

Flexible Pensionierung

In jüngster Zeit wird vermehrt der Wunsch nach "massgeschneiderter" Pensionierung geäussert. Wer nicht mehr mag oder will, soll reduzieren, wer weiter Spass am Arbeiten hat, weitermachen können. Bei einer flexiblen Pensionierung ist die Gretchenfrage oft, ob sie finanziell tragbar sei. Häufig wird die Tatsache verdrängt, dass die Altersvorsorge um so mehr kostet, je früher der Bezug von Leistungen und je später deren Finanzierungen erfolgen. Angesichts der demografischen Entwicklung mangelt es der Diskussion über Möglichkeiten des vorzeitigen Übertritts in den Ruhestand nicht an gesellschaftspolitischer Brisanz. Alle Modelle für flexible Pensionierungen haben ihre spezifischen Vor- und Nachteile.

Hauptbeteiligte und deren Interessen

Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Pensionskasse und Staat sind Akteure bei der Einrichtung der flexiblen Pensionierung. Der Arbeitgeber wünscht einen funktionierenden Güter- und Arbeitsmarkt. Er schafft Arbeitsplätze und löst sie wieder auf. Dabei spielt der Ertrag aus den investierten Mitteln eine wesentliche Rolle. Relativ tiefe Arbeitsplatzkosten motivieren ihn, Personal einzustellen. Hohe Sozialabgaben und Steuern bewirken einen Kosten- und Rationalisierungsdruck. Ein möglichst ununterbrochener Einsatz der Produktionsmittel optimiert die Produktivität. In der Regel sind Arbeitgeber froh, wenn sie ei-

nen Personalabbau ohne Entlassungen vornehmen können.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wünschen die jederzeitige Verfügbarkeit eines passenden Arbeitsplatzes, einen zeitlich flexiblen Einsatz, eine sinnbringende Tätigkeit, eine ausreichende Entlohnung und eine gute Alters- und Risikoversorge. Ersatzleistungen anstelle von Arbeitseinkommen, wie Arbeitslosengelder, Invalidenleistungen oder Pensionen, sind in der Regel nur zweite Wahl.

Die Pensionskasse strebt ein finanzielles Gleichgewicht zwischen Leistungen und Beiträgen an. Am liebsten wäre ihr eine dauernd gesicherte Finanzierung, unabhängig von der individuellen Kassenstruk-

tur, und eine Leistungspflicht, die von Entscheidungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer unbeeinflusst ist.

Der Staat macht sich zur Aufgabe, den Grundbedarf der Bevölkerung zu sichern. Er erreicht dies durch die Umverteilung der produzierten Güter (in Form von Steuern und Unterstützungen). Zur Minimierung der Kosten und zur Sicherung des sozialen Friedens wünscht Vater Staat Vollbeschäftigung für einen möglichst grossen Teil der Bevölkerung. Je mehr Leute arbeiten, um so höher wird in der Regel der durchschnittliche Wohlstand und um so ergiebiger sprudelt die Quelle der Steuereinnahmen.

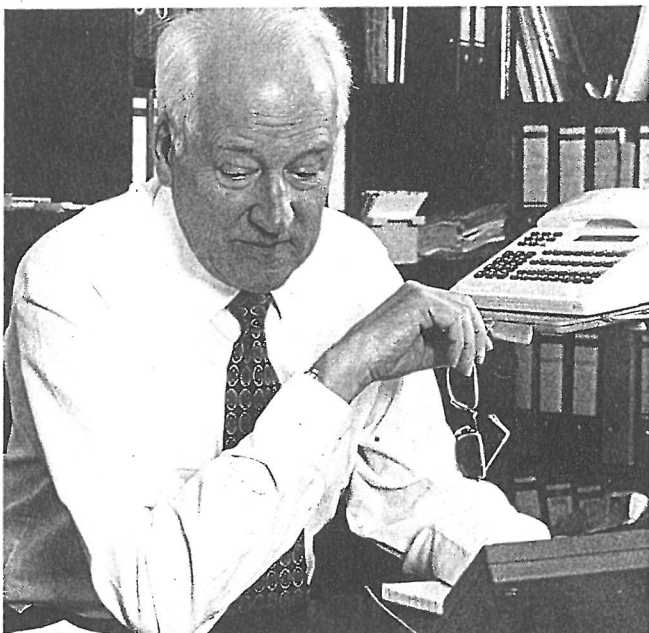
Bevölkerungsentwicklung

Die Entwicklung der Alterspyramide ist zentrales Element für die Berechnung der Kosten und Grenzen (Beiträge und Leistungen) der Sozialversicherungen. Wichtige Faktoren für die Entwicklung der Alterspyramide sind die Geburtenrate, der Zuwanderungsüberschuss und die Alterung der Bevölkerung. Dasselbe gilt sinngemäss in der beruflichen Vorsorge. So wird die Kassenstruktur bestimmt durch die Zahl der Neuzugänge, Abgänge und Pensionierungen sowie durch die steigende Lebenserwartung der Rentner. Die Beschäftigtenzahl bestimmt die Zahl der Beitragszahler, der Zeitpunkt der Pensionierungen und die zunehmende Alterung des Rentnerbestandes die Zahl der Leistungsempfänger. Seit 1990 ist die Zahl der Beschäftigten als Folge von Restrukturierungen, Rationalisierungen und Auslagerungen von Arbeitsplätzen ins Ausland stetig abnehmend. Das Verhältnis von Aktiven und Rentnern in der beruflichen Vorsorge entwickelt sich daher von 1 : 3 in Richtung 1 : 2 oder gar 1 : 1.

