

# Fokus Vorsorge

Mai  
2021

**Die Gleichstellung von Frau und Mann in den Sozialversicherungen** Wir haben schon viel erreicht, doch der Weg ist noch lang  
**BVG-Reform** Besserer Schutz für Frauen vor den Risiken Alter und Invalidität **Kantonale Pensionskassen** Ein ausgewogenes Jahr  
**Die Vorsorgewelt in 2000 Zeichen** 1e-Plan **News** Infos und Aktuelles **Das Eichhörnchen** verabschiedet sich ...



**Anne Yammine**  
Redaktorin «Fokus Vorsorge»

## Frauen ans Rednerpult

Vor kurzem behauptete Yoshiro Mori, Chef des Organisationskomitees für die Olympischen Spiele in Tokio 2021, dass Frauen zu geschwätzig seien. Er sass dabei einem Mythos auf, der bereits in den 70er Jahren wissenschaftlich widerlegt wurde.

Wie kam es zu diesem Vorurteil? Gemäss Professorin Ginka Toegel vom Institute for Management Development in Lausanne gibt es dafür drei Gründe: 1. Frauen sind in Gremien oft unterrepräsentiert und fallen deshalb umso mehr auf. 2. Frauen drücken sich wortreicher aus. 3. Frauen reden, weil sie mit dem Gegenüber ins Gespräch kommen wollen. Männer hingegen wollen Informationen austauschen und Status signalisieren. Gemäss Toegel liegt die Ironie am Gesprächsverhalten der Geschlechter darin, dass Frauen nicht genug redeten. Sie müssten selbstbewusster auftreten, um sich mehr Gehör verschaffen. Sie tun dies jedoch noch zu wenig, oft aus Furcht vor negativen Reaktionen.

Auch in der Vorsorgebranche sind Frauen als Akteurinnen in der Minderzahl. Ihre spezifischen Vorsorgeanliegen und der Gender Pension Gap von rund 60 % aufgrund ihrer besonderen Lebens- und Arbeitssituation werden in Debatten zwar zunehmend angesprochen. In der Umsetzung aber gehen sie oft noch unter. Dem möchten wir mit dieser Ausgabe entgegenwirken, indem wir die Entwicklung der «weiblichen Vorsorge» historisch und die Knackpunkte der aktuellen Reformvorhaben in der beruflichen Vorsorge aus Frauensicht betrachten.

Und was wurde aus Yoshiro Mori? Er erntete einen wahren «Shitstorm», ruderte zurück und musste schliesslich zurücktreten. Für seine Nachfolge wurde eine Frau ausgewählt.

Die Gleichstellung von Frau und Mann in den Sozialversicherungen

# Wir haben schon viel erreicht, doch der Weg ist noch lang

Die Sozialversicherungen sind ein Spiegel der Gesellschaft und ihrer Anliegen. Sie entwickeln sich parallel zu ihrem Umfeld, auch wenn es aufgrund politischer und demokratischer Vorgaben zu Verzögerungen kommt. Der vorliegende Artikel berichtet über die Meilensteine ihrer Geschichte, und zwar mit dem Fokus auf die Gleichstellung von Frau und Mann.

## Am Anfang war der Mann

Bei der Gründung des Bundesstaats 1848 stehen die Frauen im Abseits: Politische Ämter und Rechte sind ihnen verwehrt. Die vorherrschende bürgerliche und liberale Ideologie, ein Erbe der Aufklärung, bestimmt die Definition der Geschlechterrollen in allen Bereichen der Gesellschaft und des Privatlebens. Krankheit und Tod gelten als naturgegebene Ereignisse, die Mutterschaft ist Familiensache und bei Armut trägt jeder selber die Verantwortung. Vom Staat wird keine Unterstützung erwartet. Diese Sichtweise verändert sich nur langsam im Laufe der Zeit.

Die ersten Sozialschutzmassnahmen werden eingeführt, um auf die durch die industrielle Revolution verschlechterten Lebensumstände der Arbeiter zu reagieren. Sie gehen vor allem auf private Bemühungen (Kirchen, Zünfte, Gewerkschaften) oder die Initiativen von gewinnorientierten Versicherungsgesellschaften zurück und kommen hauptsächlich den männlichen Arbeitnehmern zugute. Manchmal schaden sie den Frauen sogar: Das erste Bundesgesetz in diesem Bereich, das Fabrikgesetz von 1877, verstärkt die Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, obwohl es sie eigentlich schützen will.

## Stillstand vor den zwei Weltkriegen

Im Sog der von Bismarck im deutschen Kaiserreich angestossenen Entwicklungen entstehen neue Ideen, die aber seitens der

privaten Versicherungen und der konservativen Kreise auf heftigen politischen Widerstand stossen. Die obligatorische Krankenversicherung beispielsweise wird trotz einer 1890 gutgeheissenen Verankerung in der Verfassung mehrmals abgelehnt. Grund sind die befürchteten hohen Mutterschaftskosten. Eine Militärversicherung und eine obligatorische Unfallversicherung hingegen werden zu Beginn des 20. Jahrhunderts eingeführt. Gleichzeitig wird die Aufteilung des Arbeitsmarkts nach Geschlechtern mit der Einführung eines Ausbildungssystems verstärkt, das Frauen in Haushaltsarbeiten (Hauswirtschaft) und sogenannte «Frauenberufe» verweist, die weniger gut bezahlt sind und über einen geringen – oder gar keinen – Sozialschutz verfügen. Darüber hinaus gilt das traditionelle Familienmodell immer mehr als anzustrebendes Ideal und dient als Rechtfertigung dafür, dass berufstätige Frauen von der Politik vernachlässigt werden.

Obwohl sich der Staat nach dem Zweiten Weltkrieg für soziale Fragen einsetzt, prägen die oben genannten Elemente insgesamt auch die späteren Entwicklungen, die Frauen automatisch benachteiligen. An dieser Stelle sei daran erinnert, dass die Frauen zu dieser Zeit immer noch von politischen Entscheidungen auf Bundesebene ausgeschlossen sind und diese folglich nur indirekt, insbesondere durch Frauenvereine und -bewegungen, beeinflussen können.



**Michèle Mottu Stella**

Partner, Experte agréée LPP  
Prevanto SA, Lausanne



**Malek Azzouz**

Consultant  
Prevanto SA, Lausanne

## «Die gesellschaftlichen Entwicklungen sind zwar vielversprechend, aber die Fortschritte und Forderungen haben sich im Bereich der Gleichstellung in Praxis und Recht noch nicht niedergeschlagen.»

### Das Wirtschaftswunder und die drei Säulen

1948 wird die AHV eingeführt und enthält deutliche Unterschiede bei der Behandlung von Männern und Frauen sowie von verheirateten und ledigen Frauen. Die Altersrenten verheirateter Frauen werden nicht persönlich ausbezahlt, sondern fliessen als «Ehepaarrente» an den Ehemann. Ledige Frauen erhalten eine Einzelrente, doch ihre schlechteren Löhne auf dem Arbeitsmarkt wirken sich auf die Höhe ihrer Rente aus. Bei den verheirateten Frauen hingegen bestimmt in erster Linie das Einkommen des Mannes die ihnen zustehende Ehepaarrente. Im Falle einer Scheidung werden die während der Ehe eingezahlten Beiträge nicht zwischen den ehemaligen Eheleuten aufgeteilt, sondern fast immer zuungunsten der Ehefrau, vor allem, wenn sie Hausfrau geblieben ist. Und schliesslich beziehen Witwen beim Tod ihres Mannes eine Rente, die wiederum auf den Beiträgen des verstorbenen Mannes beruht, während Witwer weiterhin ihre frühere individuelle Rente beziehen.

In den darauffolgenden Jahrzehnten erfährt die AHV diverse Revisionen, die sich kaum zugunsten der Frauen auswirken. Erst die 1997 in Kraft tretende 10. AHV-Revision bringt deutliche Verbesserungen in Bezug auf die Gleichstellung und ersetzt insbesondere die frühere «Ehepaarrente» durch zwei individuelle Renten. Dazu kommen das Einkommenssplitting bei Scheidung und die Berücksichtigung der unbezahlten Erziehungs- und Betreuungsarbeit bei der Berechnung der Rente.

