



Fokus Vorsorge

Juli/August 2025



Rentenmodelle in der beruflichen Vorsorge Sicherheit, Flexibilität und Beteiligung im Vergleich
Umwandlungssatz vs. Verzinsung Leistungshöhe über die Parameter steuern? **Ersatzquote in der 2. Säule** Die Krux
mit dem Leistungsziel **Die Vorsorgewelt in 2000 Zeichen** Ersatzquote **News** Infos und Aktuelles



Judith Yenigün-Fischer
Redaktorin «Fokus Vorsorge»

Spiegel der Erwerbsbiografie

Die berufliche Vorsorge und die Arbeitswelt in der Schweiz haben sich in den letzten Jahren gewandelt. Es arbeiten mehr Frauen, Teilzeitarbeit und Mehrfachbeschäftigung nehmen zu, ebenso wie Remote Work und Erwerbsunterbrüche.

Gleichzeitig ist die Zahl der Pensionskassen gesunken, und das Beitragsprimat hat das Leistungsprimat weitgehend abgelöst. Die Vorsorge wird individueller, und es gibt verschiedene Rentenmodelle.

Unverändert bleibt das verfassungsmässige Ziel, dass die berufliche Vorsorge zusammen mit der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (AHV) die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise ermöglicht. Wie dieses Leistungsziel interpretiert wird und was unter dem Begriff Ersatzquote zu verstehen ist, lesen Sie hier.

Im Beitragsprimat werden die Altersleistungen einer Pensionskasse im Wesentlichen durch Altersgutschriften, Verzinsung und Umwandlungssatz bestimmt. Verzinsung und Umwandlungssatz stehen dabei in Konkurrenz zueinander.

Das Leistungsziel bleibt eine theoretische Modellrechnung unter idealisierten Bedingungen. Eine Rente, die exakt diesem Ziel entspricht, erreichen nur wenige Versicherte. Da Erwerbsbiografien individuell verlaufen, sind auch die Rentenleistungen unterschiedlich. Die berufliche Vorsorge im Beitragsprimat spiegelt die individuelle Erwerbsbiografie wider. Es liegt deshalb auch in der Eigenverantwortung der Versicherten, für einen angemessenen Lebensstandard im Alter zu sorgen.

Wir wünschen Ihnen gute Lektüre und einen schönen Sommer!

Rentenmodelle in der beruflichen Vorsorge

Sicherheit, Flexibilität und Beteiligung im Vergleich

In Anbetracht der aktuellen politischen Diskussionen bezüglich der stärkeren Besteuerung von Kapitalbezügen werden die Variationen von möglichen Rentenmodellen zunehmen. Dazu kommt die weltwirtschaftliche Unsicherheit aufgrund der amerikanischen Zollpolitik, die wieder sinkenden Zinssätze und die Gefahr einer ansteigenden Inflation. All dies sind Faktoren, die die Vorsorgeeinrichtungen (VE) davon abhalten, zu hohe Verpflichtungen einzugehen.

Die berufliche Vorsorge der Schweiz hat sich in den vergangenen 40 Jahren stark verändert. Zu Beginn verwendeten die VE das System des Leistungsprimats, d. h. die Höhe der Altersrente wurde in Prozent des letzten Lohns festgelegt.

Aufgrund der demographischen Veränderung (Zunahme der Lebenserwartung), der anhaltend tiefen Zinsen seit den 1990er-Jahren und der finanziellen Risiken (mangelnde Flexibilität bei Sanierungen) für die VE, sind heute fast alle Vorsorgepläne im Beitragsprimat ausgestaltet. Im Beitragsprimat wird das im Referenzalter vorhandene Altersguthaben mit dem Umwandlungssatz in eine Altersrente umgewandelt, die lebenslänglich bezahlt wird. Zu Beginn wurden Altersrenten vereinzelt noch indexiert (v. a. bei öffentlich-rechtlichen VE), heute bildet diese Vorgehensweise eher die Ausnahme.

Aufgrund der Negativzinsen in den Jahren 2015 bis 2022 wurden die Aussichten auf positive Anlageerträge stark geschmälert und die technischen Zinssätze und Umwandlungssätze wurden stark reduziert. Trotz der tiefen Zinsen haben die VE in den letzten zehn Jahren sehr positive Renditen erwirtschaftet und konnten die Altersguthaben der Versicherten über dem BVG-Minimalzins verzinsen, was auch zu Begehrlichkeiten bei den Rentnern geführt hat.

Beteiligungsmodelle

In einem ersten Schritt wurden somit Beteiligungsmodelle eingeführt, bei denen Rentenbezüger durch Einmalzahlungen direkt an der finanziellen Entwicklung der Pensionskasse partizipieren können. Aufgrund der Einmalzahlungen sind die Vorsorgeeinrichtungen keine Verpflichtungen eingegangen und die strukturelle Risikofähigkeit wurde zumindest nicht verschlechtert. Im Nachhinein kann festgestellt werden, dass bei einer vorsichtigen Bewertung einer Vorsorgeeinrichtung die Rentner ihren Teil zur positiven Entwicklung einer Pensionskasse beigetragen haben. So war die erzielte Rendite vielfach höher als die notwendige Sollrendite für die Deckung der Vorsorgekapitalien der Rentner, was den Deckungsgrad der Vorsorgeeinrichtungen erhöht hat.

Variable Rentenmodelle

Waren vor zehn Jahren noch die variablen Rentenmodelle mit einer Basisrente und einer zum Beispiel performance- oder deckungsgradabhängigen Überschussrente ein Thema (z. B. 90 % als Basisrente und 10 % als variable Überschussrente), sind diese heute kaum mehr gefragt. Diese bergen im Liquidationsfall auch die Gefahr, nicht von anderen VE übernommen zu werden und sind für die Planungssicherheit der versicherten Personen nicht geeignet. Dazu kommen die ver-



Martin Schnider
Pensionskassen-Experte SKPE,
Vizedirektor Pittet Associates AG



Guido Aggeler
Pensionskassen-Experte SKPE,
Direktor Pittet Associates AG, Vizepräsident SKPE

Altersguthaben [CHF]: 400 000**Referenzalter: 65**

	Rente ohne Todesfallkapital	Rente mit Todesfallkapital	Bemerkungen
Umwandlungssatz Alter 65	5.40 %	5.10 %	Risikoprämie von 0.3 %
Jährliche Rente	21 600	20 400	
Ehegattenrente (60 % der AR)	12 960	12 240	
Waisenrente (20 % der AR)	4 320	4 080	

Berechnung Todesfallkapital, Todesfall Rentner im Alter 71 (nach 6 Jahren)

Altersguthaben im Referenzalter	400 000	
Abzug ausbezahlte Renten	122 400	= 6 × 20 400
Subtotal (Kapital noch vorhanden)	277 600	
./. 60 % des noch vorhandenen Kapitals	166 560	= 60 % × 277 600
Todesfallkapital	111 040	

waltungstechnischen Hürden, da immer einzelne Parameter abgewartet werden müssen, bevor die entsprechende Rentenanpassung kommuniziert werden kann.

Neue Modelle

Anstatt der variablen Rentenmodelle wurde die Individualisierung vorangetrieben und es konnten verschiedene Umwandlungssätze gewählt werden, die unterschiedliche Anwartschaften beinhalten (z. B. 40 %, 60 % und 80 % der Altersrente). Den Hinterbliebenen konnte so eine höhere oder auch tiefere Hinterlassenenrente zugesprochen werden. In einigen Vorsorgeeinrichtungen wurde diese Wahlfreiheit eingeführt. In der Praxis wurden die verschiedenen Möglichkeiten von den Versicherten jedoch spärlich genutzt.

