

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
3003 Bern

Per Mail an: Sekretariat.abel@bsv.admin.ch

Basel, 10. September 2026

**Stellungnahme des Arbeitgeberverbands der Banken in der Schweiz (Arbeitgeber Banken)
zur Revision des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung («AHV 2030»)**

Sehr geehrte Damen und Herren

Arbeitgeber Banken vertritt die Arbeitgeberinteressen der Banken und Finanzdienstleister in der Schweiz. Der Verband repräsentiert alle Bankengruppen in allen Landesteilen; die angeschlossenen Unternehmen beschäftigen über 90'000 Mitarbeitende.

Wir danken für die Möglichkeit, zur Revision des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung («AHV 2030») Stellung zu nehmen.

Position von Arbeitgeber Banken

Arbeitgeber Banken lehnt die vom Bundesrat vorgeschlagene Vorlage zur Revision der AHV in ihrer gegenwärtigen Form ab. Der Verband fordert eine grundlegende Überarbeitung der Vorlage. Eine tragfähige Reform muss die AHV langfristig finanziell sichern, den demografischen Veränderungen Rechnung tragen und die Lasten zwischen den Generationen ausgewogen verteilen. Im Zentrum echter Reformen muss eine schrittweise Erhöhung des Referenzalters, die mit genügend Vorlauf angekündigt wird und für Unternehmen wie Beschäftigte verlässlich planbar ist stehen. Gezielte Ausgleichsmassnahmen müssen dabei die soziale Verträglichkeit gewährleisten. Ebenso notwendig ist ein verbindlicher, regelgebundener Mechanismus, der bei einer Verschlechterung der AHV-Finzen rechtzeitig strukturelle Stabilisierungsmassnahmen auslöst. Ergänzend braucht es wirksame Anreize und geeignete Rahmenbedingungen, damit eine längere Erwerbstätigkeit attraktiver wird und sich für die Beschäftigten lohnt.

1. Ausgangslage

Als tragende Säule der schweizerischen Altersvorsorge ist die AHV von herausragender Bedeutung. Ihre dauerhafte finanzielle Verlässlichkeit betrifft Unternehmen und Beschäftigte gleichermassen und ist für wirtschaftliche Planungssicherheit, Generationengerechtigkeit und gesellschaftliche Stabilität unverzichtbar.

Arbeitgeber Banken anerkennt den Reformbedarf ausdrücklich. Eine steigende Lebenserwartung, der Renteneintritt der geburtenstarken Jahrgänge, rückläufige Geburtenzahlen und die Einführung der 13. AHV-Rente verschärfen die finanzielle Belastung der AHV. Nach den im erläuternden Bericht dargestellten Perspektiven wäre die AHV dank bereits beschlossener Reformen ohne die 13. Altersrente bis 2040

grundsätzlich stabilisiert. Mit der zusätzlichen Rentenzahlung entsteht gemäss den Finanzperspektiven des Bundesamts für Sozialversicherungen jedoch bereits ab 2026 ein negatives Umlageergebnis.

Umso weniger überzeugt die vorgeschlagene Reform. Sie konzentriert sich auf zusätzliche Einnahmequellen, eine Ausdehnung der Beitragserhebung, neue Informationspflichten und einzelne Anreize zur Weiterarbeit. Eine strukturelle Antwort auf die demografische Entwicklung gibt die Vorlage nicht. Namentlich wird das Referenzalter nicht angefasst; die entscheidenden Systemfragen werden erneut vertagt.

Eine dauerhaft tragfähige erste Säule setzt zwingend strukturelle Massnahmen voraus, wie sie andere Länder längst ergriffen haben. Dazu gehören eine offene Auseinandersetzung mit dem Referenzalter und ein Mechanismus, der bei einer Unterschreitung des gesetzlich verlangten Fondsstands automatisch wirksame Stabilisierungsschritte auslöst und dabei auch Anpassungen des Referenzalters einschliesst. Die Folgen von höherer Lebenserwartung, Alterung und tieferen Geburtenzahlen können nicht fortlaufend durch Mehrbelastungen der Erwerbstätigen und Unternehmen aufgefangen werden.

Die Vorlage ist deshalb grundlegend zu überarbeiten. Im Zentrum der Überarbeitung müssen aus Sicht von Arbeitgeber Banken eine etappenweise, frühzeitig angekündigte und sozialverträgliche Erhöhung des Referenzalters, verbindliche Regeln für den Umgang mit einer Verschlechterung der AHV-Finzen und eine konsequente Förderung längerer Erwerbsbiografien stehen. Zusätzliche Einnahmen kommen höchstens ergänzend infrage und dürfen die dringend nötigen Strukturreformen nicht auf unbestimmte Zeit hinauszögern.