1971 erhalten die Frauen das aktive und passive Stimm- und Wahlrecht auf Bundesebene. Das aktuelle Drei-Säulen-System wird in die Verfassung aufgenommen und führt 1985 zur Schaffung des BVG. Doch erneut sind die Frauen in mehrfacher Hinsicht benachteiligt, was beweist, dass alte Zöpfe nur schwer abzuschneiden sind.

Die Geschlechterrollen haben sich zwar langsam weiterentwickelt, doch die ungleiche Verteilung der Haus- und Familienarbeit zulasten der Frauen veranlasst sie

weiterhin oft, zusätzlich zur Lohndiskriminierung ihren Beschäftigungsgrad zu reduzieren, ihre Karriere zu unterbrechen, oder gar auf sie (und folglich auf ein Gehalt) zu verzichten. So führt in der 2. Säule die recht hohe Eintrittsschwelle für die Versicherten in Kombination mit den oben erwähnten Fakten in der Regel zu tiefen Beiträgen oder zu grossen Beitragslücken beim Sparguthaben, manchmal fehlt die 2. Säule sogar ganz. Daher kommt die erste, 2005 in Kraft getretene BVG-Revision den Frauen zugute: Die Eintrittsschwelle wird gesenkt, das Rentenalter hingegen erhöht, was die Beitragsdauer verlängert.

### Neues Jahrhundert, alte Forderungen

Seither wurden verschiedene Reformversuche der 1. und 2. Säule diskutiert, vor allem im Hinblick auf die Gleichstellung von Frau und Mann, doch immer erfolglos. Vor dem Hintergrund der steigenden Bevölkerungszahlen, der immer höheren Lebenserwartung und des tiefen Zinsniveaus muss man stärker zwischen Kosten und Leistungen abwägen. Jüngst verabschiedete Anpassungen im Eherecht haben jedoch die Situation der Frauen im Falle einer Scheidung hinsichtlich der BV verbessert, insbesondere wenn der Ex-Mann bereits pensioniert ist.

Abschliessend lässt sich sagen, dass die gesellschaftlichen Entwicklungen zwar vielversprechend sind, die Fortschritte und Forderungen im Bereich der Gleichstellung sich aber in Praxis und Recht noch nicht niedergeschlagen haben. Folglich sind Frauen auf dem Arbeitsmarkt und bei den Sozialversicherungen weiterhin benachteiligt.

Gemäss den Statistiken des BFS arbeiten 60 % der Frauen in Teilzeitstellen gegenüber 18 % der Männer. Ihr Medianeinkommen liegt um 11.5 % unter jenem der Männer und ihre BVG-Rente fällt im Median um 47.5 % tiefer aus. Viele bedeutende Fortschritte zugunsten der Frauen wurden infolge des Frauenstreiks von 1991 eingeführt. Vielleicht entwickelt jener von 2019 eine ähnliche Dynamik?

## Sozialversicherung und Gleichstellung: einige Meilensteine

- 1877 Fabrikgesetz
- 1902 Einführung der Militärversicherung
- 1912 Schaffung der obligatorischen Unfallversicherung
- 1948 Einführung der AHV
- 1971 Die Frauen erhalten das aktive und passive Stimm- und Wahlrecht auf Bundesebene  
Das Drei-Säulen-System wird in die Bundesverfassung aufgenommen
- 1981 Die Gleichstellung de iure und de facto wird in die Bundesverfassung aufgenommen
- 1985 Einführung des BVG
- 1991 Erster Frauenstreik
- 1996 Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann tritt in Kraft
- 1997 Die 10. AHV-Revision tritt in Kraft
- 2000 Einführung des Vorsorgeausgleichs bei Scheidung
- 2005 Die 1. BVG-Revision tritt in Kraft
- 2017 Das neue Scheidungsrecht verbessert die Aufteilung der BVG-Renten
- 2019 Zweiter Frauenstreik

Alexia Raetzo  
Anne Troillet  
Troillet Meier Raetzo



# Besserer Schutz für Frauen vor den Risiken Alter und Invalidität

Am 25. November 2020 hat der Bundesrat die Botschaft zur Reform der beruflichen Vorsorge (BVG 21) ans Parlament überwiesen. Die Reformvorlage übernimmt den von den Sozialpartnern ausgearbeiteten Kompromiss. Nachfolgend werden die Auswirkungen dieser Reform auf die Situation der Frauen untersucht.

Das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) basiert auf dem Modell der vollzeitigen, ununterbrochenen Erwerbstätigkeit. Die Charakteristiken dieses Modells sind noch heute von der beruflichen Karriere der Männer geprägt.

Da die Frauen jedoch oft Beruf, Familie und Haushalt unter einen Hut bringen müssen oder diese Aufgaben abwechselnd ausüben, kommt es bei ihnen häufiger zu Unterbrüchen im Berufsleben als bei den Männern.

Dieses unregelmässige, von Unterbrüchen gekennzeichnete Erwerbsleben der Frauen führt zu Beitragslücken in der beruflichen Altersvorsorge. Teilzeitarbeit hat ausserdem den Effekt, dass Frauen der Zugang zur 2. Säule vielfach verwehrt bleibt, da sie die Eintrittsschwelle nicht erreichen.

Im Jahr 2019 arbeiteten 59.9 % der Frauen in Teilzeit, im Vergleich zu nur 17.7 % der Männer. Ausserdem waren 10.7 % der erwerbstätigen Frauen mehrfachbeschäftigt, verglichen mit knapp 6 % der Männer. Im Jahr 2018 waren 15.8 % der Frauen gegenüber 7.2 % der Männer, also mehr als doppelt so viele, im Niedriglohnssektor tätig, das heisst in Jobs, wo der Lohn weniger als zwei Drittel des Median-Bruttolohns beträgt, der im Jahr

2018 bei 4359 Franken monatlich lag. Ausserdem veränderten 2018 mehr Mütter (30.7 %) als Väter (23.8 %) ihre Arbeitszeit, um sich um ihre Kinder kümmern zu können. Und fast doppelt so viele Mütter (32.7 %) wie Väter (17.7 %) wechselten die Stelle, um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können. Im Jahr 2017 war fast ein Viertel der erwerbstätigen Frauen nicht in der beruflichen Vorsorge versichert. Zudem beträgt die durchschnittliche Altersrente für Frauen nur 63 % derjenigen der Männer. Das bedeutet, dass die Rente einer Frau aus der beruflichen Altersvorsorge im Durchschnitt kaum mehr als ein Drittel der Rente eines Mannes erreicht.

Am 25. November 2020 hat der Bundesrat die Botschaft zur Reform der beruflichen Vorsorge (BVG 21) verabschiedet und ans Parlament überwiesen. Ziel dieser Reform ist es, die Renten zu sichern und deren Finanzierung zu stärken. Gleichzeitig soll sie aber auch

---

**«Um den Frauen den Zugang zur 2. Säule zu ebnen, wäre es ratsam gewesen, bei der Reform noch etwas weiter zu gehen und den Koordinationsabzug ganz abzuschaffen.»**

die Absicherung von Kleinverdienern und Teilzeitbeschäftigten verbessern, bei denen die Frauen einen beträchtlichen Anteil ausmachen. Um dieses Ziel zu erreichen, sieht die Reform eine Reduktion des Koordinationsabzugs vor.

## Die Reduktion des Koordinationsabzugs

Für die berufliche Altersvorsorge ist die Höhe des versicherten Einkommens wichtig. Die Altersrenten der beruflichen Altersvorsorge richten sich nämlich nach der Erwerbstätigkeit (Anzahl Beitragsjahre) und der Höhe des Einkommens aus dieser Tätigkeit.

Art. 8 Abs. 1 BVG bestimmt den zu versichernden Teil des Jahreslohns, den koordinierten Lohn. Dieser liegt zwischen dem Koordinationsabzug (25 095 Franken) und dem oberen Grenzbetrag (86 040 Franken), das heisst momentan bei 60 945 Franken.

## «Bedauerlich ist ausserdem, dass der Mindestjahreslohn als Voraussetzung für den Zugang zur 2. Säule im Rahmen der Reform BVG 21 nicht herabgesetzt wurde.»

Die BVG-Reform sieht im Bereich des BVG-Minimums eine Halbierung des Koordinationsabzugs von 25 095 Franken auf 12 548 Franken vor.

