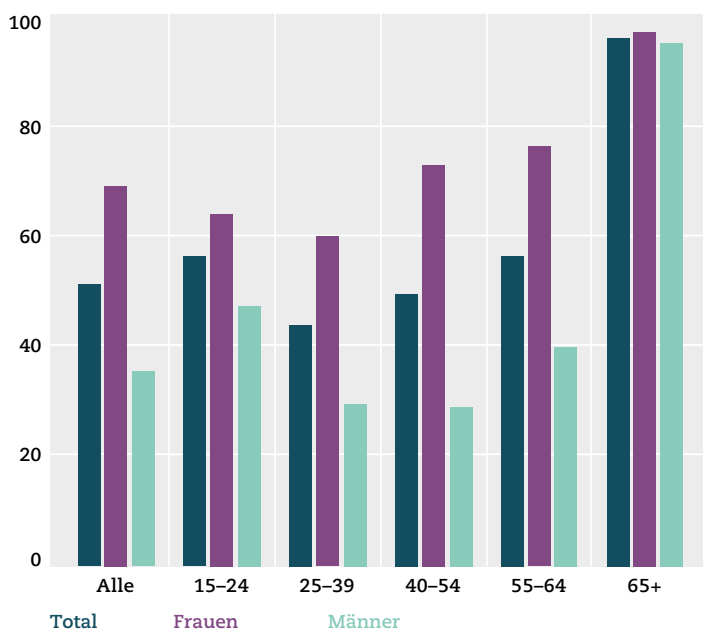
Über ein Drittel arbeitet Teilzeit

Die Arbeitswelt befindet sich schon seit längerem im Wandel. Das traditionelle Arbeitsmodell, bei dem jemand Vollzeit und mit einem unbefristeten Vertrag angestellt ist, hat in den vergangenen Jahrzehnten stetig an Bedeutung verloren. Sogenannte nichttraditionelle oder atypische Arbeitsverhältnisse wie Teilzeitarbeit, befristete Arbeit, Freelance-Tätigkeiten oder Gig-Working sind im Gegenzug auf dem Vormarsch. Aber kann überhaupt noch von «atypischen» Arbeitsmodellen die Rede sein? Vor der Coronakrise war bereits jeder zweite Erwerbstätige in der Schweiz in einem solchen nichttraditionellen Arbeitsverhältnis tätig (siehe Abb. 1). Bei den Frauen waren es sogar 70 Prozent, bei den Männern gut ein Drittel.

Die wohl gängigste nichttraditionelle Arbeitsform ist Teilzeitarbeit. Arbeitete Anfang der 1990er-Jahre noch rund ein Viertel der Erwerbstätigen in reduziertem Pensum, beträgt der Anteil inzwischen über 37 Prozent. Dieser Anstieg lässt sich hauptsächlich mit der zunehmenden Arbeitsmarktintegration von Frauen und insbesondere Müttern erklären. Teil-

Abbildung 1 Gar nicht mehr so atypisch

Anteil der Erwerbstätigen in einem nicht-traditionellen Arbeitsverhältnis*, nach Geschlecht und Altersklasse, 2019 (in Prozent)



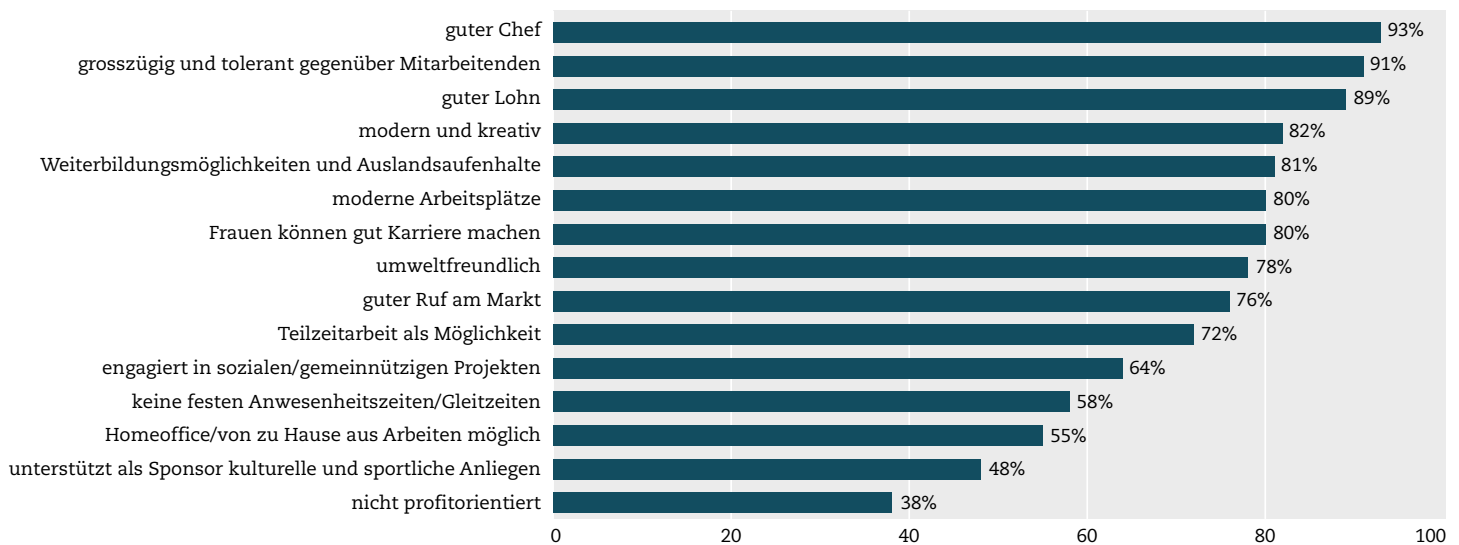
* Traditionelles Arbeitsverhältnis definiert als angestellt, mit Vollzeitpensum und unbefristetem Arbeitsvertrag

Quelle: Bundesamt für Statistik (SAKE), Credit Suisse

zeitarbeit ist zwar nach wie vor vorwiegend ein weibliches Phänomen, die Teilzeitquote der Schweizer Männer nahm in den letzten 30 Jahren jedoch stetig zu und liegt zurzeit bei rund 18 Prozent. Selbständigkeit und vor allem Arbeit auf Abruf und befristete Arbeitsverträge sind seltener, letztere Arbeitsform hat seit 2010 allerdings an Gewicht gewonnen. Auch die Plattform-Ökonomie («Gig Economy») hält hierzulande langsam Einzug, wenn auch bisher auf sehr tiefem Niveau. 2019 boten 1,6 Prozent der Schweizer ihre Dienste oder Dienstleistungen über internetbasierte Plattformen wie Uber, Airbnb oder Clickworker an, meistens nur sporadisch und im Nebenerwerb.

Abbildung 2 Junge Arbeitnehmende schätzen Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit

«Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Eigenschaften bei einem Arbeitgeber?»,
Anteil «sehr/eher wichtig» in Prozent der Schweizer/-innen zwischen 16 und 25 Jahren, 2020



Quelle: gfs.bern, Credit Suisse Jugendbarometer

Die Gründe für die Veränderung der Arbeitsverhältnisse sind vielfältig und beschränken sich nicht auf die Verbreitung des Internets und neuer IT-Kommunikationsmittel.¹ Begünstigt werden nichttraditionelle Arbeitsmodelle auch durch die zunehmende Tertiarisierung der Wirtschaft: Im Dienstleistungssektor zeichnet sich die Nachfrage durch eine geringere Vorhersehbarkeit als in der Industrie aus, und der Arbeitsoutput ist in der Regel weder lagerfähig noch transportierbar. Arbeitnehmende sollten daher flexibel und im richtigen Moment verfügbar sein.

Die konjunkturelle Lage spielt ebenfalls eine Rolle: Müssen Unternehmen in Krisenzeiten Kosten sparen, haben sie einen verstärkten Anreiz, Arbeitskräfte möglichst flexibel einzusetzen. Temporärbeschäftigungen und Personalverleih gewinnen in diesen Zeiten an Bedeutung. Veränderte Anforderungen der Wirtschaft sind somit ein wichtiger Teil der Erklärung für die Zunahme nichttraditioneller Arbeitsformen. Die Coronakrise liefert diesbezüglich gerade ein Beispiel: In unserer im Herbst 2020 durchgeführten KMU-Umfrage gaben 27 Prozent der Schweizer KMU an, dass sie künftig traditionelle Arbeitsverhältnisse (eher) hinterfragen und neue Arbeitsformen wie befristete Projektarbeit, den Einsatz von Freelancern oder Arbeit auf Abruf vermehrt ins Auge fassen werden.

Jüngere Generationen wollen Flexibilität

Die Flexibilisierung der Arbeitswelt wird zum Teil auch durch politische Faktoren getrieben. In diversen Ländern wurden die Arbeitsmarktregulierungen mit dem Ziel gelockert, bislang ungenutzte Arbeitskräftepotenziale besser auszuschöpfen und damit dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken oder die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen.

Nichttraditionelle Arbeitsmodelle haben sich aber nicht zuletzt auch als Antwort auf neue Bedürfnisse und Einstellungen der Arbeitnehmenden etabliert. Im Laufe der Generationen nahm die Studiendauer zu und der Eintritt ins Erwerbsleben erfolgt immer später. Dies lässt insbesondere bei jungen Menschen den Anteil an Beschäftigungen mit geringem Pensum und/oder mit befristetem Arbeitsvertrag steigen (Stichwort: Praktika). Die jüngeren Generationen sind in der digitalen Welt aufgewachsen, sie wurden von der damit einhergehenden Flexibilität geprägt und erheben entsprechende Ansprüche an ihre Arbeitsweise. Die berufliche Mobilität ist mit jeder Generation grösser geworden, häufige Jobwechsel sind keine Seltenheit mehr. Die Gleichberechtigung schreitet voran, damit ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen und folglich der Wunsch nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewachsen. Ausserdem legen die Generationen Y («Millennials») und Z generell mehr Wert auf Work-Life-Balance als die Babyboomer-Generation und die Generation X.

Einen Einblick in die Einstellungen und Wünsche der jungen Schweizer in bezug auf ihre (künftigen) Arbeitsbedingungen liefert das Jugendbarometer der Credit Suisse, eine repräsentative Umfrage unter 16- bis 25-Jährigen. Die Ergebnisse 2020 bestätigen das Bild einer Jugend, die flexibel sein möchte. Knapp drei Viertel der Mitglieder der Generation Z – die Jahrgänge, die allmählich auf den Arbeitsmarkt drängen – erachten Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit demnach als sehr oder eher wichtig (siehe Abb. 2). Auch flexible Arbeitszeiten oder Homeoffice werden von einer Mehrheit der Befragten gefordert.

«Was die Arbeitsbedingungen (Homeoffice und weitere flexible Arbeitsformen) betrifft, erwarten die Schweizer laut Sorgenbarometer vorwiegend positive Auswirkungen der aktuellen Krise für die Zukunft.»

Emilie Gachet

Mit der Coronakrise steigt in der Schweiz allgemein die Angst vor Arbeitslosigkeit. Die Unsicherheit ist bei den jüngeren Generationen am stärksten ausgeprägt, wie das Sorgenbarometer 2020 der Credit Suisse zeigt. Was die Arbeitsbedingungen (Homeoffice und weitere flexible Arbeitsformen) betrifft, erwarten die Schweizer laut Sorgenbarometer hingegen vorwiegend positive Auswirkungen der aktuellen Krise für die Zukunft. Insgesamt ist die Haltung der Schweizer Bevölkerung gegenüber der Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt grundsätzlich zuversichtlich. Nur gerade 6 Prozent der Umfrageteilnehmer nannten dies 2020 als eine ihrer Hauptsorgen.

Vorsorgesystem hinkt hinterher

Flexible Arbeitsverhältnisse mögen einem Wunsch der Erwerbstätigen nach mehr Flexibilität, mehr Abwechslung und einem erleichterten Arbeitsmarktzugang entsprechen, sie bergen aus Arbeitnehmersicht aber auch Risiken. Dazu gehören Unsicherheiten bezüglich Arbeitsvolumen, Regelmässigkeit und Höhe des Einkommens, Karrieremöglichkeiten oder sozialem Schutz. So ist im Bereich der Plattform-Ökonomie die Aufteilung zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden beziehungsweise Angestellten und Selbständigen nicht immer klar geregelt, was vom aktuellen Altersvorsorgesystem, das noch stark auf das traditionelle Arbeitsverhältnis ausgerichtet ist, unzureichend aufgefangen wird. Auch Parameter der beruflichen Vorsorge wie die Eintrittsschwelle und der Koordinationsabzug führen heute zu einer Benachteiligung von Er-

werbstätigen, die Teilzeit arbeiten oder mehreren Tätigkeiten mit kleinem Arbeitspensum bei unterschiedlichen Arbeitgebern nachgehen. Erwerbstätige in atypischen Arbeitsverhältnissen laufen im heutigen System daher Gefahr, nicht genügend für das Alter vorsorgen zu können. Es ist eine Reform nötig, die diese Aspekte berücksichtigt.

Andererseits könnten flexible Arbeitsmodelle aber auch dazu beitragen, die Problematik der Erhöhung des Pensionsalters und der Verlängerung des Arbeitslebens zu entschärfen, indem sie einen schrittweisen Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ermöglichen. Die Akzeptanz für und die Verbreitung von solchen Lösungen ist im Laufe der Generationen gestiegen. Während die Hälfte der Schweizer Babyboomer, die das gesetzliche Pensionsalter noch nicht erreicht haben, sich nicht vorstellen kann, über das Rentenalter hinaus weiter zu arbeiten, sinkt dieser Anteil bei der Generation X auf 39 Prozent und bei den Millennials auf 28 Prozent.² Die bisher starre Dreiteilung des Lebens in Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Ruhestand scheint sich langsam aufzuweichen. ◀

¹ Vgl. Michael Mattmann, Ursula Walther, Julian Frank und Michael Marti: Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Seco-Publikation: Arbeitsmarktpolitik Nr. 48, 2017.

² Credit-Suisse-Fortschrittsbarometer 2019/2020; vgl. dazu Credit Suisse Research Institute: Rethinking Retirement, 2020.

Emilie Gachet

ist Senior Economist im Bereich Policy & Thematic Economics bei der Credit Suisse.



«In Rente gehen, wenn ich will»

Baptiste Wicht

Von Baptiste Wichts Buchführung könnte sich manch ein Grosskonzern eine Scheibe abschneiden. Monat für Monat notieren der 32-Jährige und seine Frau akribisch Einnahmen und Ausgaben, Anlagerendite und Sparquote. Letztere beträgt aktuell rund 50 Prozent – diesen Anteil des Haushaltseinkommens legen sie zur Seite. Wichts Ziel: Spätestens mit 50 will er genug Geld auf der Seite haben, um in Ruhestand zu gehen.

Für Wicht, der im Kanton Freiburg lebt und als Softwareentwickler für eine internationale Firma arbeitet, geht es dabei um Unabhängigkeit. «Es ist nicht so, dass ich meinen Job nicht mag. Doch die Vorstellung gefällt mir, dass ich dann in Rente gehen kann, wenn ich will.»

Um sein Ziel zu erreichen, hat er die Ausgaben auf das reduziert, was er wirklich braucht. So verzichtet er auf ein TV-Abo, fährt ein kleines, sparsames Auto und vergleicht regelmässig Versicherungs- oder Kreditkartenangebote.

Wicht ist Teil der sogenannten FIRE-Bewegung. Die Abkürzung steht für «Financial Independence, Retire Early» (finanzielle Unabhängigkeit, früher Ruhestand). Die Idee besteht darin, möglichst schnell ein Vermögen aufzubauen, das gross genug ist, damit man von den Kapitalerträgen leben kann. Dabei wird oft die «4-Prozent-Regel» angewendet: So hoch sollte die jährliche Rendite auf dem Vermögen sein, die im «Ruhestand» den Lebensunterhalt deckt. Wicht kalkuliert etwas konservativer mit 3,5 Prozent.

