

Fokus Vorsorge

Dezember 2025

Zur Lage der Vorsorgenation Blick auf vier ausgewählte Aspekte **Vorsorge im internationalen Vergleich** Reformbedürftiger Fels
Echt jetzt? Oder welche spielerischen Möglichkeiten die Pensionskassen Ihnen für Winterabende bieten
News Infos und Aktuelles



Kaspar Hohler
Chefredaktor «Fokus Vorsorge»

Das verflixte siebte Jahr

Vor sieben Jahren konnten Sie an dieser Stelle das Editorial der ersten Ausgabe des Fokus Vorsorge lesen. «Vorausdenken» war der Titel, und wir luden Sie im Text dazu ein, hinsichtlich Vorsorge vor auszudenken – und sich nicht entmutigen zu lassen von allerlei Widrigkeiten der Welt, etwa von «Trumps Tweets». Gewisse Dinge ändern sich (fast) nie.

Auch die Welt der Pensionskassen dreht sich langsam. Die wichtigen Aspekte von Vorsorgelösungen sind dieselben wie damals, die Kapitalmärkte bringen immer noch Risiken und Schwankungen mit sich, aber auch schöne Renditen. In dieser Ausgabe lesen Sie einige vertiefende Gedanken dazu, wie die Schweizer Pensionskassen gegenwärtig dastehen und wie sich das Schweizer System im internationalen Vergleich macht. Kurzversion für eilige Leserinnen und Leser: zweimal gut.

Ob statistisch tatsächlich die meisten Ehen im verflixten siebten Jahr enden, ist unklar. Die Beziehung zwischen dieser Publikation und Ihnen endet aber mit dieser Ausgabe: Fokus Vorsorge wird per Ende 2025 eingestellt. Als Herausgeberin dieses E-Papers begleiten und unterstützen wir Sie aber gerne weiterhin mit Informationen und Weiterbildungsangeboten bei Ihrem Engagement in der 2. Säule. Lassen Sie uns Freunde bleiben.

Zur Lage der Vorsorgenation

Während die Finanzierung der AHV Gegenstand endloser Debatten im Parlament ist, steht die 2. Säule finanziell sehr solide da. Werfen wir einen Blick auf vier ausgewählte Aspekte.

Von Kaspar Hohler, Chefredaktor «Fokus Vorsorge»

Finanzielle Lage und Verzinsung

Der Deckungsgrad der Schweizer Pensionskassen liegt aktuell bei durchschnittlich 120 %, rund 4 % höher als noch zu Beginn des Jahrs. Sollten uns Samichlaus oder Christkind nicht noch eine Börsenkrise bescheren, darf das Gros der Versicherten auch dieses Jahr wieder mit einer grosszügigen Verzinsung rechnen – letztes Jahr waren es im Schnitt knapp 4 % für aktive Versicherte, viele Rentnerinnen und Rentner erhielten eine einmalige Zulage.

Einige Kassen haben sich in jüngerer Vergangenheit selbst eine Leitlinie zur Verzinsung gegeben sowie Beteiligungsmodelle für Rentenbeziehende beschlossen. Die Branche ist gegenwärtig dabei, Erfahrungen mit solchen Regeln zu sammeln. Sie dienen der Transparenz und Stetigkeit, können aber insbesondere bei Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen unter Druck geraten, wenn die Marktbegleiter deutlich üppigere Verzinsungen sprechen.

Anlagestrategie und Performance

Die durchschnittliche Anlagestrategie der Pensionskassen hat sich über die letzten Jahre kaum verändert. Die Tief- und Negativzinsen liessen den Anteil Bargeld (Liquidität) sowie Obligationen etwas zurückgehen, doch hat sich dies seit etwa 2020 stabilisiert. 30 % Aktien (davon knapp ein Drittel Schweizer Aktien), 30 % Obligationen (davon über die Hälfte in Schweizer Franken), 25 % Immobilien (grossmehrheitlich in der Schweiz) sowie rund 10 % alternative Anlagen (u. a. Infrastruktur) und 5 % Liquidität.

Diese Anlagestrategie lässt – je nach Annahmen – eine jährliche Rendite von etwa 2.5 bis 3.5 % erwarten. De facto sprudeln die Erträge seit Jahren meist üppiger. Für 2024 verzeichneten die Kassen im Schnitt eine Rendite von 7.5 %, Mitte November lag sie für 2025 bei knapp 6 %. Ebenso wichtig wie die Rendite: Die Risiken sind diversifiziert und die Wertschwankungsreserven dank der hohen Deckungsgrade gut gefüllt. Sollte es zu einer Finanzmarktkrise kommen, sind die Kassen dafür gewappnet.

Leistungsparameter

Während Pensionskassen die Verzinsung Jahr für Jahr neu festlegen können, haben sie bei anderen Leistungsparametern deutlich weniger Flexibilität. Die Umwandlungssätze wurden über die letzten zehn bis 15 Jahre schrittweise gesenkt, aktuell liegt der umhüllende Satz bei durchschnittlich 5.2 %. Dort dürfte er sich nun auch für die nächsten Jahre stabilisieren. Der technische Zins als wichtige Rechnungsgrösse wurde im selben Zeitraum auf knapp 2 % gesenkt. Auch hier dürfte zumindest für den Moment der Sinkflug zu Ende sein. Einzelne Kassen haben den Satz im Zuge der vorübergehenden Rückkehr der Zinsen in der Schweiz wieder leicht erhöht, insbesondere diejenigen, die bei der Senkung auf Sätze von 1.5 % oder noch tiefer gingen.

Aktuell kommt Bewegung in die Landschaft der Rentenmodelle: Lange Zeit bestand die Wahl bei der Pensionierung lediglich darin, ob eine volle Rente gewählt wird oder ob ein Teil des Altersguthabens oder das gesamte Kapital als Einmalzahlung bezogen wird. Nun können Versicherte beispielsweise die Rente teilweise aufschieben oder die Höhe der Anwartschaften (Witwen-/Witwerrente) wählen. Wie weit dies einem Versichertenbedürfnis entspricht und welche technischen, rechtlichen und steuerlichen Herausforderungen mit solchen Modellen einhergehen, wird sich erst in den nächsten Jahren wirklich zeigen.