Im überobligatorischen Bereich können die Vorsorgeeinrichtungen – in Abweichung von Art. 8 Abs. 1 und gemäss der bereits heutigen Praxis – ganz von einem Koordinationsabzug absehen oder ihn tiefer ansetzen (z. B. im Verhältnis zum Arbeitspensum oder als Prozentsatz des Lohns), falls dies im Reglement vorgesehen ist.

Der Bundesrat hält in seiner Botschaft fest, dass neue Arbeitsformen (Teilzeitarbeit, Mehrfachbeschäftigung) in einer sich wandelnden Gesellschaft immer mehr an Bedeutung gewinnen. Die einheitliche Definition des Koordinationsabzugs erschwerte den von diesen neuen Arbeitsformen Betroffenen indes den Aufbau einer angemessenen Altersvorsorge.

Durch die Halbierung des Koordinationsabzugs wird der versicherte Lohn erhöht, was für Klein- oder DurchschnittsverdienerInnen und TeilzeitarbeiterInnen zu einer Verbesserung der Renten führt. Denn die Anwendung eines Koordinationsabzugs von 12 548 Franken wirkt sich bei einem eher tiefen Jahreslohn verhältnismässig stärker aus als bei einem hohen Jahresgehalt.

Diese Massnahme wird somit den neuen Realitäten (Teilzeitarbeit, Mehrfachbeschäftigung) gerecht und sorgt für einen besseren Schutz von TeilzeitarbeiterInnen und KleinverdienerInnen vor den Risiken Alter und Invalidität. Aus den dargelegten Gründen kommt die Senkung des Koordinationsabzugs insbesondere den Frauen zugute.

### Beibehaltung der BVG-Eintrittsschwelle

Die bundesrätliche Vorlage zur Reform BVG 21 sieht vor, die BVG-Eintrittsschwelle (Art. 2 Abs. 1, 7 Abs. 1 und 10 Abs. 2 Bst. c BVG) unabhängig vom Arbeitspensum bei den jetzigen 21 510 Franken zu belassen. Das bedeutet, dass nur ArbeitnehmerInnen mit einem Jahreseinkommen von mehr als 21 510 Franken beim selben Arbeitgeber in den Genuss einer 2. Säule kommen können. ArbeitnehmerInnen mit mehreren Teilzeitjobs, von denen keiner im Jahresdurchschnitt die Eintrittsschwelle erreicht, bleiben also von der 2. Säule ausgeschlossen, auch wenn das kumulierte Einkommen aus den verschiedenen Teilzeitbeschäftigungen die Eintrittsschwelle überschreitet.

### Alternative Lösungen

Die im Rahmen der vom Bundesrat am 25. November 2020 beschlossenen Reform der beruflichen Vorsorge vorgesehene Halbierung des Koordinationsabzugs ist sicherlich eine wichtige Modernisierungsmassnahme und ein Schritt nach vorn im Bemühen, die Frauen besser vor den Risiken Alter und Invalidität zu schützen. Allerdings erscheint uns diese Massnahme immer noch unzureichend.

Um den Frauen den Zugang zur 2. Säule zu ebnen, wäre es ratsam gewesen, bei der Reform noch etwas weiter zu gehen und den Koordinationsabzug ganz abzuschaffen, wie das der Bundesrat im Reformpaket «Altersvorsorge 2020» vorgeschlagen hatte, oder ihn um mehr als die Hälfte zu senken, wie es das Parlament im Rahmen der erwähnten Reform verlangt hatte.

Bedauerlich ist ausserdem, dass der Mindestjahreslohn als Voraussetzung für den Eintritt in die 2. Säule im Rahmen der Reform BVG 21 nicht herabgesetzt wurde. Denn für Teilzeitbeschäftigte, Geringverdiener oder Mehrfachbeschäftigte – und diese bestehen zur Mehrheit aus Frauen – ist es schwieriger, diesen Mindestlohn zu erreichen. Um den individuellen Anwendungsbereich der 2. Säule auszudehnen und damit mehr Frauen einzubeziehen wäre es begrüssenswert gewesen, die Eintrittsschwelle in die Versicherung herabzusetzen, wie das der Bundesrat im Rahmen der Reform «Altersvorsorge 2020» ja auch tatsächlich vorgeschlagen hatte.

In jedem Fall bedeutet die Reform BVG 21 zwar einen Schritt nach vorn, reicht aber nicht aus, um dem Auftrag zu genügen, der dem Gesetzgeber gemäss Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung und Art. 11 Par. 1 Bst. 3 des Uno-Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau zuteil wurde und wonach sich die Schweiz verpflichtet hat, alle geeigneten Massnahmen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau in der Arbeitswelt zu ergreifen, um auf der Grundlage der Gleichstellung von Mann und Frau allen die gleichen Rechte und insbesondere das Recht auf soziale Sicherheit zu gewährleisten.

Der Gesetzgeber wird somit andere Lösungen finden müssen, die es den Frauen ermöglichen, ihren Versicherungsschutz in der 2. Säule aufrechtzuerhalten in den Lebensphasen, wo sie wegen der Kinderbetreuung ihr Erwerbsleben unterbrechen oder ihr Arbeitspensum reduzieren.

Ein Ansatzpunkt wäre in dieser Hinsicht eine Erweiterung der Voraussetzungen für die Weiterversicherung gemäss Art. 8 Abs. 3 BVG (bei Krankheit oder Mutterschaft) und Art. 47 BVG (bei Unterbruch der obligatorischen Versicherung).

### Quellen:

Botschaft des Bundesrats vom 25. November 2020 zur Änderung des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG-Reform 21), BB 2020 9501, 9511, 9524 und 9552.

Brechbühl, Jürg; Geckeler Hunziker, Maya, in: Schneider, Jacques-André; Geiser, Thomas; Gächter, Thomas: BVG und FZG, Bern 2020, ad Art. 8 BVG, Nr. 4.

Bundesamt für Sozialversicherung (BSV): Faktenblatt «Altersvorsorge 2020: Was die Reform für die Frauen bedeutet», 18. Juli 2017.

Bundesamt für Statistik (BFS): Schweizerische Arbeitskräfteerhebung: Partizipation am Arbeitsmarkt 2010 – 2018, Die Schweizer Bevölkerung partizipiert noch stärker am Arbeitsmarkt, Medienmitteilung vom 23. April 2019.

BFS, Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Tabelle «Erwerbstätige mit mehr als einer Stelle», 13. Februar 2020, verfügbar unter [BFS](#).

BFS: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Tabelle «Erwerbsquote von 1991 bis 2019», 3. März 2020, verfügbar unter [BFS](#).

BFS, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), Erwerbsbeteiligung der Frauen von 2010 bis 2019, 27. November 2020.

BFS: Schweizerische Lohnstrukturerhebung, Taschenstatistik 2018, 31. August 2020, Tabelle «Anteil der Niedriglohnstellen nach Geschlecht» (G11).

Fluder, Robert; Salzgeber, Renate: Das Rentengefälle zwischen Frauen und Männern, in: Soziale Sicherheit/CHSS/4/2016.

Stéphanie Perrenoud: Prévoyance professionnelle et égalité entre les sexes – état des lieux et perspectives, in: HAVE/REAS 2020.