2. Würdigung

Arbeitgeber Banken kann der Reform in der vorliegenden Form nicht zustimmen.

Es ist zwar zu anerkennen, dass einzelne Vorschläge in die richtige Richtung gehen. Dies gilt insbesondere für attraktivere Bedingungen bei einer freiwilligen Erwerbstätigkeit über das Referenzalter hinaus und für die stärkere rentenbildende Wirkung später geleisteter Beiträge. Solche Anreize helfen auch, das inländische Arbeitskräftepotenzial besser zu nutzen. Aber: Sie lösen das strukturelle Finanzierungsproblem der AHV nicht und können sogar Mehrkosten verursachen. Dass die Vorlage auf eine Anpassung des Referenzalters verzichtet, bleibt ihr wesentliches Defizit.

Im Umlageverfahren wird die Stabilität der AHV massgeblich durch das Verhältnis von Beitragszahlenden zu Rentenbeziehenden und durch die Bezugsdauer bestimmt. Wenn die Menschen länger leben, die Renten länger ausbezahlt werden und weniger Erwerbstätige nachrücken, darf das Referenzalter bei einer nachhaltigen Reform nicht ausgeklammert werden.

Arbeitgeber Banken setzt sich für eine finanzierbare, generationengerechte und beschäftigungsfreundliche Altersvorsorge ein. Dieses Ziel verlangt strukturelle Korrekturen und kann nicht mit immer neuen Belastungen von Arbeit und Unternehmen erreicht werden.

3. Beurteilung einzelner Elemente der Reform

3.1 Referenzalter und struktureller Handlungsbedarf

Die Vorlage enthält weder eine Erhöhung des Referenzalters noch eine verbindliche Regel, die bei finanzieller Schieflage automatisch strukturelle Gegenmassnahmen auslöst. Der vorgesehene

Interventionsmechanismus verpflichtet den Bundesrat lediglich dazu, dem Parlament Vorschläge zu unterbreiten, sobald absehbar ist, dass der AHV-Fonds unter 90 Prozent einer Jahresausgabe fällt. Inhalt und Wirkung dieser Massnahmen bleiben offen. Damit bleibt das wichtigste strukturelle Instrument ungenutzt.

Eine Anpassung des Referenzalters ist politisch anspruchsvoll. Gerade deshalb muss sie mit genügend Vorlauf, in kleinen Schritten und berechenbar ausgestaltet werden. Jeder weitere Aufschub erhöht das Risiko, dass später einschneidendere Sanierungen nötig werden. Die vorgesehenen Anreize für eine freiwillige Weiterarbeit sind zu begrüßen und können den Arbeits- und Fachkräftemangel lindern; sie ersetzen jedoch keine strukturelle Anpassung.

Auch die im Auftrag des BSV erarbeiteten Untersuchungen von BAK Economics AG und Demografik sprechen dafür, ein höheres Referenzalter ernsthaft als Reformoption einzubeziehen. Die Modellrechnungen von BAK Economics zeigen, dass dadurch das Arbeitsangebot wächst, zusätzliche Beiträge anfallen und die Ausgaben der AHV sinken können, sofern der Arbeitsmarkt die verfügbaren Arbeitskräfte aufnimmt. Demografik weist auf stärkere Auswirkungen für einzelne Gruppen hin, namentlich für Personen mit körperlich belastenden Tätigkeiten oder tiefen Löhnen. Daraus folgt nicht, auf eine Erhöhung zu verzichten, sondern sie schrittweise einzuführen und mit gezielten Übergangs- und Ausgleichsregeln zu verbinden.

Es ist widersprüchlich, zunächst neue Daten für spätere Rücktrittsmodelle zu erheben, die wirklich relevante Strukturfrage aber aufzuschieben. Hinzu kommt, dass die geprüften Modelle vor allem einen früheren Rentenbezug erleichtern und eine massvolle Erhöhung des Referenzalters kaum thematisieren.

Arbeitgeber Banken verlangt daher eine strukturelle Ergänzung der Reform. Vorzusehen ist eine langfristig angekündigte Anhebung des Referenzalters in kleinen jährlichen Etappen, beispielsweise um jeweils zwei oder drei Monate. Alternativ ist eine feste Regel denkbar, welche die Entwicklung des Referenzalters an die finanzielle Lage des AHV-Fonds bindet. Für lange Erwerbsbiografien, körperlich belastende Berufe und tiefe Einkommen braucht es gezielte Abfederungen.