Gleichzeitig zu den verschiedenen Rentenmodellen wurden bei den aktiven Versicherten die Vorsorgereglemente angepasst und die Rückgewähr der Einkäufe als Todesfallkapital an die Personen gemäss Begünstigtenordnung eingeführt. Die Einkäufe werden jedoch nur so lange zurückbezahlt, wie die versicherte Person als Aktiver stirbt. Ist das Altersguthaben und somit der Einkauf verrentet, so ist eine Rückzahlung an die Begünstigten nicht mehr vorgesehen. Es bestand immer die Angst, die Altersleistung als Rente zu beziehen, kurz danach zu sterben und die Hinterbliebenen können nicht mehr vom angesparten Kapital profitieren. Schnell war klar, dass sich viele Versicherte eine Altersrente mit einer Rückgewähr im Todesfall wünschten.

In der Folge wurden immer häufiger Rentenmodelle eingeführt, die beim Tod eines Altersrentners ein zusätzliches Todesfallkapital beinhalten. Oft wird dieses Todesfallkapital bis zu einem gewissen Alter des verstorbenen Rentenbezügers (z. B. Alter 75 oder Alter 80) ausbezahlt. Um das Todesfallkapital zu finanzieren, wird der Umwandlungssatz leicht reduziert (z. B. 0.2 % oder 0.3 %-Punkte). Diese Differenz entspricht der benötigten Risikoprämie für das Todesfallkapital. Als Todesfallkapital wird z. B. das Altersguthaben im Referenzalter genommen, reduziert um die bereits ausbezahlten Renten (= noch vorhandenes Kapital). Wird zusätzlich eine Ehegatten- oder Lebenspartnerrente fällig, wird das «noch vorhandene Kapital» um den Prozentsatz der anwartschaftlichen Ehegatten- oder Lebenspartnerrente (z. B. 60 %) reduziert.

In Art. 36 Abs. 2 BVG wird festgehalten, dass die Altersrenten entsprechend den finanziellen Möglichkeiten der Vorsorgeeinrichtung der Preisentwicklung angepasst werden. Eine Indizierung der Altersrenten oder auch eine Rentenerhöhung ist jedoch bei den wenigsten Vorsorgeeinrichtungen ein Thema. Die weitaus häufigsten Varianten sind Einmalzahlungen, oft im Rahmen von 13. Renten. Die Renten werden vermehrt an die Lebensphasen der rentenbeziehenden Personen angepasst. So werden Rentenmodelle angeboten, bei denen die Rente jährlich reduziert wird. Tatsache bleibt, dass im Vorsorgemarkt heute viele Möglichkeiten angeboten werden, die versicherten Personen aber oft die Kapitaloption wählen. Ob die neuen Rentenmodelle dies verhindern können, wird sich zeigen.

Umwandlungssatz vs. Verzinsung

Leistungshöhe über die Parameter steuern?

Wenn Vorsorgeeinrichtungen ihre Umwandlungssätze (UWS) überprüfen, ist das Leistungsniveau oft ein wichtiges Thema. Bei der jährlichen Festlegung der Verzinsung der Altersguthaben wird dagegen eher auf den Deckungsgrad oder die Rendite geschaut. Letztlich stehen UWS und Verzinsung aber in Konkurrenz zueinander. Die Frage, ob eine möglichst hohe Verzinsung oder ein möglichst hoher UWS bevorzugt werden soll, wäre nicht abwegig.

Bis heute ist 1964 der geburtenstärkste Jahrgang in der Schweiz. Die Jahrgänge der Babyboomer prägen die Alterspyramide und die Altersverteilung eines Grossteils der Pensionskassen – und sie werden alle in den nächsten Jahren pensioniert. Die finanziellen Belastungen aus diesen Pensionierungen wiegen besonders stark und prägen die Verzinsung der nächsten Generationen.

Einflüsse auf die Altersleistungen

Die Altersleistungen einer Pensionskasse im Beitragsprimat werden im Wesentlichen durch die Altersgutschriften, die Verzinsung und den UWS definiert. Je höher diese drei Parameter sind, desto höher fällt auch das Leistungsniveau aus. Während die Altersgutschriften direkt durch Sparbeiträge finanziert werden, sind die Verzinsung und der UWS aus den Mitteln bzw. Anlageerträgen der Vorsorgeeinrichtung zu finanzieren. Ein Franken aus Vermögenserträgen kann aber nur einmal ausgegeben werden. Wenn der UWS erhöht wird, stehen automatisch weniger Mittel für die Verzinsung zur Verfügung und umgekehrt. Diese Wechselwirkung wird nachfolgend mit einem Beispiel illustriert.

Einfluss des UWS

Der Einfluss des UWS auf die Altersleistungen ist offensichtlich: Für ein gegebenes Altersguthaben bei Pensionierung ist die Höhe der Altersrente direkt von der Höhe des UWS abhängig. Die Tabelle 1 (nächste Seite oben) zeigt den Effekt für ein Altersguthaben von 600 000 Franken. Liegt der UWS bei 5.2 % statt 4.57 %, also 13.8 % höher, resultiert eine entsprechend höhere Altersrente.



Pascal Wyss
Managing Director, Teamleiter Actuarial Consulting,
Pensionskassen-Experte SKPE, PPCmetrics AG



Marco Jost
Partner, Co-Bereichsleiter ALM & Actuarial Consulting,
Pensionskassen-Experte SKPE, Aktuar SAV,
PPCmetrics AG

Einfluss des UWS

Sicht des Versicherten			Auswirkungen für Kollektiv	
Umwandlungs- satz	Altersrente p. a. in CHF	Diff. zu Zeile 1	Impliziter Techn. Zinssatz	Pensionierungs- verluste in % AGH
4.57 %	27420		1.50 %	0.00 %
4.88 %	29280	6.8 %	2.00 %	0.33 %
5.20 %	31200	13.8 %	2.50 %	0.68 %

Tabelle 1: Effekt von unterschiedlichen UWS auf die Höhe der Altersrente für ein AGH von 600 000 Franken. Pensionierungsverluste der Kasse gerechnet mit einem Bewertungszinssatz von 1.5 % und unter Annahme, dass 7 % der Altersguthaben pro Jahr zur Pensionierung gelangen, wovon 70 % als Rente bezogen werden.

Einfluss der Verzinsung

Parameter		Projizierte Leistungen im Alter 65			
Umwandlungs- satz	Verzinsung	Altersguthaben in CHF	Diff. zu Zeile 1	Altersrente p. a. in CHF	Diff. zu Zeile 1
4.57 %	1.50 %	501640		22925	
4.88 %	1.17 %	471923	-5.9 %	23030	0.5 %
5.20 %	0.82 %	443673	-11.6 %	23071	0.6 %

Tabelle 2: Projektion der Altersleistungen für einen versicherten Lohn von 60 000 Franken mit Altersgutschriften 10 %/13 %/18 %/21 % (BVG-Staffelung).

Die Belastung für die Pensionskasse ist dagegen abhängig von der Bewertung. Bei einem gegebenen technischen Zinssatz von 1.5 % ist der UWS von 4.57 % neutral, wogegen mit einem höheren Satz Pensionierungsverluste entstehen. Im Beispiel wiegen die Verluste eines Kalenderjahrs bei einem UWS von 5.2 % gleich stark wie eine einmalige Zusatzverzinsung (für alle Versicherten) von 0.68 %.