Arbeitsmarkt

Die Zunahme der Bevölkerung in der Schweiz und die gleichzeitige Abnahme der Beschäftigtenzahl zeigt, dass sich die Zahl der Arbeitsplätze erheblich reduziert hat. Diese Auswirkungen rezessiver Tendenzen brauchen nicht dauernd zu sein, doch

Foto: KEYCOLOR



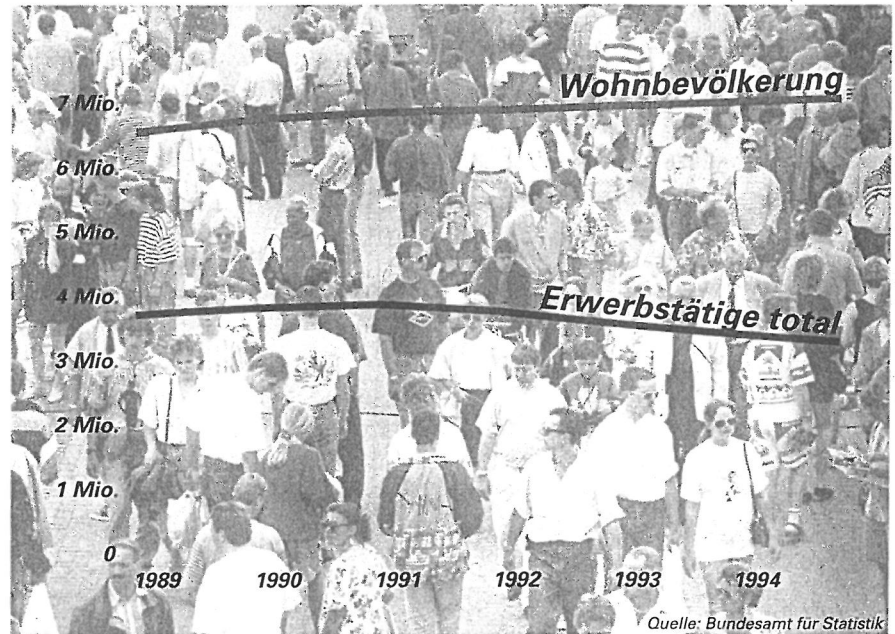
◀ *Der rasante technische Fortschritt sowie der «Burn-out»-Effekt nehmen manchem älteren Erwerbstätigen die Freude an der Arbeit.*

ist ein Ende dieser Entwicklung nicht absehbar. Mit Verlängerung der Ausbildungszeiten, Invalidierungen und vorzeitigen Pensionierungen wird daher versucht, die Zahl der Arbeitslosen auf einem möglichst tiefen Niveau zu halten. Alle drei Massnahmen schaffen keine neuen Arbeitsplätze, sie verteuern vielmehr die berufliche Vorsorge und entfernen sie vom angestrebten Ziel, zusammen mit der staatlichen Vorsorge die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung zu gewährleisten, indem die Leistungsdauer im Verhältnis zur Beitragsdauer verdoppelt wird. Bei einem ausgeglichenen Arbeitsmarkt, d.h. weder einem Überangebot an freien Stellen noch an Arbeitskräften, wäre die flexible Pensionierung ein einzigartiges Instrument, den Bedürfnissen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu entsprechen. Arbeitnehmer, die sich ausgebrannt fühlen oder aufgrund der körperlichen oder geistigen Leistungsfähigkeit nicht mehr den an sie gestellten Anforderungen genügen, könnten im richtigen Zeitpunkt die Arbeit niederlegen, die anderen hingegen hätten die Chance, weiterzuarbeiten, was für sie und ihre Arbeitgeber einen echten Gewinn darstellen würde. Eine Arbeitsmarktpolitik mittels Ausdehnung der Grundausbildung und Pensionierungen infolge Invalidierklärung oder vorzeitigem Übertritt in den Ruhestand stört jedoch einen solchen Idealfall.

Finanzieller Spielraum

Wie vorangehend aufgezeigt wurde, führt die Verkürzung der Aktivzeit und die Ausdehnung der Leistungsdauer zu einer massiven Verschlechterung des Verhältnisses von Beiträgen und Leistungen. Eine zusätzliche Reduktion der Beschäftigtenzahl führt insbesondere bei umlagefinanzierten Vorsorgelösungen zu unüberwindbaren Problemen. Ein allfälliger "Gewinn" des Arbeitgebers im Sinne von Einsparungen durch den Ersatz älterer Arbeitnehmer mit "günstigeren", jüngeren, vermag diese letztlich auch nicht zu lösen.