3.2 Modelle zur Flexibilisierung des Referenzalters (separates Formular)

Parallel zur Gesetzesvorlage unterbreitet das EDI im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens ein Formular zu möglichen künftigen Formen des Altersrücktritts. Zur Auswahl stehen insbesondere der Verzicht auf ein einheitliches Referenzalter, ein Beitragsjahrmittel, ein Schwerarbeitsmodell und ein sozial ausgestalteter Vorbezug. Arbeitgeber Banken äussert sich dazu im separat eingereichten Formular.

Die Auswahl ist aus Sicht von Arbeitgeber Banken zu eng ausgestaltet. Sie beleuchtet überwiegend Varianten eines vorzeitigen Rücktritts, während eine stufenweise Erhöhung des Referenzalters oder dessen regelgebundene Anpassung an Demografie und Finanzlage kaum berücksichtigt wird. Eine ausgewogene Debatte über die Zukunft der AHV muss auch diese strukturellen Lösungen einbeziehen. Als Anhaltspunkt können etwa Modelle aus den Niederlanden oder Dänemark dienen.

Die vorgeschlagenen Alternativen überzeugen demnach nicht. Sie würden das System deutlich komplizierter machen, neue Abgrenzungs- und Koordinationsfragen aufwerfen und den Aufwand für Versicherte, Arbeitgeber und Vollzugsstellen erhöhen. Zudem könnten sie den frühzeitigen Rentenbezug ausweiten, statt die AHV nachhaltig zu stabilisieren. Vorzuziehen sind eine berechenbare Erhöhung des Referenzalters oder ein klar definierter Anpassungsmechanismus. Sozialpolitische Ausnahmen müssen gezielt, eng begrenzt und nach Möglichkeit sozialpartnerschaftlich geregelt werden; sie dürfen weder die strukturelle Reform ersetzen noch einen generellen Ausbau des Vorbezugs bewirken.

3.3 Finanzierung: keine höheren Lohnbeiträge oder Steuern (Art. 5 Abs. 1 AHVG, Variante 3a)

Seit Beginn der Vernehmlassung haben sich die Rahmenbedingungen verändert. Am 19. Juni 2026 beschloss das Parlament, die 13. AHV-Rente ab 2028 teilweise mit einer unbefristeten Erhöhung der Mehrwertsteuer zu finanzieren. Der Normalsatz soll um 0,4 Prozentpunkte steigen; eine Erhöhung der Lohnbeiträge wurde verworfen. Die Abstimmung von Volk und Ständen über die Verfassungsänderung ist voraussichtlich für den 29. November 2026 vorgesehen. Für Arbeitgeber Banken markiert diese Mehrwertsteuererhöhung bereits die Obergrenze dessen, was als zusätzliche Einnahmenfinanzierung vertretbar ist.

Die Varianten der «AHV 2030» sind unter diesen neuen Voraussetzungen neu zu bewerten. Wird der Zuschlag von 0,4 Prozentpunkten angenommen, kommen weitere Mehrwertsteuererhöhungen nicht infrage. Die in der Vorlage genannten Aufschläge von 0,7 beziehungsweise 0,9 Prozentpunkten sind klar abzulehnen. Scheitert die Vorlage in der Volksabstimmung, darf daraus ebenfalls keine noch höhere Mehrwertsteuerforderung abgeleitet werden. Ein Nein wäre vielmehr als Auftrag zu verstehen, den verbleibenden Bedarf strukturell zu lösen.

Unabhängig vom Abstimmungsergebnis ist die AHV in erster Linie mit Strukturreformen zu stabilisieren. Dazu gehört eine massvolle und langfristig planbare Erhöhung des Referenzalters, ergänzt durch gezielte sozialpolitische Ausgleichsmassnahmen. Wiederkehrende Erhöhungen von Steuern und Abgaben sind keine nachhaltige Antwort auf die demografische Entwicklung.

Höhere Lohnbeiträge lehnt Arbeitgeber Banken entschieden ab. Sie verteuern die Beschäftigung, steigern die Personalkosten, reduzieren das verfügbare Einkommen, und verschärfen die Belastung der jüngeren Generationen. In einer Situation mit Arbeits- und Fachkräftemangel wäre es zudem kontraproduktiv, die Erwerbstätigkeit zusätzlich zu belasten. Zu diesem Schluss gelangt auch die von BSS. Volkswirtschaftliche Beratung im Auftrag des Schweizerischen Arbeitgeberverbands erstellte Studie.