Einfluss der Verzinsung

Die Wirkung einer einmaligen Zusatzverzinsung auf die Leistungen ist höchstens so hoch wie die Zusatzverzinsung selbst. Da sich die Belastung durch den UWS aber Jahr für Jahr wiederholt, gilt es, auch den Zinseffekt kumuliert zu betrachten. Über die ganze Anspardauer gerechnet, entfaltet sich ein erheblicher Zinseszins-Effekt. Im betrachteten Beispiel (siehe Tabelle 2) bewirkt eine Reduktion der Verzinsung von 1.5 % auf 0.82 % (die Differenz entspricht der Belastung aus Pensionierungsverlusten) ein um 11.6 % tieferes Altersguthaben im Rücktrittsalter. Multipliziert mit dem entsprechend höheren UWS ist die so projizierte Altersrente dann wieder fast gleich.

In einem geschlossenen System, in dem alle Versicherten den ganzen Sparprozess durchlaufen und Rente beziehen, wären die Leistungen langfristig immer gleich, unabhängig davon, wie hoch der UWS angesetzt wird.

Wer profitiert?

Allerdings bleiben die allerwenigsten Versicherten für ihre ganze Karriere bei der gleichen Vorsorgeeinrichtung. Die Versicherten wechseln während ihrer Karriere den Arbeitgeber und somit die Pensionskasse. Im Szenario mit dem technisch neutralen UWS ist die Freizügigkeitsleistung höher als mit einem höheren UWS, da die Verzinsung bis zum Austritt höher ist. In der Realität profitieren also Versicherte, die mitten im Sparprozess eintreten und später die Rente beziehen, übermässig von einem höheren UWS, wogegen Versicherte, die ihre Leistung als Freizügigkeit oder Alterskapital beziehen, auf eine tiefere Leistung kommen.

Wenn die UWS nur zögerlich gesenkt werden, profitieren die Babyboomer, die in den nächsten Jahren

eine Rente aus der 2. Säule beziehen. Der Preis dafür ist aber, dass die Leistungen der nächsten Generationen tiefer ausfallen werden.

Umstellungen dauern

Umgekehrt führt eine rasche Senkung des UWS zu einer sofortigen Reduktion der neu entstehenden Altersrenten. Das höhere Kapital, mit dem die Reduktion kompensiert würde, stellt sich dagegen erst langfristig ein. Je länger Versicherte zugunsten der Pensionierungsverluste auf einen Teil der Verzinsung verzichten mussten, desto grösser der Druck für das oberste Organ, den UWS hoch zu belassen, um keine «Verlierer-Generation» entstehen zu lassen.

Da Umstellungen beim UWS Zeit brauchen, ist eine langfristige Planung im Umgang mit dem UWS auf jeden Fall empfehlenswert. Und in Zeiten hoher Deckungsgrade mit mehr Spielraum für die Verzinsung bieten sich auch Chancen, die UWS im Gleichschritt mit der höheren Verzinsung zu reduzieren – nicht um das Leistungsniveau langfristig zu reduzieren, sondern um es zu sichern.

Ersatzquote in der 2. Säule

Die Krux mit dem Leistungsziel

Viele Vorsorgeeinrichtungen kennen ein Leistungsziel. Doch die effektiven Leistungen an die Versicherten unterscheiden sich oft erheblich vom Leistungsziel. Warum ist das so – und ist das ein Problem?

Das Leistungsziel einer Vorsorgeeinrichtung wird mit der Ersatzquote beschrieben. Sie gibt an, wie hoch die Rente in Prozent des letzten versicherten Lohns im Referenzalter ist.

Viele betriebseigene und öffentlich-rechtliche Kassen verfügen über ein explizites Leistungsziel. Für Pensionskassen im Beitragsprimat ergibt es sich aus dem Sparplan, der Verzinsung der Altersguthaben, einer angenommenen Lohnentwicklung und dem Umwandlungssatz im Referenzalter. Wenn kein explizites Leistungsziel definiert wird, besteht es implizit und wird durch die Multiplikation des Einkaufstabellenwerts im Referenzalter mit dem Umwandlungssatz errechnet. Beim Leistungsziel handelt es sich um eine reine Modellbetrachtung unter idealisierten Bedingungen. Eine Rente, die exakt dem Leistungsziel einer Pensionskasse entspricht, erhalten in der Praxis nur die allerwenigsten Personen.

Warum unterscheidet sich die erwartete Ersatzquote vom theoretischen Leistungsziel?

Das modellmässige Leistungsziel basiert auf zahlreichen Annahmen wie konstanter Verzinsung, fixem Umwandlungssatz, einheitlichem Lohnwachstum und einem ganzen Curriculum im gleichen Sparplan. In der Realität gibt es jedoch viele individuelle Faktoren, die die effektive Ersatzquote beeinflussen. Die Grafik (siehe nächste Seite) zeigt den Bestand einer Musterkasse mit einem modellmässigen Leistungsziel von 41 % des versicherten Lohns. Die Beispiele illustrieren, wieso die Ersatzquote im Referenzalter der meisten Personen nicht dem Leistungsziel



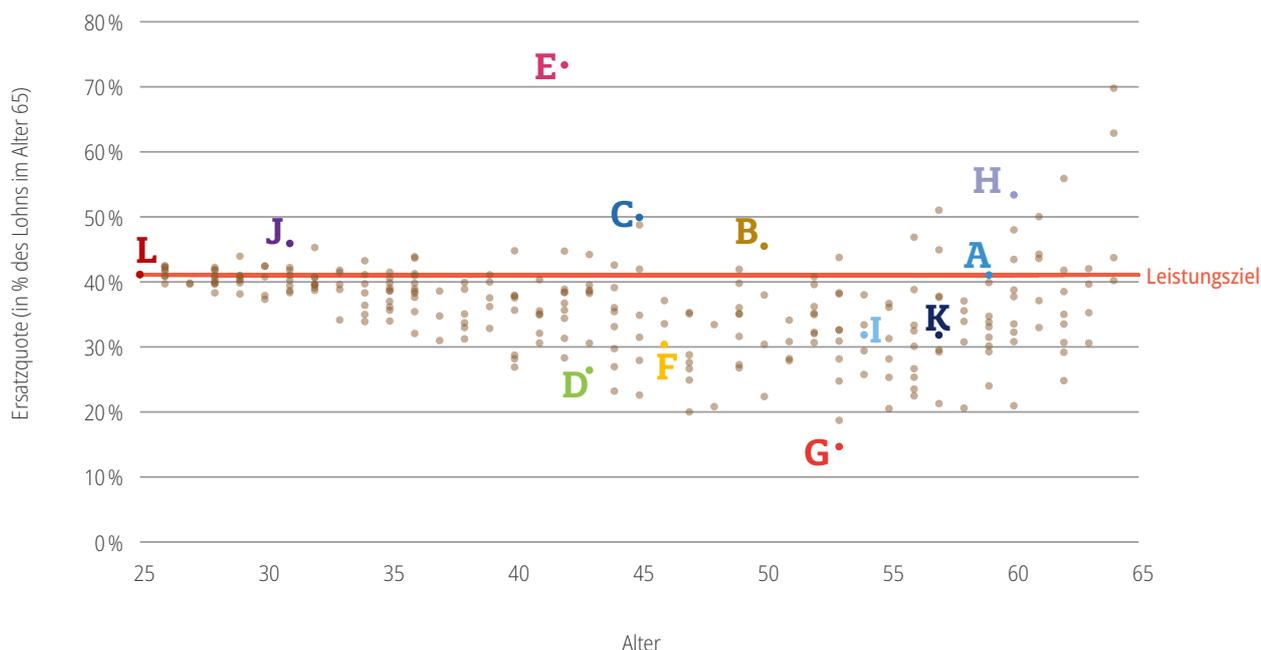
Silvan Gamper

Senior Consultant, Pensionskassen-Experte SKPE, c-alm AG



Oliver Zürcher

Senior Consultant, Pensionskassen-Experte SKPE, Versicherungsvermittler VBV, c-alm AG