## Kantonale Pensionskassen

## Ein ausgewogenes Jahr

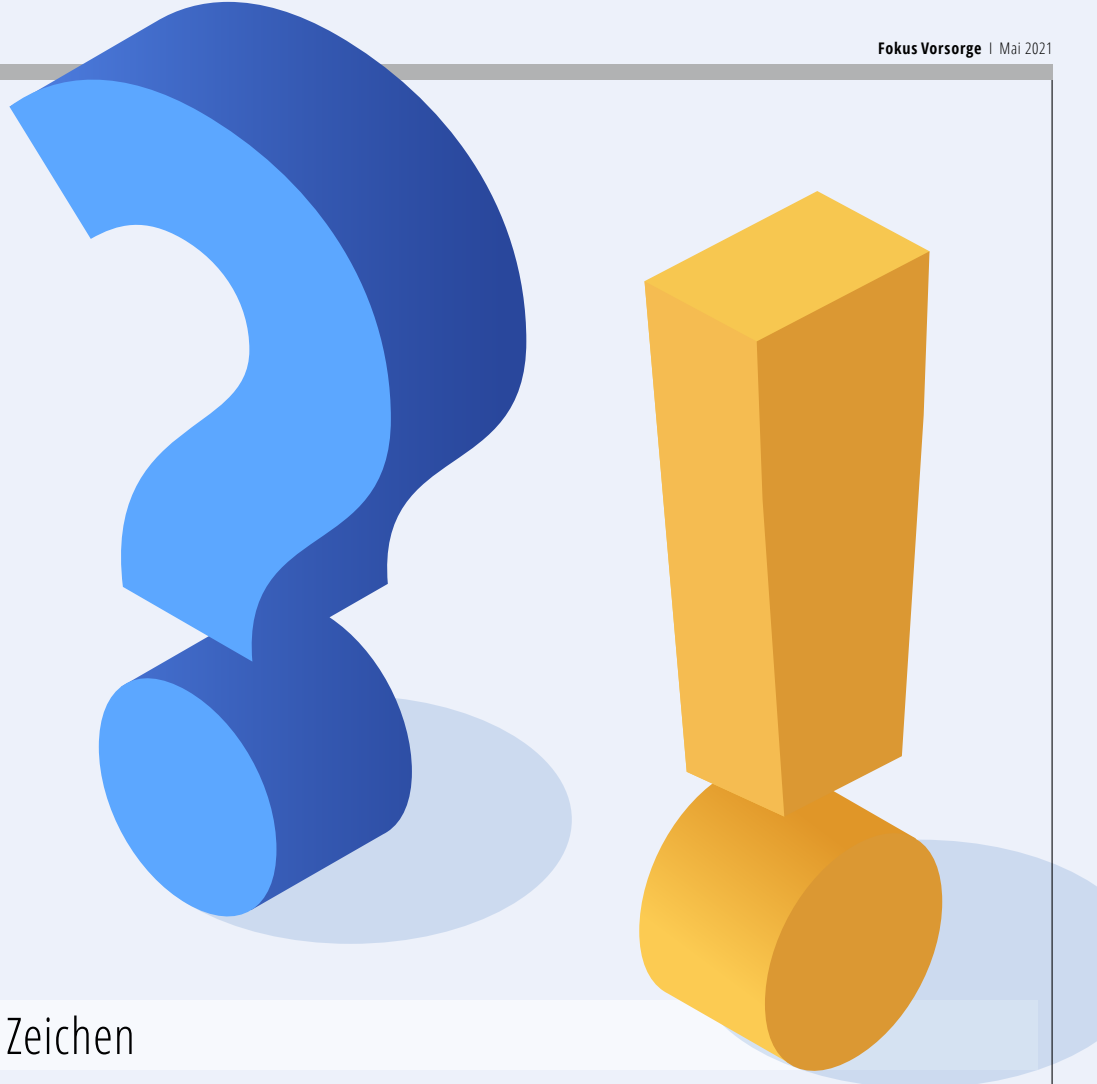
ho. Das Jahr 2020 war in vielerlei Hinsicht ausserordentlich. Für Pensionskassen war es im Resultat relativ erfreulich. Die Anlageresultate waren trotz der Markteinbrüche im Frühling ansprechend und erlaubten es vielen Vorsorgeeinrichtungen, die Guthaben der Aktiven gleich oder sogar besser als diejenigen der Rentner zu verzinsen.

Dies zeigt auch ein Blick auf die kantonalen Pensionskassen: Im Durchschnitt erwirtschafteten sie eine Rendite von 4.2%, wobei die Werte zwischen 2.5 und 6.4% liegen. Die Guthaben der Aktiven wie auch der Rentner wurden überall (jeweils abgesehen von einer Ausnahme) mit zwischen 1 und 2.5% verzinst. Während es über die letzten Jahre fast zum Standard wurde, dass die Rentner aufgrund ihrer garantierten Leistungen eine höhere Verzinsung als die Aktiven erhalten, ergibt sich 2020 (wie schon für das ausnehmend gute Anlagejahr 2019) ein gemischtes Bild: neun kantonale Kassen gewährten Rentnern eine höhere Verzinsung, elf verzinsten für Aktive und Rentner gleich während drei Kassen den aktiven Versicherten einen höheren Zins zusprachen (für vier Kassen ist keine Aussage möglich). Die Verzinsung der Rentner lag im Schnitt mit gut 1.9% nur marginal über derjenigen der Aktiven mit 1.7%. Geografiefüchsen mag bei diesen Zahlen auffallen, dass es 27 kantonale Kassen aber nur 26 (Halb)Kantone gibt: Dies liegt daran, dass der Kanton Bern zwei Pensionskassen führt, die BPK und die BLPK.

Die skizzierte Entwicklung ist in zweierlei Hinsicht erfreulich: Einerseits konnten die kantonalen Pensionskassen ihre finanzielle Stabilität weiter verbessern, da nicht die gesamte Rendite für die Verzinsung verwendet wurde. Andererseits fiel die stark diskutierte Umverteilung von Aktiven hin zu Rentnern kleiner aus als in anderen Jahren. Von der Einführung des BVG 1985 bis 2002 lag der Mindestzins für die Versicherten bei 4% und der technische Zins bei den meisten Pensionskassen ebenfalls bei 4%. Ab 2003 begannen die Werte mit der Senkung des Mindestzinses auseinanderzugehen – die Senkung der Umwandlungssätze folgte den sinkenden Zinsen verzögert. Es ist im Sinne der Fairness zu hoffen, dass die (fast) gleiche Verzinsung der Guthaben der Aktiven und Rentner zukünftig wieder zum Standard wird.

Kanton	Pensionskasse	Netto-performance 2020	Techn. Zinssatz ab 1.1.2021 (Periodentafel PT)	Verzinsung aktive Versicherte 2020
AG	Aargauische Pensionskasse	3.80 %	2.25 %	1.25 %
AR	Pensionskasse Appenzell Ausserrhoden	4.50 %	1.50 % (PT)	2.00 %
AI	Kantonale Versicherungskasse Appenzell Innerrhoden*	2.50 %	1.25 % (PT)	1.25 %
BL	Basellandschaftliche Pensionskasse	5.11 %	1.75 % (PT)	0.50–2.00 %
BS	Pensionskasse Basel-Stadt* <sup>o</sup>	2.68 %	2.25 % (PT)	2.25 (TK) 0–3.25 (VK)
BE	Bernische Pensionskasse (BPK)	3.10 %	2.00 % (Generations- entafel GT)	3.25 %
	Bernische Lehrerversicherungskasse*	4.90 %	2.00 % (PT)	2.00 %
FR	Pensionskasse des Staatspersonals Freiburg	3.50 %	3.25 % (PT)	n.a., da Leistungsprimat
GE	Caisse de prévoyance de l'État de Genève*	4.20 %	1.75 % (GT)	n.a., da Leistungsprimat
GL	Glarner Pensionskasse	3.10 %	1.50 % (PT)	1.50 %
GR	Pensionskasse Graubünden	6.40 %	2.00 % (PT)	1.00 %
JU	Caisse de pensions de la République et Canton du Jura*	4.04 %	2.00 % (PT)	2.00 %
LU	Luzerner Pensionskasse*	3.70 %	1.50 % (GT)	1.50 %
NE	prévoyance.ne*	4.90 %	2.25 % (PT)	2.50 %
NW	Pensionskasse des Kantons Nidwalden	4.50 %	2.00 % (GT)	2.00 %
OW	Personalversicherungskasse Obwalden*	4.75 %	1.75 % (GT)	1.75 %
SG	St. Galler Pensionskasse*	4.27 %	2.00 % (GT)	2.00 %
SH	Pensionskasse Schaffhausen	4.65 %	2.00 % (GT)	2.00 %
SO	Pensionskasse Kanton Solothurn	4.82 %	1.75 % (GT)	1.75 %
SZ	Pensionskasse des Kantons Schwyz*	3.30 %	2.00 % (PT) (Vorjahr: 2.20 %)	1.00 %
TG	pk.tg Pensionskasse Thurgau	4.01 %	2.50 % (GT)	2.00 %
TI	Istituto di previdenza del Cantone Ticino*	4.64 %	1.50 % (PT)	1.00 %
UR	Pensionskasse Uri	3.50 %	1.75 % (GT) (Vorjahr: 2.00 %)	1.50 %
VD	Caisse de pensions de l'État de Vaud*	4.97 %	2.00 % (PT)	n.a., da Leistungsprimat
VS	Pensionskasse des Staates Wallis*	3.50 %	2.50 % (PT)	1.50 %
ZG	Zuger Pensionskasse	3.74 %	1.50 % (PT)	1.00 %
ZH	BVK	5.70 %	2.00 % (GT)	1.50 %
<b>Mittelwerte</b>		<b>4.18 %</b>	<b>1.94 %</b>	<b>1.69 %</b>

Die orange markierten Pensionskassen sind vollkapitalisiert (VK). Die blauen sind teilkapitalisiert (TK). <sup>o</sup>Die PKBS vereint Vorsorgewerke in TK und VK. Die mit einem \* versehenen Kassen weisen Werte auf, die noch nicht revidiert und/oder noch nicht vom obersten Organ genehmigt wurden. Quelle: Recherche «Schweizer Personalvorsorge».