Welche Rolle spielt dabei die gesetzliche Altersvorsorge? «Mit der AHV rechne ich nicht», erklärt Wicht. Das System der ersten Säule sei nicht nachhaltig; er wisse nicht, ob sie noch existiere, wenn er das gesetzliche Rentenalter erreiche. Bei der zweiten Säule plant er, sich sein Alterskapital auszahlen zu lassen. In die Säule 3a zahlt er jedes Jahr das Maximum ein und legt das Geld in Aktien an.

Doch geht nicht die Lebensqualität verloren, wenn man derart pingelig auf Einnahmen und Ausgaben achtet? Nein, findet Wicht. «Den grössten Teil unserer Einsparungen erzielen wir, indem wir für die gleichen Leistungen weniger ausgeben.» Er glaubt, trotz Sparsamkeit noch immer zu viel zu konsumieren. «Aber ich konsumiere bewusster.» (Iz) ◀



«Ich schätze die Abwechslung»

Florian Lüthi

In Florian Lüthi's Arbeitsalltag gleicht keine Woche der anderen. Neben dem Studium der Politikwissenschaft und der Germanistik arbeitet der 28-jährige Solothurner als Velokurier, zudem ist er Geschäftsführer der Grünen Kanton Solothurn und persönlicher Mitarbeiter des grünen Nationalrats Felix Wettstein. «Ich schätze die Abwechslung», sagt er. So habe er mehrere Standbeine und die Arbeit als Velokurier sei ein willkommener Ausgleich zur Kopflastigkeit des Studiums.

Allerdings hat die Beschäftigung bei verschiedenen Arbeitgebern auch Nachteile – etwa bei der Altersvorsorge. Weil der Koordinationsabzug in der zweiten Säule von gut 25 000 Franken für jedes Anstellungsverhältnis einzeln gilt, ist ein kleinerer Teil des Einkommens versichert als bei jemandem, der nur einen Job hat. Auch wenn er mit seiner Situation zufrieden ist, sagt Lüthi denn auch: «Die Unsicherheit von Hunderten von Minijobs muss nicht immer sein.»

Er ist froh, bei all seinen Beschäftigungen einen Anstellungsvertrag zu haben. Der Velokurierdienst Notime, für den er zuvor fuhr, bezahlte die Fahrer früher nach Auftrag, wie es bei Uber und anderen Gig-Economy-Firmen Standard ist. Die Arbeitnehmer müssen sich bei diesem Modell selber um ihre Versicherung und Vorsorge kümmern. Inzwischen hat Notime seine Fahrer angestellt. Lüthi arbeitet heute bei der Kurierzentrale in Basel, wo er die Sicherheit einer festen Anstellung hat und zugleich seine Arbeitszeit relativ flexibel wählen kann. Derzeit arbeitet er etwa 6 bis 12 Stunden pro Woche.

Bisher habe er sich «nicht gross» mit Altersvorsorge beschäftigt, räumt Lüthi ein. «Ich achte vor allem darauf, keine Lücken bei den AHV-Beiträgen zu haben.» Nun, da seine Einkommenssituation stabiler sei, seien aber auch Einzahlungen in die zweite oder dritte Säule eine Option.

«Es ist komfortabel, ein festes Anstellungsverhältnis zu haben», sagt Lüthi. Gerade weil diesen Komfort nicht alle haben, befürwortet er eine Stärkung der ersten Säule. «Die AHV kümmert sich auch um jene, die keine klassische Erwerbsarbeit leisteten, aber wichtige Aufgaben etwa in der Kinderbetreuung erfüllten.» (Iz) ◀

«Wir hätten alle lieber die eierlegende Wollmilchsau»

Das Vorsorgesystem ist in einer Reformsackgasse.
Ein FDP-Politiker, eine SP-Politikerin und eine Politologin loten Auswege aus.

Lukas Leuzinger trifft Andri Silberschmidt, Flavia Wasserfallen und Silja Häusermann

Frau Wasserfallen, das Vertrauen in die staatliche Altersvorsorge ist nicht eben hoch. Gemäss Vorsorgebarometer der Raiffeisen haben nur gerade 16 Prozent der Bevölkerung Vertrauen in die erste Säule. Ein Bekannter in meinem Alter sagte mir kürzlich, er rechne nicht damit, dereinst eine AHV-Rente zu erhalten.

Können Sie ihn beruhigen?

Flavia Wasserfallen: Es ist unsere politische Aufgabe, die Altersvorsorge mit ihren drei Säulen, vor allem die AHV, die mir sehr am Herzen liegt, zukunftsfähig zu gestalten. Wir haben keine umfassende Reform der Altersvorsorge mehr zustande gebracht seit 1995. Damals ist eine Erhöhung des Frauenrentenalters von 62 auf 64 Jahre gelungen, weil die Reform gleichzeitig grosse Kompensations- und Gleichstellungsmassnahmen enthielt und so im Gesamtpaket ausgewogen war. Reine Abbauvorlagen haben an der Urne nie bestanden.

Herr Silberschmidt, Sie sind noch weiter vom Rentenalter entfernt.

Rechnen Sie mit einer AHV-Rente?

Andri Silberschmidt: Ich hoffe es schwer, und ich glaube, dass die Politik hier ihre Verantwortung wahrnehmen muss. Die letzten Vorlagen, die an der Urne gescheitert sind, waren Ausbauvorlagen: die Altersvorsorge 2020 ebenso wie die AHV-Plus-Initiative der Gewerkschaften. Die Zeichen sind klar: Wir haben in der ersten Säule in den nächsten 25 Jahren gemäss Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) ein Defizit von 190 Milliarden Franken – das ist 16mal der Neat-Tunnel. Das sind keine guten Zukunftsaussichten für die Jungen.

Wasserfallen: Diese 190 Milliarden Franken beziehen sich auf einen Zeitraum bis 2045. Es scheint mir problematisch, solch lange Zeiträume in Betracht zu ziehen für Reformen, weil sich Parameter auch ändern. Das Problem der Babyboomer-Generation, die in Rente geht, ist ein vorübergehendes. Ausserdem enthält diese Schätzung keine Reallohnentwicklung, und sie geht von einer linearen Fortsetzung der Lebenserwartung aus, was nicht realistisch ist, wenn man die Entwicklung betrachtet.

Silberschmidt: In der Klimapolitik betrachtet man noch längere Zeiträume – das ist doch inkonsequent! Für mich ist Nachhaltigkeit in der Umwelt ebenso wichtig wie in der Sozial-

politik. Natürlich gibt es Unschärfen in den Voraussagen, aber die 190 Milliarden sind das Basisszenario, man könnte es auch noch schwärzer malen – die Coronakrise ist zum Beispiel darin noch nicht berücksichtigt.

Frau Häusermann, warum gelingt es der Politik nicht, die Sozialwerke auf eine stabile Grundlage zu stellen, damit die junge Generation Vertrauen in sie haben kann?

Silja Häusermann: Zunächst möchte ich Ihren Kollegen beruhigen. Ich denke, er kann darauf zählen, eine AHV zu erhalten – ich weiss nicht, ob er sie mit 65 Jahren bekommt und ob sie genau gleich hoch sein wird wie heute. Aber es gibt kaum etwas Stabileres im Staat als die Rentenversicherung. Rentensysteme sind schwer manövrierbare Tanker. Das ist ein Vorteil für die Stabilität – und ein Nachteil für die Reformfähigkeit. Die Schweiz hat 1995 für die AHV und 2003 für die berufliche Vorsorge erstaunlich umfassende und innovative Reformprojekte beschlossen, die auch Rentenkürzungen enthielten. Seither ist es sehr viel schwieriger geworden, grosse Reformprojekte durchzubringen, und zwar aus zwei Gründen. Zum einen ist die Zustimmung zu Rentenkürzungen in der Bevölkerung unglaublich tief. Wir haben in unseren Umfragen immer wieder gefragt, ob die Leute zur Sicherung der Renten gewisse Einbussen bei den Leistungen hinzunehmen bereit wären. Konstant haben über sechzig Prozent Nein gesagt; etwa ein Drittel findet, man müsse eine Balance finden zwischen Mehreinnahmen und Minderausgaben, und weniger als zehn Prozent sind wirklich bereit, Leistungseinschränkungen in Kauf zu nehmen. Das macht Reformen schwierig, besonders in einem Land wie der Schweiz, wo es eine Mehrheit an der Urne braucht.

Und der zweite Grund?

Häusermann: Es ist in der Schweiz schwieriger geworden, Reformpakete zu schnüren, aus Gründen, die nichts mit Renten zu tun haben, sondern mit dem verstärkten Parteienwettbewerb. Dieser erschwert die Kompromissfindung, insbesondere zwischen den in diesem Dossier zentralen Parteien FDP und SP.



Flavia Wasserfallen, fotografiert von Djamila Grossman.

«Reine
Abbauvorlagen
haben an der Urne
nie bestanden.»

Flavia Wasserfallen

Der jüngste Reformanlauf bei der AHV (AHV 21) sieht eine Erhöhung des Rentenalters der Frauen auf 65 Jahre vor, allerdings mit Kompensationsmassnahmen. Dafür soll die Mehrwertsteuer um 0,7 Prozentpunkte erhöht werden.

Ein guter Kompromiss, Frau Wasserfallen?

Wasserfallen: Mir ist es wichtig, das Ganze im Auge zu haben. Den Frauen in der Schweiz entgehen jährlich 7,7 Milliarden Franken Einkommen wegen der Lohndiskriminierung. Dadurch entgehen auch der AHV Einnahmen von über 700 Millionen jährlich. Wenn wir Lohngleichheit hätten, könnte man das Rentenalter angleichen und sich die Kompensationszahlungen sparen. Wir haben aber noch keine Lohngleichheit, und deshalb ist es auch richtig, dass Kompensationszahlungen vorgesehen sind.

Jetzt haben Sie meine Frage nicht beantwortet. Ist das ein guter Kompromiss?

Wasserfallen: Er ist für mich noch verbesserungswürdig. Die Kompensationsmassnahmen für die Frauen sind tiefer als bei der Altersvorsorge 2020. Hier braucht es Verbesserungen.

Wie sehen Sie das, Herr Silberschmidt?

Silberschmidt: Man muss sich einfach bewusst sein, von wel-

chen Summen wir hier sprechen. Die AHV schreibt ein Defizit von bald 4 Milliarden Franken pro Jahr. Die Erhöhung des Frauenrentenalters alleine würde etwa 1,5 Milliarden Franken bringen, mit Kompensationen sind es noch etwa 600 bis 700 Millionen Franken. Wir bieten sicherlich Hand für Kompensationen. Wichtig ist, dass diese den Direktbetroffenen zugutekommen und nicht ein genereller Ausbau sind – das war der Fehler bei der Altersvorsorge 2020. Aber es kann nicht sein, dass wir die Defizite in der AHV einfach mit höheren Steuern decken. Mit der Vorlage Steuerreform und AHV-Finanzierung (STAF) haben wir schon 60 Milliarden ins System gepumpt. Ich wäre zu haben für einen Kompromiss, bei dem wir die AHV hälftig über höhere Einnahmen und hälftig über das Rentenalter sanieren. Doch im Moment machen wir es praktisch nur über höhere Steuern.

In seiner Botschaft schreibt der Bundesrat, es brauche «eine Dynamik mit regelmässigen AHV-Reformen». Sollte das Ziel einer Reform nicht sein, Probleme zu lösen statt in die Zukunft zu verschieben, Frau Häusermann?

Häusermann: Die Idee eines Befreiungsschlags, der den Reformbedarf für 30 Jahre erledigt, ist unrealistisch, gerade im schweizerischen politischen System, das für solche Würfe überhaupt nicht geschaffen ist, da bräuchten Sie ein sehr viel zentralistischeres System.

Die Politik der kleinen Schritte ist also nicht so schlecht?

Häusermann: Zumindest ist sie quasi der natürliche Weg im schweizerischen System. Wobei in der Altersvorsorge zumindest die letzten gelungenen Reformen sehr beachtlich waren. Sie haben systemische Veränderungen gebracht, wie sie seit 15 Jahren nicht mehr möglich sind. Die AHV 21 hingegen ist ein wirklich kleiner Schritt, da sollten sich Überschneidungen zwischen den Parteien finden lassen. Aber sie ist sicher nicht der Weisheit letzter Schluss für das Schweizer Rentensystem für die nächsten Jahrzehnte.

Kommen wir auf die Revision der zweiten Säule zu sprechen.

Dort soll der Mindestumwandlungssatz von 6,8 auf 6,0 Prozent gesenkt werden. Auch hier sind Kompensationsmassnahmen vorgesehen. Gleichzeitig sollen die Beiträge erhöht werden.

Sind Mehreinnahmen und Mehrausgaben heute der einzige Weg, das Vorsorgesystem zu sanieren, Frau Wasserfallen?

Wasserfallen: Ich halte dieses Reformprojekt für einen guten Kompromiss. Die Senkung des Umwandlungssatzes ist gerechtfertigt, weil wir in der zweiten Säule eine störende Umverteilung von der jüngeren zu den älteren Generationen haben. Wobei oft vergessen geht, dass es zugleich eine Umverteilung von Personen mit tieferen Einkommen, die eine tiefere Lebenserwartung haben, zu jenen mit höheren Einkommen gibt. Diese Umverteilung kann man etwas auffangen mit dem vorgesehenen, solidarisch finanzierten Rentenzuschlag.

Aber eigentlich ist doch die Idee, dass die Umverteilung in erster Linie in der AHV erfolgt, während in der zweiten Säule jeder für sich spart. Steht der Rentenzuschlag nicht im Widerspruch dazu?

Wasserfallen: Dass jeder für sich spart, wäre die Idee. Aber sagen Sie das einmal einer Coiffeuse, die 600 Franken BVG-Einkommen pro Monat hat. Davon kann man nicht leben. Deshalb ist es wichtig, dass der Koordinationsabzug gesenkt wird. Und deshalb ist auch der Zuschlag eine gute Lösung.

Silberschmidt: Die Reform geht in die richtige Richtung. Die 7-Milliarden-Franken-Umverteilung pro Jahr ist systemwidrig und muss beseitigt werden. Nur habe ich ein bisschen Mühe, wenn ich schon wieder von einem Rentenzuschlag höre, den notabene auch Leute erhalten sollen, die gar nicht

von der Reform betroffen sind. Natürlich müssen wir schauen, dass Coiffeusen besser versichert sind. Aber als heikel betrachte ich, dass man Angestellten von Pensionskassen, die gut wirtschaften und ihre Hausaufgaben gemacht haben, Geld entnimmt und damit jene Kassen querfinanziert, die eine Unterdeckung haben. Da wäre es ehrlicher, wenn man das Geld aus der Bundeskasse nimmt und sagt: Wir haben mit dem Mindestumwandlungssatz ein Versprechen gemacht, wir haben zu viel Rente versprochen und dafür kommen wir nun auf.

Vor drei Jahren kämpften Sie gegen das Reformpaket Altersvorsorge 2020 in der Hoffnung, einen besseren Deal zu bekommen.

Hand aufs Herz: Wirklich besser ist das nicht, was jetzt vorliegt.

Silberschmidt: In der AHV sieht es danach aus, dass es keinen generellen Rentenausbau gibt. In der zweiten Säule haben wir gute Chancen, einen überparteilichen Kompromiss zu finden, indem wir Teilzeitarbeitende und Personen mit weniger Einkommen besser ins System einbeziehen. Hier ist es möglich, eine Lösung zu finden, da bei der beruflichen Vorsorge die Fronten nicht so verhärtet sind wie in der AHV, in der die SP auch ein bisschen ihre Existenzgrundlage sieht und wo wir die grossen Herausforderungen ausmachen. Es geht mir auch nicht darum, recht gehabt zu haben. Man kann eine Vorlage immer nur im Moment diskutieren.

Frau Häusermann, die AV 2020 wurde von zwei Seiten bekämpft, und nach der Abstimmung war umstritten, ob das Nein ein «rechtes» oder ein «linkes» Nein war. Sagen Sie uns: Was will das Volk eigentlich?