Herausforderungen für das System

Auch wenn die 2. Säule zurzeit solide aufgestellt ist, es fehlt nicht an Problemen und ungelösten Fragen. Politisch herrscht seit 20 Jahren ein Reformstau. Die Pensionskassen können dank ihrem Gestaltungsspielraum zwar Wege finden, den gesellschaftlichen und versicherungstechnischen Veränderungen gerecht zu werden (genannt seien hier etwa angepasste Koordinationsabzüge für Teilzeitbeschäftigte, aber auch die Senkung der Umwandlungssätze weit unter die gesetzliche Vorgabe von 6.8 %). Der Verständlichkeit des Systems und dem Vertrauen der Bevölkerung in die 2. Säule hilft dies aber nicht. Angesichts der zunehmenden Komplexität der Aufgaben, die die Stiftungsräte zu meistern haben, ist auch die Miliztauglichkeit des Systems – und damit die Sozialpartnerschaft als Basis der beruflichen Vorsorge – in Frage gestellt. Doch hilft es, und hier schliesst sich der Bogen, dem Vertrauen in die 2. Säule wie auch der Motivation der Stiftungsräte, wenn die einzelnen Kassen stark unterwegs sind und gute Leistungen gewähren können.

Vorsorge im internationalen Vergleich

Reformbedürftiger Fels

Die Schweiz hält seit 2021 konstant den 11. Platz, obwohl die Zahl der bewerteten Länder in dieser Zeit von 43 auf 52 gestiegen ist. Das zeigt eine stabile, überdurchschnittliche Bewertung – aber auch, dass andere Länder dynamischer reformieren.

Die Schweiz belegt im Mercer CFA Institute Global Pension Index 2025¹ den 11. Platz von 52 Ländern und gehört damit weiterhin zur oberen Liga der globalen Altersvorsorgesysteme. In den drei bewerteten Kategorien – Angemessenheit, Nachhaltigkeit und Integrität – schneidet das Schweizer System durchweg überdurchschnittlich ab (siehe erste Grafik). Besonders die Integrität, also die Qualität der Regulierung, Governance und Kommunikation, erreicht mit 81.6 Punkten einen Spitzenwert. Die Entwicklung der letzten fünf Jahre zeigt in der unteren Grafik, dass die Schweiz zwar stabil, aber nicht dynamisch genug ist, um in die absolute Weltspitze vorzustoßen.

Positive Entwicklungen seit 2021

In der Kategorie Nachhaltigkeit konnte die Schweiz ihre Bewertung von 71.3 (2021) auf 72.9 (2025) steigern. Dies ist ein Zeichen dafür, dass langfristige Finanzierungsmechanismen verbessert wurden – etwa durch eine stärkere Kapitaldeckung und die Diskussion über flexiblere Renteneintrittsmodelle. Auch die Angemessenheit der Leistungen, also die Fähigkeit des Systems, den Lebensstandard im Alter zu sichern, stieg leicht von 64.6 auf 66.3 Punkte.

Herausforderungen und Rückschritte

Trotz dieser Fortschritte bleibt die Schweiz in der Kategorie Angemessenheit hinter Ländern wie Frankreich (85.2) oder Deutschland (81) zurück. Ein wesentlicher Grund dafür ist die konservative Anlagepolitik vieler Schweizer Pensionskassen. Laut Mercer verfolgen diese oft traditionelle Strategien mit Fokus auf Schweizer Anleihen und Immobilien. Diese konservative Ausrichtung führt zu geringeren Renditen und verpassten Chancen in einem zunehmend dynamischen globalen Markt. Zudem wurde die BVG-Reform im September 2024 von der Bevölkerung abgelehnt. Die Reform hätte unter anderem den Umwandlungssatz gesenkt und die Absicherung von Geringverdienenden verbessert. Die Ablehnung zeigt, dass Reformen zwar notwendig, aber politisch schwer durchsetzbar sind – insbesondere wenn sie als Leistungskürzungen wahrgenommen werden.

Reformbedarf: Was muss sich ändern?

Um im internationalen Vergleich weiter aufzusteigen, müsste die Schweiz gemäss Mercer vor allem in drei Bereichen ansetzen:

Angemessenheit verbessern

- Erhöhung der Mindestleistungen im BVG durch Anhebung des Mindestumwandlungssatzes oder Einführung von Mindestpensionen;
- Anpassung des Koordinationsabzugs durch Reduktion oder Abschaffung zur besseren Absicherung von Teilzeit- und Mehrfachbeschäftigten;
- Förderung flexibler Rentenmodelle durch Einführung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand und Anreiz für längeres Arbeiten;
- Stärkung der 3. Säule durch Schaffung von steuerlichen Anreizen für tiefe und mittlere Einkommen und automatische Einschreibung mit Opt-out-Option.²

Anlagepolitik modernisieren

- Verbesserung der Diversifikation bei Pensionskassen durch die Erhöhung des Anteils an internationalen Aktien, Infrastruktur und ESG-konformen Anlagen;
- Professionalisierung der Governance durch Stärkung der Aufsicht, Definition von klaren Standards für Risikomanagement und Transparenz;
- Förderung von Lebenszyklusmodellen durch altersabhängige Anlagestrategien zur Optimierung von Risiko und Rendite.

Transparenz und Integrität stärken

- Finanzausbildung stärken durch Integration von Vorsorgethemen in die schulische und berufliche Bildung;
- Aufbau einer digitalen Vorsorgeplattform für eine zentrale Übersicht über alle drei Säulen für Versicherte;
- Partizipation der Versicherten durch klare Kommunikation über Leistungen, Risiken und Renditen und Ausbau der Mitbestimmung bei Reformprozessen.



Sandro Quinz

Geschäftsführer Personalvorsorgestiftung Visana

² Bei einer Opt-in-Option muss man selber aktiv werden, um in der 3. Säule zu sparen. Die Opt-out-Option sieht als Standard vor, dass alle automatisch eine 3. Säule haben und dass man sich abmelden kann.

¹ Mercer CFA Institute Global Pension Index 2025, Mercer, Oktober 2025.



Die Schweiz hat das Potenzial, in diese Spitzengruppe aufzusteigen – doch dafür braucht es Mut zur Reform und eine breite gesellschaftliche Debatte über die Zukunft der Altersvorsorge.