Eine systematische Vorfinanzierung der zu erwartenden Kosten einer vorzeitigen Pensionierung, so dass weder Bevölkerungs- und Kassenstruk-



▲ Immer weniger Erwerbstätige stehen einer leicht steigenden Wohnbevölkerung gegenüber.

tur noch Arbeitsmarkt das Erreichen dieses Ziels in Frage stellen, lässt sich lediglich mit dem Kapitaldeckungsverfahren bewerkstelligen. Die sofortige Einführung von Modellen für vorzeitige und zum Teil für flexible Pensionierungen setzt aber eine Umlagefinanzierung oder das Vorhandensein erheblicher freier Mittel bei der Vorsorgeeinrichtung oder beim Arbeitgeber voraus. Fehlen letztere, so bleiben lediglich gesamtschweizerische Lösungen zur Auswahl, gilt es doch, auch Arbeitnehmer kleinerer Unternehmungen an den Segnungen einer vorzeitigen Pensionierung teilhaben zu lassen. Gesamtschweizerische Lösungen bergen jedoch die Gefahr einer zusätzlichen Verlagerung der Vorsorge auf AHV-ähnliche Einrichtungen mit schwerwiegenden, längerfristigen Finanzierungsproblemen und einer verstärkten, gleichmacherischen Tendenz im Bereich der beruflichen Vorsorge.

Modelle

Überbrückungsrenten

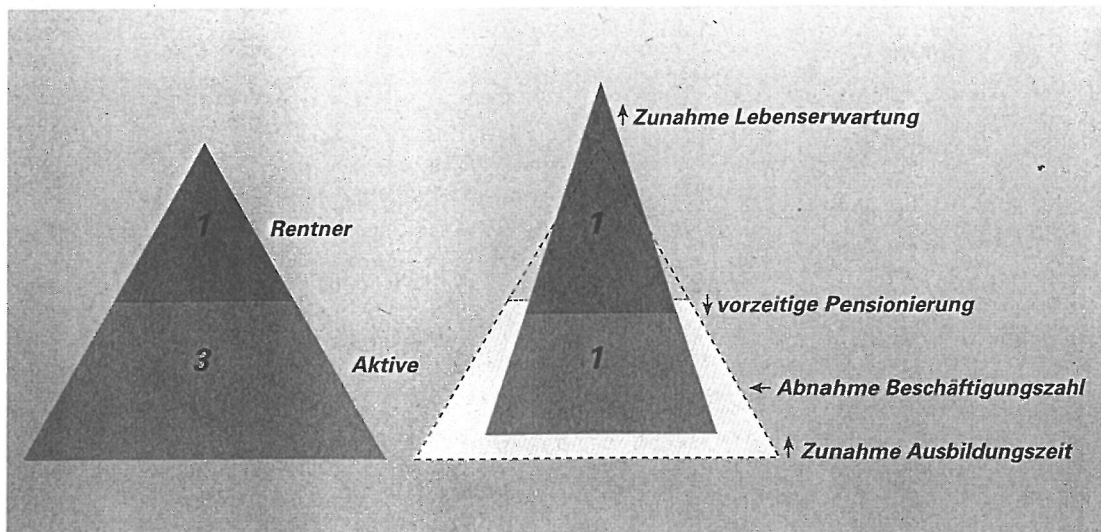
1. AHV-Überbrückung

Die 10. AHV-Revision ermöglicht den Vorbezug der Altersrente um maximal 2 Jahre. Ein Vorbezug hat aber entsprechende, lebenslängliche Rentenkürzungen zur Folge. Im heutigen Zeitpunkt kann noch nicht beurteilt werden, ob der Vorbezug mit Rentenkürzung oder aber die weitere Entrichtung von AHV-Beiträgen bis zum ordentlichen Rentenalter die alles in allem günstigere Lösung ist. Vorsorgeeinrichtungen werden daher weiterhin Überbrückungsrenten im Umfang der maximalen einfachen AHV-Altersrente für längstens 5 Jahre versehen. Die Kosten sind dabei niedriger als die Leistung, weil das notwendige Kapital diskontiert wird, d.h. es gibt noch Zinsgutschriften während der Dauer des Verzehrs.

Modell einer möglichen AHV-Überbrückung		
Dauer in Jahren	Leistung*	Kosten
5	23 280	105 877
4	23 280	86 322
3	23 280	65 999
2	23 280	44 861
1	23 280	22 861

* Existenzsicherung anstelle von AHV/IV

►
Mehr und mehr entwickelt sich das Verhältnis von Aktiven und Rentnern in Richtung 1:2 oder gar 1:1.



Ein Vorteil dieses Modells liegt darin, dass die Basis des 3-Säulen-Konzepts auch bei vorzeitiger Pensionierung umfangmässig gesichert ist. Überbrückungsrenten ermöglichen es insbesondere Bezüglern von kleinen und mittleren Einkommen, die sonst unüberwindbaren finanziellen Einschränkungen zu verkraften. Kosten entstehen nur bei tatsächlichen vorzeitigen Pensionierungen.

Als Nachteil ist zu betrachten, dass kein Anspruch auf Leistung bzw. Freizügigkeitsleistung bei Austritt besteht. Es entstehen relativ hohe Kosten bei spät Eintretenden. Die Altersrente wird versicherungstechnisch gekürzt.