Die Vorsorgewelt in 2000 Zeichen

# 1e-Plan

Die Vorsorgewelt ist ungerecht. Viele haben gar keinen Plan, sie arbeiten bis zum Umfallen und wundern sich nach der Pensionierung, wieso die Pension nicht weit reicht. Einige wenige aber, denen es gut geht und die gewöhnlich in den Teppichetagen arbeiten und sehr gut verdienen, die haben einen 1e-Plan. Es werden immer mehr.

Die Vorsorgelösung ist in den USA länger bekannt und auch von dort inspiriert. In den dortigen 401k-Plänen sparen Arbeitnehmer Geld an (meist in Aktien). Beim Jobwechsel nehmen sie das Depot mit, bei der Pensionierung können sie über das Kapital verfügen. Dabei trägt der Arbeitnehmer das Anlagerisiko – kann aber auch, wenn es gut läuft, die gesamte Rendite selber einstreichen. Für den Arbeitgeber hat diese Sparform den Vorteil, dass er keine Verantwortung für die Vorsorge seiner Angestellten tragen (und bilanzieren) muss.

Schweizer 1e-Pläne, benannt nach dem Artikel 1e BVV 2, haben für den Arbeitgeber denselben Vorteil. Gerade für Unternehmen, die nach internationalen Standards Buch führen, kann ein Rentensystem

eine Last sein. Sie wundern sich in den Zentralen mitunter über die immensen Garantien, die das Schweizer Vorsorgesystem verlangt. Ein hoher Lohn und eine Rente auf lange Zeit, bei fast keinen Zinsen: Das braucht schon viel Vertrauen in die Zukunft. Und einen solventen Arbeitgeber mit Reserven. Beim 1e-Plan trägt der Versicherte allein alle Risiken, die Bilanz des Unternehmens wird entsprechend entlastet. Für die Pensionskasse entfallen mögliche Pensionierungsverluste, da nur Kapital und keine Rente ausbezahlt wird.

In der Schweiz gibt es die 1e-Pläne erst seit relativ kurzer Zeit. Der Regulator hatte Mühe mit der systemfremden Lösung. Nach einer halbhatzigen Einführung vergingen Jahre, bis die 1e-Pläne im Herbst 2017 in einer wirklich praxistauglichen Weise legalisiert wurden, allerdings nur für Lohnanteile ab derzeit 126 900 Franken Jahreslohn. Also für über-über-obligatorische Sphären. Seither boomen die Pläne aber wie ein Aktienfeuerwerk an der Börse.

# Digital

# AUF KURS

## ÜBERBLICK

Die Digitalisierung hat auch bei den Vorsorgewerken von proparis nicht Halt gemacht. Im Gegenteil: Gemeinsam mit Aktivitäten in der 1. Säule wurden in den letzten Jahren umfangreiche Digitalisierungsmaßnahmen ergriffen, um den Aufwand der Arbeitgeber (AG) zu reduzieren und gleichzeitig die Effizienz und Qualität bei den Pensionskassen zu steigern.

Dieser Artikel beschreibt ein paar umgesetzte Massnahmen, deren Nutzen sowie mögliche Entwicklungen in der Zukunft.



## ARBEITGEBERPORTAL

### Überblick

Das Arbeitgeberportal (bisher «PartnerWeb») für den digitalen Kontakt zur AHV-Kasse wurde in den letzten Jahren vollständig überarbeitet. Es ist benutzerfreundlicher, sicherer und enthält neue Funktionen und v. a. auch Informationen. Und es heisst jetzt «connect».

Folgende Funktionen stehen derzeit zur Verfügung:

- Eintritt/Austritt von Versicherten
- Lohn-/Planänderungen
- Arbeitsunfähigkeitsmeldungen
- Urlaube
- Beitragssimulationen
- Arbeitgeberbeitragsreserven
- Elektronisches Dossier
- Rechnungen und Beitragsabrechnungen
- Informationen der AHV und Pensionskasse

Arbeitgeber sehen jederzeit die laufenden Geschäfte («Aufgaben») sowie die letzten Dokumente («Mitteilungen»). Das Portal steht auch Maklern und Treuhändern zur Verfügung.

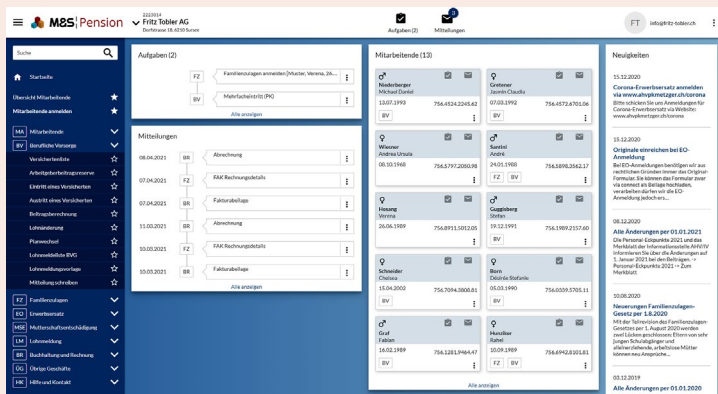


Abbildung 1: Startdialog in connect

### Integrierte Funktionen

Arbeitgeber, welche für die AHV und das BVG bei einer Pensionskasse von proparis angeschlossen sind, haben mit «connect» den grossen Vorteil, dass sie alle Geschäfte der 1. und 2. Säule über nur eine integrierte Plattform abwickeln können.

#### ■ Auf einen Blick

Auf dem Startschirm werden heute alle aktiven Mitarbeitenden in Form von Kacheln angezeigt. Man sieht hier auf den ersten Blick, welche Mitarbeitende wo versichert sind (z. B. BV) und welche Leistungen (z. B. EO, Mutterschaft) sie beziehen. Auch können Aktionen (z. B. Anmeldung für eine Familienzulage) direkt ausgelöst werden.

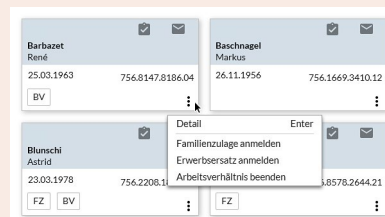


Abbildung 2: Personenüberblick

#### ■ Integrierte Anmeldung

Neue Mitarbeitende können für alle Versicherungen, d. h. AHV, Familienzulagen und BVG, in einem Arbeitsgang bzw. mit einem einzigen Formular angemeldet werden. Die Daten können Online erfasst oder auch via Excel gemeldet werden.