Die Grafik zeigt die erwartete Ersatzquote bei Pensionierung im Alter 65 mit Rentenbezug einzelner versicherter Personen, geordnet nach aktuellem Alter. Für jede Person werden dabei das aktuelle Altersguthaben und der aktuelle versicherte Lohn verwendet und angenommen, dass sich die zukünftige Lohnentwicklung und Verzinsung gemäss den Annahmen entwickelt. Annahmen: Umwandlungssatz 5%, Nominalzins 2%, Lohnerhöhung 1% (= Realzins 1%), kein Koordinationsabzug, Sparbeitragsätze 12% / 16% / 18% / 22%. In der Grafik ist ein gesamter Musterbestand dargestellt. Jeder Punkt bedeutet eine einzelne Person, die in der Pensionskasse versichert ist, und zeigt die projizierte individuelle Ersatzquote dieser einzelnen Person. Von diesen Personen wurden für die Beispiele ein paar (fiktive) herausgegriffen und speziell farblich markiert (Buchstaben = Anfangsbuchstaben der Namen, Farbe im Namen der Beispielpersonen = Farbe des Punkts).

Lena (25) tritt erst jetzt in die Sparversicherung ein und hat noch keine individuelle Historie. In der Fortschreibung entspricht ihre Ersatzquote deshalb genau dem Modell.

Julia (31) hat sich für den Sparplan Plus entschieden und mehr angespart. Dadurch erreicht sie ein höheres Leistungsziel.

Eric (42) war früher in der Geschäftsleitung eines anderen Arbeitgebers und hat in einem grosszügigen Kaderplan bereits viel Geld angespart. Nach der Geburt seiner Kinder orientierte er sich neu und reduzierte sein Pensum. Beim Eintritt in unsere Kasse konnte er seine ganze Freizügigkeitsleistung einbringen. Im Verhältnis zum heute tieferen Lohn liegt seine Ersatzquote deutlich über dem Leistungsziel.

Colin (45) arbeitete vorher in einer Firma, die zwar das gleiche Leistungsziel kannte, aber für jedes Alter konstante Sparbeiträge vorsah. Weil bei uns die Sparbeiträge altersabhängig alle zehn Jahre ansteigen und er darum nun höhere Beiträge erhält, übertrifft er das Leistungsziel.

Bea (50) arbeitet, seit sie 25 ist, in unserer Firma und hatte immer denselben Sparplan. Sie erhielt jedes Jahr eine Lohnerhöhung von 1%. Dank einer durchschnittlich leicht höheren Verzinsung als im Modell (über 2%) übertrifft sie das modellmässige Leistungsziel.

Hannah (60) kommt aus einer anderen Pensionskasse mit genau demselben Zins- und Leistungsziel wie unsere Kasse, aber mit einem tieferen Umwandlungssatz. Um das Ziel zu erreichen, wurden in der bisherigen Pensionskasse mehr Sparbeiträge erhoben. Jetzt, in unserer Kasse, übertrifft sie deshalb das Leistungsziel deutlich.

Arno (59) hat sich im Rahmen seiner Pensionsplanung bis zum maximal möglichen Betrag eingekauft. Deshalb erreicht er nun genau das Leistungsziel.

Delia (43) hat für ihr Traumhaus einen WEF-Vorbezug getätigt. Zahlt sie den Vorbezug nicht zurück, wird sie das Leistungsziel nicht erreichen.

Fiona (46) hat 15 Jahre in einem Start-up mit BVG-Minimum-Plan gearbeitet. Trotz Wechsel in unsere Kasse wird sie die Ersatzquote nur erreichen, wenn sie sich einkauft.

Georg (53) ist erst vor fünf Jahren aus dem Ausland eingewandert. Weil ihm damit viele Beitragsjahre fehlen, erreicht er das Leistungsziel (ohne zusätzliche Einkäufe) nicht.

Igor (54) hat nur 50% gearbeitet als seine Kinder noch klein waren und ist jetzt wieder bei seinem angestammten Pensum. Die Sparbeiträge aus dieser Zeit fehlen ihm nun.

Karl (57) wurde befördert und hatte zwei substantielle Lohnerhöhungen deutlich über den angenommenen 1%. Weil er sich danach nicht eingekauft hat, erreicht er das Leistungsziel nicht mehr.

entspricht. Die gezeigten individuell erwarteten Ersatzquoten unterscheiden sich teilweise sehr stark vom theoretischen Leistungsziel der Kasse. Ist das ein Problem?

Die berufliche Vorsorge (im Beitragsprimat) funktioniert als Spiegel der eigenen individuellen Erwerbsbiografie. Es kann kaum überraschen, dass deshalb auch sehr individuelle Leistungen resultieren. Einerseits ist klar: Wer Erwerbsunterbrüche hatte oder spät ins System eingestiegen ist, wird die angestrebte Ersatzquote ohne nachträgliche Einkäufe kaum erreichen. Auch die Wechsel zwischen Kassen mit unterschiedlichen Sparplänen und Leistungszielen führen am Schluss zu einer ganz individuellen Ersatzquote. Andererseits ist das Bild auch Resultat der Grundlogik des Beitragsprimats. Eine kollektive Finanzierung der Lohnkarriere ist im System nicht vorgesehen. Unter Annahme der goldenen Regel wird über den Zins in etwa die allgemeine Lohnsteigerung ausfinanziert. Individuelle Lohnentwicklungen – etwa durch Karrieresprünge – werden nicht automatisch nachfinanziert. Die Verantwortung dafür liegt bei den Versicherten selbst und wird im System über freiwillige Einkäufe gelöst. Für die Vorsorgeeinrichtungen stellen die Unterschiede zwischen der individuellen und der modellmässigen Ersatzquote in der Regel kein Problem dar.

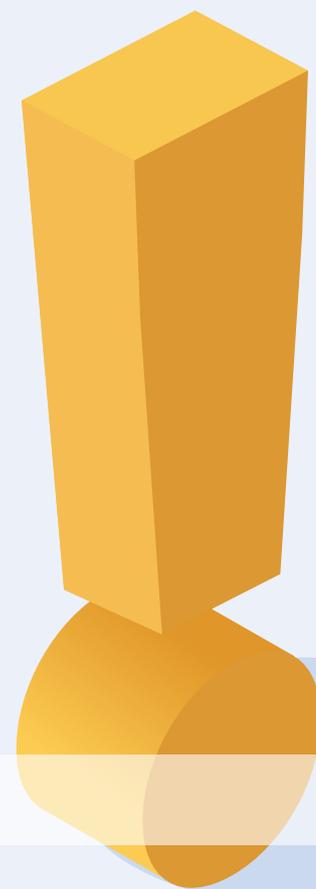
Was heisst das für den Stiftungsrat?

Sollte sich der Stiftungsrat allein auf die theoretische Ersatzquote konzentrieren? Keineswegs. Die Auswertung der effektiv zu erwartenden individuellen Ersatzquoten ist ein wichtiges Instrument für den Stiftungsrat. Grössere systematische Abweichungen können auf Schwächen in der Plangestaltung oder unrealistische Renditeziele der Pensionskasse hinweisen.

Zwei Beispiele: Für ein grenznahes Unternehmen mit vielen Zuzüglern aus dem Ausland könnte es sinnvoll sein, die Sparstaffel progressiver auszugestalten, damit ein grösserer Teil des Leistungsziels erst im höheren Alter angespart wird. Eine Kasse, in

der systematisch die modellhaft angenommene Verzinsung nicht erreicht wird und die Risikofähigkeit für eine riskantere Anlagestrategie fehlt, sollte möglicherweise die Sparbeiträge erhöhen, um trotzdem das anvisierte Ziel zu erreichen.