2. Lohn- und dienstzeitabhängige Überbrückung

Eine weitere Variante besteht in der lohn- und dienstzeitabhängigen Überbrückung. Dabei soll die Zahl vollendeter Dienstjahre der Anzahl

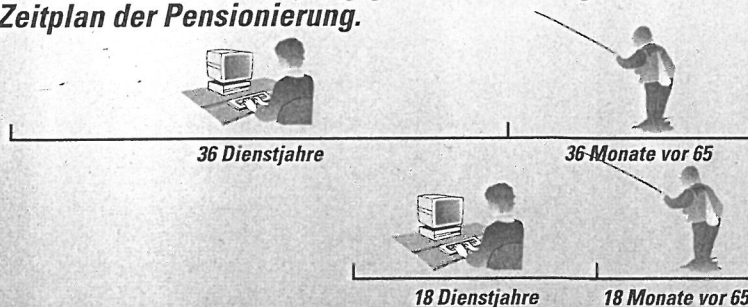
Monate entsprechen, die vom Zeitpunkt der vorzeitigen bis zum Zeitpunkt der ordentlichen Pensionierung (62/65) verstreichen. Dieses Modell basiert somit auf einer Art Gleichgewicht: Wer als Mann mit 26 in eine Firma eintritt und dort für 36 Jahre arbeitet, kann mit 62 in den Ruhestand treten, da in diesem Zeitpunkt genau 36 Monate bis zum ordentlichen Schlussalter von 65 Jahren bevorstehen. Nun wird die Leistung in diesem Modell versicherungstechnisch gekürzt, für die Zeit bis zur ordentlichen Pensionierung (62/65) aber auf 60% des letzten Lohnes aufgestockt. Danach kommt nur noch die gekürzte Rente zur Auszahlung, deren Höhe sich wiederum nach der Zeitspanne zwischen frühzeitiger

und ordentlicher Pensionierung richtet. Wer sich nach 36 Dienstjahren mit 62 pensionieren lässt, fährt nach 65 entsprechend dem längeren Vorbezug finanziell etwas schlechter, als wer die Erwerbstätigkeit nach 9 Dienstjahren beim gleichen Arbeitgeber im Alter von 64 Jahren und drei Monaten aufgibt (siehe Tabelle a).

Vorteil: Die Kosten sind lohn- und dienstzeitabhängig, d. h. klar voraus berechenbar, und es bestehen keine Unterschiede infolge grosser oder kleiner Vorsorgeguthaben. Eine AHV-Überbrückung ist integriert und der Einkommensrückgang gestuft und somit weniger abrupt. Kosten entstehen nur bei tatsächlichen vorzeitigen Pensionierungen.

Tabelle a

Lohn- und dienstzeitabhängige Überbrückung: Zeitplan der Pensionierung.



Beispiel:

Lohn = 70 000; Altersrente mit 65 = 16 720

Eintritt	Pensionierung	Leistung bis 65	nach 65	Kosten der Überbrückung
25	61 ¹ / ₁₂	42 000	12 055	87 080
35	62 ⁵ / ₁₂	42 000	13 078	64 488
45	63 ⁹ / ₁₂	42 000	14 300	40 294
55	64 ³ / ₁₂	42 000	15 493	15 190

►
Die dienstzeitabhängige Überbrückung belohnt die Firmentreue: Je länger jemand beim gleichen Arbeitgeber angestellt war, je früher könnte er in den Ruhestand treten.



◀ Wer sich als Mann mit 60 zur Ruhe setzen möchte und das Pensionsalter selbst wählt, zahlt entsprechende Zusatzbeiträge.

Nachteil: Es besteht kein Anspruch auf Leistung bzw. Freizügigkeitsleistung bei Austritten. Der mögliche Vorbezug der Leistungen ist für spät Eintretende relativ kurz. Die Altersrente wird ab Alter 62/65 gekürzt ausgerichtet.

Wahl des Pensionierungsalters

Der Versicherte kann bei Eintritt das voraussichtliche Pensionierungsalter selbst bestimmen und hat bei einer allfälligen Reduktion des reglementarischen Pensionierungsalters entsprechende Zusatzbeiträge zu leisten. Wer sich beispielsweise als Mann mit 60 zur Ruhe setzen möchte, dem müssten jährlich zwischen 25 und 34 Jahren 14% statt 7% und in der letzten Phase seiner Erwerbstätigkeit, ab 55 Jahren, 20% statt 18% des koordinierten Lohnes in der 2. Säule gutgeschrieben werden (siehe Tabelle b).

Gewichtiger Vorteil dieser Variante ist das Wahlrecht und die "Beitragsgerechtigkeit", d.h. wer höhere Beiträge entrichtet, kann früher in Pension gehen **oder** erhält höhere Leistungen. Kosten und Finanzierung sind unabhängig von der Kassenstruktur.

Einen Nachteil bildet der Umstand, dass ein Entscheid über einen allfälligen Vorbezugs schon beim Eintritt zu fällen ist, d.h. ohne Kenntnis der

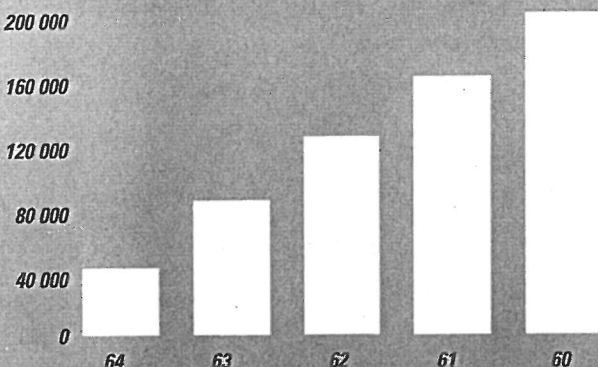
zukünftigen persönlichen Verhältnisse. Ein späterer Wechsel zu einem früheren Pensionierungsalter ist denkbar, doch führt er bei vollem Ausgleich der Leistung zu teilweise massiven Beiträgen. Ein Modell mit individueller Kapitaldeckung greift erst nach Jahren, bei voller Beitragsdauer.