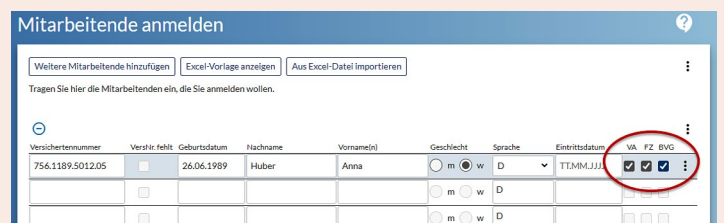


Abbildung 3: Integrierte Versichertenanmeldung



### Lohnschnittstellen

Der Umfang an Lohnschnittstellen wurde stark erweitert, so dass heute drei Varianten zur Verfügung stehen:

- 1) Online-Meldung (kleine Arbeitgeber)
- 2) Schnittstellendatei (mittelgrosse Arbeitgeber mit u.U. einem Lohnprogramm)
- 3) Direkte Anbindung des Lohnprogramms via Webservice (grössere Arbeitgeber mit entsprechendem Lohnprogramm)

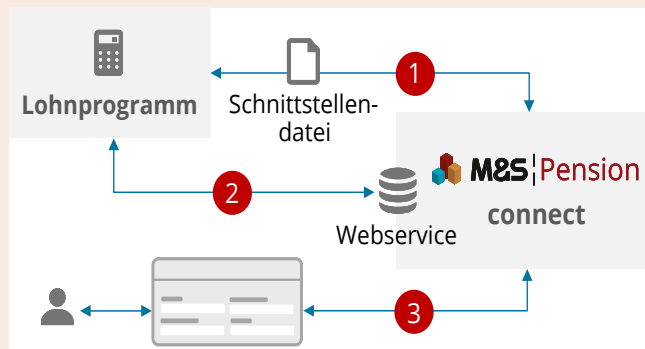


Abbildung 4: Schnittstellen im Überblick

## VERSICHERTENPORTAL

### Überblick

Anlässlich der Feier ihres 60jährigen Bestehens hat die proparis im Sommer 2017 ein Versichertenportal lanciert. Siehe auch: [www.m-s.ch/pwversicherte](http://www.m-s.ch/pwversicherte).

Das Versichertenportal kann auch problemlos via Smartphone oder Tablet genutzt werden.

Zurzeit stehen folgende Funktionen zur Verfügung:

- Simulationen für Vorbezug von Wohneigentum, Einkauf, Lohnänderung sowie Pensionierung
- Starten von Anfragen für simulierte Abfragen
- Mutation der Personalien
- Dossier mit allen Vorsorgeausweisen und weiteren relevanten Dokumenten für den Versicherten

Geplant ist zudem die Bereitstellung von Aufgaben im Portal, z. B. Einholen von Überweisungsangaben für Austrittsleistungen, Einholen von Dokumenten gemäss Checkliste (z. B. für den Vorbezug von Wohneigentum).

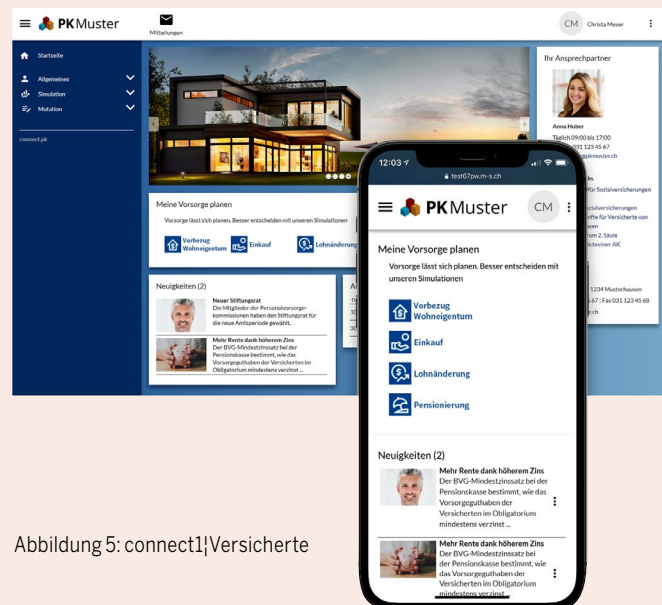


Abbildung 5: connect1|Versicherte

### Nutzen

Den Arbeitgebern bietet das Arbeitgeberportal folgenden Nutzen:

- Papierlose und damit mühelose Abwicklung von Transaktionen.
- Informationen wie z. B. elektronisches Dossier oder auch Einsicht in die Beitragsabrechnungen sowie den Kontosaldo rund um die Uhr.
- Deutlich kürzere Durchlaufzeiten, weniger Rückfragen und höhere Qualität der Ergebnisse.
- Optional: Direkte Anbindung an das eigene Lohnsystem.

Nutzen für die Pensionskassen:

- Effizienzsteigerung, weil elektronisch gemeldete Meldungen oft automatisch verarbeitet werden können.
- Qualitätssteigerung: Kürzere Durchlaufzeiten und deutlich weniger Fehler durch manuelle Zweiteingabe. Das kommt letztlich auch den Versicherten zugute!

### Nutzen

Das Versichertenportal erspart den Versicherten und der Pensionskasse eine aufwändige Kommunikation mit (unsicheren) Mails und/oder Telefonaten. Abfragen und Simulationen können ohne Wartezeiten und rund um die Uhr ausgeführt werden. Auch der jährliche Versand der Vorsorgeausweise kann so elegant und kostengünstig gelöst werden. Auch eine lange Suche nach den Unterlagen gehört nun der Vergangenheit an.

### AUSBLICK

Noch werden nicht alle Funktionen genutzt. Das hängt natürlich auch sehr stark von den persönlichen Bedürfnissen und der Affinität zur Technik ab. Der Trend zur Digitalisierung ist aber allorts spürbar und nicht aufzuhalten. Die Pensionskassen von proparis sind aber schon heute bereit!



**Hans-Jörg Scheitlin**  
M&S Software Engineering AG  
Co-Founder |  
Marketing & Business Development

# News

AHV

## Parlament soll neue Alternativen für Finanzierung prüfen

Die Finanzkommission (FK) des Nationalrats hat einen Mitbericht zuhanden der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit (SGK) des Nationalrats verfasst, die für die Vorberatung der AHV-Vorlage zuständig ist. «Die Erhöhung des Frauenrentenalters ist die einzige Massnahme in der Vorlage, die zu direkten Einsparungen im Bundeshaushalt führt», hält die FK fest. Sie schlägt vor, eine «Ablösung der Schulden der IV beim AHV-Fonds durch vom Bund verbürgte Anleihen» zu diskutieren. Ausserdem sollen zusätzliche Alternativen für die weitere Finanzierung der AHV erörtert werden.

Deckungsgrad

## Neue Höchstniveaus

Mit einem geschätzten Deckungsgrad von 119.1% sind die privatrechtlichen Vorsorgeeinrichtungen auf einem Allzeithoch. Dies trifft auch auf die öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen zu (Vollkapitalisierung 112.6%; Teilkapitalisierung 86.6%). 98.9% der privatrechtlichen Vorsorgeeinrichtungen verzeichnen am 31. März 2021 eine Deckung von über 100%, ebenso 98% der öffentlich-rechtlichen Kassen mit Vollkapitalisierung. 76.5% der privatrechtlichen Vorsorgeeinrichtungen weisen einen Deckungsgrad von 115% oder höher aus. Die erfassten Vorsorgeeinrichtungen erwirtschafteten im 1. Quartal 2021 eine geschätzte vermögensgewichtete Rendite von 3.6%. Dies zeigt der Pensionskassen-Monitor. Grundlage für die Schätzungen zum 31. März 2021 bilden die effektiven Angaben per 31. Dezember 2019 von 520 Vorsorgeeinrichtungen mit einem Vermögen von insgesamt 772 Mrd. Franken.

Gleichstellung

## Schweiz verbesserte sich

Das Corona-Jahr 2020 hat die Gleichstellung von Frauen und Männern um Jahrzehnte zurückgeworfen. Das geht aus dem Gleichstellungsindex des WEF hervor. Die Schweiz verbesserte sich allerdings deutlich und stieg in die Top Ten auf. Die Zeit, die benötigt wird, um die Gleichberechtigung zu erreichen, wurde durch die Pandemie um mehr als eine Generation verlängert. Schon 2019 rechnete das WEF damit, dass es bei gleichbleibenden Trends 95 Jahre bis zur Gleichstellung dauern würde. Nach den Entwicklungen des Corona-Jahrs sind es nun 135.6 Jahre. Frauen seien weiter mit Hürden im Wirtschaftsleben und bei der politischen Beteiligung konfrontiert. Es bleibe für viele eine Herausforderung, mit Familie im Berufsleben zu bleiben.