Häusermann: Das ist eine gute Frage, aber es gibt natürlich nicht «das Volk». Wie gesagt will eine klare Mehrheit keine Rentenkürzungen. Zugleich sagen 80 bis 90 Prozent der Befragten in unseren Umfragen, dass der Reformdruck hoch sei und man unbedingt etwas tun müsse. Das ist enorm widersprüchlich – und das ist der grosse Clinch. Anders als Herr Silberschmidt glaube ich, dass die Lösungsfindung in der beruflichen Vorsorge schwieriger ist als in der AHV. Natürlich ist die AHV sehr politisiert, aber es ist auch klar, wo man sich finden kann, und die nächste Reform ist kein revolutionärer Schritt. Die Renten der zweiten Säule sind im Gegensatz zur AHV nicht nur für Menschen mit mittleren und tieferen Einkommen sehr wichtig, sondern insbesondere auch für die mittleren und oberen Einkommen. Deshalb ist die Ablehnung eines tieferen Umwandlungssatzes noch viel stärker und breiter – und zwar nicht nur im linken Elektorat, sondern quer durch alle Parteien, auch bei FDP-Wählerinnen und -Wählern. Das heisst nicht, dass sie nicht überzeugt werden können, aber die Ausgangslage ist sehr schwierig. Man muss auch sehen: Vorlagen, die beispielsweise Rentenalterserhöhungen oder einen tieferen Umwandlungssatz vorsehen, starten in der

«Rentensysteme sind schwer manövrierbare Tanker. Das ist ein Vorteil für die Stabilität – und ein Nachteil für die Reformfähigkeit.»

Silja Häusermann

Regel mit einer Zustimmung von nicht einmal 30 Prozent. Die grosse Frage ist, wie man diese Zustimmung auf 50 Prozent hoch kriegt. Bei der Altersvorsorge 2020 hat es knapp nicht gereicht, aber es ist nicht unmöglich, auch bei der BVG-Reform nicht.

Silberschmidt: Ich möchte klar sagen: Wir haben noch nie Renten gekürzt, werden es auch nie tun. Die Renten der Frauen beispielsweise sind in den letzten vierzig Jahren real um 33 Prozent gestiegen. Aufgrund der gestiegenen Lebenserwartung bezieht man immer mehr Rente, als man einbezahlt hat. Indem man einen politisch festgesetzten Umwandlungssatz senkt, nimmt man niemandem etwas weg, sondern gibt im schlimmsten Fall weniger zu viel aus als zuvor. Fakt ist, dass wir ein Loch haben in beiden Säulen, und die Frage ist: Wer leistet welchen Beitrag, um dieses Loch zu stopfen? Natürlich: Wenn man die Menschen fragt, ob sie freiwillig länger arbeiten wollen, sind sie abgeneigt. Wir hätten alle lieber die eierlegende Wollmilchsau, aber es gibt auch ökonomische Zwänge in den Sozialwerken, und da erwarte ich auch von der Politik, dass wir diese ansprechen. Ich denke, die Bevölkerung ist gedanklich schon viel weiter, als wir es teilweise in der Politik sind.



Silja Häusermann, fotografiert von Djamila Grossman.



Andri Silberschmidt, fotografiert von Djamila Grossman.

«Eine sinnvolle Innovation wäre, in der AHV die Anreize, länger zu arbeiten, massiv auszubauen.»

Andri Silberschmidt

Frau Häusermann, Sie sagten zuvor, dass früher Reformen, die erfolgreich waren, sehr innovativ waren. Wie könnte eine innovative Reform heute aussehen?

Häusermann: Die grosse Frage ist, ob man grundsätzlich etwas am System ändert oder ob man eine Übergangslösung finanziert, eine Abfederung für 10 oder 20 Jahre. Bei der AHV-Reform 1995 war die grosse Errungenschaft die Einführung der Erziehungs- und Betreuungsgutschriften. Das war wirklich eine Revolution im System, ebenso wie das Ehegatten-Splitting, dass also während der Ehe die Beiträge aufgeteilt werden. Beim BVG hat man 2003 die Eintrittsschwelle gesenkt und damit tieferen Einkommen eine Rente ermöglicht. Heute könnte man in der zweiten Säule dem Umstand Rechnung tragen, dass die meisten

Frauen in der Schweiz während eines grossen Teils ihrer Erwerbsbiografie Teilzeit arbeiten. Das Rentenproblem der Frauen rührt primär von den tiefen Pensen her und nicht von niedrigen Löhnen. Dem könnte man Rechnung tragen, indem man Teilzeitpensen in der zweiten Säule zum Beispiel immer kumuliert oder den Koordinationsabzug und die Eintrittsschwelle senkt.

Das System grundsätzlich neu zu denken, könnte auch deshalb nötig sein, weil sich die Arbeitswelt rasant verändert. Die Altersvorsorge ist auf die klassische Berufskarriere mit 100-Prozent-Anstellung bis 64 oder 65 Jahre ausgerichtet. Bloss entsprechen immer weniger Menschen diesem Modell. Müsste man da nicht einmal etwas grundsätzlich Neues denken?

Wasserfallen: Ich bin überzeugt, dass wir mit der ersten Säule ein Modell haben, das zukunftsfähig ist, und ich bin auch überzeugt, dass eine gute Reform möglich ist. Die SP hat verschiedene Vorschläge eingereicht. Ich erinnere daran, dass jährlich über 90 Milliarden Franken quasi steuerfrei an Menschen über 60 vererbt werden. Hier könnte man eine sinnvolle zusätzliche Finanzierung für die AHV finden, welche die Löhne nicht belastet. Es gibt viele kreative Ideen.

Die sozialdemokratische Kreativität scheint sich darauf zu beschränken, mehr Einnahmen zu generieren...

Wasserfallen: Lassen Sie mich noch den zweiten Teil meiner Aussage machen! Man muss auch ausserhalb des Vorsorgesystems ansetzen. Wir möchten beispielsweise eine Elternzeit einführen, das würde die Verteilung der Erwerbs- und Betreuungsarbeit nachhaltig ändern. Ich denke auch, dass wir die Debatte über Lohngleichheit nicht einfach der Wirtschaft überlassen können, ohne Druck aus der Politik aufzubauen. Dadurch wird die Altersvorsorge von aussen her gestärkt.

Kreative Vorschläge von Ihrer Seite, Herr Silberschmidt?

Silberschmidt: Mehr Steuern sind aus meiner Sicht nicht innovativ. Neue Finanzierungsquellen lösen das Grundproblem nicht. Eine sinnvolle Innovation wäre, in der AHV die Anreize, länger zu arbeiten, massiv auszubauen. Etwa, indem man bei Rentnern die Freigrenze erhöht, ab der sie auf ihr Einkommen Beiträge bezahlen müssen. In der zweiten Säule sehe ich Potenzial beim dritten Beitragszahler: der Anlagerendite. Sie trägt heute schon 40 Prozent zum Sparen bei. Wenn ich sehe, dass Pensionskassen in einem Negativzinsumfeld 30 Prozent Obligationen halten, auf die sie eine garantierte negative Rendite erwirtschaften, glaube ich, dass sie mit dem gleichen Risiko viel mehr erwirtschaften könnten. Es geht mir nicht darum, dass die Pensionskassen zu spekulieren beginnen, aber sie gehen heute zum Teil die falschen Risiken ein, weil sie an Anlagelimiten der Verordnung gebunden sind, die aus der Zeit vor den Negativzinsen stammen.

Wasserfallen: Zum ersten Punkt möchte ich noch sagen, dass ein wichtiges Element der AHV-21-Vorlage die Flexibilisierung des Pensionsalters zwischen 62 und 70 Jahren ist, einerseits über Kürzungen beim Rentenvorbezug, andererseits über Zuschläge beim Aufschub. Das ist sinnvoll, weil 65-Jährige eine sehr heterogene Gruppe sind: In manchen Berufsgruppen sind die Leute körperlich sehr erschöpft, während andere noch länger arbeiten möchten. Diesem Umstand müssen wir unbedingt Rechnung tragen.

Frau Häusermann, besteht nicht ein grundsätzliches Problem darin, dass in der Schweiz diejenigen, die bei einer Reform verlieren, eigentlich immer ein Vetorecht haben? Das Medianalter der Stimmenden bei Volksabstimmungen liegt um die 60 Jahre.

Die Älteren können jede Rentenreform abblocken.

Häusermann: Es wird oft gesagt, dass es hier einen Generationenkonflikt gebe, aber wenn man die Daten anschaut, ist das nicht der Fall. Die politischen Einstellungen und Werte haben einen sehr viel grösseren Einfluss auf das Stimmverhalten als das Alter.

Trotzdem könnte man ja die Frage stellen, ob es nicht besser wäre, das Rentenalter zu entpolitisieren.

Häusermann: Tatsächlich könnte man die Rentenformeln an Parameter wie Wirtschaftswachstum und Lebenserwartung knüpfen. Einige Länder, etwa Deutschland, haben das gemacht. Aber das ist natürlich auch eine politische Reform, die in der Schweiz vom Volk angenommen werden müsste, und ich sehe wenig Evidenz, dass die Zustimmung zu einem solchen Systemwechsel höher wäre als direkt zu einem höheren Rentenalter. Eine Entpolitisierung ist durchaus ein bedenkenwerter Vorschlag, aber er ändert nichts an der grundsätzlichen Ausgangslage.

Frau Häusermann hat den verstärkten Parteienwettbewerb angesprochen, der Reformen im Weg steht. Ich möchte daher zum Schluss von Ihnen, Frau Wasserfallen und Herr Silberschmidt, je einen Punkt hören, bei dem Sie der jeweils anderen Seite recht geben.

Silberschmidt: Als das BVG eingeführt wurde, dachte man, dass es weniger Ergänzungsleistungen brauchen würde, weil die Leute in der beruflichen Vorsorge sparen. Tatsächlich sind die Ergänzungsleistungen aber angestiegen. Man kann nicht leugnen, dass es viele Menschen gibt, die ihr ganzes Leben wenig verdient haben und bei denen die Leistungen aus den ersten beiden Säulen nicht zum Leben reichen. Hier können wir über Verbesserungen sprechen.

Wasserfallen: Ich sehe das Problem, dass es Leute gibt, die zu früh in Rente gehen; wir haben heute ein effektives Rentenalter von 63 beziehungsweise 64 Jahren. Frühpensionierungen sind zum Teil ein Privileg für gut Situierte mit guter zweiter und dritter Säule. Es liegt im gesamtgesellschaftlichen Interesse, dass diese Leute länger arbeiten, wenn es ihnen möglich ist. Wir können die Bedingungen dafür verbessern. ◀

Silja Häusermann

ist Professorin für Schweizer Politik und vergleichende politische Ökonomie an der Universität Zürich. Zu ihren Spezialgebieten gehört die vergleichende Wohlfahrtsstaatenforschung.

Andri Silberschmidt

ist Zürcher FDP-Nationalrat. Von 2016 bis 2019 war er Präsident der Jungfreisinnigen Schweiz.

Flavia Wasserfallen

ist seit 2018 Berner SP-Nationalrätin und Mitglied der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit.

Lukas Leuzinger

ist Redaktor des «Schweizer Monats».

Die Gig Economy erfordert ein flexibleres Vorsorgesystem

Aufgrund der digitalen Transformation der Wirtschaft drohen viele Arbeitnehmer durch die Maschen zu fallen. Abhilfe schaffen können Reformen, welche die Eigenverantwortung stärken.

von Martin Eling und Christoph Jaenicke

Die aktuellen Systeme der sozialen Sicherung sind auf die sozioökonomischen Bedingungen rasch wachsender Industriegesellschaften mit stabilen Erwerbsverhältnissen und einer jungen Erwerbsbevölkerung ausgerichtet. Diese Bedingungen unterliegen im 21. Jahrhundert einem rasanten Wandel. Insbesondere die Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft führt zu einer Globalisierung des Wettbewerbs, instabilen Erwerbsbiografien sowie weiteren Veränderungen im Arbeitsmarkt und im gesellschaftlichen Wertesystem.

Eine kürzlich veröffentlichte Studie des Instituts für Versicherungswirtschaft an der Universität St. Gallen setzt sich mit den Konsequenzen der Digitalisierung für die Vorsorge in der Schweiz auseinander.¹ Funktionierende Vorsorgesysteme gelten als bedeutende Stärke von Industrienationen. So setzt sich etwa das Einkommen von Alleinstehenden im Rentenalter laut dem Bundesamt für Statistik zu 78 Prozent aus Transferleistungen der Altersvorsorge zusammen.²

Bestehende Arbeitsformen wandeln sich

Die Digitalisierung bewirkt eine grundlegende Veränderung der Wirtschaft und Gesellschaft – und damit auch der Vorsorge. Dies liegt nicht zuletzt am Wandel der Arbeitsformen. Der digitale Wandel dringt in bisher ungeahnte Bereiche vor: Valora experimentiert mit digitalen Supermärkten, in denen Kunden selbständig den Warenkorb erfassen und beim Verlassen des Marktes die Rechnung auf dem Handy erhalten. Die Google-Tochter Waymo setzt ihre selbstfahrenden Taxis ohne Sicherheitsfahrer bereits zur Personenbeförderung im öffentlichen Verkehr ein.

Im Kontext solcher Veränderungen werden die negativen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt oftmals mahndend beschworen. Dem Verlust von Arbeitsplätzen steht die Entstehung neuer Arbeitsplätze gegenüber. Insbesondere in einer wissens- und dienstleistungsbasierten Wirtschaft wie der Schweiz ist die Schaffung neuer Arbeitsplätze zu erwarten, was sich bereits heute an verschiedenen Stellen zeigt. So wird der Kanton Zug aufgrund der vor Ort stark vertretenen Blockchain-Firmen in Anlehnung an das Silicon Valley in den USA

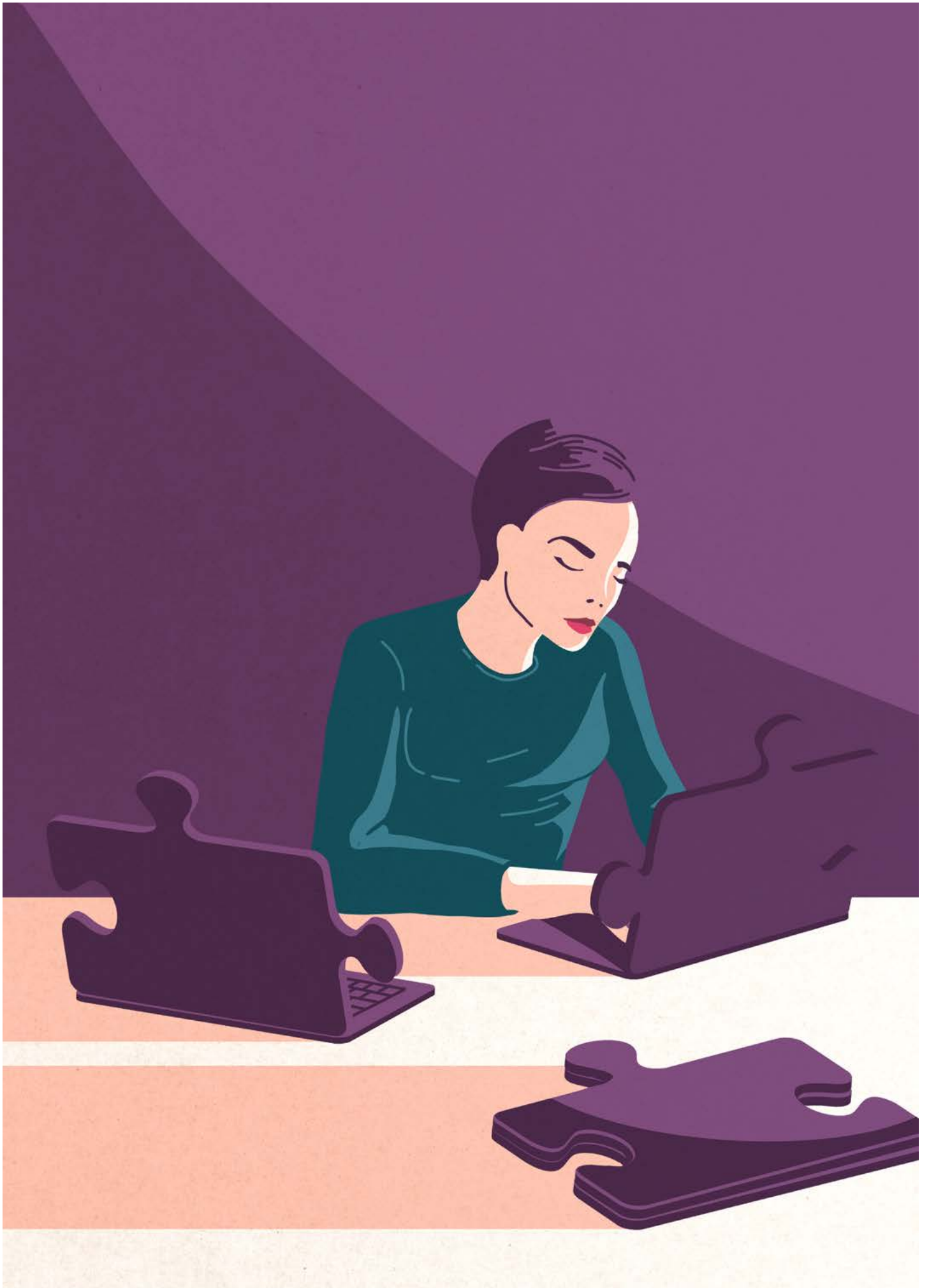
auch «Crypto Valley» genannt. Strukturelle Defizite wie in anderen Industrienationen, etwa durch früher stark manuelle Fertigungsindustrien wie Werften oder den Steinkohleabbau, gibt es hingegen kaum.