Vollständig flexibler Rücktritt

Bei einem Vorbezug wird die versicherungstechnische Kürzung der Altersrente ausgeglichen (eingekauft) und die fehlende AHV-Leistung überbrückt. Erfolgt die Pensionierung nach dem ordentlichen Rentenalter, erhöht sich die Leistung entsprechend (siehe Tabelle c).

Tabelle c
Beispiel BVG-Kasse:
Kosten für Einkauf Altersrente 65 und Überbrückung bei vollständig flexiblem Rücktritt

Lohn = 70 000 Altersrente mit 65 = 16 720



Pensionierung	Altersrente	Kosten volle AR*	Überbrückung AHV-AR	Kosten Überbrückung
60	10 775	95 223	23 280	105 877
61	11 778	77 034	23 280	86 322
62	12 868	58 394	23 280	65 999
63	14 049	39 356	23 280	44 861
64	15 328	19 823	23 280	22 861
65	16 720	0	0	0
66	17 857	0	0	0
67	19 092	0	0	0

* Einkauf einer ungekürzten Altersrente von Fr. 16 720

▶ Je früher ein vollständig flexibler Rücktritt erfolgt, umso höher werden die Kosten.

Foto: PRISMA



◀ **Auch gesundheitliche Beschwerden können eine vorzeitige Pensionierung nötig machen.**

lektive Finanzierung nach dem Rentenwertumlageverfahren ist so weit geeignet, als die notwendige Zahl der Beitragszahler auch langfristig gesichert bleibt. Kommt aufgrund der konkreten Situation der Personalvorsorgeeinrichtung nur die Anwendung des Kapitaldeckungsverfahrens in Betracht, steht die Reduktion der versicherungstechnisch notwendigen Kürzung der Altersleistungen im Zentrum. Ein teilweiser oder vollständiger Verzicht auf versicherungstechnische Kürzung hat erhebliche finanzielle Konsequenzen für die Vorsorgeeinrichtungen. Es sind daher entsprechende Rückstellungen zu bilden. Letztlich bildet die Äufnung eines Fonds für vorzeitige Pensionierungen ähnlich des Fonds für Sondermassnahmen eine vermittelnde Lösung; eine allfällige Beitragserhebung bei Arbeitnehmer und/oder Arbeitgeber wäre in die Berechnung der Mindestleistung gemäss Freizügigkeitsgesetz einzubeziehen.

Eine individuelle Vorfinanzierung wäre mit einem Wahlrecht zu verbinden, oder aber es ist die Herabsetzung des reglementarischen Rentenalters grundsätzlich zu prüfen. Letztlich ist eine kollektive Finanzierung mit Durchschnittsbeiträgen hinsichtlich Freizügigkeit und Solidaritäten zu prüfen und subtil festzulegen.

Die Flexibilisierung des Altersrücktrittes entspricht einem grossen Bedürfnis und ist möglichst bald in allen Bereichen der Wirtschaft einzuführen. Dazu braucht es einerseits die Flexibilität der Arbeitgeber bei der Arbeitsplatzgestaltung und andererseits die Bereitschaft der Arbeitnehmer zum Ausbau der beruflichen Vorsorge. ■

Ein finanziell tragbarer vorzeitiger Rücktritt ist in diesem Modell als klarer Vorteil zu werten. Zudem erhöhen sich die Leistungen beim Aufschub des Bezuges. Der Altersrücktritt ist voll flexibilisiert.

Nachteilig sind die zum Teil hohen Kosten. Eine sofortige Einführung bedingt grosse Reserven oder die Finanzierung mittels Rentenwertumlage sowie einen langfristig gesicherten Bestand von Beitragszahlern.

Flexibilisierung des Altersrücktrittes ist ein grosses Bedürfnis

Durch die Einführung des AHV-Vorbezuges für maximal 2 Jahre hat der Staat einen ersten Schritt in Richtung Begünstigung des flexiblen Altersrücktrittes gemacht. Die relativ geringe Dauer des möglichen Vorbezugs und die noch nicht in ihrem Umfang bekannte versicherungstechnische Kürzung der Leistung ermöglichen es kaum, die Tragweite dieser Begünstigung abzuschätzen. Das 3-Säulen-Konzept der Schweiz bedingt aber die Basis einer vollen AHV-Leistung im Zeitpunkt der Pensionierung, sei es, dass diese durch

die AHV selbst oder mittels Überbrückungsleistung durch einen anderen Vorsorgeträger erbracht wird. Fehlt eine solche, resultieren bei der vorzeitigen Aufgabe der Erwerbstätigkeit Einbussen, die für Bezüger von kleineren und mittleren Einkommen nicht mehr zu verkraften sind. Um die vorzeitige Pensionierung zu begünstigen und somit den Altersrücktritt flexibler zu gestalten, ist die Einführung von Überbrückungsleistungen notwendig. Aufgrund des relativ einheitlichen Leistungsniveaus besteht bei allfälliger Beitragserhebung eine erhöhte Akzeptanz und Solidaritätsbereitschaft. Die kol-