Reformoptionen mit gesellschaftlicher Akzeptanz

Die publizierte Studie von Deloitte³ bestätigt die Aussagen des Mercer CFA Institute Global Pension Index 2025. Beide Studien schlagen folgende Reformrichtungen vor, die sowohl volkswirtschaftlich sinnvoll als auch mehrheitsfähig sein könnten:

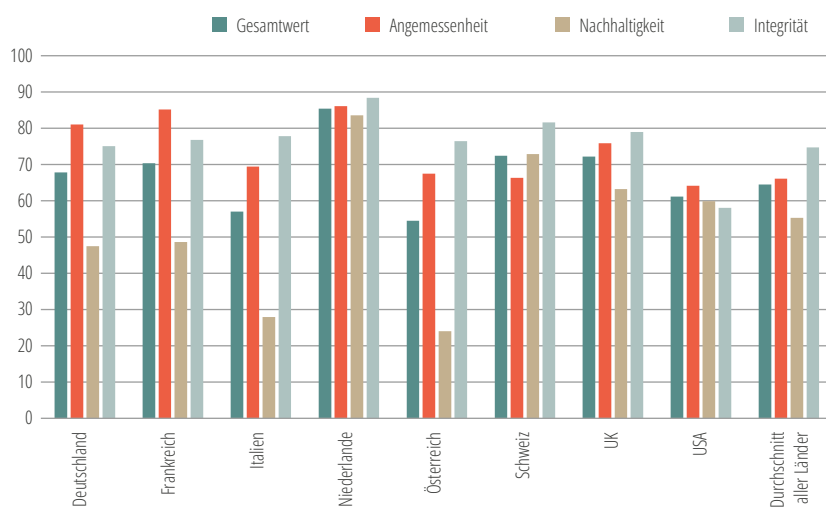
- Temporäre Erhöhung der Bundesbeiträge zur AHV: Diese Massnahme könnte das AHV-Defizit kurzfristig stabilisieren und langfristig Kapitalerträge generieren;
- Stärkere Kapitaldeckung in allen drei Säulen: Eine Verdoppelung des AHV-Fonds und höhere Einzahlungen in die 2. und 3. Säule würden die Finanzierung langfristig sichern;
- Flexibilisierung des Renteneintrittsalters: Ein Opt-in-Modell würde es ermöglichen, freiwillig länger zu arbeiten und so die Finanzlage der Vorsorge zu verbessern;
- Stärkung der Erwerbsbeteiligung: Durch die Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen, älteren Arbeitnehmenden sowie Migranten im Arbeitsmarkt steigt die Zahl und Dauer der aktiven Beitragszahler, was einen positiven Einfluss auf die alternde Gesellschaft mit steigendem Rentenbedarf hat.

Internationale Perspektive

Im Vergleich zu den Top-Ländern wie den Niederlanden (85.4), Island, Dänemark oder Singapur zeigt sich, dass diese Systeme durch starke Leistungen, solide Regulierung und hohe Nachhaltigkeit überzeugen (siehe auch Tabelle). Die Schweiz hat das Potenzial, in diese Spitzengruppe aufzusteigen – doch dafür braucht es Mut zur Reform und eine breite gesellschaftliche Debatte über die Zukunft der Altersvorsorge.

Ländervergleich 2025

Die Schweiz zeigt besonders starke Werte bei Nachhaltigkeit und Integrität, was sie im internationalen Vergleich gut positioniert.



Bewertete Faktoren

Die Top-Länder (Niederlande 85.4, Island 84, Dänemark 82.3 und Singapur 81 Punkte) weisen im Speziellen die folgenden gemeinsame Stärken auf:

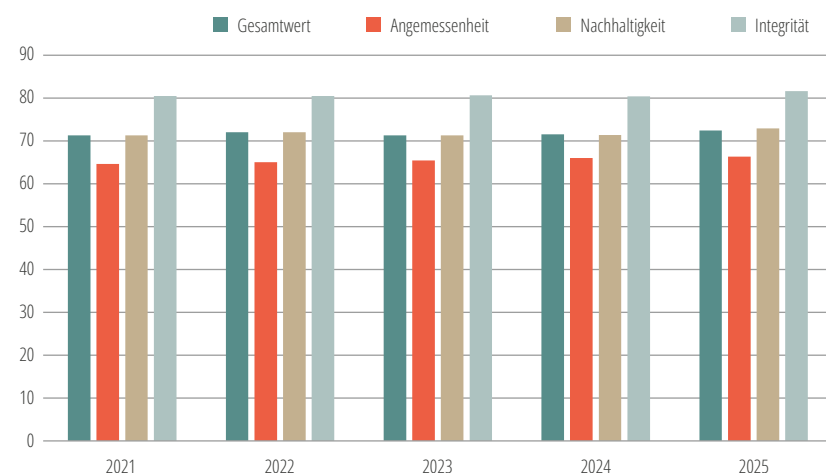
Erfolgsfaktor

Obligatorische Beiträge
Kapitalgedeckte Systeme
Professionelle Anlagepolitik, Diversifikation, ESG-Integration, Lebenszyklusmodelle, Transparente Governance
Flexibles Rentenalter

Wirkung auf das Vorsorgesystem

Breite Abdeckung und stabile Finanzierung
Langfristige Nachhaltigkeit und höhere Renditen
Vertrauen, Kontrolle und klare Kommunikation
Höhere Erwerbsbeteiligung älterer Menschen

Entwicklung Schweizer Vorsorgesystem



³ «Alternde Schweiz: Drei wirksame Reformen für die Drei-Säulen-Altersvorsorge», Deloitte AG, August 2025.

ECHT JETZT?

von Svenja Schmidt | Dr. oec. HSG



Oder welche spielerischen Möglichkeiten die Pensionskassen Ihnen für Winterabende bieten

Wenn die Kürbis-Fratze im Vorgarten sich in ein schimmelgraues Pilzmantelchen hüllt und selbst der Dorf-Beiz partout keine neue Variation von Kürbissuppe mehr einfällt, dann sind wir endgültig in der tristen Zeit des Jahres angelangt. Jetzt sind die Abende lang, und Abwechslung ist ebenso rar wie Sonnenlicht. «Leg deinen Schatten auf die Sonnenuhren», würde Rilke wimmern.