Um den Bedarf an neuen Arbeitskräften zu decken, ist die Schweiz auf die Einwanderung von Fachkräften angewiesen, die ihrerseits in die Vorsorgesysteme einzahlen. Durch die veränderten Berufsqualifikationen kann es aber selbst bei nur geringer Nettoänderung in der Anzahl der Erwerbstätigen auch zu einer gewissen Arbeitslosigkeit kommen. Dieser mögliche Verdrängungseffekt muss das Vorsorgesystem berücksichtigen. Positiv anzumerken ist, dass eine Zuwanderung hochqualifizierter Arbeitnehmer häufig auch eine vermehrte Beschäftigung von Inländern ermöglicht. Die Auswirkungen der Digitalisierung und des digitalen Wandels auf die Anzahl der Arbeitsplätze sind damit empirisch heute kaum zu prognostizieren. Gerade für die Schweiz erscheint eine langanhaltende Massenarbeitslosigkeit aber eher unwahrscheinlich.

Neue Arbeitsformen entstehen

Die neuen Arbeitsformen unter dem digitalen Wandel lassen sich grob in drei Gruppen einteilen: mitarbeiterorientierte Arbeitsformen, gemischte Arbeitsformen und selbständigkeitsorientierte Arbeitsformen.³

Unter mitarbeiterorientierten Arbeitsformen werden vorwiegend Formen abhängiger Beschäftigung verstanden (z.B. Gelegenheitsarbeit, Jobsharing und Interim Management), die nicht im traditionellen Rahmen eines stabilen Vollzeitverhältnisses «ein Arbeitgeber – ein Arbeitnehmer» festgelegt sind. Während diese Verträge hinsichtlich Arbeitssicherheit und Sozialleistungen ähnlich zu einer vergleichbaren Anstellung in Vollzeit sind, bedeuten Teilzeitverträge Abstriche beim Gehalt und damit bei den Leistungen in der ersten und zweiten Säule. In der Schweiz stieg der Anteil an Teilzeitstellen im Zeitraum zwischen 2000 und 2019 von 54 auf 60 Prozent bei Frauen und von 11 auf 18 Prozent bei Männern, bei weiterhin mehrheitlicher Beschäftigung in Vollzeit.



«Auch wenn es die Mehrheit befürwortet, Selbständige und Geringverdiener ins Vorsorgesystem aufzunehmen, stellt sich die Frage, ob und, wenn ja, wie dies ökonomisch umsetzbar ist.»

Martin Eling und Christoph Jaenicke

Selbständigkeitsorientierte Arbeitsformen bezeichnen selbständige Tätigkeiten, die durch digitale Plattformen vermittelt werden, sowie Formen der Zusammenarbeit zwischen Freiberuflern. Als Überbegriff für die Arbeit in der Plattformökonomie hat sich der Begriff Gig Work etabliert. Dieser trennt sich auf in Crowdwork und Arbeit auf Abruf. Bei Crowdwork wird die Arbeit digital und ortsunabhängig erbracht, während diese bei Arbeit auf Abruf ebenfalls digital vermittelt, aber vor Ort erbracht wird.⁴ Das Smartphone stellt dabei die wichtigste Schnittstelle zwischen Auftraggeber und Gig Worker dar: So geben im europäischen Vergleich zwischen 64 und 78 Prozent (Schweiz: 74 Prozent) der Gig Worker an, mittels einer App über neue Aufträge informiert zu werden.⁵ Neu ist, dass das Segment der Selbständigen mittlerweile zunehmend auch einkommensschwache Menschen umfasst. Ein Grossteil der in Teilzeit beschäftigten Selbständigen weist ein Jahresbruttoeinkommen von unter 52 000 Franken auf.⁶ Das Wachstum solcher Beschäftigungen lässt sich zudem grösstenteils auf diese unteren Einkommensklassen zurückführen.

Im Schatten des digitalen Wandels entstehen zudem gemischte Arbeitsformen, die oftmals gesetzlich nicht klar definiert sind. Sie bergen die Gefahr, dass das Arbeitsverhältnis falsch klassifiziert und durch «Scheinselbständigkeiten» Sozialleistungen umgangen oder an die Arbeitnehmenden ausgelagert werden. Dies gilt insbesondere für viele Plattformarbeiter, die trotz geregelter Arbeitszeiten und einem gewissen Mass an Autonomie die üblichen Arbeitssicherheits- und Vorsorgeniveaus nicht erreichen. Das am breitesten diskutierte Beispiel in dem Kontext ist die Mitarbeit beim Fahrdienstanbieter Uber. Eine Studie des Staatssekretariats für

Wirtschaft (Seco) zur Entwicklung solch atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz kommt zum Schluss, dass sich seit 2010 der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse relativ stabil entwickelt hat und bei rund 2,5 Prozent der Erwerbstätigen liegt.⁷

Reformbereitschaft in der Gesellschaft

Insgesamt haben die neuen Beschäftigungsformen als Folge des digitalen Wandels entscheidende Konsequenzen für das Vorsorgesystem. Jobsharing geht oftmals mit geringeren Rentenleistungen einher. Volatile Beschäftigungsformen bedeuten, dass die betroffenen Arbeitnehmer mehr Verantwortung für ihre eigene Vorsorge übernehmen müssen. Selbständige verfügen heute über ein tieferes Schutzniveau und weniger soziale Absicherung. Da die Rentenleistungen an die Arbeitszeit, das Gehalt und den Arbeitnehmerstatus geknüpft sind, werden diese Beschäftigungsformen nicht ausreichend durch das Vorsorgesystem geschützt.

Vor diesem Hintergrund haben wir anhand einer Stichprobe von 1219 Teilnehmenden die Bereitschaft zu Reformen in der Schweizer Bevölkerung untersucht. Die Datenerhebung erfolgte durch das Marktforschungsinstitut gfs-zürich. Das Ziel der Befragung war es, Erkenntnisse über die Ansichten der Bevölkerung im Bereich Digitalisierung und Vorsorge zu gewinnen. In Ergänzung zu der repräsentativen Stichprobe wurde der gleiche Fragebogen unter Vorsorgeexperten verteilt. Hierbei handelte es sich um die Teilnehmer des CAS-Programms «Berufliche Vorsorge» an der Universität St. Gallen. Die untersuchten Reformvorschläge sind in der Tabelle aufgeführt.

Reformvorschlag	Beschreibung
R.1 Verbreitern des Vorsorgesystems: Einbezug von Selbstständigen und Geringverdienern	Dieser Vorschlag adressiert neue Arbeitsformen, die sich durch (Klein-)Selbstständigkeit oder geringe Verdienste und damit verbunden ein geringes Vorsorge-niveau auszeichnen.
R.2 Verbreitern des Vorsorgesystems: Einbezug von Einkommen aus Kapitalerträgen	Dieser Vorschlag adressiert die zukünftige Finanzierung des Vorsorgesystems unter dem Aspekt der entstehenden Finanzierungslücke (geringere Relevanz des Faktors Arbeit, höhere Relevanz des Faktors Kapital).
R.3a Einführung eines digitalen Vorsorgeportals R.3b Ergänzung dieses Vorsorgeportals um die Möglichkeit, Vorsorgeentscheidungen zu treffen	Durch den digitalen Wandel entstehen neue Informationskanäle, die auch für die Vorsorge von Bedeutung sind. Dies eröffnet Möglichkeiten, die Versicherten besser aufzuklären und aktiv in zentrale Vorsorgeentscheidungen einzubinden.
R.4 Einführung von Wertguthabenkonten	Das Wertguthabenkonto stellt eine Antwort auf das Bedürfnis nach flexiblen Auszeiten von der Arbeit (Sabbatical) und dem zunehmend parallel stattfindenden Familienleben (Pflege, Kindererziehung) dar.
R.5 Freie Wahl der Pensionskasse unabhängig vom Arbeitgeber	Eine freie Wahl der Pensionskasse stellt eine Antwort auf flexible Erwerbsbiografien mit mehreren Arbeitgebern dar. Dies bedeutet insbesondere eine Bindung der Pensionskasse an den Arbeitnehmer.
R.6 Umstellung des Vorsorgesystems auf ein individualisiertes und personengebundenes Sparkonto	Dieser Vorschlag bietet ebenfalls eine stärkere Bindung der Vorsorge an das Individuum. Zusätzlich ist das Individuum in diesem kapitalgedeckten Modell stark in die Vorsorgeentscheidung eingebunden.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Experten generell skeptischer gegenüber Reformen eingestellt sind als die Bevölkerung. Sowohl die befragten Experten als auch die Bevölkerung wünschen sich keinen radikalen Systemwechsel in der Vorsorge. Es zeigt sich aber ein ausgeprägter Wunsch nach mehr Flexibilität, Transparenz und Gestaltungsmöglichkeiten. Insbesondere drückt sich dies in der hohen Zustimmung zur Einführung eines digitalen Vorsorgeportals aus – ein Konzept, das in anderen Ländern bereits erprobt, in der Schweiz aber noch nicht vertieft diskutiert worden ist. Auch der weiterführende Gedanke, dieses Portal aktiv zur Wahl von Vorsorgeentscheidungen zu nutzen, findet Zuspruch. Ein solches Portal als übersichtliche und aktuelle Informationsquelle verbessert die Aufklärung zu Vorsorgethemen über alle Versicherten. Um die Versicherten in ihrer Eigenverantwortung zu stärken, muss komplementär der Zugang zu (Vorsorge-) Wissen erleichtert und ausgebaut werden.

Hohe Zustimmung in beiden Gruppen erfährt auch die verstärkte Nutzung von Wertkonten, beispielsweise nach dem Vorbild Deutschlands. Die Idee, Zeit – ähnlich wie Geld – zu sparen, anzulegen und zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch zu nehmen, stellt eine relevante Antwort zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit dar. Es zeichnet sich zunehmend ab, dass Vorsorge nicht nur «Alters»-Vorsorge, sondern auch «Lebens»-Vorsorge ist. Jede Lebensphase muss bezahlt und finanziell abgesichert sein.

Auch wenn die Mehrheit befürwortet, Selbständige und Geringverdiener ins Vorsorgesystem aufzunehmen, stellt sich die Frage, ob und, wenn ja, wie dies ökonomisch umsetzbar ist. Es bleibt das Problem, dass bestimmte einkommensschwache Teile der Bevölkerung über die AHV hinaus nicht oder nur sehr unzureichend für das Alter vorsorgen können. Eine entsprechende Diskussion wäre folglich auch eine Umverteilungsdebatte beziehungsweise der Wunsch nach Einbezug von Selbständigen und Geringverdienern in die Vorsorge sowie auch eine Debatte darüber, wie diese finanziell leistbar ist.

Insgesamt zeigen die Resultate, dass die traditionelle Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in ihrer aktuellen Form nicht grundsätzlich hinterfragt, aber vor dem Hintergrund des digitalen Wandels weiterentwickelt werden muss. In einem nächsten Schritt ist die politische Umsetzbarkeit entsprechender Reformüberlegungen zu prüfen. ◀

¹ Martin Eling, Christoph Jaenicke: Digitaler Wandel – Neue Arbeitsformen und ihre Konsequenzen für die Vorsorge. In: I.VW HSG Schriftenreihe, Band 68.

² Bundesamt für Statistik: Haushaltseinkommen und -ausgaben von Einpersonenhaushalten ab 65 Jahren nach Einkommensklasse, 2019. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/einkommen-verbrauch-vermoegen/haushaltsbudget.assetdetail.10867386.html>

³ Europäische Kommission: The Changing Nature of Work and Skills in the Digital Age. Luxemburg, 2019.

⁴ Michael Mattmann, Ursula Walther, Julian Frank und Michael Marti: Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Seco-Publikation: Arbeitsmarktpolitik Nr. 48, 2017.

⁵ Ursula Huws, Neil Spencer, Dag Sverre Syrdal und Kaire Holts: Work in the European Gig Economy: Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy. Brüssel: Foundation for European Progressive Studies, 2017.

⁶ Bundesamt für Statistik: Erwerbstätige nach Erwerbsstatus, Bruttoerwerbseinkommen in Klassen, Beschäftigungsgrad und Geschlecht, 2019. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/erwerbseinkommen.assetdetail.8786117.html>

⁷ Mattmann et al. 2017.

Martin Eling

ist Professor für Versicherungsmanagement und Direktor am Institut für Versicherungswirtschaft der Universität St. Gallen.

Christoph Jaenicke

ist Research Assistant und Projektleiter am Institut für Versicherungswirtschaft der Universität St. Gallen.

Die Altersvorsorge ist ein generationenübergreifendes Projekt

Um das Dreisäulenmodell wieder auf eine sichere Grundlage zu stellen, müssen alle einen Beitrag leisten. Durch eine Entpolitisierung des Umwandlungssatzes liessen sich Verteilungskämpfe verhindern.

von Mike Egger

Unser Vorsorgesystem kann als ein Aushängeschild der Schweizer Kompromissbereitschaft angesehen werden. Die Schweiz wird weit über die Grenzen hinaus für ihr bewährtes Dreisäulenmodell beneidet und in der Ausgestaltung des Rentensystems in anderen Ländern immer wieder als Vorbild herbeigezogen. In den letzten Jahren zeigte sich aber, dass dieses System reformbedürftig geworden ist: Der demografische Wandel aufgrund der sogenannten «Babyboomer-Generation» führt aktuell und in den nächsten Jahren zu einer Belastung des Systems, welches finanziert werden muss. Deshalb ist das Thema Rentenreform in Bundesbern ein Dauerbrenner und auch immer wieder Inhalt von Initiativen und Referenden, über die das Volk abstimmt.

Differenzierung nach Branche

Ein entscheidender Streitpunkt bildet dabei unausweichlich die Festlegung des Rentenalters. Die Angleichung des Rentenalters von Mann und Frau ist notwendig und in einem ersten Schritt zu vollziehen. Während diese Angleichung in Bundesbern eine relativ breite Unterstützung genießt, scheiden sich spätestens bei der Diskussion über eine generelle Erhöhung des Rentenalters die Geister.