BVG, Art. 16 Altersgutschriften

Die Altersgutschriften werden jährlich in Prozenten des koordinierten Lohnes berechnet. Dabei gelten folgende Ansätze:

Altersjahr		Ansatz in Prozenten des koordinierten Lohnes
Männer	Frauen	
25-34	25-31	7%
35-44	32-41	10%
45-54	42-51	15%
55-65	52-62	18%

Auswirkungen der 10. AHV-Revision auf die berufliche Vorsorge

Die Botschaft zum 3-Säulen-Konzept vom 10. November 1971 enthält den Auftrag an den Gesetzgeber, bei jeder Revision der AHV/IV das parallele Bestehen der beruflichen Vorsorge zu berücksichtigen. Was die 10. AHV-Revision anbelangt, haben Parlament und Bundesrat diesen Auftrag nicht erfüllt. Es wurde nämlich unterlassen, gleichzeitig mit den Änderungen der 10. AHV-Revision die entsprechenden Anpassungen im BVG vorzunehmen.

Wie sehen die Abstimmungsergebnisse vom 25. Juni 1995 aus?

Das Volk hat sich am 25. Juni 1995 mit einem Ja-Stimmen-Anteil von 60,7% deutlich für die 10. AHV-Revision ausgesprochen. 21 Kantone haben der Vorlage zugestimmt (Ablehnung der Vorlage in den Kantonen: FR, TI, VS, NE, JU). Die 10. AHV-Revision wird am 1. Januar 1997 in Kraft treten. Die Initiative "zum Ausbau von AHV und IV" wurde vom Volk mit 72,2% Nein-Stimmen massiv abgelehnt (Ablehnung der Vorlage in allen Kantonen). Dies bedeutet eine Bestätigung des in der Bundesverfassung verankerten 3-Säulen-Konzeptes. Man will sich nicht auf gefährliche Experimente bei der AHV auf Kosten der beruflichen Vorsorge einlassen.

Erhöhung des Frauenrentenalters noch nicht vom Tisch!

Mit seinem Ja zur 10. AHV-Revision hat das Volk der Erhöhung des Frauenrentenalters zugestimmt. Die Frage des Rentenalters (ob Mann oder Frau) wird uns aber weiter beschäftigen. In der 11. AHV-Revision, die vor allem die langfristige Finanzierung

der AHV zum Inhalt hat, wird laut Bundesrätin Dreifuss der flexible Altersrücktritt für Mann und Frau nochmals ein Thema sein. Zudem werden auch die hängigen Volksinitiativen das Rentenalter wieder auf den Tisch bringen. Gezielt gegen das Frauenrentenalter 64 richtet sich die Aufgfanginitiative des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) und des Christlichnationalen Gewerkschaftsbundes (CNG), welche mit 105'947 gültigen Unterschriften zustande gekommen ist. Sie will die Errungenschaften der 10. AHV-Revision beibehalten, jedoch gleichzeitig in der Verfassung das Rentenalter 62/65 festschreiben. Die vom Schweizerischen Kaufmännischen Verband (SKV) und von der Vereinigung Schweizerischer Angestelltenverbände (VSA) lancierte Initiative propagiert den flexiblen Altersrücktritt ab 62 für alle. Dasselbe Ziel verfolgt eine Initiative der Grünen. In die entgegengesetzte Richtung zielt eine von beiden Räten an den Bundesrat überwiesene Motion "11. AHV-Revision – gleiches Rentenalter". Sie fordert im Rahmen der 11. AHV-Revision ein gleiches Rentenalter für Männer und Frauen, welches der demographischen Entwicklung der Bevölkerung entspricht.



Foto: The Image Bank

►
Die Erhöhung des Rentenalters für Frauen ist aus demografischen Gründen sinnvoll und sozialpolitisch vertretbar.

Staffelung der BVG-Altersgutschriften			Mögliche Regelung nach Anpassung an 10. AHV-Revision	
Geltende Regelung				
Frauen	Männer	Altersgutschriften in % des versicherten Lohnes	Frauen	Altersgutschriften in % des versicherten Lohnes
25-31	25-34	7	25-33	7
32-41	35-44	10	34-43	10
42-51	45-54	15	44-53	15
52-62	55-65	18	54-64	18

◀ **Mögliche neue Staffelung der Altersgutschriften von Frauen. Bei den Männern bleibt alles gleich.**

Welche Auswirkungen hat die 10. AHV-Revision auf die berufliche Vorsorge?