IV

## Gute berufliche Integration bei Invalidität lohnt sich

Avenir Suisse hat in einer Studie die IV-Kosten in den Kantonen untersucht. Diese liegen in der Westschweiz deutlich höher als im Osten. Die Studie zeigt, dass die Deutschschweizer IV-Stellen mehr in die Eingliederung investieren. Der Think-Tank fordert das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) auf, die Gründe für diese Unterschiede zu erforschen, und regt an, die Koordination aller Beteiligten zu verbessern.

AHV

## Nationalratskommission stimmt Vorlage weitgehend zu

Die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit (SGK) des Nationalrats ist auf die AHV-Vorlage eingetreten. Neben der Erhöhung des Rentenalters unterstützt die SGK auch den abgestuften Rentenzuschlag für die ersten neun Jahrgänge von Frauen mit höherem Rentenalter, die Flexibilisierung des Rentenbezugs zwischen 63 und 70 Jahren sowie die zusätzlichen 0.3-Prozentpunkte Mehrwertsteuer für die AHV. (sda)

AHV

## AHV schliesst mit Gewinn ab

Die AHV schliesst 2020 mit einem positiven Umlageergebnis von 579 Mio. Franken ab. Dies teilt Compenswiss mit. Der Gewinn in der AHV kam durch die im Mai 2019 vom Volk beschlossene Zusatzfinanzierung zustande. Damals hiess das Stimmvolk die Steuerreform mit der AHV-Finanzierung gut. Sie spült der AHV rund 2 Mrd. Franken zusätzlich in die Kassen. Das Ergebnis ist auch auf die gute Performance der Anlagen von 1.3 Mrd. Franken zurückzuführen. Zudem trugen die von der IV für die Schulden gezahlten Zinsen leicht zum Ergebnis bei. Somit weist das Betriebsergebnis der AHV 1.9 Mrd. Franken Gewinn aus (Vorjahr 1.7 Mrd.). In der AHV stiegen die Beiträge der Versicherten und der Arbeitnehmer um 5% wegen der Zusatzfinanzierung. Die Beiträge an IV und EO nahmen um 1.3% zu. Auf dem Vermögen der AHV wurde eine Rendite von 4% erzielt, auf denjenigen der IV und der EO je 4.3%. Am 31. Dezember 2020 betrug das Gesamtvermögen der drei Sozialwerke 38.6 Mrd. Franken (Vorjahr 36.5 Mrd.).

 **Compenswiss**

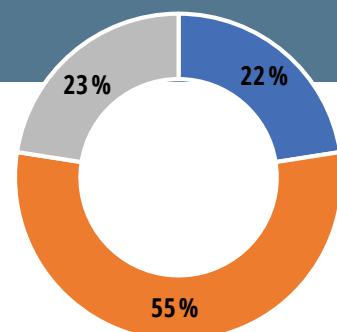
## FRAGE DES MONATS

### Weder Euphorie noch Pessimismus

Die Teilnehmenden an unserer Frage des Monats vom April glauben an einen langsamen Aufschwung nach der Coronakrise. Eine Mehrheit von 55% ist der Meinung, dass die weitere Wirtschaftsentwicklung holprig sein wird. Mehr Euphorie strahlen 22% aus. Sie sehen einen durch die Krise befeuerten Boom voraus. Fast ebenso viele befürchten weitere Rückschläge.

### Nehmen Sie an der Frage des Monats Mai teil:

Erstmals seit langem gibt der Bund Obligationen mit positiven Zinsen heraus (0.005%, Laufzeit bis 2045). Was heisst das für Pensionskassen?



- Jetzt geht es aufwärts – Wirtschaftsboom, befeuert durch das Ende der Coronakrise
- Es bleibt holprig, der Aufschwung wird langsamer als viele denken
- Die Coronakrise ist noch längst nicht zu Ende, weitere Rückschläge drohen

# News

## Sterblichkeit

### Anstieg auf Niveau von 2015

Wegen der Corona-Pandemie sind in der Schweiz 2020 gemäss einer Studie 8.8 % mehr Menschen gestorben als im Vorjahr. Betroffen waren vor allem ältere Personen. Gleichzeitig sank auch die Gesamtlebenserwartung um 7.5 Monate. In Anbetracht der Tatsache, dass die Sterblichkeit in der Schweiz seit Jahrzehnten sinke, sei der Anstieg von 8.8 % im letzten Jahr «ungewöhnlich» und spiegle die Auswirkungen der Corona-Pandemie wider, schreibt das Universitätszentrum für Allgemeinmedizin und öffentliche Gesundheit in Lausanne (Unisanté). Es handle sich dabei um einen Rückgang auf das Niveau von 2014/2015. Die von Unisanté durchgeführte Analyse habe aber auch gezeigt, dass die Übersterblichkeit erst ab einem Alter von 70 Jahren bei Männern und ab 75 Jahren bei Frauen signifikant gewesen sei. Betroffen waren mehr Männer als Frauen. Dadurch ging auch die Gesamtlebenserwartung der Männer stärker zurück (-9.7 Monate) als diejenige der Frauen (-5.3 Monate). Die Lebenserwartung im Jahr 2020 liege damit weiterhin bei über 81 Jahren für Männer und bei über 85 Jahren für Frauen.

## Nachhaltige Kapitalanlagen

### Klima-Allianz stellt Verbesserung fest

Die Klima-Allianz Schweiz erstellt ein Rating der nachhaltigen Vorsorgeeinrichtungen. Aktuell stellt sie einen steigenden Anteil der nachhaltigen Pensionskassen fest. «Grün» sind neu 10 % statt 7 %. Bemerkenswerte Neuzugänge sind die Pensionskasse Basel-Stadt (PKBS) sowie die Pensionskasse Swiss Re. Der Anteil der Institutionen in «Orange» («Erste Schritte eingeleitet») erhöhte sich von 37 % auf 42 %. Davon haben 12 % das «Potenzial zu Grün».

## International

### Schweizer Pensionskassenvermögen steigt 2020 überdurchschnittlich

Laut einer jährlich durchgeführten Untersuchung von Willis Towers Watson über das globale Pensionsvermögen stieg im Jahr 2020 das globale Vermögen institutioneller Pensionskassen in den 22 grössten Märkten trotz der Auswirkungen der Pandemie weiter an und stieg zum Jahresende um 11 % auf 52.5 Bio. US-Dollar. Das Schweizer Pensionskassenvermögen wuchs im Jahr 2020 um 12.5 % in US-Dollar und lag damit über dem weltweiten Durchschnitt. Im Jahr 2020 war der Schweizer Franken die stärkste ausgewiesene Währung, die gegenüber dem US-Dollar um fast 10 % zulegte. In den letzten zehn Jahren wuchs das Schweizer Pensionskassenvermögen jährlich um 5.8 % (in US-Dollar), was über dem globalen Jahresdurchschnitt von 5.4 % liegt. Es erreichte geschätzte 1163 Mrd. US-Dollar (1030 Mrd. Franken).

## Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen

### Weisung der OAK BV zu Leistungsverbesserungen

Die Oberaufsichtskommission Berufliche Vorsorge (OAK BV) hat in den Mitteilungen M – 01/2021 «Leistungsverbesserungen bei Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen nach Art. 46 BVV 2» die Leistungsverbesserung neu definiert. Neu gilt als Leistungsverbesserung jede Verzinsung der Altersguthaben der aktiven Versicherten, die höher ist als die Obergrenze gemäss Generationentafeln nach FRP 4. Die Änderung war nötig, weil der Referenzzinssatz aufgegeben wurde. Die Bestimmung soll verhindern, dass Einrichtungen Leistungsverbesserungen vornehmen, bevor ihre Wertschwankungsreserven vollständig geäuft sind.

## BVG-Reform

### ASIP-Direktor wirbt für Mittelweg

Hanspeter Konrad, Direktor des ASIP, hat in einem Referat der Plattform Innovation Zweite Säule (IZS) erneut die Vorteile des Mittelwegs gegenüber der bundesrätlichen Vorlage gepriesen. Der Vorschlag des ASIP komme nicht nur ohne den unnötigen Rentenzuschlag aus, sondern sei auch breiter akzeptiert. Konrad verwies auf die zahlreichen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie Inter-Pension, die die dezentrale Finanzierung der Reform unterstützen. Insbesondere sei die Finanzierung über Rückstellungen für Pensionierungsverluste auch für BVG-nahe Pensionskassen zielführend.