Für einzelne Versicherte können die Unterschiede zwischen der individuellen und der modellmässigen Ersatzquote schwerwiegend sein – dies hängt aber von vielen individuellen Faktoren ab, auf die die Pensionskasse keinen Einfluss hat oder nehmen kann. Darum muss auch an die Eigenverantwortung der Versicherten appelliert werden, damit im Alter der Lebensstandard in angemessener Weise beibehalten werden kann. Ob und inwieweit die Pensionskasse in der (moralischen) Pflicht steht, ihre Destinatäre diesbezüglich zu beraten, lassen wir als strittige Frage hier unbeantwortet.



Die Vorsorgewelt in 2000 Zeichen

Ersatzquote

Es gibt in der 2. Säule einige fantastische Begriffe, die wahnsinnig klug tönen und die man in der Not auch als Random-Schlagwort in einer Fachdiskussion verwenden kann. Die Ersatzquote ist so ein Begriff. Aber was bedeutet diese Quote genau und warum lässt sich darüber so gut streiten?

Ein schwammiges Ziel in der Verfassung

In Art. 113 Abs. 2 steht, dass die 2. Säule «zusammen mit der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise» ermöglicht. Nach der Staatslogik kann und soll der oder die Pensionierte im Alter also den gewohnten Lebensstandard aufrechterhalten und wird nicht in die Armut abrutschen. In der Schweizerischen Bundesverfassung steht allerdings nichts von 60 %. Woher kommt aber die oft kolportierte Zahl von 60 % des letzten Einkommens? Diese Zahl wurde in der Botschaft zur Einführung des Drei-Säulen-Systems genannt, ist also eine Interpretation des Leistungsziels in der Verfassung. Weil wir Menschen Zahlen mögen und die 60 % wohl nicht ganz falsch sind, hat sie sich etabliert.

Technische Anwendungsbeispiele

Wie jedes Ziel hat aber auch das Leistungsziel der Altersvorsorge eine psychologische Komponente. Man kann es unerreichbar hoch ansetzen oder zu niedrig, so dass es keine Anstrengungen bedarf, es zu erfüllen. Folglich kann man auch mit der Ersatzquote Zahlenspielererei betreiben. Das Bundesamt für Sozialversicherungen tut dies, indem es zu verschiedenen Szenarien und zu praktisch jeder Lohnhöhe und jedem Karriereverlauf die Ersatzquote berechnet, die denkbar ist. Auch politisch lässt sich trefflich darüber streiten, ob das Ziel nun zu hoch oder zu tief ist.

Internationaler Vergleich

Schliesslich kann man die Ersatzquote auch international vergleichen, dank der OECD-Statistik, wo die Bruttoersatzquote als (Gross Replacement Ratio) in allen Ländern als Zahl geführt wird. Sie gibt die Höhe der Rentenbezüge im Verhältnis zur Höhe des Verdiensts während der Erwerbstätigkeit wieder. Wobei auch hier ein Durchschnittswert angenommen wird, jeweils für hohe, mittlere und tiefe Einkommen.



Teilzeitarbeit und Berufliche Vorsorge

Herausforderungen und Lösungsansätze

Die Teilzeitarbeit gewinnt in der Schweiz zunehmend an Bedeutung. Immer mehr Menschen entscheiden sich für ein reduziertes Arbeitspensum, um beispielsweise eine bessere Work-Life-Balance zu erreichen. Doch was bedeutet das für die berufliche Vorsorge? Eine angemessene berufliche Vorsorge ist entscheidend, um sicherzustellen, dass Teilzeitbeschäftigte auch im Alter finanziell gut abgesichert sind und der bisherige Lebensstandard weitgehend beibehalten werden kann. Damit im Alter keine massiven Vorsorgelücken entstehen, sind sowohl die Arbeitgeber wie auch die Arbeitnehmenden gefordert. In diesem Artikel beleuchten wir die Herausforderungen und Lösungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit der beruflichen Vorsorge für Teilzeitbeschäftigte.

Anpassung des Koordinationsabzugs an den Teilzeitgrad

Ein zentrales Thema bei der beruflichen Vorsorge für Teilzeitbeschäftigte ist der Koordinationsabzug. Der Koordinationsabzug ist ein fixer Betrag, der vom Jahreslohn abgezogen wird, um den versicherten Lohn zu berechnen, auf dessen Basis die Beiträge zur beruflichen Vorsorge erhoben werden. Im Jahr 2025 beträgt dieser Abzug CHF 26'460.

Der Koordinationsabzug entspricht 87,5 % der maximalen AHV-Jahresrente und soll verhindern, dass Lohnanteile sowohl durch die erste als auch durch die zweite Säule versichert werden. Das Ziel ist Überversicherungen bei Tod oder Invalidität zu vermeiden.

Für Teilzeitbeschäftigte ist dieser fixe Abzug problematisch, da er vielfach unabhängig vom Beschäftigungsgrad angewendet wird. Dies führt dazu, dass der koordinierte Lohn und somit die Altersgutschriften und folglich das Altersgut haben für Teilzeitbeschäftigte verhältnismässig niedriger ausfallen.

Mögliche Lösungen, welche fortschrittliche Vorsorgeeinrichtungen anbieten

- Schon heute praktizieren viele Vorsorgeeinrichtungen die proportionale Anpassung des Koordinationsabzuges an den Beschäftigungsgrad.
- Auch das vollständige Weglassen des Koordinationsabzuges ist ein möglicher Ansatz und wirkt für alle Angestellten positiv in Bezug auf die Entwicklung des Alterskapitals.

Beide Lösungsansätze sind für den Arbeitgeber freiwillig. Beide Varianten erhöhen die Vorsorgebeiträge für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Die Versicherten können zudem allfällig entstandene Lücken mittels individueller Einkäufe ausgleichen.

Die folgenden Berechnungsbeispiele zeigen die Auswirkungen, je nach Lösungsansatz, auf:

Berechnungsbeispiele und Auswirkungen, je nach Lösungsansatz

Ohne Anpassung des Koordinationsabzugs an den Beschäftigungsgrad 30%

Jahreslohn:	CHF 30'000
Koordinationsabzug:	CHF 26'460 (fix)
Versichertes Gehalt:	CHF 3'540 (CHF 30'000 - CHF 26'460)

Mit Anpassung des Koordinationsabzugs an den Beschäftigungsgrad 30%

Jahreslohn:	CHF 30'000
Koordinationsabzug:	CHF 7'938 (CHF 26'460 * 30%)
Versichertes Gehalt:	CHF 22'062 (CHF 30'000 - CHF 7'938)

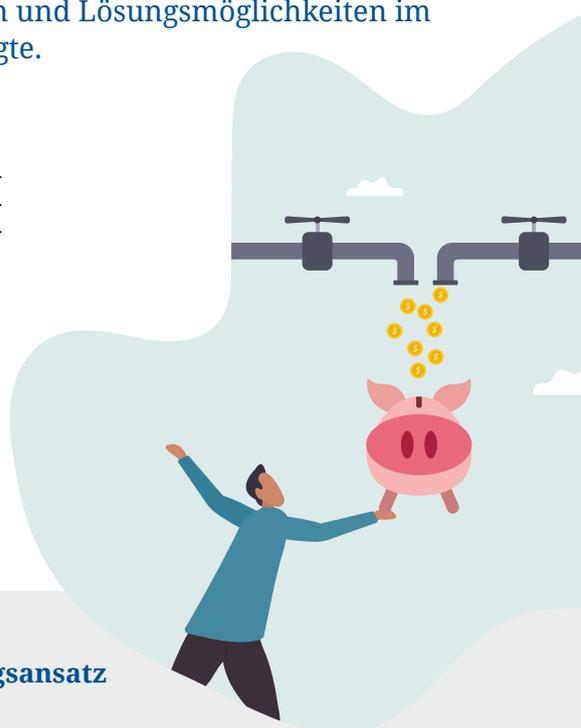
Ohne Koordinationsabzug

Jahreslohn:	CHF 30'000
Versichertes Gehalt:	CHF 30'000 (CHF 30'000 - CHF 0)