In der 1. und 2. Säule sind im Sinne einer Koordination einige Punkte gleich geregelt. Werden solche Bestimmungen in einer Säule geändert, wie zum Beispiel mit der 10. AHV-Revision, hat dies Auswirkungen auf die andere Säule. Für das BVG besteht aufgrund der 10. AHV-Revision in folgenden Punkten ein Anpassungsbedarf:

Erhöhung des BVG-Rentenalters der Frauen

Die schrittweise Erhöhung des Rentenalters der Frauen in der AHV auf 64 Jahre bringt die berufliche Vorsorge in Zugzwang (Situation kann sich ändern, falls die hängigen Initiativen für ein Rentenalter 62 Erfolg haben sollten). Im BVG gelten für den Beginn der Altersleistungen die gleichen Altersgrenzen wie in der AHV

(62 Jahre für Frauen und 65 Jahre für Männer). Wird das Rentenalter der Frauen in der AHV heraufgesetzt, so sollte gleichzeitig das Rentenalter der Frauen in der beruflichen Vorsorge von 62 auf 64 Jahre erhöht werden. Diese Anpassung sollte analog zur 10. AHV-Revision in zwei Schritten erfolgen (ab 2001: 63 Jahre/ ab 2005: 64 Jahre).

Änderung der BVG-Altersgutschriften der Frauen

Im BVG wird sich die Heraufsetzung des Rentenalters für die Frauen positiv auf die Höhe ihrer Altersrente auswirken. Werden die Frauen mit 64 an-

statt bereits mit 62 Jahren pensioniert, erhöht sich aufgrund der zwei Jahre längeren Beitragsdauer ihr Altersguthaben und damit ihre Altersrente. Aufgrund des tieferen Frauenrentenalters ist die Rente aber immer noch etwas kleiner als diejenige der Männer.

Es ist davon auszugehen, dass die notwendige Anpassung der Staffelung der Altersgutschriften der Frauen in Analogie zur Systematik der Altersgutschriften der Männer erfolgen wird. Das heisst, die Dauer der ersten Stufe der Staffelung (Frauen bezahlen sieben Jahre lang Altersgutschriften in der Höhe von 7% des versicherten Lohnes) wird um zwei Jahre erhöht.

Zählt man die Prozentsätze der Altersgutschriften für eine Beitragsdauer einer Frau nach geltendem Recht zusammen, so kommt man bei

Kumulierte BVG-Altersgutschriften	
Geltende Regelung	Mögliche Regelung nach Anpassung an 10. AHV-Revision
<p>Frau mit voller Beitragsdauer (Alter 62)</p> <p>Altersgutschriften 479%</p> <p><small>Ein Mann kommt bei voller Beitragsdauer auf Altersgutschriften von 500%.</small></p>	<p>Frau mit voller Beitragsdauer (Alter 64)</p> <p>Altersgutschriften 493%</p> <p><small>Ein Mann kommt bei voller Beitragsdauer auf Altersgutschriften von 500%.</small></p>
<p>Frau mit Rentenvorbezug um 1 Jahr* (Alter 61)</p> <p>Altersgutschriften 461%</p> <p><small>* Nur möglich, wenn im Reglement geregelt.</small></p>	<p>Frau mit Rentenvorbezug um 1 Jahr* (Alter 63)</p> <p>Altersgutschriften 475%</p> <p><small>* Anpassung des BVG an die 10. AHV-Revision.</small></p>
<p>Frau mit Rentenvorbezug um 2 Jahre* (Alter 60)</p> <p>Altersgutschriften 443%</p> <p><small>* Nur möglich, wenn im Reglement geregelt.</small></p>	<p>Frau mit Rentenvorbezug um 2 Jahre* (Alter 62)</p> <p>Altersgutschriften 457%</p> <p><small>* Anpassung des BVG an die 10. AHV-Revision.</small></p>

► **Überblick über die kumulierten Altersgutschriften bei Frauen.**

Ueli der Pächter. Foto: Präsenzfilm AG, Zürich



einer vollen Beitragsdauer auf 479%. Diese Zahl wird sich nach der Anpassung der Staffelung der BVG-Altersgutschriften an die 10. AHV-Revision auf 493% erhöhen, da die gleiche Frau nun zwei Jahre länger Beiträge an die Vorsorgeeinrichtung bezahlt (39 anstatt 37 Jahre).

Für die Frauen wird die Erhöhung des BVG-Rentenalters auf 64 Jahre bzw. die Verlängerung der Beitragsdauer um zwei Jahre (von 37 auf 39 Beitragsjahre) zu einer lebenslangen Erhöhung der Rente um 3% führen (Annahme: gleichbleibender Umwandlungssatz von 7,2%). Sollte der Umwandlungssatz gesenkt werden, wird dieser Prozentsatz kleiner. Bekannt ist, dass der Umwandlungssatz im Rahmen der 1. BVG-Revision aufgrund der steigenden Lebenserwartung sowie der Einführung der Witwerrente ein Diskussionspunkt sein wird.

Witwerrente

Mit der 10. AHV-Revision wird die Witwerrente in der AHV eingeführt. In der beruflichen Vorsorge ist die Witwerrente ein Revisionspunkt der

bevorstehenden 1. BVG-Revision. Ob für die BVG-Witwerrente, analog zur AHV, strengere Anspruchsvoraussetzungen als für die BVG-Witwenrente gelten sollen, ist offen (10. AHV-Revision: Witwer hat Anspruch auf eine Witwerrente, wenn er Kinder unter 18 Jahren zu betreuen hat). Im Sinne der Gleichberechtigung von Mann und Frau sind im BVG gleiche Anspruchsvoraussetzungen für Witwen und Witwer anzustreben.