Die Modellrechnungen von BAK Economics im Auftrag des BSV verdeutlichen die unterschiedlichen volkswirtschaftlichen Folgen: Eine Erhöhung der Mehrwertsteuer um einen Prozentpunkt verursacht in den standardisierten Szenarien bis 2040 einen kumulierten BIP-Rückgang von rund 9 Milliarden Franken. Bei einer Anhebung der AHV-Beiträge um 0,75 Prozentpunkte beträgt der modellierte Verlust rund 17,3 Milliarden Franken. Eine Erhöhung des Referenzalters um ein Jahr führt demgegenüber zu einem kumulierten positiven BIP-Effekt von ungefähr 54 Milliarden Franken, sofern der Arbeitsmarkt das zusätzliche Arbeitsangebot absorbiert.

Der verbleibende Finanzierungsbedarf ist daher mit strukturellen Instrumenten zu decken. Die tragfähigste Lösung ist eine früh angekündigte, moderate und schrittweise Erhöhung des Referenzalters.

Art. 2 Abs. 1, 1bis, 4 (Variante 3a) und 5 (Variante 3a) AHVG: Der Beitragssatz der erwerbstätigen Versicherten ist unverändert bei 8,7 Prozent zu belassen. Der jährliche Mindestbeitrag kann von 870 auf 890 Franken erhöht werden.

Art. 6 Abs. 1 und 2 AHVG (Variante 3a; Beiträge von Arbeitnehmenden nicht beitragspflichtiger Arbeitgeber): Die geltenden Bestimmungen sind unverändert weiterzuführen.

Art. 13 AHVG (Variante 3a; Höhe des Arbeitgeberbeitrags): Auch diese Bestimmung ist in der heutigen Fassung beizubehalten.

3.4 Massnahmen bei der Beitragserhebung

Der Beitragsbezug soll modernisiert, Lücken sollen verhindert und Missbräuche wirksamer bekämpft werden. Solche Änderungen müssen jedoch verhältnismässig, im betrieblichen Alltag umsetzbar und administrativ schlank sein. Die vorgeschlagene Ausgestaltung erfüllt diese Anforderungen nicht.

3.4.1 Kranken- und Unfalltaggelder (Art. 5 Abs. 2bis AHVG)

Die geplante AHV-Beitragspflicht auf Kranken- und Unfalltaggeldern lehnt Arbeitgeber Banken ab. Taggelder sind kein regulär erwirtschafteter Lohn, sondern Versicherungsleistungen zum Ersatz eines krankheits- oder unfallbedingten Erwerbsausfalls. Eine pauschale Einordnung als massgebender Lohn ist deshalb systematisch problematisch.

Die Unterstellung sämtlicher Taggeldleistungen würde zusätzliche Schnittstellen zwischen Unternehmen, Versicherern und Ausgleichskassen schaffen und neue Abrechnungs- sowie Haftungsrisiken auslösen. Gleichzeitig würden die Lohnnebenkosten bis 2040 um jährlich rund 450 Millionen Franken steigen; weitere Auswirkungen ergäben sich bei den Familienzulagen. Auch die versicherten Personen wären direkt betroffen: Sie müssten die Hälfte der zusätzlichen AHV-Beiträge tragen. Für Arbeitgeber würden bestehende Krankentaggeldlösungen teurer, während den Arbeitnehmenden weniger ausbezahlt würde. Besonders bei tiefen Einkommen könnte die Existenzsicherung durch das Taggeld geschwächt werden. Zudem droht, dass entsprechende Versicherungen für Unternehmen an Attraktivität verlieren. Eine flächendeckende Belastung aller Taggelder ist unverhältnismässig, weil Beitragslücken nur in bestimmten Konstellationen entstehen.

Eine allgemeine Beitragspflicht ist auch deshalb unnötig, weil nur ein begrenzter Personenkreis potenziell betroffen ist und das geltende System einen Teil der Lücken bereits verhindert. Eine pauschale gesetzliche Neuregelung wäre weder zielführend noch sachgerecht.