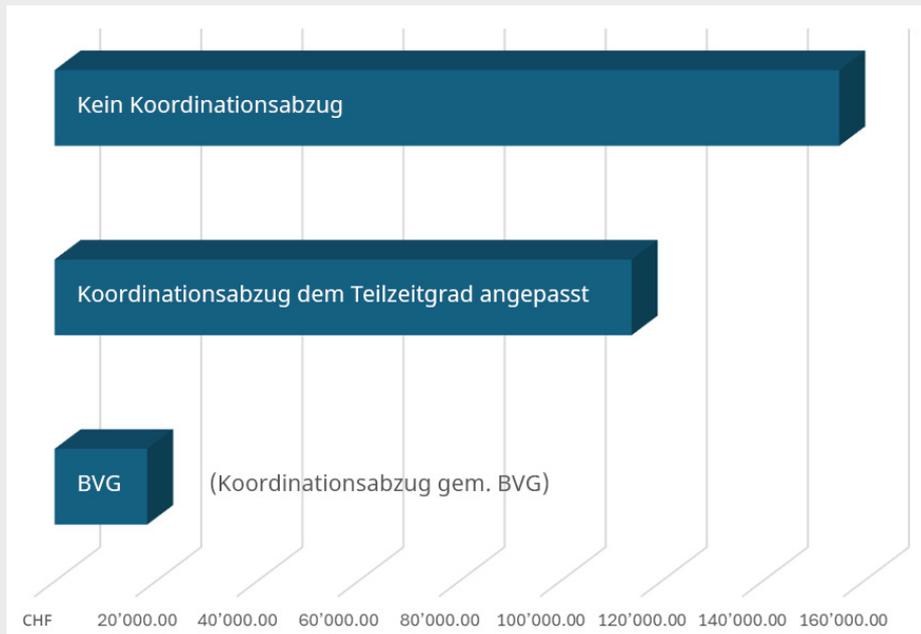
Zusammenfassung

Ohne Anpassung des Koordinationsabzugs:	CHF 3'540 versichertes Gehalt
Mit Anpassung des Koordinationsabzugs:	CHF 22'062 versichertes Gehalt
Ohne Koordinationsabzug:	CHF 30'000 versichertes Gehalt

Diese Berechnungen zeigen, dass die Anpassung des Koordinationsabzugs an den Beschäftigungsgrad oder ein Verzicht auf den Koordinationsabzug einen erheblichen Einfluss auf das versicherte Gehalt eines teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden hat.



Entwicklung Endaltersguthaben bei 40 Beitragsjahren



Beispiel:

Lohn:	CHF 30'000
Zinssatz:	1.25%
Teilzeitgrad:	30%

Der Koordinationsabzug beeinflusst das Endaltersguthaben stark. Je nach Ansatz ergeben sich erhebliche Unterschiede im Endaltersguthaben eines teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden. Eine Anpassung des Koordinationsabzugs an den Beschäftigungsgrad, oder ein vollständiger Verzicht darauf, kann daher zu einer signifikanten Verbesserung der Altersvorsorge führen.

Mehrere Arbeitsverhältnisse

Häufig haben Teilzeitbeschäftigte mehrere Arbeitsverhältnisse. Die Eintrittsschwelle für die berufliche Vorsorge (BVG) liegt aktuell bei einem Jahreseinkommen von CHF 22'680. Wenn Angestellte diese Schwelle bei keinem ihrer Arbeitsverhältnisse erreichen, besteht faktisch keine berufliche Vorsorge für diese Personen. Die Betroffenen sind somit im Alter, bei Tod und Erwerbsunfähigkeit nur in der 1. Säule versichert.

In Fällen, in denen das Gesamteinkommen aus mehreren Anstellungsverhältnissen den Mindestjahreslohn von CHF 22'680 übersteigt, haben die Betroffenen die Möglichkeit, sich freiwillig bei der Stiftung Auffangeinrichtung BVG zu versichern. Diese Einrichtung bietet eine Lösung für Arbeitnehmende, die durch ihre verschiedenen Teilzeitbeschäftigungen insgesamt ein ausreichendes Einkommen erzielen, jedoch bei keinem einzelnen Arbeitgeber die BVG-Eintrittsschwelle überschreiten.

Darüber hinaus gibt es einige Vorsorgeeinrichtungen, die es erlauben, den gesamten erzielten Lohn aus mehreren Arbeitsverhältnissen zu versichern. In solchen Fällen werden die Beiträge zur beruflichen Vorsorge auf die verschiedenen Teilzeitlöhne umgelegt. Die Abrechnung erfolgt über den Arbeitgeber, bei dem der Haupterwerb erzielt wird. Dies bedeutet, dass der Hauptarbeitgeber die Verantwortung für die Koordi-

nation und Abführung der Beiträge übernimmt, was den administrativen Aufwand für die Arbeitnehmenden reduziert.

Diese Regelungen sind besonders wichtig, um sicherzustellen, dass Teilzeitbeschäftigte mit mehreren Arbeitsverhältnissen nicht benachteiligt werden und eine angemessene Altersvorsorge aufbauen können. Es ist daher ratsam, dass betroffene Arbeitnehmende sich über ihre Möglichkeiten informieren und gegebenenfalls die freiwillige Versicherung in Anspruch nehmen, um Vorsorgegelücken zu vermeiden.

Schlussfolgerung

Die berufliche Vorsorge für Teilzeitbeschäftigte gehört für betroffene Unternehmen auf die Agenda, da das Thema durch gezielte Anpassungen und freiwillige Versicherungsoptionen verhältnismässig einfach bewältigt werden kann. Es ist entscheidend, dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer sich über die bestehenden Möglichkeiten informieren und aktiv Massnahmen ergreifen, um Vorsorgegelücken zu vermeiden. Eine gut durchdachte HR- und Vorsorgestrategie kann dazu beitragen, dass Teilzeitbeschäftigte auch im Alter finanziell gut abgesichert sind und der gewohnte Lebensstandard mehrheitlich aufrechterhalten werden kann.



Ruth Camenzind
Senior Broker

ruth.camenzind@funk-gruppe.ch
Telefon +41 58 311 05 23

Kontakt

Für eine persönliche Beratung oder weitere Informationen stehen unsere Spezialistinnen und Spezialisten aus dem Fachbereich Personenversicherungen gerne zur Verfügung.

infobvg@funk-gruppe.ch
Telefon +41 58 311 05 00

Funk Gruppe
www.funk-gruppe.ch



News

IV

Parlament verlangt Neubeurteilung von zweifelhaften IV-Gutachten

IV-Gutachten mit gravierenden Mängeln sollen neu beurteilt werden können. Das fordern die eidgenössischen Räte mit einer Motion, die nun zur Umsetzung an den Bundesrat geht. Sie reagieren damit auf zweifelhafte Gutachten des Zürcher Unternehmens Pmeda AG. Künftig sollen Versicherte ein Revisionsgesuch stellen können, wenn sich ihr IV-Entscheid auf ein medizinisches Gutachten einer bestimmten Gutachterstelle stützt. Es geht um solche, mit welchen die Zusammenarbeit aufgrund einer Empfehlung der Kommission für Qualitätssicherung in der medizinischen Begutachtung (EKQMB) eingestellt wurde. Die IV-Stellen sollen die Arbeitsfähigkeit prüfen, den Beginn derselben festlegen, berufliche Massnahmen gewähren und allfällige Rentenleistungen rückwirkend zusprechen. (sda)

Rückblick

WTW beleuchtet 40 Jahre berufliche Vorsorge

Der Beratungskonzern WTW widmet die aktuelle Ausgabe seines Magazins 360° Vorsorge den Trends und Perspektiven der seit vier Jahrzehnten bestehenden obligatorischen beruflichen Vorsorge. Im Fokus stehen die unterschiedlichen Sichtweisen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie mögliche Planmodernisierungen trotz der gescheiterten BVG-Abstimmung.