Allerdings würde Rilke auch wehklagen: «Wer jetzt allein ist, wird es lange bleiben, wird wachen, lesen, lange Briefe schreiben». Und da fällt mir dann tatsächlich doch etwas sehr viel Besseres ein: Pensionskassen-Bingo! Kennen Sie nicht? Die wohl aufregendste Spieleerfindung seit Stadt-Land-Fluss – kennen Sie nicht? Echt jetzt? Dann kommt hier eine Rilke-reimfreie Spielanleitung für Sie:

1. Schicken Sie Ihren Freundinnen und Freunden eine Einladung zum gemütlichen Spieleabend.
2. Kreieren Sie Bingo-Boards aus je fünf Zeilen und fünf Spalten.
3. Notieren Sie in diesen Boards jeweils 25 Begriffe aus der Welt der beruflichen Vorsorge, die Ihnen im Rückblick auf dieses oder auch im Ausblick auf nächstes Jahr einfallen. Mir käme rückblickend beispielsweise «Zollhammer» in den Sinn, im Ausblick so etwas wie «Unberechenbarkeit».
4. Sollte Ihr Einfallsreichtum bereits winterwettergetrübt sein, so bedienen Sie sich bei den Pensionskassen-Evergreens wie «Digitalisierung», «Stabilität» oder «Regulation», erfahrungsgemäss funktionieren die gleichermassen für Rück- wie auch Ausblick.
5. Laden Sie sich die Geschäftsberichte aller Pensionskassen herunter, die Ihnen spontan einfallen. (Und kommen Sie nicht mit Konsolidierung und Marktkonzentration, falls Ihr Download mager bleibt; es gibt noch immer über 1300 Pensionskassen in der Schweiz, die Ihnen spontan einfallen könnten! Echt jetzt).
6. Versammeln Sie Ihre spielfreudigen Freundinnen und Freunde am winterlichen Stubentisch und händigen Sie jeder und jedem mindestens ein Bingo-Board aus.
7. Dann wird reihum aus den Geschäftsberichten vorgelesen und zwar jeweils das Vorwort des Präsidenten, seltener der Präsidentin. (Wer mag streut, um den Abend wohlig auszudehnen und um ihm sprachlich

ein wenig Glanz zu verleihen, das eine oder andere Rilke-Gedicht dazwischen).

8. Auf den Bingo-Boards werden sodann die Wörter markiert, die das Marketing dem Präsidenten, der Präsidentin wohlfeil in den Mund gelegt haben dürfte. Wenn etwa rezitiert wird, dass es «ein Jahr der Stabilität und Weitsicht – trotz geopolitischer und wirtschaftlicher Unsicherheiten» war, dann wäre auf dem Board der Evergreen Stabilität zu markieren.
9. Bei einer vollständig markierten Reihe, Spalte oder Diagonale darf die Spielerin oder der Spieler aufspringen und enthusiastisch juchzend «Pensionskasse» oder auch «Bingo» rufen.

Macht Laune? Und wie!

Hat allerdings einen Haken... Die Frist für die Einreichung des Jahresberichts bei der Pensionskassen-Aufsicht läuft bis zu sechs Monate nach Ablauf des Geschäftsjahrs der Pensionskasse. Wenn eine Pensionskasse ihr Geschäftsjahr also, was weithin üblich sein dürfte, per 31. Dezember 2025 abschliesst, ist die Berichterstattung normalerweise bis zum 30. Juni 2026 fällig. Bis dahin ist die Kürbis-Fratze bereits zu Humus zerfallen, Rilke hat all seine Bücher ausgelesen, und die Sonnenuhr tickt längst wieder. Schöne Bescherung. Ob Wikipedia wohl deshalb von «Bullshit-Bingo» spricht?

Wer nun bereits geplant hat, das alljährliche Bleigiessen zu Silvester durch Bullshit-, pardon, Pensionskassen-Bingo zu ersetzen, dem werden die Evergreen-Boards ungetrübtes Vergnügen bescherten. «Nachhaltigkeit», «Verzinsung», «Herausforderung» – die Begrifflichkeiten sind grenzenlos.

Wer hingegen Wert auf ein wenig Chronik und Jahrgangskolorit legt, dem sei geraten, seine Freundinnen und Freunde statt am Stubentisch, auf dem Badhandtuch um sich zu scharen. Wer Reihe, Spalte oder Diagonale vollständig hat, darf zur Freude der übrigen Badi-Gäste «Pensionskasse»-juchzend um den Picknickkorb hüpfen und anschliessend Bingo-brüllend vom Sprungturm hechten.

Na wenn das mal keine guten Aussichten für das Vor-sorgejahr 2026 sind!

PRÄVENTION STATT DEPRESSION:

URSACHENANALYSE ALS PERSPEKTIVE

Ein Interview mit Tomek Labno, Geschäftsführer von Winner/s Edge (Schweiz) AG

In der Mitte von Schwierigkeiten liegen die Chancen – das wusste bereits Albert Einstein. Doch was, wenn Probleme in einer Firma unerkannt bleiben oder gar unter den Teppich gekehrt werden, anstatt als Nährboden für Neues zu fungieren?

In zu vielen Firmen gibt es Mitarbeitende und auch Führungskräfte, die durch psychische Belastungen weniger produktiv oder gar nicht mehr arbeitsfähig sind. Ursachen dafür können ein schlechter Informationsfluss, Überforderung, der Umgang im Team und die generellen Arbeitsbedingungen sein, um nur einige zu erwähnen.

Hinschauen bedeutet, dass eine Veränderung zu folgen hat, denn einmal entdeckt, können die Schwierigkeiten nicht mehr übersehen werden.

Tomek Labno, betrieblicher Mentor und diplomierter Coach bei seiner Firma Winner/s Edge ist nicht nur Experte für Betriebliches Gesundheitsmanagement und Persönlichkeitsentwicklung, sondern geht mit gutem Beispiel voran: hinschauen, analysieren, Lösungen finden und Fortschritte machen.

Diese Strategie lebt er schon sein ganzes Leben. Bereits während seines BWL-Studiums gründete er zwei Firmen und hat sich mit 27 Jahren dem Learning & Development verschrieben. Seine Herzensangelegenheit ist die Prävention von psychischen Erkrankungen, mit dem Ziel, mehr Lebensqualität an den Arbeitsplatz zu bringen. Dies bietet gleich mehrere Vorteile: Für die Mitarbeitenden bedeutet dies eine bessere Gesundheit, mehr Freude am Beruf und eine höhere Motivation. Der Betrieb auf der anderen Seite profitiert von einem zufriedeneren Team, weniger Fluktuation und damit einer höheren Produktivität.

Das Team von Winner/s Edge steht Firmen, die etwas bewirken wollen, aktiv zur Seite. Zusammen mit der Gesundheitsförderung Schweiz wurden vor über 15 Jahren Methoden und Strategien entwickelt, um Absenzen und drohende Langzeitausfälle früh zu erkennen.

Stellen wir einen kleinen Vergleich auf: An unserem Auto wechseln wir die Reifen, wir

bringen es regelmässig zum Service und zum Ölwechsel und leuchtet ein Lämpchen auf dem Armaturenbrett, so begeben wir uns rasch zu einer Garage, um das Problem zu lösen. Wir wollen schliesslich unser Fahrzeug möglichst lange in Betrieb halten, nicht wahr?