Stattdessen regt Arbeitgeber Banken eine gezielte, einfach vollziehbare Lösung an: Kranken- und Unfalltaggeldversicherer sollen Leistungsempfängerinnen und -empfänger auf Verfügungen oder Abrechnungen standardmässig auf ein mögliches AHV-Beitragsdefizit aufmerksam machen und empfehlen, gegebenenfalls die zuständige Ausgleichskasse zu kontaktieren. Damit lassen sich tatsächliche Lücken vermeiden, ohne Unternehmen und Versicherte generell mit weiteren Abgaben und Verwaltungsaufgaben zu belasten.

2.4.2 Dividenden von Unternehmer-Aktionärinnen und -Aktionären (Art. 5 Abs. 2ter AHVG)

Die teilweise Beitragspflicht auf Dividenden nach Art. 5 Abs. 2ter AHVG lehnt Arbeitgeber Banken ab. Bereits heute können Ausgleichskassen korrigierend eingreifen, wenn Arbeitsleistung, Lohn und Dividende offensichtlich nicht in einem angemessenen Verhältnis stehen. Eine zusätzliche starre Grenze von 15 Prozent des Steuerwerts ist daher weder erforderlich noch verhältnismässig.

Dividenden entschädigen den Kapitaleinsatz und das unternehmerische Risiko. Sie dürfen nicht nachträglich zu Lohn umqualifiziert werden, wenn bereits eine marktübliche Entlohnung ausgerichtet wird. Die vorgesehene Schwelle blendet Unterschiede zwischen Branchen, Kapitalbedarf, Ertragslage und Verlustrisiken aus. Sie schafft zudem Rechtsunsicherheit, weil der relevante Steuerwert im Ausschüttungszeitpunkt oft noch nicht rechtskräftig bestimmt ist und Beitragsforderungen dadurch erst Jahre später entstehen könnten.

Auch der Ertrag für die AHV lässt sich nicht verlässlich abschätzen. Gesellschaften könnten Gewinne vermehrt im Unternehmen belassen. Dies würde Nachfolgeregelungen erschweren und zugleich das Gewinn- und Vermögenssteuersubstrat von Bund, Kantonen und Gemeinden reduzieren. Eine nur im AHV-Recht vorgenommene Umqualifikation ist zudem systemfremd und kann unabgestimmte Mehrfachbelastungen bewirken. Art. 5 Abs. 2ter AHVG ist deshalb zu streichen; wirkliche Missbrauchsfälle können weiterhin mit den vorhandenen Instrumenten gezielt erfasst werden.

2.4.3 Elektronische Plattformen (Art. 64 Abs. 5bis AHVG)

Die vorgesehene Meldepflicht für Betreiber elektronischer Plattformen unterstützt Arbeitgeber Banken grundsätzlich. Sie kann eine korrekte sozialversicherungsrechtliche Erfassung fördern und ungleiche Wettbewerbsbedingungen verhindern.

Die Möglichkeit, Pflichtverletzungen durch Ausgleichskassen festzustellen und öffentlich bekannt zu machen, überzeugt hingegen nicht. Ohne Meldung fehlt den Kassen häufig bereits die Kenntnis der betreffenden Plattform; zugleich wäre eine öffentliche Nennung unverhältnismässig. Auf dieses Publikationsinstrument ist zu verzichten. Die Einhaltung der Meldepflicht soll mit geeigneten, verhältnismässigen Kontrollen und Sanktionen sichergestellt werden.

2.4.4 Payrolling (Art. 13a und Art. 64 Abs. 2quinquies AHVG)

Die vorgeschlagene Zuständigkeitsregel nach Art. 13a in Verbindung mit Art. 64 Abs. 2quinquies AHVG lehnt Arbeitgeber Banken ab. Wird die Lohnadministration ausgelagert, soll neu die Ausgleichskasse des Payrolling-Anbieters anstelle jener des Arbeitgebers zuständig werden.

Payrolling ist jedoch lediglich die externe Abwicklung der Lohnadministration und kein Personalverleih. Arbeitsverhältnis und Arbeitgeberfunktion verbleiben beim Unternehmen; auch Verantwortung und Haftung werden nicht übertragen. Allein die Auslagerung einer administrativen Aufgabe rechtfertigt daher keinen Wechsel der zuständigen Ausgleichskasse.

In der Praxis würden Unternehmen mit mehreren Ausgleichskassen arbeiten müssen. Branchenspezifische Aufgaben wie der Einzug von Berufsbildungsbeiträgen verblieben nämlich bei der Verbandsausgleichskasse.

Das erzeugt Doppelspurigkeiten, verteuert den Vollzug und schwächt das bewährte Prinzip einer zentralen Anlaufstelle. Besonders die branchennahen Verbandsausgleichskassen würden beeinträchtigt. Die Kassenzugehörigkeit ist Teil der betrieblichen Organisation und darf nicht allein wegen der Vergabe einer administrativen Dienstleistung geändert werden.