Tatsächlich ist diese Frage differenziert zu betrachten: Vergleicht man die Lebenserwartung bei der Einführung der AHV mit der heutigen Lebenserwartung, erscheint die Forderung nach einer generellen Erhöhung des Rentenalters nachvollziehbar. Wir sind heute auch länger gesund und arbeitsfähig als frühere Generationen. Das altersbedingte Ende der Erwerbsfähigkeit ist heute weniger eine Frage des Jahrgangs als der Branche. Gerade Akademiker können und wollen heute länger arbeitstätig sein. Ihr Eintritt ins Erwerbsleben erfolgte meist später und ihr Pro-Kopf-Beitrag in die AHV ist überdurchschnittlich. Sie können also solidarisch die Renten ihrer Jahrgänger mitfinanzieren, die einer körperlich anspruchsvolleren Arbeit nachgehen und früher in den verdienten Ruhestand übertreten müssen.

Bekanntlich kämpfen wir bereits heute mit dem Problem der zunehmenden Arbeitslosigkeit von älteren Arbeitnehmenden. Dieses strukturelle Problem muss mitberücksichtigt werden: Wenn die länger dauernde «Arbeitspflicht» zu einer noch höheren Arbeitslosigkeit von über 60-Jährigen führt, wird sich die kürzlich eingeführte Überbrückungsrente als eine Art «Vorrente» respektive «Entlassungsrente» entpuppen, welche den Bund und somit den Steuerzahler rasch mehrere hundert Millionen Franken kosten wird. Ein Teil der Kosten würde sich also eher verlagern, als wirklich eingespart zu werden.

Aus diesen Gründen müssen wir die Vorteile einer Flexibilisierung des Rentenalters in Betracht ziehen. Denn letztlich ist die Pensionsfrage auch eine individuelle Frage: Ist man bereit, für eine höhere Altersrente ein paar Jahre länger zu arbeiten, oder will man sich den wohlverdienten Ruhestand auf Kosten einer etwas geringeren Rente verlängern? Diese Frage sollte in Zukunft jeder vermehrt für sich selber beantworten können, ohne auf systematische Vor- und Nachteile Rücksicht nehmen zu müssen.

Doch die Flexibilisierung des Rentenalters ist noch nicht die Lösung der bestehenden Finanzierungsprobleme. Schliesslich wird man auch bei einer Flexibilisierung kaum generelle Leistungseinbussen beim gleichen Pensionsalter hinnehmen wollen.

Die AHV profitiert dank der im Jahr 2019 vom Stimmvolk angenommenen STAF-Vorlage (Steuerreform und AHV-Finanzierung) von einer zusätzlichen Geldspritze von rund 2 Milliarden Franken jährlich. Die Angleichung des Rentenalters für Frauen würde die erste Säule zusätzlich stabilisieren. Trotzdem werden wahrscheinlich weitere Massnahmen zur Deckung der Finanzierungslücke nötig werden. Klar ist, dass der von linker Seite geforderte Ausbau der AHV in dieser finanziellen Situation absolut inakzeptabel wäre. Noch höhere Lohnabzüge sind gerade für den Mittelstand und die Buezer unseres Landes einschneidend.

Noch dramatischer ist die Situation in der zweiten Säule. Grundsätzlich gilt bei der Pensionskasse das Kapitaldeckungs-

verfahren, wobei das einbezahlte Kapital am Kapitalmarkt angelegt und beim Pensionsalter als einmalige Ausschüttung oder als Rente ausbezahlt wird. Leider führten die ausstehenden Reformen des BVG in den letzten Jahren vermehrt auch bei der zweiten Säule zu einer Art Umlageverfahren wie in der AHV: Das heute einbezahlte Geld wird für die Deckung der aktuell fälligen Renten benötigt, ob und welche Leistungen die nächste Generation erhält, ist ungewiss. Dieser Missstand muss endlich korrigiert werden!

Anpassung an die Lebenserwartung

Die grosse Problematik liegt dabei im politisierten Umwandlungssatz. Dieser stammt ebenfalls aus Zeiten, in denen die Lebenserwartung noch deutlich tiefer war als heute, und ist deshalb nicht mehr zeitgemäss. Es ist für die Pensionskassen sehr schwierig, eine solch hohe Rendite auf dem Kapitalmarkt zu erzielen, um die Rentenzahlungen mit den nötigen Mitteln finanzieren zu können. Die Senkung des Umwandlungssatzes ist daher notwendig. Mittelfristig sollte aber generell über eine Entpolitisierung des Umwandlungssatzes nachgedacht werden. Es wäre durchaus sinnvoll und einleuchtend, wenn sich der Umwandlungssatz automatisch an die aktuelle Lebenserwartung anpassen würde. Diese Massnahme würde die Pensionskassen in kurzer Zeit wieder in die schwarzen Zahlen zurückbringen.

Bei der Revision der beruflichen Vorsorge nehme ich aber auch meine Generation, die jungen Arbeitnehmenden, in die Pflicht. Es wäre beispielsweise sinnvoll, wenn junge Leute bereits ab 20 Jahren (heute erst ab 25 Jahre) in das Rentenguthaben einzahlen würden. Wer früher spart, hat auch mehr Rentenguthaben im Alter. Gerade im Zusammenhang mit dem flexiblen Rentenalter wäre dies für all jene interessant, die schon früh ins Arbeitsleben einsteigen und dadurch mehr Kapital ersparen können, von welchem sie später entweder durch eine höhere Rente oder durch eine frühere Pensionierung profitieren können.

Nicht vergessen werden darf aber auch die Problematik der älteren Arbeitslosen. Die heutige Regelung sieht im Alter ansteigende Lohnbeiträge vor, wodurch ältere Arbeitnehmende massiv mehr in die zweite Säule einzahlen als ihre jüngeren Arbeitskollegen. Da die BVG-Beiträge zur Hälfte vom Arbeitgeber bezahlt werden müssen, werden ältere Arbeitnehmende automatisch zu teureren Angestellten. Diese Benachteiligung muss mit konstanteren Beitragssätzen für die verschiedenen Altersklassen korrigiert werden.

Die dritte Säule, die private Vorsorge, wurde von der Politik bewusst sehr liberal gestaltet. Das ist gut so! Durch Einzahlungen in die Säule 3a kann der einzelne Bürger seine Steuerbelastung senken, was einem klassischen Anliegen der SVP entspricht. Dadurch verfügt er über ein grösseres freies Vermögen, welches er nach seinen Bedürfnissen aus-

geben kann. Verfolgt jemand das Ziel einer höheren Rente im Alter, können Vorsorgelücken durch Einzahlungen in die dritte Säule gedeckt werden. Eine andere Person, die problemlos mit einer etwas kleineren Rente auskommt, kann das Geld stattdessen in den Lebensunterhalt investieren. Bei der dritten Säule gilt es zu prüfen, ob der maximal definierte Einzahlungsbetrag erhöht werden soll. Gerade aufgrund dieser Flexibilität sollten wir die staatlich regulierten zwei Säulen AHV und BVG auch weiterhin auf die notwendige Vorsorgesicherheit beschränken, den Zusatzbedarf aber konsequent der individuellen Gestaltung und der Eigenverantwortung überlassen.

Miteinander lohnt sich

Die Politik muss endlich ihre Hausaufgaben wahrnehmen und Reformen zustande bringen. Die Rentenreform ist ein Generationenprojekt, bei welchem alle Altersgruppen ihren Beitrag leisten müssen. Ein Miteinander lohnt sich: Denn nur eine nachhaltige Reform unseres Vorsorgesystems sichert die Renten der heute Arbeitstätigen und insbesondere der zukünftigen Generationen. Ich hoffe sehr, dass es uns als Parlament in dieser Frage gelingt, einen mehrheitsfähigen Kompromiss zu erarbeiten, mit dem wir die Erfolgsgeschichte des Dreisäulenmodell weiterschreiben können und mit dem es uns gelingt, Planungssicherheit für die Bevölkerung zu schaffen. Und mit dem es uns gelingt, bei der ansteigenden Lebenserwartung von einer Bereicherung und nicht mehr von einem Problem zu sprechen. ◀

Mike Egger

ist St. Galler SVP-Nationalrat und Projektleiter beim Fleischverarbeiter Micarna.

Man lernt nie aus – wann lernt das die Politik endlich?

In der sich wandelnden Arbeitswelt wird lebenslanges Lernen immer wichtiger. Die Rahmenbedingungen in der Schweiz sind jedoch ungenügend.

von Peter C. Meyer

Unsere dynamische Gesellschaft und Wirtschaft verlangen lebenslanges Lernen. Wissen und Techniken der Grundausbildung veralten schnell. Deshalb ist Weiterbildung mindestens so wichtig geworden wie die erste Berufsausbildung. Denken und Rechtsordnung der Schweiz sind jedoch völlig veraltet: Sie orientieren sich an der Vorstellung der 1950er-Jahre eines Lebens mit den drei Phasen Ausbildung – Berufstätigkeit – Ruhestand. Heute ist der Lebenslauf variabler: Nach der Grundausbildung beginnt die Erwerbsarbeit, oft in Teilzeit und begleitet von lebenslanger Weiterbildung. Stellenwechsel sind häufig, und viele Menschen wechseln ihren Beruf im Laufe des Lebens. In disruptiven Zeiten sind Um- und Neuqualifizierungen häufiger nötig und im längeren Leben auch erwünscht. Die Covid-19-Pandemie beschleunigt den Strukturwandel der Wirtschaft, insbesondere die Digitalisierung.

Wäre Geld vorhanden, würden neuartige Weiterbildungsangebote entwickelt, zum Beispiel Mid Career Programms. Das Alter, in dem man die Erwerbstätigkeit reduziert und beendet, ist heute sehr unterschiedlich. Immer mehr ältere Menschen wollen über das Pensionierungsalter hinaus arbeiten.¹ Eine Erhöhung des Renteneintrittsalters wird nötig sein, um die Altersvorsorge zu sichern. Lebenslange Weiterbildung ermöglicht auch bei älteren Erwerbstätigen eine berufliche Neuorientierung.

Die Ungleichheit wird verschärft

Heute finanziert in der Schweiz der Staat die Grundausbildung, leistet aber nur wenig Beiträge an die Weiterbildung. Wer nicht von seinem Arbeitgeber unterstützt wird, muss seine Weiterbildung oder Umschulung grösstenteils selber finanzieren.

Der hohe finanzielle Aufwand für Weiterbildung behindert das lebenslange Lernen. Dennoch bilden sich Erwerbstätige der Schweiz weiter, allerdings sehr ungleich: Während gut 80 Prozent der Personen mit tertiärem Bildungsabschluss (Hochschulen, höhere Berufsbildung) Weiterbildungskurse besuchen, sind es bei Personen mit Berufsabschluss auf Sekundarstufe 2 nur 60 Prozent und bei Personen ohne Berufsabschluss nur ein Drittel. Im internationalen Vergleich nehmen zwar insgesamt relativ viele Schweizerinnen und Schweizer an Weiterbildungskursen teil, aber die Unterschiede der Teilnahme zwi-

schen den Hoch- und Tiefqualifizierten sind im internationalen Vergleich sehr hoch.² Die Ungleichheit der Qualifikation nimmt dadurch im Verlauf des Lebens zu, ebenso wie die Einkommensunterschiede und das Risiko der Arbeitslosigkeit, das bei wenig qualifizierten Arbeitskräften am höchsten ist.

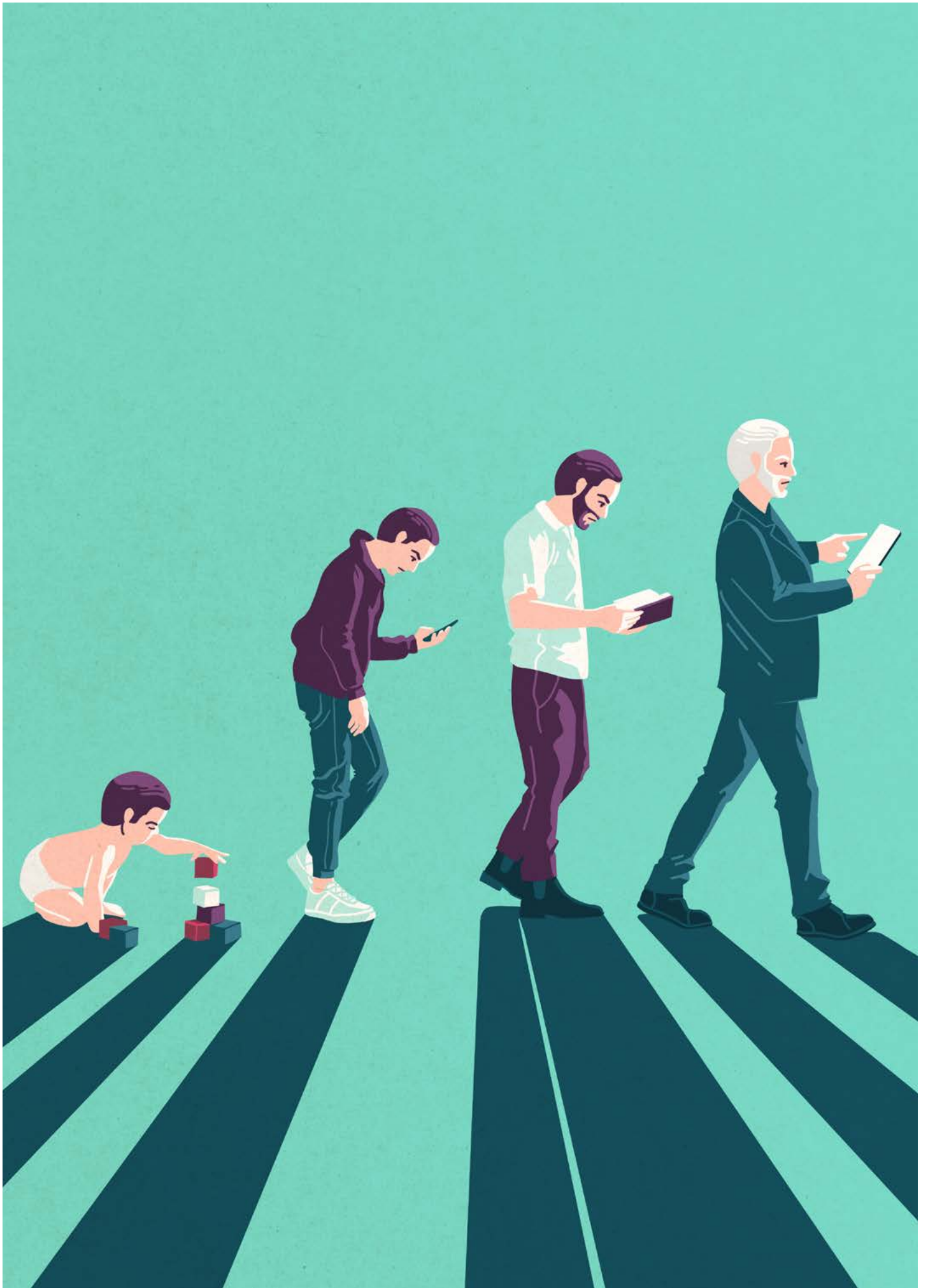
Der Staat investiert am meisten in die Universitätsausbildung und am wenigsten in die (Aus-) Bildung der Personen mit Lehrabschluss, die die späteren Weiterbildungen weitgehend selber finanzieren müssen. Wenn beispielsweise eine kaufmännische Angestellte ein Buchhalterdiplom, heute «eidgenössischer Fachausweis für Finanz- und Rechnungswesen» genannt, erwerben will, muss sie mindestens die Hälfte selber bezahlen, während ein vergleichsweise teures Betriebswirtschaftsstudium an der Universität zu über 90 Prozent vom Staat bezahlt wird.

Diese Situation ist nicht nur ungerecht, sondern auch für die Gesellschaft und Wirtschaft problematisch, denn durch die hohe finanzielle Belastung der höheren Berufsbildung sinkt die Bereitschaft der weniger Qualifizierten, sich lebenslang weiterzubilden. Dadurch sinken ihre Chancen, bei beruflichen Veränderungen, beispielsweise bei Umstrukturierungen, eine neue attraktive Stelle zu finden, und das Risiko der individuellen Arbeitslosigkeit nimmt zu, auch wenn es bei anderen Tätigkeiten einen grossen Arbeitskräftemangel gibt.