Warnsignale bei Menschen sind leider oft erst sehr spät durch Aussenstehende erkennbar und auch für die betroffene Person selbst ist es nicht immer einfach, auf das Bauchgefühl zu hören, sich Schwierigkeiten einzugestehen und dementsprechend zu handeln. Der Körper meldet sich nicht gleich bei den ersten Problemen, sondern kompensiert lange im Verborgenen. Bei intensiver Belastung werden die Signale ab einem gewissen Zeitpunkt immer lauter, bis sie nicht mehr ignoriert werden können. So sind viele Menschen vermeintlich «plötzlich» nicht mehr fähig, den Job auszuführen, obschon es sich schon länger angebahnt hat.

Aus diesem Grund stellen wir Ihnen heute die Psychische Gefährdungsanalyse (ein Teil



des Betrieblichen Gesundheitsmanagements) vor. Hierbei handelt es sich um ein wissenschaftlich belegtes Konzept, um mittels Analyse zum psychischen Wohlbefinden beizutragen. Mit Hilfe eines strukturierten Fragebogens wird es Firmen ermöglicht, Schwachstellen im Betrieb festzustellen, Lösungen auszuarbeiten und den Erfolg der Umsetzung messbar zu machen.



**Prävention anstatt Reaktion:
kleine Änderungen können Grosses
bewirken.**

Um die Situation in einem Betrieb möglichst klar aufzunehmen, erhält die Belegschaft einen Fragekatalog, wobei es individuell auch möglich ist, dass Führungskräfte oder Spezialabteilungen zusätzliche Fragen je nach Einsatzgebiet beantworten.

Eine grosse Firma wird zum Beispiel pro Abteilung analysiert, kleine Abteilungen (oder kleine Betriebe) werden meist thematisch zusammengefasst, um die Anonymität der einzelnen Befragten zu gewährleisten. Jeder soll ehrlich sein Befinden bewerten dürfen, ohne Angst zu haben, dass es zu einem Fingerzeig kommt. Dies ist besonders wichtig, um eine aussagekräftige Analyse zu erhalten.

Unter anderem wird in der Umfrage eruiert, wie das Personal mit den Arbeitsanforderungen einhergeht. Es werden Themen wie Arbeitsorganisation, Mehrbelastung durch Absenzen, Arbeitsumfeld, Über- oder auch Unterforderung und Monotonie behandelt. Die Fragebögen werden bei Winner/s Edge streng vertraulich ausgewertet – lediglich die zusammengefassten und anonymisierten Ergebnisse werden den Führungskräften anhand eines Ampelsystems vorgelegt. So erhält die Firma nicht nur eine Gesamtübersicht, sondern auch die Ergebnisse der einzelnen Abteilungen. Positive wie auch negative Auffälligkeiten werden farblich eingestuft und sind klar erkennbar.

**Welche Ursachen für Probleme
treten sehr häufig auf?**

- Arbeitszeiten, ständige Erreichbarkeit und Real-Time-Erwartungen
- Angst bezüglich der geopolitischen Situation (Wirtschaft/Politik)

- Fehlendes BGM-Fachwissen
- Zeitdruck und zu grosses Arbeitsaufkommen
- Verzögerungen und Abhängigkeit von Dritten
- Fehlende Rückmeldung, Anerkennung & Wertschätzung

Ein Beispiel einer solchen Auswertung finden Sie hier: proparis.ch/bgm

Ziel der Auswertung ist in erster Linie das Bewusstmachen und Aufklären von Schwierigkeiten, um dann gezielte Massnahmen zu erarbeiten. Auf der einen Seite ist es wichtig, die problematischen Bereiche dringend zu verbessern. Nicht zu vergessen ist es, auch die grünen und somit geschätzten Bereiche zu würdigen und weiterhin zu festigen. Für jede Abteilung oder Befragtengruppe wird ein spezifischer und einfacher Massnahmenplan erstellt, woran alle gemeinsam arbeiten. Falls nötig, gibt es auch individuelle Auswertungen, Prozessanpassungen oder gezielte Einzel-Coachings.

Für Tomek Labno ist es unerlässlich, Probleme nachhaltig anzugehen. Doch nicht alle sehen das so wie er. Etwas zu wissen, aber nichts dagegen zu tun oder gar zu verneinen, ist in unserer Gesellschaft zu einem grossen (verschwiegenen) Thema geworden.

Viele Firmen haben Angst vor bisher versteckten Problemen und scheuen den daraus resultierenden Aufwand. Zu viele bereits bestehenden Herausforderungen im Arbeitsalltag treiben sie dazu, eine Analyse aufzuschieben, anstatt darin eine Chance zu sehen.

**Der grösste Motivator ist die Wahrnehmung
der positiven Veränderung.**

Durch eine gute Unternehmenskultur wird ein Anreiz geschaffen, dass sich die Mitarbeitenden am angenehmen Arbeitsklima, den Prozessen und damit auch dem Erfolg der Firma aktiv beteiligen.



**Kernbotschaften
auf einen Blick**

- **Prävention ist das A&O:** durch ein Betriebliches Gesundheitsmanagement Probleme früh erkennen, handeln und rechtzeitig gemeinsam neue Wege einschlagen.
- **Positives zelebrieren & fördern:** Fokus auf die Aspekte, die gut laufen und diese stärken.
- **Ursachenbehebung anstelle von Symptombehandlung:** Probleme an der Wurzel packen und lösen.
- **Unternehmenskultur verbessern:** aktives Vorleben des gewünschten Verhaltens durch die Führungskräfte. Das motiviert die Mitarbeitenden und steigert die Produktivität.

Mehr erfahren Sie unter:
winners-edge.ch



Und wie geht es nach einer Analyse-Auswertung weiter?

Im Idealfall empfiehlt es sich, nach 6–12 Monaten eine erneute Umfrage zu lancieren, um die positiven Entwicklungen sichtbar zu machen. Dies setzt eine Offenheit gegenüber Veränderungen voraus. Und auch nach einiger Zeit ist es wichtig dranzubleiben: Die Gefahr, in alte Muster zurückzurutschen oder Dinge zu vernachlässigen, ist gross.

Ziel von Winner/s Edge ist es, sich schlussendlich überflüssig zu machen: sie geben den Klienten (Firmen oder Einzelpersonen) alle nötigen Tools

mit, damit sie ihren Weg allein meistern können. Bei Bedarf bieten sie auch immer eine helfende Hand zur Stabilisierung oder zur Nachjustierung.