2.4.5 Versicherungsunterstellung (Art. 1a–1d AHVG)

Arbeitgeber Banken unterstützt die Neuregelung in Art. 1a–1d VE-AHVG, welche die Versicherungsunterstellung stärker am Erwerbsortsprinzip ausrichtet und vereinfacht. Zu begrüssen ist insbesondere die Verkürzung der notwendigen Vorversicherungsdauer von fünf auf drei Jahre. Sie erleichtert internationale Einsätze und Entsendungen und vermindert den Aufwand der Arbeitgeber. Die Umsetzung muss klar, praktikabel und mit dem internationalen Sozialversicherungsrecht abgestimmt sein.

2.4.6 Hilflosenentschädigung beim Rentenaufschub (Art. 43bis Abs. 1 AHVG)

Die Änderung von Art. 43bis Abs. 1 AHVG begrüsst Arbeitgeber Banken. Der Anspruch auf Hilflosenentschädigung soll auch dann bestehen, wenn die Altersrente vollständig oder teilweise aufgeschoben wird. Damit entfällt ein Fehlanreiz, und der Aufschub wird attraktiver, ohne dass den Arbeitgebern zusätzliche Kosten entstehen.

2.5 Förderung einer längeren Erwerbstätigkeit (Art. 4 Abs. 2, Art. 29bis Abs. 3, Art. 39 Abs. 1, 3 und 4 sowie Art. 40a AHVG)

Arbeitgeber Banken unterstützt Anreize, die eine Erwerbstätigkeit über das Referenzalter hinaus erleichtern. Positiv sind insbesondere der höhere Freibetrag gemäss Art. 4 Abs. 2 AHVG, die stärkere rentenbildende Berücksichtigung später Einkommen nach Art. 29bis Abs. 3 AHVG und die Aufhebung der Altersgrenze 70 für den Rentenaufschub gemäss Art. 39 AHVG. Diese Elemente mobilisieren inländisches Arbeitskräftepotenzial und wirken dem Fachkräftemangel entgegen. Sie dürfen allerdings keine erheblichen dauerhaften Mehrkosten für die AHV verursachen. Sämtliche Mehrkosten sind transparent darzulegen und innerhalb der Reform durch Entlastungen auszugleichen.

Eine freiwillige Weiterarbeit allein bewältigt die demografischen Herausforderungen nicht. Sie ergänzt eine strukturelle Reform des Referenzalters, kann diese aber nicht ersetzen. Auch bei den Vorbezugskürzungen nach Art. 40a AHVG sind lange Erwerbsbiografien und körperlich belastende Tätigkeiten angemessen einzubeziehen.

2.6 Anpassungen in der zweiten Säule (Art. 13 Abs. 3, Art. 33a Abs. 1, Art. 33b, Art. 33c BVG und Art. 2 Abs. 1quater FZG)

Die Erhöhung des Mindestalters für den Bezug von Leistungen der beruflichen Vorsorge von 58 auf 63 Jahre gemäss Art. 13 Abs. 3 BVG lehnt Arbeitgeber Banken ab. Das Drei-Säulen-System lebt von der Eigenständigkeit seiner Säulen. Finanzielle Probleme der AHV dürfen nicht durch Beschränkungen in der zweiten Säule gelöst werden.

Die Änderung würde bestehende Lösungen in Branchen, Gesamtarbeitsverträgen und Unternehmen schwächen und die sozialpartnerschaftlich entwickelte Flexibilität beschneiden. Längeres Arbeiten ist mit wirksamen positiven Anreizen in der ersten Säule zu fördern, nicht mit neuen Verboten in der beruflichen Vorsorge.

Arbeitgeber Banken unterstützt hingegen das Ziel, Erwerbstätigkeit nach dem Referenzalter zu vereinfachen. Die konkrete Ausgestaltung muss jedoch Sache der Vorsorgeeinrichtungen und Sozialpartner bleiben. Die Pflichten nach Art. 33a Abs. 1 und Art. 33b BVG, bestimmte Weiterversicherungsmodelle anzubieten, greifen zu weit in die reglementarische Autonomie ein. Vorsorgeeinrichtungen sollen weiterhin selbst bestimmen, welche Lösungen zu Versichertenstruktur, Finanzierung und betrieblichen Bedürfnissen passen.