Der Bund hat diese Problematik erkannt. Seit 2018 erhalten deshalb Absolvierende von Kursen für höhere Fachprüfungen die Hälfte der Kurskosten vom Bund bezahlt. Dies ist ein erster Schritt in die richtige Richtung. Für Bildungsgänge der höheren Fachschulen und Weiterbildungskurse der Hochschulen werden hingegen keine Bundesbeiträge geleistet.

Gute Rahmenbedingungen

Die für eine nachhaltige Finanzierung der Altersvorsorge nötige Erhöhung des Renteneintrittsalters kann nur dann realisiert werden, wenn ältere Menschen aktuelle Kompetenzen haben und damit arbeitsmarktfähig bleiben. Heute haben über 50jährige arbeitslose Personen grosse Mühe, eine neue Stelle zu finden. Wer sich nicht lebenslang weiterbildet, verliert die auf dem Arbeitsmarkt verlangten Kompetenzen. Übergangsrenten



für über 58jährige Arbeitslose und Frühpensionierungen sind keine Lösung, sondern eine Verschärfung des Problems.

Wer ist verantwortlich für lebenslanges Lernen? Aus liberaler Sicht ist die Antwort klar: Jeder Mensch verantwortet seine Weiterbildung selber. Für einige Gruppen von Erwerbstätigen funktioniert das auch gut. Hochqualifizierte Professionals besuchen regelmässig Weiterbildungskurse und bilden sich auch im Selbststudium weiter, um beim wissenschaftlich-technischen Fortschritt am Ball zu bleiben. Dies ist allerdings nicht nur bedingt durch ihre individuelle Selbstverantwortung, sondern auch Resultat einer für ihre Berufsgruppen selbstverständlichen Weiterbildungskultur. Selbständig praktizierende Ärztinnen und Ärzte treffen sich beispielsweise jeden Donnerstagnachmittag zu Weiterbildungsveranstaltungen und bilden sich dort nicht nur weiter, sondern pflegen auch ihre kollegialen sozialen Kontakte. Ausserdem ist regelmässige Weiterbildung notwendig, um den Facharztstitel führen zu können.

Ähnliche, das lebenslange Lernen unterstützende Rahmenbedingungen bestehen bei den meisten etablierten akademischen Berufen des Rechts, der Architektur, der Psychotherapie etc. Diese hochqualifizierten, oft selbständigen Berufsleute verdienen auch genug, um ihre Weiterbildung selber zu finanzieren, ganz abgesehen davon, dass gerade ärztliche Weiterbildungen von interessierten Firmen, insbesondere von Pharmaunternehmen, grosszügig unterstützt werden.

Ein grosser Teil der Weiterbildungen wird in der Schweiz von Arbeitgebern finanziert; meist wird auch bezahlte Arbeitszeit zur Verfügung gestellt. Ein Arbeitnehmer, der längere Zeit im gleichen Unternehmen arbeitet, gute Leistungen erbringt und oft auch eine firmeninterne Karriere macht, wird von seinem Arbeitgeber wirksam gefördert, denn adäquat qualifizierte Arbeitskräfte sind das wichtigste Kapital für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens. In diesem Fall ist Weiterbildung das Resultat der gemeinsamen Interessen und der gemeinsamen Verantwortung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Ein grosser, wachsender Teil der Arbeitstätigen werden weder vom Arbeitgeber bei der Weiterbildung unterstützt, noch gehören sie zu einer hochqualifizierten Berufsgruppe, für die lebenslanges Lernen eine Selbstverständlichkeit ist. Dazu gehören etwa:

- beruflich nicht oder sehr wenig qualifizierte Personen
- Arbeitslose aus schrumpfenden Branchen, die sich umschulen lassen müssten
- Job Hoppers mit kurzen Anstellungen und ohne Karriereambitionen. Solange sie jung sind, geht das problemlos, bei steigendem Alter müssten sie sich verpflichten und Weiterbildungen besuchen.
- Wiedereinsteigende nach längerem Unterbruch in ihrer Erwerbstätigkeit, zum Beispiel nach Babypause, langjährigem Auslandsaufenthalt, Krankheit etc.
- Immigranten mit hohem Potenzial, aber mangelhaften

Sprach- und Kulturkenntnissen, ohne Beziehungen, ohne Förderung. Oft sind es Flüchtlinge; am prekärsten ist die Situation der Sans-Papiers.

Punktuelle Ansätze

Viele Akteure haben in der Schweiz die Problematik erkannt und suchen nach Lösungen. Vorbildlich ist das Konzept «Arbeit dank Bildung» der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) und des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung (SVEB) von 2018, eine Weiterbildungsoffensive für Bezügerinnen und Bezüger von Sozialhilfe. Das Konzept beinhaltet die niederschwellige, staatlich finanzierte Verbesserung der Grundkompetenzen und der beruflichen Kompetenzen von Personen, die Sozialhilfe beziehen, mit dem Ziel einer Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Die staatliche Finanzierung zahlt sich aus, wenn ein erheblicher Teil der am Programm Teilnehmenden erwerbstätig wird und keine Sozialhilfe mehr bezieht. Das Programm Formad des Kantons Waadt und das Angebot Enter des Kantons Basel-Stadt haben bewiesen, dass dies möglich ist.³

Wir sollten aber nicht warten, bis jemand Sozialhilfe bezieht, sondern lebenslanges Lernen präventiv fördern, so dass die Arbeitsmarktfähigkeit aller Erwerbstätigen erhalten bleibt. Dazu liegen verschiedene Angebote und Modelle vor, bei denen im Rahmen der gegenwärtigen Rechtslage mit Fonds, Stipendien, Darlehen etc. bei Weiterbildungen geholfen wird.

Der Industrieverband Swissmem hat eine Umschulungsinitiative gestartet. Der Verband stellt fest, dass die heutigen Wege in der Berufsmobilität zu viele Verlierer produzieren und die Sozialversicherungen unnötig belasten. Im Umschulungsmodell von Swissmem werden Personen, die vom wirtschaftlichen Strukturwandel betroffen sind, auf einen Berufsfeldwechsel vorbereitet.⁴ Das Bildungsmodell fokussiert auf erwachsene Personen, die bereits über einen Berufsabschluss verfügen und eine Re- beziehungsweise Neuqualifizierung anstreben. Die Bildungs- und Lebenshaltungskosten sollen durch den Umschulungsteilnehmer, den Arbeitgeber und die öffentliche Hand gemeinsam finanziert werden.

Die Stiftung Educa Swiss unterstützt motivierte Menschen bei der Umsetzung ihres Bildungsvorhabens durch kostenlose Begleitung bei der Planung ihres berufsbezogenen Bildungsprojektes und durch Vermittlung von zinsgünstigen Bildungsdarlehen. In den vergangenen fünf Jahren hat sie mit über 3 Millionen Franken mehr als 250 Aus- oder Weiterbildungen finanziert. Allerdings bleibt jährlich schätzungsweise über 10 000 Personen in der Schweiz eine angestrebte Aus- oder Weiterbildung aufgrund von fehlenden finanziellen Mitteln verwehrt.⁵ Die Unterstützung von Educa Swiss deckte also gerade einmal 0,5 Prozent des Bedarfs.

Die zahlreichen Projekte, Programme und Fonds zur Förderung der Weiterbildung erreichen nur einen beschränkten Teil der Personen, die für lebenslanges Lernen motiviert und

unterstützt werden müssten. Bei allem Respekt für die guten existierenden Lösungen: Es sind letztlich Produkte einer typisch schweizerischen Pflästerlipolitik. Meines Erachtens wäre ein grosszügiges, flächendeckendes Förderprogramm von Bund und Kantonen notwendig.

Ein Bildungskonto für jeden

Eine radikaler Systemwechsel könnte folgendermassen aussehen: Wie bisher finanziert der Staat die Allgemeinbildung und die Grundausbildung der ersten zwölf Schuljahre, also bis zum Sekundar- oder Mittelschulabschluss beziehungsweise bis zum Lehrabschluss. Für die anschliessende tertiäre Bildung (Hochschulen, höhere Berufsbildung) wird auf eine Subjektfinanzierung umgestellt: Der Staat zahlt den Studierenden in einem bestimmten Umfang ihre Bildungsleistungen, während die Bildungsinstitutionen ihre Angebote mit kostendeckenden Preisen verrechnen müssen. Die tertiären Bildungsangebote werden damit Weiterbildungsangeboten finanziell gleichgestellt. Neu erhält jede Person vom Staat nach Abschluss ihrer Allgemein- und Grundausbildung ein Bildungskonto mit einem grosszügigen Guthaben zur Finanzierung des Besuchs zertifizierter Bildungsprogramme. Dieses Guthaben kann bis zum Lebensende verwendet werden.⁶

Für Personen mit Lehrabschluss wäre dies eine starke Verbesserung im Vergleich zu heute: Sie könnten mit ihrem persönlichen Guthaben Angebote der höheren Berufsbildung, Umschulungen, Berufsmatur, Passerelle zur Universität, aber auch Allgemeinbildungskurse finanzieren, während sie dies heute weitgehend selber bezahlen müssen. Wer das Guthaben aufgebraucht hat und weiter Aus- oder Weiterbildungskurse besuchen will, kann ein zinsloses Darlehen beantragen, das später bei erfolgreicher Erwerbstätigkeit zurückbezahlt werden muss. Das Konzept impliziert eine völlig neue Art der staatlichen Bildungsfinanzierung: Sie ersetzt die (Objekt-)Finanzierung der Hochschulbildung durch eine Subjektfinanzierung sämtlicher Bildungsangebote nach der primären und sekundären Allgemein- und Grundausbildung. Mit der neuen Bildungsfinanzierung würde die Privilegierung der Hochschulstudierenden ersetzt durch eine finanzielle Gleichstellung aller Aus- und Weiterbildungsangebote.

Die Idee eines Bildungskontos ist nicht neu. Mehrere Länder bieten den Erwerbspersonen individuelle Konten an, die sie für Weiterbildungskurse einsetzen können, zum Beispiel Frankreich und Singapur. Eine Übersicht der OECD zeigt allerdings, dass der zur Verfügung gestellte Geldbetrag meist bescheiden ist, in Frankreich zum Beispiel maximal 500 Euro pro Jahr, und dass nur eine Minderheit der Bevölkerung diesen Kredit in Anspruch nimmt.⁷

Die Erfahrungen vieler Programme weisen darauf hin, dass Geld allein nicht genügt. Wenig qualifizierte Personen, denen «lebenslanges Lernen» kein Begriff ist, müssen zuerst informiert, motiviert und beraten werden, bevor sie Weiterbildung besuchen.

Traditionellerweise wird Berufsberatung vor allem von jungen Menschen in Anspruch genommen. In Zukunft muss Berufsberatung und Coaching vermehrt älteren Menschen angeboten und attraktiv gemacht werden. Die zukünftige Altersvorsorge kann nur gesichert werden, wenn das Pensionierungsalter steigt, und dies setzt voraus, dass ältere Menschen qualifiziert und motiviert sind, länger als bisher erwerbstätig zu sein. Dazu ist eine nachhaltige Förderung von Weiterbildung im höheren Alter notwendig.

Längerfristiges Ziel muss eine in allen Bevölkerungsgruppen verankerte Weiterbildungskultur sein, in der lebenslanges Lernen aller Menschen eine Selbstverständlichkeit ist, unabhängig von sozialem Status und Alter.

Der Staat profitiert

Grosszügige Leistungen des Staates zur Förderung der lebenslangen Weiterbildung wären sinnvoll und notwendig. 1874 wurde mit der Totalrevision der Bundesverfassung in der ganzen Schweiz der obligatorische und unentgeltliche Primarschulunterricht eingeführt, weil für die industrialisierte Wirtschaft, Gesellschaft und Demokratie eine angemessene Allgemeinbildung unabdingbar wurde. Während damals Allgemeinbildung für alle genügte, ist heute lebenslange Weiterbildung gleich wichtig geworden. Es wäre zweifellos weder sinnvoll noch zeitgemäss, eine staatliche Weiterbildung einzuführen, aber ein stärkeres Engagement wäre wünschenswert. Zu bedenken ist dabei, dass der Staat nicht nur Leistungen erbringen müsste. Er würde durch gelungene Weiterbildung auch entlastet durch sinkende Kosten der Sozialversicherungen (weniger Arbeitslose, weniger Sozialhilfebezüger) und er würde profitieren durch steigende Steuereinnahmen. Und last but not least: Lebenslange Weiterbildung ermöglicht eine Erhöhung des Renteneintrittsalters um mehrere Jahre und verhindert damit eine Kostenexplosion der Altersversicherungen. ◀

¹ Elisabeth Michel-Alder: Länger leben – anders arbeiten. Erwerbstätige im demografischen und digitalen Wandel. Zürich: Orell Füssli, 2018.

² Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung: Bildungsbericht Schweiz 2018. Aarau, 2018, S. 293 f.

³ Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe und Schweizerischer Verband für Weiterbildung: Arbeit dank Bildung. Weiterbildungsoffensive für Bezügerinnen und Bezüger von Sozialhilfe. Bern, 2018. [skos.ch/fileadmin/user_upload/skos_main/public/pdf/medien/medienkonferenzen/2018_medienkonferenz/2018_Arbeit_dank_Bildung.pdf](https://www.skos.ch/fileadmin/user_upload/skos_main/public/pdf/medien/medienkonferenzen/2018_medienkonferenz/2018_Arbeit_dank_Bildung.pdf), S. 7.

⁴ Swissmem: Mit Umschulungen in eine erfolgreiche Zukunft. Zürich, 2018.

⁵ «Bildungsdarlehen multiplizieren die positive Wirkung von Geld», Fokus Finanzen, November 2020.

⁶ Peter C. Meyer: Aus- und Weiterbildung finanziell gleichstellen. In: Neue Zürcher Zeitung, 3.9.2019.

⁷ OECD: Individuelle Weiterbildungskonten. Allheilmittel oder Büchse der Pandora? Paris, 2019.

Peter C. Meyer

ist emeritierter Professor für Soziologie der Universität Zürich. Bis 2016 war er Direktor des Departements Gesundheit der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften. Heute arbeitet er als selbständiger Berater.

Hohe Renten bei tiefen Renditen – das geht nicht mehr auf

Die berufliche Vorsorge ist abhängig von politischen Vorgaben und der Realität an den Finanzmärkten. Im derzeitigen Tiefstzinsumfeld wird das zum Dilemma.

von Mathias Binswanger und Michael Melles

Unser ganzes Altersvorsorgesystem ist so konzipiert, dass es nur mit Wachstum problemlos funktioniert. Bei der ersten Säule ist das offensichtlich. Ohne Wachstum wird die Wirtschaft einkommensmässig zu einem Nullsummenspiel. Höhere Rentenzahlungen können dann nur finanziert werden, wenn gleichzeitig das verfügbare Einkommen der arbeitenden Bevölkerung schrumpft. Es müsste dann ein stets höherer Anteil des Einkommens für die Finanzierung der AHV aufgebracht werden. Dieses Problem liesse sich zwar eine Zeitlang dadurch mildern, dass man das Rentenalter erhöht, aber das macht das Wachstum nur temporär entbehrlich.

Auch die Finanzierung der zweiten Säule wird ohne Wachstum zum Problem. Ohne Wachstum sinken die Renditen an den Finanzmärkten und auf den Immobilienmärkten, was unweigerlich zu tieferen Umwandlungssätzen führt. Zukünftige Gewinnerwartungen, welche die Börsenkurse bestimmen, sind genauso an das Wachstum gekoppelt wie der Immobilienmarkt, wo man nur zu immer höheren Preisen verkaufen kann, wenn die zukünftigen Einkommen weiter steigen werden. Und höhere Zinsen kann nur eine wachsende Wirtschaft auf Dauer ermöglichen.