Pflicht oder Segen?

Noch nie war das Wissen über die physische und psychische Gesundheit so gross wie heute. Trotzdem ist eine betriebliche Psychische Gefährdungsanalyse in der Schweiz (im Gegensatz zu Deutschland) gesetzlich nicht vorgeschrieben. Bei uns gibt es lediglich den Art. 6 im Arbeitsrecht, welcher oft sehr schwammig interpretiert wird. Dieser besagt, dass die Gesundheit der Mitarbeitenden zu schützen ist. Hierunter fällt auch die psychische Gesundheit.

Tomek Labno sähe es als grossen Gewinn für die ganze Belegschaft, wenn es in mehr Firmen BGM-Konzepte gäbe. Die Gesundheit des Personals, das Arbeitsklima und auch die gesteigerte Produktivität tragen massgebend zum Erfolg einer Firma bei.

Autorin:
Petra Angela Imhof,
Kommunikation & Marketing

Interessiert Sie das Thema?

Spannende Informationen über BGM, Absenzen, persönliche Coachings und weitere Erkenntnisse, wie die Auswirkungen von Langzeit-Stress auf Psyche und Körper, finden Sie auf unserer Webseite: proparis.ch/bgm

Gute Nachrichten für unsere Partner:

Auf das individuell angepasste Angebot von Winner/s Edge erhalten unsere proparis-Partner Sonderkonditionen.

proparis Über 60 Jahre: SICHER WIE DIE SCHWEIZ
Vorsorge Gewerbe Schweiz
Prévoyance arts et métiers Suisse
Previdenza arti e mestieri Svizzera

KMUconnect Forum von focus 50plus.

KMUconnect 2026: Neue Eventplattform von focus50plus unter dem Motto «Die Power von 50plus - unverzichtbar für die KMU-Zukunft»

Kleine und mittelgrosse Unternehmen stehen angesichts des Arbeits- und Fachkräftemangels unter Druck. Um konkurrenzfähig und umsatzstark zu bleiben, braucht es neue Wege in der Personalentwicklung. Antworten liefert **KMUconnect**, der neuen Eventplattform von **focus50plus**:

Am 19. März 2026 steht im Tanzwerk eins0eins in Zürich die Erfahrung im Fokus. Gemeinsam mit Unternehmen zeigt focus50plus, wie ältere Mitarbeitende gezielt neue Chancen erhalten und welchen konkreten Mehrwert sie für KMU schaffen.

Die Keynote-Rede liefert Impulse über die Arbeitswelt der Zukunft, das Panel diskutiert spannende Perspektiven mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik. Ein **World Café** – moderiert von Expertinnen und Experten führender Fachhochschulen – bietet die Gelegenheit für interaktive Diskussionen mit anderen KMU.

**Donnerstag,
19. März 2026
Tanzwerk101
Zürich**

**Jetzt mehr erfahren
und anmelden:**
www.kmu-connect.ch

News

ESG-Reporting

Pensionskassen erhalten ein gutes Zeugnis

Die Schweizer Vorsorgeeinrichtungen haben ihre Berichterstattung über nachhaltige Anlagen innert Jahresfrist nochmals deutlich verbessert. Damit hat sich der überarbeitete ESG-Reporting Standard des Schweizerischen Pensionskassenverbands ASIP weiter etabliert. PwC Schweiz hat zum zweiten Mal untersucht, wie weit nachhaltiges Anlagen in der beruflichen Vorsorge verbreitet ist. Gegenüber dem Vorjahr haben in der Marktstudie 2025 deutlich mehr Vorsorgeeinrichtungen, die den «ESG-Reporting Standard für Pensionskassen» des ASIP anwenden, die vollständigen Kennzahlen präsentiert.

Kapitalbezug

Wachsende Bedeutung individueller Beratung bei der Vorsorge

Die Mehrheit der Bevölkerung möchte künftig aktiv über den Bezug und die Anlage ihres Vorsorgekapitals aus der Pensionskasse entscheiden, wie aus einer Studie der Hochschule Luzern (HSLU) zum Thema Anlagen und Vorsorgen hervorgeht. Fast zwei Drittel der Personen, die noch nicht pensioniert sind, planen, ihre Pensionskassengelder teilweise oder vollständig in Kapitalform zu beziehen. Damit steigt der Beratungsbedarf deutlich. Drei von vier Befragten wünschen sich eine persönliche Pensionierungsberatung. Des Weiteren zeigt die Studie, dass die Säule 3a als Einstieg ins Anlegen und Vorsorgen dient. Die Einfachheit und starke Verbreitung fördern den Zugang zum Anlegen und ermöglichen einen langfristigen Vermögensaufbau. Drei von vier Personen in der Schweiz verfügen über eine Säule 3a.

Pensionierung

Neurentner setzen vermehrt auf Kapitalbezüge

Im Jahr 2024 ging die Zahl der Bezüger einer neuen Rente aus der 2. Säule im Vergleich zu den Vorjahren erneut zurück. Die Zahl der Beziehenden neuer Kapitalleistungen nahm hingegen weiter zu. Von den Personen, die 2024 eine neue Leistung einer Pensionskasse bezogen, beanspruchten 45 % ausschliesslich eine Kapitalleistung, 36 % ausschliesslich eine Rente und 19 % eine Kombination aus Rente und Kapital. 2024 bezogen 41 276 Personen erstmals eine Altersrente aus der beruflichen Vorsorge. Frauen erhielten einen medianen monatlichen Betrag von 1227 Franken, Männer von 2042 Franken. Im selben Jahr nahmen 71 856 Beziehende eine Kapitalleistung aus der 2. Säule in Anspruch. Dies sind einige Ergebnisse der Statistik zur Alterssicherung des Bundesamts für Statistik (BFS).