Vorzeitige Pensionierung

Als Folge der 10. AHV-Revision ist die vorzeitige Pensionierung (Frauen und Männer zwei Jahre vor dem ordentlichen Rentenalter) auch im BVG

◀ Mit der 10. AHV-Revision wird die Witwerrente in der AHV eingeführt. In der beruflichen Vorsorge ist die Witwerrente Bestandteil der bevorstehenden 1. BVG-Revision.

als Mindestbestimmung gesetzlich zu verankern. Heute ist es den Vorsorgeeinrichtungen überlassen, ob sie die vorzeitige Pensionierung in ihr Reglement aufnehmen oder nicht. Eine Koordination von AHV und BVG in diesem Punkt ist dringend notwendig und entspricht einem Bedürfnis der Versicherten. Die Regelung der vorzeitigen Pensionierung in der AHV würde ohne Anpassung des BVG ohne grosse Wirkung bleiben.

Wann werden die Anpassungen des BVG an die 10. AHV-Revision in Kraft treten ?

Eigentlich müssten die Anpassungen des BVG zusammen mit der 10. AHV-Revision am 1. Januar 1997 in Kraft treten. Auf diesen Zeitpunkt werden in der AHV nämlich bereits Neuerun-

**10. AHV-Revision
Rentenalter und Vorbezugsmöglichkeiten**

Jahr ab	Frauen			Männer		
	Rentenalter	Vorbezug ab	Kürzung pro Jahr	Rentenalter	Vorbezug ab	Kürzung pro Jahr
1997	62 (Jg. 35, 36, 37, 38)	—	—	65	64	6,8 %
2001	63 (Jg. 39, 40, 41)	62	3,4 %	65	63	6,8 %
2005	64 (Jg. 42, 43, 44, 45, 46, 47)	62	3,4 %	65	63	6,8 %
2010	64 (ab Jg. 48)	62	6,8 %	65	63	6,8 %

▶ 10. AHV-Revision, Rentenalter und Vorbezugsmöglichkeiten.

gen – welche Berührungspunkte zum BVG darstellen – eingeführt: so die vorzeitige Pensionierung für Männer mit 64 Jahren (ab 2001 vorzeitige Pensionierung ab Alter 63) und die Witwerrente.

Es ist jedoch eher unwahrscheinlich, dass die Anpassungen des BVG zusammen mit der 10. AHV-Revision realisiert werden. Vielmehr ist damit zu rechnen, dass sie als Teil der BVG-Revision etwa 1999 in Kraft treten werden. Der Zeitpunkt 1999 ist für die Erhöhung des BVG-Rentenalters der Frauen früh genug, da das AHV-Rentenalter der Frauen erst im Jahr 2001 auf 63 erhöht wird (Jahr 2005 auf 64 Jahre). Die Regelung der vorzeitigen Pensionierung sowie der Witwerrente in der beruflichen Vorsorge kommt 1999 aber zwei Jahre zu spät.

Eines steht fest, die 10. AHV-Revision kann nur dann volle Wirkung entfalten, wenn im BVG die Berührungspunkte zur 10. AHV-Revision entsprechend angepasst werden. In diesem Sinne ist zu hoffen, dass Bundesrat und Parlament die Anpassungsarbeiten für die berufliche Vorsorge raschmöglichst an die Hand nehmen!

AHV-Initiativen und Motion

Initiativen/Motion	Forderung	Stand
<p><i>Auffanginitiative "für die 10. AHV-Revision ohne Erhöhung des Rentenalters"</i></p> <p>Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB) und Christlich-nationaler Gewerkschaftsbund (CNG)</p>	<p>Rentenalter 62/65 in der Verfassung verankern</p>	<p>Initiative zustande gekommen</p> <p>Total gültige Unterschriften: 105 947</p>
<p><i>Initiative "für eine Flexibilisierung der AHV, gegen die Erhöhung des Rentenalters für Frauen"</i></p> <p>Schweizerischer Kaufmännischer Verband (SKV) und Vereinigung der Schweizerischen Angestelltenverbände (VSA)</p>	<p>Flexibler Altersrücktritt für Mann und Frau ab Alter 62</p>	<p>Initiative noch nicht zustande gekommen</p> <p>Ablauf der Sammelfrist: 15. Mai 1996</p>
<p><i>Doppelinitiative "für ein flexibles Rentenalter ab 62 für Frau und Mann" sowie "für eine gesicherte AHV – Energie statt Arbeit besteuern"</i></p> <p>Grüne Partei der Schweiz (GPS)</p>	<p>Flexibler Altersrücktritt für Mann und Frau ab Alter 62</p> <p>Einführung einer Energiesteuer zur Finanzierung der sozialen Sicherheit</p>	<p>Initiative noch nicht zustande gekommen</p> <p>Ablauf der Sammelfrist: 22. Mai 1996</p>
<p><i>Motion "11. AHV-Revision – gleiches Rentenalter"</i></p>	<p>Im Rahmen der 11. AHV-Revision gleiches Rentenalter für Mann und Frau, welches der demographischen Entwicklung entspricht</p>	<p>Eingereicht am 24. Mai 1994 durch die Ständeratskommission für die 10. AHV-Revision</p> <p>Motion von beiden Räten an den Bundesrat überwiesen</p>