Zu begrüssen ist Art. 2 Abs. 1quater FZG. Die Übertragung der Austrittsleistung an die neue Vorsorgeeinrichtung soll bei einem Arbeitgeberwechsel nach dem reglementarischen Referenzalter möglich werden. Damit wird ein heutiges Hindernis für die Weiterarbeit beseitigt.

Die in Art. 33c BVG vorgeschlagene «Stop-and-Go-Rente» lehnt Arbeitgeber Banken hingegen ab. Das zeitweise Unterbrechen einer bereits laufenden Altersrente bringt erheblichen versicherungstechnischen und administrativen Aufwand mit sich. Sinnvoller wäre es, den Vorsorgeeinrichtungen unter klar definierten Bedingungen einen reglementarischen Wiedereintritt in die Versicherung zu ermöglichen.

2.7 Erziehungs- und Betreuungsgutschriften (Art. 29sexies und Art. 29septies AHVG)

Gegen eine stärkere Individualisierung der Erziehungs- und Betreuungsgutschriften bestehen von Arbeitgeber Banken keine grundsätzlichen Einwände, sofern die Änderung kostenneutral bleibt. Für die Arbeitgeber dürfen daraus weder finanzielle Mehrbelastungen noch zusätzliche Bescheinigungs-, Melde- oder Mitwirkungspflichten entstehen.

2.8 Finanzieller Interventionsmechanismus (Art. 108 AHVG)

Ein finanzieller Interventionsmechanismus ist aus Sicht von Arbeitgeber Banken grundsätzlich sinnvoll. Der Entwurf ist jedoch zu langsam und unverbindlich. Selbst wenn sich abzeichnet, dass der AHV-Ausgleichsfonds innerhalb von drei Jahren unter 90 Prozent einer Jahresausgabe sinkt, muss der Bundesrat lediglich innerhalb eines Jahres Vorschläge an das Parlament richten.

Notwendig ist deshalb ein wirksamer, regelgebundener Mechanismus, der beim Unterschreiten beispielsweise der 90-Prozent-Marke automatisch strukturelle Stabilisierungsmassnahmen in Gang setzt. Im Vordergrund sollen bedarfsgerechte, etappenweise Anpassungen des Referenzalters stehen. Automatische Steuer- oder Lohnbeitragerhöhungen lehnt Arbeitgeber Banken klar ab. Für lange Erwerbsbiografien und körperlich belastende Tätigkeiten braucht es gezielte Abfederungen, etwa über Branchenlösungen.

2.9 Neue Datengrundlagen und zusätzliche Meldungen der Arbeitgeber (Art. 51 Abs. 3 und 3bis AHVG)

Die flächendeckende Pflicht, Beschäftigungsgrad und ausgeübten Beruf zu melden, wird in der vorgesehenen Form abgelehnt. Für die Arbeitgeber entstünden erheblicher zusätzlicher Verwaltungsaufwand sowie neue Dokumentations- und Haftungsrisiken. Berufsbezeichnungen und Beschäftigungsgrade lassen sich zudem nicht immer einheitlich und dauerhaft festlegen.

Modelle, welche die Länge der Erwerbsbiografie einbeziehen, sollen zwar vertieft untersucht werden, namentlich als sozialpolitische Ergänzung zu einer schrittweisen Erhöhung des Referenzalters. Neue Daten sind aber nur zu erheben, wenn der konkrete Zweck feststeht, vorhandene Datenquellen nicht genügen und keine zusätzlichen Verwaltungsstrukturen oder Kosten entstehen. Eine Datensammlung auf Vorrat für noch unbestimmte Reformen lehnt Arbeitgeber Banken ab.

2.10 Renten Anpassung an die Teuerung

Ein regelmässiger Teuerungsausgleich bei den AHV-Renten ist grundsätzlich richtig. Der heutige Mischindex kombiniert allerdings den Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) mit der nominalen Lohnentwicklung gemäss Schweizerischem Lohnindex (SLI). Weil er das arithmetische Mittel aus Preis- und Lohnentwicklung verwendet, folgen die Renten langfristig nicht nur der Teuerung, sondern zur Hälfte auch den Realöhnen. Sie steigen dadurch in der Regel stärker als die Preise und belasten den AHV-Fonds zusätzlich.

Eine Anpassung nach dem LIK schützt die Kaufkraft. Die zusätzliche Beteiligung an realen Lohnsteigerungen erhöht hingegen den realen Wert der Renten und erweitert damit das Leistungsniveau. Ein solcher Ausbau ist nur vertretbar, wenn die finanzielle Situation der AHV dies zulässt.