AHV

Der Bundesrat legt die Leitlinien zur Reform AHV2030 fest

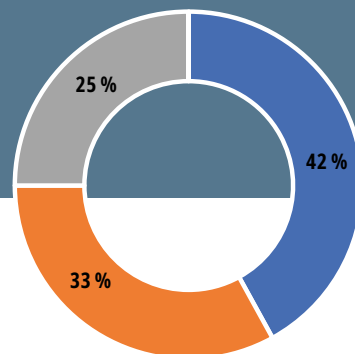
Der Bundesrat will die finanzielle Lage der AHV für den Zeitraum 2030 bis 2040 langfristig stabilisieren und die Versicherung an die gesellschaftliche Entwicklung anpassen. Er hat die Leitlinien zur Reform AHV2030 festgelegt und das Eidgenössische Departement des Innern (EDI) beauftragt, bis im Frühjahr 2026 einen Vorentwurf vorzulegen. Der Bundesrat hat Massnahmen definiert, um das System fairer auszugestalten und Beschäftigte länger im Erwerbsleben zu halten. Zudem hat er Stossrichtungen zur finanziellen Konsolidierung der AHV formuliert. Diese sind abhängig von den Entscheiden des Parlaments zur Finanzierung der 13. AHV-Altersrente. Eine Erhöhung des Referenzalters ist nicht vorgesehen.

FRAGE DES MONATS

Mehrfachbeschäftigte

Verbesserungsmassnahmen sofort umsetzen

Der Bund schlägt zur Verbesserung der Vorsorge von Mehrfachbeschäftigten ein Bündel von Massnahmen vor: Eintrittsschwelle und Koordinationsabzug sollen gesenkt werden, zudem soll nicht mehr unterschieden werden zwischen Haupt- und Nebenerwerb. 42 % der Umfrageteilnehmer finden dieses Paket sinnvoll, man solle dies sofort umsetzen. 33 % meinen, man sollte am besten jedes Arbeitsverhältnis ab dem 1. Franken im BVG versichern. Ein Viertel der Befragten halten das Massnahmenpaket für unnötig, da alles schon freiwillig möglich sei.



- Sinnvoll, überfällig – sofort umsetzen!
- Am besten jedes Arbeitsverhältnis ab dem 1. Franken im BVG versichern.
- Unnötig – alles schon freiwillig möglich.

Nehmen Sie an der neuen Frage des Monats teil:

Welches ist Ihr grösster Wunsch fürs Vorsorgejahr 2026?

ABSTIMMEN >

News

Goldrausch, Bargeldbeben und andere Milliardenmomente

Der Goldpreis ist dieses Jahr weit steiler gestiegen als erwartet. The Economist schreibt, die Hausse sei weder durch Rezessionsangst noch durch massive Zentralbankkäufe getrieben worden. Auch die These einer globalen Entdollarisierung trägt laut dem Magazin nicht: Weder langfristige US-Renditen noch der Dollar selbst zeigen entsprechende Signale im bisherigen Jahresverlauf. Am überzeugendsten wirke daher ein anderer Erklärungsansatz: spekulative Kapitalströme, vor allem durch Hedgefonds und ETF. Was als moderater Aufstockungstrend begann, hat sich laut Economist zu einem klassischen **Momentum-Trade** verdichtet – und je länger der anhält, desto schmerzhafter könnte seine Umkehr werden.

Weniger glänzend, aber umso lauter war das Echo aus Zürich: Der Weihnachtsmarkt im Hauptbahnhof wollte laut K-Tipp tatsächlich ein **Bargeldverbot** durchsetzen – inklusive Bussen von 500 Franken. Nach massivem Protest wurde die Regel wieder gekippt. Entscheidend war der emotionale Kern des Themas: Für viele ist Bargeld nicht bloss Zahlungsmittel, sondern Selbstbestimmung. Diverse Medienberichte zeigten auch, wie Händler realen Umsatzverlust befürchteten und Besucher ältere Menschen ausgeschlossen sahen.

Apropos Empörung: Alex Karp, Chef der umstrittenen US-Softwarefirma **Palantir**, legte in einem Interview mit Yahoo Finance

nach, wie Quartz berichtete. Dort wettete er gegen Analysten, Politiker und Journalisten, die angeblich den «einfachen Amerikaner» am Reichtum gehindert hätten, indem sie Palantir schlechtredeten. Während Karp selbst Milliarden schwer ist, feiert er Retail-Anleger als wahre Visionäre. Das ist mehr als Selbstinszenierung: Es zeigt, wie Tech-Bewertungen inzwischen zum Kulturkampf geworden sind.



Dann das diskreteste Milliardenbeben des Jahres: Laut finanzen.net musste die Familie des verstorbenen Unternehmers Heinz Hermann Thiele fast **4 Mrd. Euro Erbschaftsteuer** zahlen – Rekord in Deutschland. Die Frist zur Gründung einer Stiftung verstrich, weil sich Familie und Testamentsvollstrecker nicht einigen konnten. Ein seltener Moment,

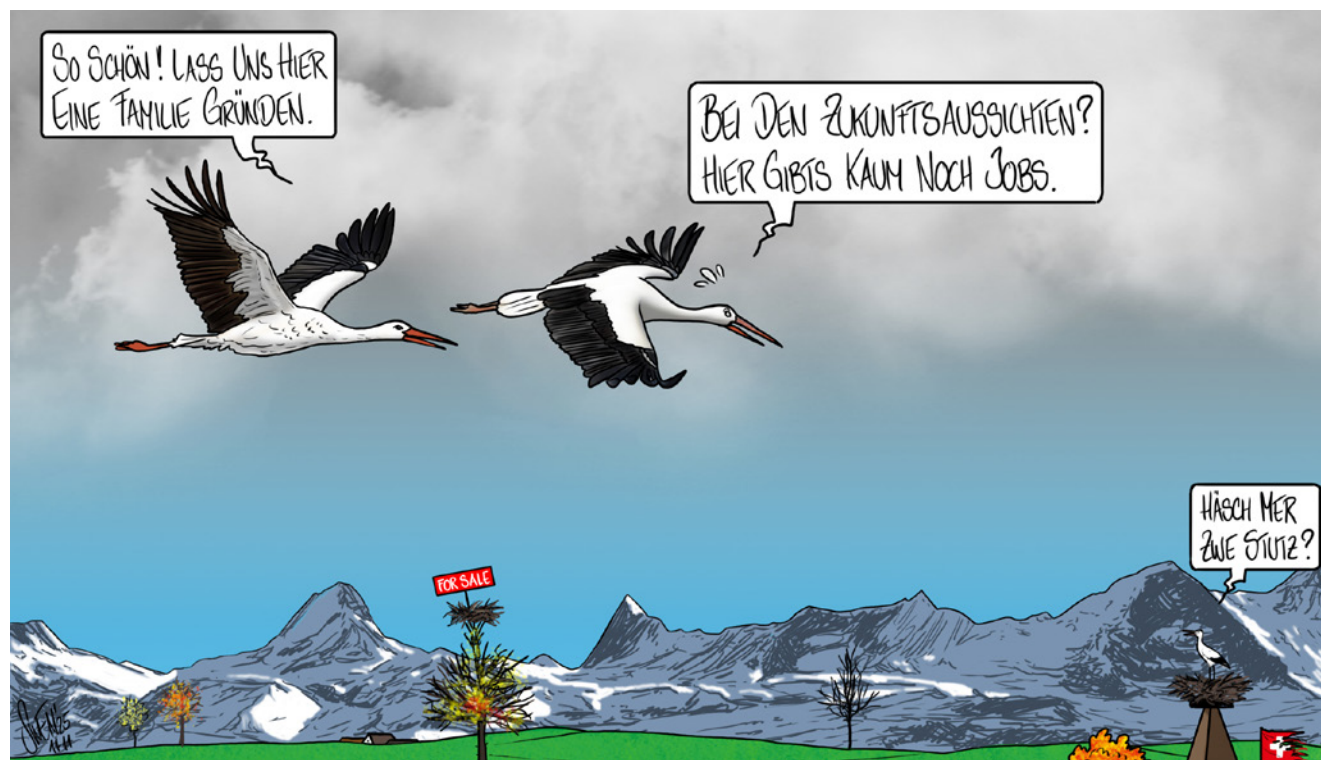
in dem das Steuerrecht nicht Schlupflöcher, sondern tatsächlich Umverteilung produzierte.