Altersvorsorge

Generation Z sorgt sich um ihre Altersvorsorge

Über die Hälfte der jungen Menschen in der Schweiz macht sich Sorgen um ihre aktuelle finanzielle Lage. Und auch die finanzielle Absicherung im Alter bereitet vielen Kopfzerbrechen. In der Liste der grössten Sorgen stehen die Lebenshaltungskosten bei der Generation Z und den Millennials in der Schweiz auf dem ersten Platz, wie eine aktuelle Studie von Deloitte zeigt. Über die Hälfte der Befragten kann weder unerwartete Kosten decken noch Ersparnisse ansammeln.

AHV

Ständerat heisst Finanzierung der 13. AHV-Rente gut

Für die Finanzierung der 13. AHV-Rente sollen die Mehrwertsteuer und die Lohnbeiträge erhöht werden. Der Ständerat will die Lohnbeiträge an die AHV ab 1. Januar 2028 um 0.4 Prozentpunkte erhöhen. Würden gleichzeitig die Lohnbeiträge an die Arbeitslosenversicherung um 0.2 Prozentpunkte gesenkt, könnten die AHV-Beiträge für Arbeitgebende und Angestellte unter dem Strich um je 0.1 Prozentpunkte steigen. Parallel dazu will er die Mehrwertsteuer in zwei Schritten um bis zu einen Prozentpunkt anheben. Die erste Erhöhung ab 2028 um einen halben Prozentpunkt soll für die 13. AHV-Rente gebraucht werden. Mit der späteren zweiten Erhöhung soll eine allfällige Abschaffung oder höhere Plafonierung der AHV-Ehepaar-Renten finanziert werden. Die Vorlage geht an den Nationalrat. (sda)

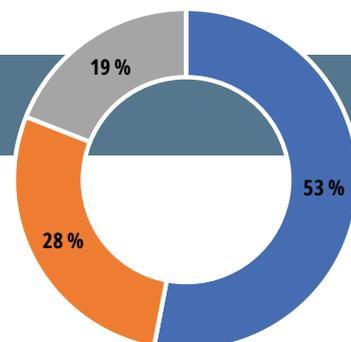
FRAGE DES MONATS

Reformpaket AHV 2030

Das Referenzalter muss laut Umfrage erhöht werden

Der Bundesrat möchte die 1. Säule nachhaltig mit dem Reformpaket AHV 2030 sanieren. Er will die AHV-Einnahmen erhöhen und das Höchstalter von 70 Jahren aufheben, das Referenzalter dagegen bei 65 Jahren belassen. In der letzten Frage des Monats wollten wir wissen, was Sie von diesen Massnahmen halten. Eine Mehrheit (53 %) der Umfrageteilnehmer findet dies mutlos, das Referenzalter müsse erhöht werden. 28 % möchten dies lieber grad mit der Finanzierung 13. AHV-Rente zusammen regeln. 19 % finden die Massnahmen ausgewogen und politisch realistisch.

- Mutlos, das Referenzalter muss erhöht werden.
- Lieber grad mit der Finanzierung 13. AHV-Rente zusammen regeln.
- Ausgewogen und politisch realistisch.



Nehmen Sie an der neuen Frage des Monats teil:

Die Nationalbank hat den SNB-Leitzins auf 0 % gesenkt. Wie wirkt sich das auf Ihre Pensionskasse aus?

[ABSTIMMEN >](#)

News

Aufsicht 1

Konferenz der Aufsichtsbehörden hat neue Präsidentin

Anlässlich der Jahresversammlung der Konferenz der kantonalen BVG- und Stiftungsaufsichtsbehörden wurde Barbara Reichlin-Radtke, Geschäftsleiterin der Zentralschweizer BVG- und Stiftungsaufsicht (ZBSA), zur neuen Präsidentin der Konferenz gewählt. Sie folgt auf Roger Tischhauser, der die Konferenz sechs Jahre präsidierte und weiterhin im Vorstand bleibt. Vizepräsident ist Jean Pirrotta, weitere Vorstandsmitglieder sind Martin S. Mayer, Susanne Schild und Dominique Schneylin.

Aufsicht 2

OAK BV hat Weisung zu revidierter FRP 5 in Kraft gesetzt

Die Fachrichtlinie FRP 5 wurde von der Schweizerischen Kammer der Pensionskassen-Experten (SKPE) revidiert. In diesem Zusammenhang hat die Oberaufsichtskommission Berufliche Vorsorge (OAK BV) die Weisungen W – 03/2014 «Erhebung von Fachrichtlinien der SKPE zum Mindeststandard» angepasst. Mit dem Entscheid der OAK BV wird die FRP 5 (Fassung 2025) für alle zugelassenen Experten zum Mindeststandard erklärt. Die angepassten Weisungen treten am 31. Dezember – ab Gültigkeit der FRP 5 (Fassung 2025) – in Kraft und ersetzen die bis dahin gültigen Weisungen. Auf der Website der OAK BV sind beide Fassungen aufgeschaltet.

Performance

Pensionskassen mit positiver Performance im Mai

Die von der UBS erfassten Pensionskassen erzielten im Mai nach Abzug von Gebühren eine durchschnittliche Performance von 1.7 %, wobei sie bei einzelnen Pensionskassen zwischen 0.4 % und 3.2 % betrug. Die Rendite seit Jahresbeginn liegt bei 1.1 % und die annualisierte Rendite seit der Lancierung der UBS Pensionskassen-Performance im Jahr 2006 bei 3.2 %.

Was haben ein Budget-Hotel aus Japan und Donald Trumps Medienunternehmen gemeinsam?

Beide sind Teil eines neuen Trends. Wie das US-Wirtschaftsmagazin «Fortune» berichtet, haben mittlerweile mindestens 61 börsennotierte Unternehmen ihre Geschäftsmodelle radikal umgekrempelt und sich zu sogenannten «Bitcoin Treasury Companies» gewandelt. So will Trump Media & Technology Group 2.5 Milliarden Dollar von institutionellen Investoren einsammeln, um eine eigene Bitcoin-Reserve aufzubauen.

Der Pionier ist MicroStrategy: Das US-Unternehmen hat bereits Milliarden in Bitcoin investiert. Es besitzt inzwischen mehr als 582 000 Bitcoins – fast 3 % des gesamten Bitcoin-Angebots. Die Strategie hat sich ausgezahlt. MicroStrategys Aktienkurs ist in fünf Jahren über 3000 % gestiegen. Doch Experten warnen vor den Risiken. Die britische Grossbank Standard Chartered analysiert, dass die Hälfte der Bitcoin-Unternehmen ihre Kryptowährung zu Preisen über 90 000 Dollar gekauft hat. Fällt die Digitalwährung unter den Einkaufspreis, könnten Firmen zum Verkauf gezwungen werden.