### Das Eichhörnchen solidarisiert sich ...



... mit der Bewegung der Grossmütterrevolution. Diese wollen in der Coronapandemie nicht nur still zu Hause sitzen und danach wieder brav die Enkel hüten. Sie möchten Frauen jeden Alters eine Stimme geben und die späten Lebensjahre in Würde und ohne Armut verbringen können. Auch das Eichhörnchenweibchen kommt gerne zu Wort und freut sich über ein reiches Nüsselager fürs Alter.

### Das Eichhörnchen schämt sich ...

... für das auch in der Tierwelt weitverbreitete Phänomen des Mansplaining. Der Begriff beschreibt das Verhalten von Männern, die Frauen die Welt erklären wollen. Ein Mansplainer geht davon aus, dass er mehr über den Gesprächsgegenstand weiss als die weibliche Person, mit der er spricht. Selbst wenn die Frau ausgewiesene Expertin auf einem bestimmten Gebiet ist. Das Eichhörnchenmännlein weiss, dass sein Weiblein sich die Nussverstecke genauso gut merken kann wie es selbst.

### Das Eichhörnchen wundert sich ...

... über die Unterschiede zwischen Frau und Mann bei COVID-19. Da Frauen weniger rauchen und seltener Bluthochdruck und andere Risikofaktoren als Männer aufweisen, wird vermutet, dass sich die Coronaviren schwerer tun, in Körperzellen von Frauen einzudringen. Das Risiko, dass Frauen am Coronavirus sterben, ist rund 1.6-mal tiefer als bei Männern. Das Eichhörnchenmännchen hofft, dass weder er noch seine Partnerin an diesem fiesen Virus erkranken.

### Das Eichhörnchen verabschiedet sich ...

... schweren Herzens aus dieser Rubrik. Es bedankt sich herzlich bei seiner treuen Leserschaft, die ihm durch all seine Abenteuer, Entdeckungen, Irrungen und Wirrungen gefolgt ist. Dem Eichhörnchen war es eine Ehre, an dieser Stelle Monat für Monat aus seinem Leben zu berichten. Abgelöst wird seine Rubrik durch eine neue, die sich einem Thema widmen wird, das uns alle betrifft: dem Geld. Das Eichhörnchen weiss, hier warten eine ganze Reihe von Knacknüssen auf die Lesenden.

# News

## Karikatur des Monats

### Gleichheit der Geschlechter: Die Pandemie verschlimmert das Ungleichgewicht



#### Konjunktur

## Trotz Krise nehmen Konkurse und Betreibungen 2020 ab

Es klingt paradox: Ausgerechnet 2020, im Jahr der grössten Wirtschaftskrise seit den Siebzigerjahren, haben Firmenkurse und Betreibungen in der Schweiz deutlich abgenommen. Doch die Zahlen sind mit Vorsicht zu geniessen, denn die Massnahmen des Bunds zur

Verhinderung von Konkursen zeigten Wirkung. Die Zahl der eröffneten Firmen- und Privatkonkursverfahren ging vergangenes Jahr in der gesamten Schweiz um 6.6% zurück, wie das Bundesamt für Statistik (BFS) mitteilt. Zum Vergleich: 2019 wurden rund 13 800 Insolvenzen registriert, 2020 waren es nur noch 12 900. Dabei wurden in allen Regionen der Schweiz weniger Konkursverfahren eröffnet als im Vorjahr, die Zahl des Rückgangs schwankte aber je nach Region stark.

Am schwächsten war der Rückgang mit 2.8% in der Nordwestschweiz. Am stärksten gingen die Konkursöffnungen mit 15.9% im Tessin zurück.

#### Performance

### Erfreulicher Jahresauftakt

Im Berichtsquartal legt der Credit Suisse Schweizer Pensionskassen Index um 5.3 Punkte respektive 2.75% zu. Per 31. März 2021 steht der Index bei 199.1 Punkten, ausgehend von 100 Punkten zu Beginn des Jahrs 2000. Damit konnte das Jahr mit einem deutlichen Gewinn gestartet werden. Der Februar (+0.6%) wurde von einem sehr starken März (+2.4%) übertroffen, während sich der Januar (-0.2%) leicht negativ auf das Quartal auswirkte. Der Hauptanteil an der positiven Entwicklung im 1. Quartal ist den Aktien (+2.8%) zuzuschreiben. Die Obligationen haben das Resultat mit einem Beitrag von -0.3% reduziert. Bei den Immobilien ist die Entwicklung mit 0.3% positiv.

 [Index](#)

#### Elternzeit

### Kosten werden auf 1.3 Mrd. pro Jahr geschätzt

Die Eidgenössische Kommission für Familienfragen (EKFF) hat die Kosten ihres Elternzeitmodellvorschlags neu berechnen lassen. Sie kommt auf eine maximale Investition von 15 000 Franken pro Kind, respektive 1.3 Mrd. Franken pro Jahr. Die Berechnung basiert auf jährlich 88 500 geborenen Kindern und einem Erwerbersatz von 80%. Die Summe ergibt sich bei einer Inanspruchnahme ähnlich derjenigen wie in Island und Norwegen. In diesen beiden Ländern nehmen Mütter 92% der für sie verfügbaren und Väter zwischen 74 und 86% der für sie reservierten Zeit in Anspruch.

#### Performance

### 2.2% im März

Die Pensionskassen im Sample der UBS erzielten im März insgesamt eine durchschnittliche Performance von 2.2% nach Gebühren. Seit Jahresbeginn erwirtschafteten die Pensionskassen eine Rendite von 2.6% und seit Messbeginn 2006 68.6%. Die Bandbreite der Performance aller Pensionskassen ist mit 3.5% grösser als im letzten Monat, wobei es im März keine negativen Ergebnisse gab. Das beste Resultat von 3.9% lieferte eine kleine Pensionskasse, das schlechteste Ergebnis von 0.4% wurde von einer grossen Pensionskasse erzielt.



#### Themenvorschau

Die Juniausgabe behandelt das Thema «Ältere Arbeitnehmer und deren Weiterversicherungsmöglichkeiten».



vps.epas

# Sammel- und Gemeinschafts- einrichtungen

Tagung für Geschäftsführer, Stiftungsräte und  
Kadermitarbeitende zu aktuellen Fragen

**Donnerstag, 16. September 2021, Zürich-Flughafen**

In der beruflichen Vorsorge gewinnen die Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen eine immer grössere Bedeutung. Als Player im Markt mit zahlreichen Firmenanschlüssen, müssen sie sich mit ganz anderen Fragen befassen, als eine Firmenpensionskasse. Diese Tagung ist auf Fragestellungen von Vorsorgeeinrichtungen mehrerer Arbeitgeber ausgerichtet.

#### **Risikofähigkeit auf dem Prüfstand**

Jeannette Leuch

#### **Wechsel der Sammeleinrichtung mit Einbezug der Arbeitnehmenden**

Peter Imhof

#### **Anforderungen an Transparenz und interne Kontrolle für Vorsorge- einrichtungen im Wettbewerb**

Vera Kupper Staub, Christian Heiniger,  
Patrik Schaller

#### **Teilliquidationen bei Sammel- einrichtungen**

Roger Baumann

#### **Vom online-Portal bis zu den eigenen Sterbetafeln**

Thomas Bachmann

#### **Preisübergabe der Stiftung Eigenverantwortung**

Hanspeter Konrad

#### **Die digitale Zukunft der beruflichen Vorsorge**

Barbara Bienek, Philipp Sutter, Simone Piali

Weitere Informationen finden Sie unter [vps.epas.ch](https://vps.epas.ch). Programmänderungen vorbehalten.

**Ort**  
Radisson Blu Hotel,  
8058 Zürich-Flughafen

**Zeit**  
13.30 – 17.30 Uhr,  
anschliessend Apéro

**Kosten, Credit Points und  
Anmeldung unter [vps.epas.ch](https://vps.epas.ch)**

**Auskünfte**  
Rita Käslin  
+41 (0)41 317 07 60  
[rk@vps.epas.ch](mailto:rk@vps.epas.ch)  
[vps.epas.ch](https://vps.epas.ch)

**Partner**

inter\_pension

STIFTUNG  
EIGENVERANTWORTUNG

**Credit Points**