Im Moment sind hohe Zinsen allerdings kein Thema, weil wir seit der jüngsten Finanzkrise 2009 in einem geldpolitischen Sondersetting leben, wo wichtige Zinsen nahe bei null oder sogar unter null liegen. Unter diesen Bedingungen können selbst höhere Wachstumsraten nicht zu höheren Zinsen führen, weil die wichtigen Zentralbanken den Zinssatz künstlich tief halten. Das führt in der zweiten Säule zu Finanzierungsproblemen, die wir hier etwas genauer unter die Lupe nehmen wollen.

Politisch bedingte Deckungslücken

Als separate Rechtsträger zumeist in Form einer Stiftung sorgen die Vorsorgeeinrichtungen für die obligatorische (gesetzlich vorgeschriebene) sowie freiwillige überobligatorische be-

triebliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) für circa 4,25 Millionen aktive Versicherte und 1,2 Millionen Rentner. Sie verwalten gegenwärtig Vorsorgegelder von gesamthaft rund 1,1 Billionen Franken. Knapp die Hälfte der aktiv Versicherten mit etwa einem Fünftel aller Vorsorgegelder und ein Viertel der Rentner unterstehen dabei der Aufsicht durch die Finanzmarktaufsicht (Finma), welche private Lebensversicherer als Gründer beziehungsweise Rückversicherer der BVG-Stiftungen beaufsichtigt. Die restlichen Destinatäre sind in firmeneigenen oder Sammelstiftungen sowie Einrichtungen öffentlicher Körperschaften versichert, welche alle letztlich der OBERAUFSICHTSKOMMISSION (OAK BV) unterstellt sind.

Der BVG-Mindestzins wird jährlich vom Bundesrat festgelegt. Das gesetzlich vorgegebene (minimale) BVG-Altersguthaben muss mit diesem Mindestzins (2020 mit 1 Prozent) verzinst werden. Dem Entscheid voraus geht eine (nicht bindende) Empfehlung der BVG-Kommission, welche aus Arbeitnehmer-, Arbeitgeber-, Pensionskassen- und politischen Vertretern zusammengesetzt ist.

Eine weitere (implizite) Vorgabe eines Zinssatzes ist durch Art. 14 Abs. 2 BVG und die Höhe des BVG-Umwandlungssatzes (zurzeit 6,8 Prozent) gegeben. Da der Umwandlungssatz vorgibt, wie viel Rente eine Person mit einem bestimmten Altersguthaben lebenslang erhält und wie hoch eine allfällige Ehegatten- oder Partnerrente sein wird, macht diese Grösse Annahmen bezüglich der angenommenen zukünftigen Lebenserwartung sowie der auf dem gesparten Geld über diese Zeitdauer im Durchschnitt zu erzielenden Anlageerträge und damit der Verzinsung der jeweils noch verbliebenen Sparguthaben (technisch: der Deckungskapitalien). Gemäss den heute üblicherweise verwendeten technischen Grundlagen für die immer noch steigende Lebenserwartung impliziert die im Gesetz festgeschriebene Höhe des BVG-Umwandlungssatzes einen Zinssatz von fast 5 Prozent. Dieser müsste jedes Jahr im Durchschnitt auf den Deckungskapitalien gutgeschrieben

werden. Da dies momentan völlig unrealistisch ist, treten gewaltige Deckungslücken auf, welche durch Minderverzinsung auf überobligatorischen Sparguthaben und/oder durch überschüssige Risikogewinne querfinanziert werden. Dies bedeutet insbesondere, dass die Jüngeren (Aktiven) für die Älteren (Rentenempfänger) auf grosse Zinsgutschriften verzichten und zukünftig wahrscheinlich auch noch mit geringeren Umwandlungssätzen rechnen müssen. Eine beträchtliche Generationenungleichbehandlung, welche sich gemäss Schätzungen der OAK BV auf jährlich rund 7 Milliarden Franken beläuft. Diese 7 Milliarden hätten den Altersguthaben der Aktiven pro Jahr gutgeschrieben werden können (also zu einer höheren Verzinsung der Altersguthaben geführt), müssen aber stattdessen verwendet werden, um den hohen Umwandlungssatz bei den Renten weiterhin zu garantieren. Bei tieferen Zinsen erhöhen sich die Rückstellungen, die eine Pensionskasse für eine gesprochene Rente vornehmen muss. Demzufolge muss der Umwandlungssatz (selbst ohne Zunahme der Lebenserwartung) bei gleichen zur Verfügung stehenden Altersguthaben bei Rentenbeginn mit tieferen Zinsen ebenfalls sinken.¹ Das gleiche zur Verfügung stehende Geld (hier das Altersguthaben bei Rentenbeginn) reicht sonst nicht aus. Ein «risikoloser» Zins von gegenwärtig etwa 0 Prozent würde zu einem (technisch korrekten) Umwandlungssatz von unter 4 Prozent führen. Das ist politisch aber kaum durchsetzbar.

Tiefe Aktienquote

Eine weitere indirekte «staatliche» Vorgabe des Zinsniveaus in der zweiten Säule kommt von den jeweiligen Aufsichten der Versicherungssammelstiftungen (Finma) beziehungsweise der halb- und vollautonomen Stiftungen sowie der Einrichtungen öffentlicher Körperschaften (OAK BV). Die Finma hat im momentan gültigen Rundschreiben 2018/4 (Tarifizierung berufliche Vorsorge) sowohl die Höhe der Umwandlungssätze (auf den überobligatorischen Altersguthaben) als auch die technischen Zinssätze für die Barwerte in den Risikotarifen prinzipienorientiert vorgegeben. Damit ergeben sich in der Praxis ab 2022 überobligatorische Umwandlungssätze von circa 4,5 Prozent und technische Zinsen für Risikotarife von 0,5 Prozent.

Die OAK BV dagegen hält nichts von allgemeingültigen Vorgaben und hat daher die Fachrichtlinie der Kammer der Pensionsversicherungsexperten zum technischen Zins für allgemein (für alle Pensionsversicherungsexperten) verbindlich erklärt. Damit muss jede (halb)autonome Pensionskasse je nach Risikostruktur (Anteil Rentner, Durchschnittsalter der Aktiven, Deckungsgrad, Wertschwankungsreserve, ...) einen separaten technischen Zins auf Empfehlung des Pensionsversicherungsexperten festlegen. In der Praxis liegt dieser zurzeit um die 2 Prozent und damit weit über dem Zinsniveau, das die Finma noch zulassen würde. Der Vorteil der (halb)autonomen Pensionskassen gegenüber den sogenannten Vollversiche-

runslösungen der Versicherer (also inklusive Abdeckung der Finanzmarkt- und Langlebkeitsrisiken) ist der, dass sie theoretisch in Unterdeckung gelangen dürfen und somit in risikoreichere Anlagen investieren dürfen. So ist es beispielsweise für die Vollversicherer aus Solvenzgründen (Risikokapital muss gemäss dem Schweizer Solvenzttest SST risikoadäquat letztlich vom Aktionär hinterlegt werden) nicht sehr attraktiv, eine hohe Aktienquote aufzuweisen. In der Regel liegen die BVG-Vollversicherer im BVG-Anlagebereich zwischen 5 und 10 Prozent Aktienanteil. Die der OAK BV unterstellten Pensionskassen weisen in der Praxis dagegen meist einen Aktienanteil zwischen 20 und 40 Prozent aus. Ein ähnlich grosser Unterschied (aus dem gleichen Grund) besteht beim Anteil der Investitionen in Immobilien. Daher ist das heute von nur noch fünf Versicherern angebotene Vollversicherungsmodell unattraktiv geworden. Unter der Annahme, dass das Tiefzinsniveau mittelfristig anhält und die Rahmenbedingungen bezüglich Politik und Aufsicht nicht kurzfristig an realistische Ziele angepasst werden, ist die Vollversicherung ökonomisch nicht mehr finanzierbar.

Halb- und vollautonome Pensionskassen sind in einer etwas besseren, aber dennoch sehr angespannten Lage. Sie können zum einen viel risikoreicher auch in Wachstumsmärkten (inklusive Währungsrisiken) sowie in renditestärkeren Anlagekategorien (z.B. Immobilien, Aktien) anlegen. Zum anderen können sie ihre Leistungsziele mit einem Ausbau im überobligatorischen Bereich gesamthaft realistischer gestalten, etwa durch tiefere umhüllende Umwandlungssätze. Dies ist möglich, da, sofern immer noch die gesetzliche Minimalrente übertroffen wird, kein Konflikt mit den BVG- oder Aufsichtsvorgaben besteht. Der Preis für diese Anpassungen ist eine deutlich erhöhte Risikodisposition einerseits und eine indirekte Leistungssenkung andererseits. Zudem gibt es ein erhöhtes Risiko von Asset-Bubbles, da viele Anleger aus Renditenot in ähnliche Anlagekategorien drängen.

Pensionskassen stürmen den Immobilienmarkt

Die Probleme der zweiten Säule betreffen somit nicht nur unmittelbar die Versicherten, sondern es ergeben sich auch unerwünschte Nebenwirkungen, vor allem auf dem Immobilienmarkt. Auf ihrer Suche nach weiterhin hohen Renditen ohne allzu grosses Risiko sind Pensionskassen vor allem dort fündig geworden. Investitionen in Immobilien erfreuen sich immer grösserer Beliebtheit und machen heute gemäss Bundesamt für Statistik über 20 Prozent der Aktiven von Vorsorgeeinrichtungen aus. Die niedrigen Zinsen treiben Pensionskassen dazu, ihren Anteil an festverzinslichen Obligationen zu verringern und das Geld in vermeintlich wesentlich attraktivere Immobilien zu stecken. Dabei liegt der Fokus klar auf inländischen Immobilien, in die nicht nur direkt, sondern indirekt über Anlagestiftungen oder Immobilienfonds investiert wird.

Dieses starke Engagement auf dem Immobilienmarkt hat den Pensionskassen bis vor kurzem tatsächlich relativ stabile und relativ hohe Renditen beschert. Es hat aber die Preise in die Höhe getrieben, so dass diese heute in verschiedenen Regionen (Zürich, Zentralschweiz, Basel, Lausanne) vor allem bei Renditeliegenschaften als überhöht gelten. Mittlerweile erhöhen sich die Leerstände bei Mehrfamilienhäusern, und sinkende Mieten verhindern Preisanstiege. Bei Bürogebäuden ist die Luft sowieso draussen, da man auch nach der Coronakrise verstärkt im Homeoffice arbeiten wird. Mit ihren hohen Investitionen in Immobilien haben Pensionskassen somit zur möglichen Bildung von spekulativen Blasen beigetragen. Gleichzeitig ergeben sich unerwünschte Effekte auf die Gesellschaft, da Mieten an neuralgischen Standorten kaum mehr erschwinglich sind. Und die von Renditedenken getriebene Architektur vieler Renditeobjekte hat das Stadtbild nicht immer positiv verändert.

Umlageverfahren birgt neue Probleme

Wäre aufgrund der erwähnten Probleme ein Übergang zu einem Umlageverfahren wie bei der ersten Säule sinnvoll? Die Antwort lautet eindeutig: Nein. Ohne massive (und politisch nicht unbedingt gewollte) Zuwanderung sind die Rahmenbedingungen für ein umlagefinanziertes Rentensystem nur dann sinnvoll, wenn das Rentenalter entsprechend der Zunahme der Lebenserwartung angepasst würde. Da die Lebenserwartung in der jüngeren Vergangenheit um etwa ein Jahr pro Jahrzehnt gewachsen ist, müsste man hier (auch unter Berücksichtigung der zukünftigen Zunahme) realistischerweise ein Alter um die 70 Jahre anstreben. Auch dies ist momentan politisch undenkbar. Ein weiteres Argument für eine kapitalgedeckte zweite Säule kommt aus der Risikosicht. Da die erste Säule schon umlagefinanziert ist (mit den entsprechenden, oben angesprochenen Problemen, insbesondere nach dem Eintritt der Babyboomer-Generation ins Pensionsalter ab Ende der 2020er Jahre), ist es sinnvoll, dass die zweite Säule mit einem individuellen kapitalgedeckten System anders auf die zukünftigen Herausforderungen reagieren kann. Die seit Jahren diskutierten Probleme der zweiten Säule kommen gerade daher, dass immer mehr Umlagekomponenten (insbesondere von jung zu alt) eingeführt werden müssen, obwohl dies eigentlich systemfremd ist. Letztlich spricht auch ein weiteres Argument gegen eine Umlagelösung für die zweite Säule: Der Einbezug und die Verantwortung der Arbeitgeber würden stark abnehmen. Im heutigen System ist es immer noch oft der Arbeitgeber, der als einziger die Finanzierung von Sozialplänen bei Restrukturierungen oder Abbauplänen inklusive vorgezogener Pensionierungen gewährleisten kann.

Anpassung an die neue Realität

Die Politik kann aber mit anderen Massnahmen dafür sorgen, dass die äusseren Rahmenbedingungen der momentanen Situ-

ation angepasst werden und die zweite Säule wieder die notwendige Stabilität und Zukunftsfähigkeit erhält. Mittelfristig werden wir um eine Erhöhung des Rentenalters (auch unter Einbezug der Situation der ersten Säule) nicht herumkommen. Auch braucht es eine Entpolitisierung des BVG-Umwandlungssatzes und des BVG-Minimalzinssatzes. Ziel muss hier eine Beschränkung des Gesetzgebers auf ein realistisches Leistungsziel (beispielsweise eine Lohnersatzquote) und nicht eine Festlegung von Parametern der zweiten Säule sein. Solidaritäten bei Versicherungskollektiven (inklusive Pensionskassen) sollten über die gleiche Versicherungsperiode, zumeist ein Jahr, bestehen (also Versicherungsrisiken diversifizieren) und nicht wie heute über Generationen. Genau dies macht den Unterschied zur ersten Säule aus.

Ebenfalls wünschenswert ist eine Anpassung der Aufsichtspraxis. So ist es Vollversicherern momentan nicht erlaubt, eine separate Prämie für erwartete Verrentungskosten zu erheben; die Auffangeinrichtung BVG darf und praktiziert dies schon seit Jahren für BVG-Minimalpläne. Eine solche aufsichtsrechtliche Ungleichbehandlung von Stiftungen in der zweiten Säule ist störend und in diesem Beispiel sogar systemgefährdend, da das momentan grösste solvenzgefährdende Risiko für Vollversicherungen gar nicht in einer Prämie eingepreist werden darf, schon gar nicht von der Aufsicht, die sich ja eigentlich um die genügende Solvenz dieser Einrichtungen sorgen müsste.

Da wir auch in Zukunft mit Wachstum rechnen können, ist die Vorsorge nicht grundsätzlich gefährdet. Aber aufgrund der noch lange andauernden Tiefzinssituation muss sie sich der neuen Realität anpassen. Es braucht höhere Beiträge der aktiven Generation und eine Erhöhung des Rentenalters, um das bisherige Niveau weiter zu finanzieren, oder man muss das Niveau der Renten nach unten anpassen. Andernfalls setzt man den Pensionskassen perverse Anreize, auf Teufel komm raus hohe Renditen zu schaffen, was die Sicherheit der zweiten Säule als Ganzes gefährdet.

¹ Für eine genauere Erläuterung der Zusammenhänge zwischen Zinsen, Lebenserwartung und Umwandlungssätzen verweisen wir auf die ausführliche Darstellung in der Machbarkeitsstudie des BFS / BSV von 2014.

Mathias Binswanger

ist Professor für Volkswirtschaftslehre an der Fachhochschule Nordwestschweiz.

Michael Melles

ist diplomierte Pensionsversicherungsexperte, Mitglied der Schweizerischen Aktuarvereinigung und der Schweizerischen Kammer der Pensionskassen-Experten.