Zum Schluss ein Blick auf eine stille, aber brisante Verschiebung im Arbeitsmarkt: Wie die NZZ berichtet, steigt die Zahl **arbeitsloser Akademiker**, während Lehrgänger bessere Chancen haben. Besonders hart trifft es IT-Fachkräfte; laut der Statistik des Bunds hat sich ihre Arbeitslosigkeit in nur drei Jahren verdoppelt. KI frisst sich offenkundig schneller durch die Büroberufe, als die Hochschulen umstellen können.

Während viele Hochschulabsolventen also Mühe haben, überhaupt im Arbeitsmarkt anzukommen, zeigt eine neue **McKinsey-Studie**, dass an der Spitze ganz andere Qualitäten gefragt sind. Die erfolgreichsten CEO im Fortune-500-Universum eint laut Fortune: ein radikal ausgeprägter Lern- und Neugiermodus. Sie sind nicht die Allwissenden, sondern jene, die am schnellsten dazulernen, unbequeme Wahrheiten auf den Tisch legen und Strukturen schaffen, die sie selbst vor Betriebsblindheit schützen. In einer Welt, in der 30 % der CEO die ersten drei Jahre nicht überstehen, wird Anpassungsfähigkeit zum härtesten Erfolgsfaktor.

News

Karikatur des Monats



Mindestzinssatz

Weiterhin bei 1.25 %

Der Mindestzinssatz in der beruflichen Vorsorge bleibt auch im kommenden Jahr bei 1.25 %. Dies hat der Bundesrat beschlossen. Auch die Eidgenössische Kommission für berufliche Vorsorge und die konsultierten Sozialpartner haben sich mehrheitlich für einen Satz von 1.25 % ausgesprochen.

International

Vergleich von Rentensystemen weltweit

Der Mercer CFA Institute Global Pension Index analysiert 52 Altersvorsorgesysteme. Bewertet werden die Systeme anhand von über 50 Indikatoren in den Bereichen Angemessenheit, Nachhaltigkeit und Integrität. Im Jahr 2025 erreichten die Niederlande, Island, Dänemark, Singapur und Israel die beste Note A. Der Schweizer Indexwert stieg leicht von 71.5 im Jahr 2024 auf 72.4 im Jahr 2025 (Note B).

Performance

Pensionskassen erzielen im Oktober positive Performance

Die Schweizer Pensionskassen haben auch im Oktober eine positive Performance erzielt. Zu verdanken ist dies laut der UBS vor allem den gut laufenden Aktien. Im Oktober belief sich die durchschnittliche Performance der Vorsorgeeinrichtungen im UBS-Sample auf 1.2 %. Die Spanne bei den einzelnen Pensionskassen reichte dabei von 0.1 bis 2.8 %.

Demografie

Geburtenhäufigkeit so niedrig wie noch nie

Die durchschnittliche Kinderzahl pro Frau erreichte in der Schweiz im Jahr 2024 mit 1.3 ihren niedrigsten Stand seit Beginn der Aufzeichnungen, teilt das Bundesamt für Statistik (BFS) mit. In den letzten Jahren sind vor allem die Geburten von dritten Kindern zurückgegangen. Der Kinderwunsch ist ebenfalls rückläufig, wobei das Modell mit zwei Kindern für viele junge Menschen nach wie vor das Ideal darstellt.

NEU

Das digitale BVG-Update

Live-Webinar

Mittwoch, 6. Mai 2026

Mittwoch, 25. November 2026

Stiftungsräte sind in einem Milizamt tätig. Die Anforderungen und die Agenda der hauptberuflichen Tätigkeit können die notwendige Weiterbildung erschweren. Dieses Weiterbildungsformat kommt dieser Herausforderung entgegen: Durch die digitale Durchführung erübrigt sich eine Anreise. Wer nicht live dabei sein kann, kann das Format zudem während zweier Monate nach der Durchführung schauen. Mit dem BVG-Update lässt sich somit das eigene BVG-Wissen zeitlich und örtlich unabhängig auffrischen.

Zum Einstieg ein Überblick über aktuelle regulatorische und politische Entwicklung in der 2. Säule. Danach diskutieren Fachpersonen ausgewählte Themen der Aktiv- und Passivseite. Abgerundet wird das Format durch eine spezifische thematische Vertiefung sowie ein Q&A mit allen Speakern, wobei die Teilnehmenden des Webinars ihre Fragen einbringen können.

Referentinnen Mittwoch, 6. Mai 2026

Lukas Müller-Brunner, Direktor ASIP

Bettina von Lindeiner, Partnerin, c-alm

Daniel Küng, Anlageteam LUPK

Roman Senti, Leiter IT und Mitglied der Geschäftsleitung, AEIS

Referenten Mittwoch, 25. November 2026

Lukas Müller-Brunner, Direktor ASIP

Marco Jost, Partner, PPCmetrics

Fabio Camillo, Geschäftsführer LUPK



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

Ort
Webinar:
vps.epas-Lernplattform

Zeit
13.30 – 16.30 Uhr

Kosten und Anmeldung
unter vps.epas.ch

Auskünfte
Team Academy
Laetitia Beaud
+41 (0)41 317 07 61
academy@vps.epas.ch

Partner

ASIP