Während Unternehmen Bitcoin horten, erreichte das US-Defizit 2024 rekordverdächtige 1.8 Billionen Dollar. Präsident Trump plant weitere Steuersenkungen, die laut Haushaltsbehörde zusätzliche 2.4 Billionen Dollar kosten könnten. Selbst J.P. Morgan-Chef Jamie Dimon **warn**t vor **Turbulenzen am Anleihenmarkt** in einem Interview mit dem Fernsehsender «Fox Business». Die Zinszahlungen sind bereits der drittgrösste Posten im US-Haushalt. Besonders brisant: Trump plant höhere Steuern für ausländische Investoren, obwohl diese ein Drittel der US-Staatsanleihen halten. Ein gefährliches Spiel, das die Märkte nervös macht.



Auch in der Schweiz brodelt es. So hat der Bundesrat die Massnahmen für Bankenstabilität vorgestellt und **rund um die neuen Kapitalvorschriften für die UBS sind heftige Diskussionen entbrannt.**

Das Eidgenössische Finanzdepartement (EFD) schätzt den zusätzlichen Bedarf an hartem Eigenkapital für die UBS aus den neuen Bestimmungen auf insgesamt rund 26 Milliarden Dollar. Das Finanzinstitut wehrt sich vehement gegen die als unverhältnismässig empfundenen Auflagen.

Die Schweizer Bankiervereinigung geht ebenfalls hart mit den neuen Regulierungsplänen des Bundesrats ins Gericht. «Die neuen Kapitalvorschriften für UBS sind extrem. Sie lösen keine bestehenden Probleme, sondern sie schaffen neue», kritisiert CEO Roman Studer im Interview mit «Finanz und Wirtschaft». Studer hofft nun auf das Parlament als Korrektiv.

Und dann **das Säckli-Drama in der Schweiz:** Nach 88 % weniger Verbrauch dank 5-Rappen-Pflicht will die Swiss Retail Federation (Manor, Spar & Co.) die Vereinbarung kündigen – wegen «administrativem Aufwand», wie der «Tages-Anzeiger» berichtet. Coop und Migros hingegen wollen tapfer weitermachen. Falls die Säckli-Flut zurückkehrt, könnte der Bundesrat Einweg-Plastiksäcke ohne neues Gesetz verbieten. Zuständig wäre Bundesrat Albert Rösti. Ob der SVP-Politiker tatsächlich als Plastik-Sheriff eingreifen wird, ist aber unsicher.

News

Karikatur des Monats



3. Säule

Pensionierte bereuen verpasste Einzahlungen

Fast die Hälfte der Pensionierten (47 %) bereut rückblickend Entscheidungen bei ihrer Vorsorgeplanung, fast ein Drittel bedauert fehlende Einzahlungen in die 3. Säule. Dies ergibt die fünfte «Fairplay»-Umfrage, die das Forschungsinstitut Sotomo im Auftrag von Zurich Schweiz und den Vita Sammelstiftungen in der Schweizer Bevölkerung durchgeführt hat. Rund ein Fünftel der Erwerbsbevölkerung gibt an, sich gar nicht mit dem Thema der privaten Vorsorge zu beschäftigen.

Konjunktur

Wachstumsprognose für Schweizer Wirtschaft gesenkt

Die Expertengruppe Konjunkturprognosen des Bunds hat ihre BIP-Prognose für die Schweiz gesenkt. Das Sportevent-bereinigte Wachstum wird für 2025 auf 1.3 % und für 2026 auf 1.2 % (Prognosen von März: 1.4 % respektive 1.6 %) reduziert. Beide Jahre würden damit deutlich unterdurchschnittliche Wachstumsraten aufweisen. Als Hauptrisiko gelten anhaltende Handelskonflikte, nachdem die USA im April reziproke Importzölle von 10 % eingeführt haben. Die Arbeitslosenquote soll auf 2.9 % (2025) respektive 3.2 % (2026) steigen, verglichen mit der März-Prognose von 2.8 % für beide Jahre. Die Inflation wird bei 0.1 % (2025) und 0.5 % (2026) erwartet.

Statistik

Informationen im Taschenformat

Das Bundesamt für Sozialversicherungen hat die Taschenstatistik «Sozialversicherungen der Schweiz 2025» veröffentlicht. Die Publikation bietet aktuelle Daten zur Gesamtrechnung der Sozialversicherungen und den einzelnen Zweigen, einschliesslich Einnahmen, Ausgaben, Kapital sowie Anzahl Rentenbezüger. Die Schweizerische Sozialversicherungsstatistik vermittelt einen umfassenden Überblick über die Entwicklung der einzelnen Sozialversicherungszweige.



Themenvorschau

Die Septemberausgabe behandelt das Thema «Kapitalanlagen – Diversifikation als Herausforderung».



Tagung Nachmittag
auch als
Livestream buchbar

Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen

Workshop für Stiftungsräte

Tagung für Geschäftsführer und Kadermitarbeitende

Donnerstag, 25. September 2025, Zürich

In der beruflichen Vorsorge gewinnen die Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen (SGE) eine immer grössere Bedeutung. Als Player im Markt mit zahlreichen Anschlüssen müssen sie sich mit ganz anderen Fragen befassen als eine Firmenpensionskasse. Neu wird am Vormittag ein Workshop für Stiftungsräte von SGE durchgeführt und am Nachmittag eine Tagung für Geschäftsführer und Kadermitarbeitende von Vorsorgeeinrichtungen mit mehreren angeschlossenen Arbeitgebern.

Workshop Vormittag

Teil 1

Leistungsverbesserungen
Underwriting/Wachstum/Verwässerung

Teil 2

Die Teilnehmende entscheiden sich für eines der Module:

Was darf die Aufsicht?

Anleitung zur juristischen Selbstverteidigung

Organisation und Struktur

Einfluss des Experten auf SGE mit speziellem Blick auf FRP7

Laurence Uttinger, Roger Baumann

Tagung Nachmittag

Anlagestrategie, Renditen und Beteiligung

Ein Blick auf den Markt: Strategien, Renditen und Besonderheiten, **Roger Baumann**

Anlagestrategie für SGE – wäre mehr möglich? **Christian Heiniger**

Praktische Erfahrungen mit Verzinsungs- und Beteiligungsmodellen (Praxisbericht), **Petra Arnold Schlüssel**

Q&A mit den Referenten

Zwischen Regulation, Selbstregulierung und Wettbewerb

Grenzen des Wettbewerbs aus Sicht der Direktaufsicht, **Dominique Patrick Schneylin**

Möglichkeiten der Selbstregulierung, **Laurent Schläfli**

Paneldiskussion zu Regulierung und Wettbewerb, **Dominique Patrick Schneylin, Laurent Schläfli, Martin Hammele**

Moderation: **Kaspar Hohler**



Weitere Informationen finden Sie unter **vps.epas.ch**. Programmänderungen vorbehalten.

Ort
Glockenhof Zentrum
Stiftung zum Glockenhaus
Sihlstrasse 33, 8001 Zürich

Zeit
Workshop Vormittag
09.00 – 12.15 Uhr
(Ab 8.30 Uhr Begrüssungskaffee)

Tagung Nachmittag
13.30 – 16.30 Uhr,
anschliessend Apéro
(Ab 13.00 Uhr
Begrüssungskaffee)
Nachmittag Hybride
Durchführung: auch als
Livestream buchbar

**Kosten, Credit Points und
Anmeldung unter vps.epas.ch**

Auskünfte
Team Academy
Simone Ochsenbein
+41 (0)41 317 07 23
academy@vps.epas.ch
vps.epas.ch

Partner

Credit Points