Selbständigkeit heisst selbst verantwortlich Sein

Isabelle Sailer

«Viele, die sich selbständig machen, schenken der Altersvorsorge zu wenig Beachtung», sagt Isabelle Sailer. «Es stehen dann ganz andere Dinge im Fokus.» Sailer weiss, wovon sie spricht. Nachdem sie schon längere Zeit davon geträumt hatte, sich selbständig zu machen, hat sie vor acht Jahren den Schritt gewagt und ein eigenes Beratungsunternehmen für Kommunikation und Prozessbegleitung gegründet. Zu ihren Kunden gehören Organisationen, aber auch Einzelpersonen, etwa Führungskräfte, die sie coacht.

Den Entscheid zur Gründung des eigenen Unternehmens fällt Sailer, als sie, damals bei einer Agentur angestellt, mit ihrem zweiten Kind schwanger war. «Ich merkte, dass die Umsetzung von Festanstellung und Familie unter einen Hut zu bringen, für mich eine Illusion war.» An der Selbständigkeit schätzt die 44-Jährige vor allem die Freiheit. «Dadurch, dass ich mir meine Zeit frei einteilen kann, kann ich sowohl auf die Kunden als auch auf meine Kinder dann eingehen, wenn sie mich brauchen», sagt Sailer, die von sich selber sagt, zu «je 100 Prozent» berufstätig und als Mutter tätig zu sein.

Selbständigkeit bedeutet aber auch, selbst verantwortlich zu sein, und zwar für alles vom Drucker bis zur Altersvorsorge. Sailer befasste sich von Anfang an mit dem Thema. Für sie lohnt sich das Sparen in der dritten Säule mehr als in der Pensionskasse. Selbständige können bis zu 20 Prozent ihres Umsatzes auf ihr 3a-Konto einzahlen. Diese Obergrenze könne ein Hindernis sein, je nach Geschäftsgang, sagt Sailer. Im Allgemeinen funktioniert das System für sie aber gut. Handlungsbedarf sieht sie eher beim Vorsorgewissen. «Ich kann mich nicht erinnern, während meiner Ausbildung etwas über Vorsorge erfahren zu haben.» Von einer besseren Information würden nicht nur potentielle Firmengründer profitieren, ist sie überzeugt. (Lz) ◀



«Arbeit hat mit Identität zu tun»

Thomas Berset

Als Thomas Berset pensioniert wurde, fuhr er erst einmal alles herunter. Er entledigte sich seiner beruflichen Verpflichtungen, trat aus allen Vereinen aus und fuhr nach Südfrankreich, um den Kopf «durchzulüften». «Ich wollte herausfinden, was ich in dieser neuen Phase meines Lebens brauche», sagt er. Bald war ihm klar, dass die Arbeit dazu gehört. «Die Arbeit hat für mich mit Identität zu tun.»

Heute ist der 68-Jährige als Referent wie schon vor seiner Pensionierung an einer Fachschule für Sozialpädagogik tätig, nun allerdings mit deutlich reduziertem Pensum; daneben arbeitet er als Supervisor und Coach. Zudem restauriert er als Antikschreiner alte Möbel. Und er hat begonnen, Jazzgitarre zu spielen.

Nach der Lehre als Feinmechaniker machte Berset eine Ausbildung zum Sozialpädagogen. Dass ihn die Arbeit mit unterschiedlichen Menschen zusammenbringt und «wacht hält», war ein wichtiger Antrieb, sie über 65 Jahre hinaus zu machen. Finanziell bestehe keine Notwendigkeit, weiterzuarbeiten. Das gibt ihm die Freiheit, sich beispielsweise einmal eine gute Gitarre zu kaufen, Projekte zu unterstützen oder mehr Geld zu spenden.

Aus Sicht des schweizerischen Vorsorgesystems ist Berset ein Ausnahmefall. Doch eine wachsende Anzahl von Personen setzen sich nach Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters nicht einfach zur Ruhe, sondern gehen – meist in reduziertem Umfang – weiterhin einer Erwerbstätigkeit nach. Die Idee eines fixen Pensionsalters, eines klaren Schnitts zwischen Erwerbsleben und Ruhestand, hält Berset für «total überholt». In seinem Umfeld seien viele mit 65 in nicht selten respektloser Art verabschiedet worden. Obwohl doch Betriebe vom Know-how Älterer profitieren könnten.

Aus seiner Sicht müsste man ein Modell finden, in dem Menschen zusammen mit dem Arbeitgeber einen Fahrplan entwickeln können, wie und in welchem Umfang sie zwischen 60 und 80 Jahren noch beruflich aktiv sind und wie ihr Know-how genutzt werden kann. Für Berset ist klar: «Es ist eine Ressourcenverschwendung, wenn Leute mit 65 ausgemustert werden.» (Lz) ◀

Rendite und Nachhaltigkeit gehen Hand in Hand

Rücksicht auf die Umwelt wird beim Geldanlegen immer wichtiger – auch für Pensionskassen. Die Versicherten profitieren davon.

von David Hertig

Die öffentliche Sensibilität gegenüber dem Investitionsverhalten institutioneller Anleger ist erheblich gewachsen. Die Berücksichtigung der Themen Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung, der sogenannten ESG-Kriterien, gewinnt auch für Pensionskassen an Bedeutung. Ein Aktionsplan der EU und ein Bericht inklusive Leitlinien des Bundesrates sehen künftig neue Bestimmungen vor, welche den Einfluss auf nachhaltige Anlagen verstärken werden. Die Europäische Union fordert mehr Transparenz für Anlegerinnen und Anleger und erhofft sich im Zuge dessen ein besseres Verständnis der CO₂-Belastung seitens der Investoren. Der Bundesrat seinerseits betrachtet Sustainable Finance als grosse Chance für den Schweizer Finanzplatz und ist bestrebt, diesen zu einem führenden Standort nachhaltiger Finanzdienstleistungen zu machen.

Als die Gründer von Globalance Bank vor gut 25 Jahren an den Start gingen, war der Begriff Nachhaltigkeit noch ein Fremdwort für die Finanzmärkte. Inzwischen ist ein Paradigmenwechsel im Gang. Heute sind in der Schweiz 1163 Milliarden Franken, etwa ein Drittel der angelegten Gelder, in nachhaltige Anlagen investiert. Im Vergleich zum Vorjahr entspricht das einem Zuwachs von 62 Prozent.¹ Wir waren schon damals überzeugt, dass Unternehmen, die langfristig denken, achtsam mit ihren Ressourcen umgehen und ihren Fussabdruck in der realen Welt optimieren, langfristig erfolgreicher sind. Mittlerweile gibt es eine Vielzahl von Studien, die einen positiven Zusammenhang zwischen Nachhaltigkeit und Renditeentwicklung belegen.²

Ölfirmen schmierern ab

Deshalb erstaunt es wenig, dass grosse institutionelle Anleger wie Pensionskassen oder Banken sich vermehrt mit der Wirkung ihrer Portfolios auseinanderzusetzen beginnen. Oft geschieht das noch auf öffentlichen Druck hin. Doch die Zahl derer steigt, die diese Transition aus langfristigen Renditeüberlegungen vollziehen.

Wie finden Pensionskassen eine ausgewogene Balance zwischen den Interessen ihrer Versicherten und der Berücksichtigung

der ESG-Kriterien? Die Antwort ist einfach: gar nicht! Finanzieller Ertrag und positive sozioökonomische Bestrebungen sind kein Widerspruch. Im Gegenteil: Wer langfristig erfolgreich investieren möchte, wird um die Berücksichtigung der Nachhaltigkeitskriterien nicht herumkommen. Dies veranschaulicht das Beispiel der «Stranded Assets».

Ein «Stranded Asset» bezeichnet ein Anlagevermögen, dessen Marktpreis geringer ist als der Buchwert, zu welchem es in der Bilanz eines Unternehmens geführt wird. Der Markt nimmt hierbei Entwicklungen vorweg, die einen signifikanten Wertverlust des Anlagevermögens erwarten lassen. Kurzum: ein Vermögenswert, welcher Gefahr läuft, massiv an Wert zu verlieren. Heute wird rund ein Viertel des globalen Kohle-, Öl- und Gasvorkommens von börsenkotierten Unternehmen gehalten und als Vermögenswert in deren Bilanzen geführt. Bei einem grosszügigen Klimaziel von zwei Grad bis 2050 dürften diese Unternehmen lediglich noch 30 Prozent dieser Reserven verbrennen. Im Umkehrschluss bedeutet das: In den Bilanzen müssten 70 Prozent der Reserven als wertlos abgeschrieben werden.

Auch wenn es heute noch keine gesetzlich hart verankerten Klimaziele gibt, nehmen die Aktienmärkte diese Entwicklung vorweg. So hinkt die Wertentwicklung der Aktien aus Sektoren fossiler Brennstoffe deutlich hinter dem breiten Aktienindex (MSCI World) hinterher. Während der breite Aktienmarkt seit 2010 um mehr als 160 Prozent zugelegt hat, hat der Ölsektor mehr als ein Drittel und Kohlefirmen gar über zwei Drittel ihrer Kursbewertung eingebüsst. Eine Vermeidung von «Stranded Assets» hätte bereits in den letzten Jahren einen Renditemehrwert für Anlegerinnen und Anleger erzielt.

Die Zukunft bewegen

Das Beispiel oben verdeutlicht, dass ein Grossteil der in heutigen Börsenindizes enthaltenen Unternehmen der «alten» Welt entspringt. Deren heutige Aktienkurse setzen ein Fortschreiben der in der Vergangenheit erzielten Gewinne voraus. Ausgeblendet wird hierbei die zentrale Frage, ob das Geschäftsmodell langfristig für die Zukunft gewappnet ist.



Denn viele altbewährte Branchen verlieren zunehmend an Wettbewerbsfähigkeit und drohen auf der Strecke zu bleiben. Was mit analogen Fotos, Musik und Zeitungen begann, geht mit der Automobilindustrie in eine neue Runde. Alteingesessene Platzhirsche werden von agilen, jungen Firmen überholt, die innovativ auf die modernen Herausforderungen reagieren und intelligente, nachhaltige Lösungen anbieten. Die durchschnittliche Gewinnwachstumsrate des Weltaktienindex MSCI World über alle Sektoren hinweg betrug in den letzten drei Jahren gerade einmal 0,7 Prozent pro Jahr. Neue, zukunftsorientierte Bereiche wie Smart Farming, Robotics, Elektromobilität, Sensoren, Satelliten, Informationssicherheit, Batteriespeicher etc. hingegen wachsen mit 20 bis 35 Prozent pro Jahr deutlich stärker.

Smarte Investorinnen und Investoren stellen sich die Frage: Welche neuen Technologien und innovativen Anwendungen bringen uns dringende und erwünschte Verbesserungen für Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt? Wir sprechen in diesem Zusammenhang von «Zukunftsbewegern». Das sind Unternehmen, die auf weltweite Megatrends reagieren und Lösungen für globale Herausforderungen entwickeln. Sie lösen mit zukunftsorientierten Konzepten überholte Geschäftsmodelle ab und erzielen gleichzeitig einen positiven Footprint.

Anlegerinnen und Anleger sind somit gut beraten, ihre Portfolios zukunftsicher zu machen – mit innovativen Unternehmen, die mehr Lebensqualität und weniger Umweltbelastung bieten. Diese Zukunftsbeweger bauen eine nachhaltige und erneuerbare Energieinfrastruktur, machen aus Autos integrierte und smarte Mobilitätssysteme und aus Megastädten lebenswerte Metropolen. Sie wirtschaften effizient mit knappen Ressourcen oder profitieren vom Wachstum neuer klimafreundlicher Technologien.

Risiken einpreisen, Chancen nutzen

Die Valitas Sammelstiftung BVG hat die Zeichen der Zeit früh erkannt und auf eine nachhaltige Anlagelösung für ihre Versicherten gesetzt. 2015 wurden zwei nachhaltige Anlagefonds aufgelegt. Beide Strategien werden von der Globalance Bank aktiv verwaltet und setzen auf eine diversifizierte Vermögensaufteilung und einen starken Fokus auf ESG. Die Renditeentwicklung über die letzten sechs Jahre kann sich durchaus sehen lassen: Seit Lancierung schlagen die beiden Fonds die Benchmark deutlich. Das kommt nicht nur den angeschlossenen Pensionskassen und deren Versicherten zugute, auch unser Planet profitiert von einer umsichtigen Allokation von Kapital.

In einer Analyse der 20 grössten Schweizer Pensionskassen kommt die Umweltorganisation WWF zum Schluss, dass die meisten Vorsorgeeinrichtungen sich mit Nachhaltigkeit

auseinandersetzen. Allerdings integriere nur eine Minderheit das Thema konsequent in ihre Investitionsentscheide.³

Eigentlich ist es intuitiv – Weitsicht, ein achtsamer Umgang mit Ressourcen und die Optimierung des eigenen Fussabdrucks sind Merkmale langfristig erfolgreicher Unternehmen. Und genau darum geht es beim nachhaltigen Investieren: Die Zukunftsfähigkeit von Anlagen beurteilen, Gemeingütern einen gerechten Preis geben und Risiken adäquat einpreisen. So profitieren die Unternehmen mit positiven Einflüssen auf die globalen Herausforderungen einer sich wandelnden Welt.

Es ist höchste Zeit, dass sich institutionelle Anleger mit der Wirkung ihrer Portfolios auseinandersetzen. Das liegt sowohl im Interesse ihrer Versicherten als auch aller anderen Anspruchsgruppen. ◀

¹ Swiss Sustainable Investment Market Study 2020, www.sustainablefinance.ch/en/swiss-sustainable-investment-market-study-2020-_content---1--3037--35722.html

² Gunnar Friede, Timo Busch und Alexander Bassen: ESG and Financial Performance: Aggregated Evidence from More than 2000 Empirical Studies. In: *Journal of Sustainable Finance & Investment*, 5 (2015), S. 210–233.

³ WWF: Pensionskassen-Rating 2018/2019, www.wwf.ch/de/unsere-ziele/wwf-rating-der-pensionskassen

David Hertig

ist Gründungspartner und Leiter Anlagen der Globalance Bank.

«Schweizer Monat»,
Sonderpublikation 41
ISSN 0036-7400

VERLAG

SMH Verlag AG

CHEFREDAKTOR

Ronnie Grob
ronnie.grob@schweizermonat.ch

REDAKTION

Lukas Leuzinger
lukas.leuzinger@schweizermonat.ch
Alicia Romero
alicia.romero@schweizermonat.ch

KORREKTORAT

Roger Gaston Sutter
Der «Schweizer Monat» folgt den Vorschlägen
zur Rechtschreibung der Schweizer Orthographischen
Konferenz (SOK), www.sok.ch.

GESTALTUNG & PRODUKTION

Rahel Duss
rahel.duss@aformat.ch

THEMENBILDER

Christina Baeriswyl: christinabaeriswyl.ch

ADMINISTRATION/LESERSERVICE

Jeanne Schärz
jeanne.schaerz@schweizermonat.ch

ADRESSE

«Schweizer Monat»
SMH Verlag AG
Rotbuchstrasse 46
8037 Zürich
+41 (0)44 361 26 06
www.schweizermonat.ch

ANZEIGEN

anzeigen@schweizermonat.ch

DRUCK

pmc Print Media Corporation, Oetwil am See
www.pmcoetwil.ch

BESTELLUNGEN

www.schweizermonat.ch

PREISE

Jahresabo Fr. 195.- / Euro 165,-
Jahresabo U30 Fr. 97.50
2-Jahres-Abo Fr. 350.- / Euro 296,-
Online-Jahresabo Fr. 145.-
Online-Monatsabo Fr. 12.90
Abo auf Lebenszeit / auf Anfrage
Einzelheft Fr. 22.- / Euro 19,- (+ Versand)

Individuell und doch gemeinsam ans Ziel



Das bietet Ihnen die Zusammenarbeit mit einer der grössten, unabhängigen BVG-Anbieterinnen:

Individuell, nach eigenen Möglichkeiten

- Vermögen anlegen
- Strategie bestimmen
- Vorsorgeplan gestalten

Gemeinsam profitieren von

- tieferen Verwaltungskosten
- interessanten Anlagekonditionen
- günstigen Risikoprämien

Vernetzte Kompetenzen