Für Art. 33ter AHVG schlägt Arbeitgeber Banken deshalb eine zweistufige Ausgestaltung vor: Der Ausgleich der Teuerung gemäss LIK bleibt garantiert. An der Reallohnentwicklung sollen die Renten nur teilhaben, wenn die AHV finanziell genügend robust ist, beispielsweise bei einem Fondsstand von über 100 Prozent und einem positiven Umlageergebnis.

Sind diese Bedingungen nicht erfüllt, beschränkt sich die Anpassung auf den Teuerungsausgleich. So bleibt die Kaufkraft erhalten, während eine reale Leistungsverbesserung nur erfolgt, wenn sie finanziell getragen werden kann. Damit werden Kaufkraftschutz und finanzielle Tragfähigkeit miteinander verbunden.

3. Schlussfolgerungen

Arbeitgeber Banken lehnt die Vorlage «AHV 2030» in ihrer gegenwärtigen Form ab.

Der Entwurf verändert einzelne Beitragsregeln, eröffnet zusätzliche Finanzierungsmöglichkeiten, schafft neue Meldepflichten und setzt gewisse Anreize für längeres Arbeiten. Die zentrale strukturelle Aufgabe bleibt jedoch ungelöst: Das Referenzalter wird nicht an die demografische Realität angepasst.

Die Vorlage ist insbesondere gemäss den nachfolgenden Leitlinien zu überarbeiten:

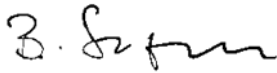
- **Strukturelle Reform:** Erforderlich ist eine schrittweise, verlässlich planbare und sozial abgefederte Erhöhung des Referenzalters oder eine feste Regel, welche die finanzielle Entwicklung des AHV-Fonds berücksichtigt.
- **Keine höheren Lohnbeiträge:** Steigende Lohnnebenkosten beeinträchtigen Beschäftigung, Wettbewerbsfähigkeit und Kaufkraft.
- **Zusatzfinanzierung nur ergänzend:** Zusätzliche Einnahmen dürfen Strukturreformen nicht ersetzen. Soweit überhaupt weiterer Finanzierungsbedarf besteht, ist eine Mehrwertsteuerlösung gegenüber Lohnbeiträgen vorzuziehen. Belastungen besonders betroffener Branchen sind sorgfältig zu prüfen und möglichst abzufedern.
- **Administrative Zurückhaltung:** Neue Pflichten der Arbeitgeber sind auf das unerlässliche Minimum zu begrenzen. Die Meldung von Beschäftigungsgrad und Beruf nach Art. 51 Abs. 3bis AHVG wird in der vorgesehenen Form abgelehnt.
- **Längere Erwerbstätigkeit:** Geeignete Anreize sind auszubauen. Sie sind angesichts des Fachkräftemangels sinnvoll, bleiben jedoch eine Ergänzung zur strukturellen Reform.
- **Eigenständigkeit der zweiten Säule:** Bestehende Frühpensionierungs-, Branchen-, Sozialplan-, GAV- und Restrukturierungslösungen dürfen nicht eingeschränkt werden. Ausnahmen nach Art. 13 Abs. 3 BVG dürfen nicht auf wenige Sonderfälle verengt werden.
- **Wirksamer Interventionsmechanismus:** Art. 108 AHVG muss strukturelle Sanierungsschritte, insbesondere eine etappenweise Anhebung des Referenzalters, auslösen. Einen Automatismus für höhere Lohnbeiträge oder Steuern lehnen wir ab.
- **Einfache Rücktrittsmodelle:** Die im ergänzenden Formular diskutierten Flexibilisierungsmodelle ersetzen die notwendige strukturelle Erhöhung des Referenzalters nicht. Einer planbaren Anhebung oder einem demografischen Anpassungsmechanismus ist gegenüber komplexen neuen Rentenmodellen der Vorzug zu geben.

Arbeitgeber Banken steht für eine langfristig finanzierbare, generationengerechte sowie wirtschafts- und beschäftigungsverträgliche Altersvorsorge. Die vorliegende Reform genügt diesen Anforderungen nicht und muss deshalb substantiell verbessert werden.

Wir danken für die Berücksichtigung unserer Anliegen und stehen für einen vertieften Dialog aus Sicht der Banken als Arbeitgeber gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Arbeitgeber Banken



Dr. Balz Stückelberger
Geschäftsführer



David Frey
Leiter Kommunikation und Politik