Fachschule für Personalvorsorge AG, Thun

Diplomausbildung Eidg. dipl. Pensionskassenleiter/in

Koordinationsabzug: Ist-Situation versus geplante Anpassung

Die Natur gibt alle Güter allen Menschen gemeinsam: Denn Gott hat alle Dinge geschaffen, damit der Genuss für alle gemeinschaftlich sei. Die Natur hat also das Recht der Gemeinschaft erzeugt, und es ist nur die ungerechte Anmassung (usurpatio), die das Eigentumsrecht erzeugte.

Ambrosius, Bischof von Mailand gegen Ende des 4. Jahrhunderts

Verfasser: Roman Cavelti Feldblumenstrasse 19 8048 Zürich Betreuer: Othmar Simeon Berghaldenstrasse 17 8330 Pfäffikon

Zürich, 1. Juli 2021

Inhaltsverzeichnis

Al	bbildungs- und Tabellenverzeichnis	[
St	ruktur	. II
	Ehrenwörtliche Erklärung	. III
	Vorwort	. III
1.	Einleitung	1
2.	Die Vorschläge in der Übersicht	3
3.	Analyse Koordinationsabzug	4
	3.1 Entwicklung Koordinationsabzug 2008 - 2019	4
	3.2 Koordinationsabzug – Ist-Situation per Ende 2019	5
4.	Gesellschaftliche Veränderungen	7
	4.1 Nettorotationsquote	7
	4.2 Teilzeiterwerbstätigkeit	8
	4.3 Erwerbstätige mit mehreren Anstellungen	11
	4.4 Einpersonenhaushalt	12
5.	Expertenmeinung	13
	Weshalb wurde bezüglich dieses offensichtlichen Themas bis heute nichts Konkretes nternommen?	14
7.	Simulationen / Vergleich Vorschläge	15
	7.1 Simulation Teilzeiterwerbstätigkeit Maria	15
	7.1.1 Altersleistungen	
	7.1.2 Invalidenleistungen	
	7.2 Simulation Variante «Auszeit» und mehr Elternzeit Maria	
	7.2.2 Invalidenrente Variante «Auszeit» und Elternzeit	
	7.3 Simulation Studium / Mehrfachanstellungen Angela	
	7.3.1 Altersrente	
	7.4 Simulation Einpersonenhaushalt Anita	
	7.4.1 Altersrente	
	7.4.2 Invalidenrente	31
	7.5 Beurteilung der Botschaft des Bundesrats und des Vorschlags des ASIP durch den Autor	32
8.	Grundsätzliche Überlegungen / Stossrichtungen Streichung Koordinationsabzug	<i>3</i> 3
	8.1 Variante 1	34
	8.2 Variante 2	37
	8.3 Variante 3	40
	8.4 Beurteilung der Varianten	43
۵	Eazit	15

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Übersicht der Vorschläge, eigene Grafik	3
Abbildung 2: Entwicklung Koordinationsabzug 2008 - 2019, eigene Grafik	4
Abbildung 3: Koordinationsabzug nach Verwaltungsform, eigene Grafik	
Abbildung 4: Umsetzung Koordinationsabzug 2019, eigene Grafik	6
Abbildung 5: Koordinationsabzug BVG vs. Anpassung Beschäftigungsgrad, eigene Grafik	6
Abbildung 6: Nettorotationsquote nach Altersgruppe, eigene Grafik	7
Abbildung 7: Entwicklung Teilzeitarbeit 2008 - 2019, eigene Grafik	9
Abbildung 8: Entwicklung Teilzeitarbeit 2008 - 2020 Männer und Frauen, eigene Grafik	10
Abbildung 9: Entwicklung mehrerer Arbeitsstellen, Grafik SEKA	11
Abbildung 10: Renten zwei Arbeitspensen 50 %, eigene Grafik	12
Abbildung 11: Haushaltstypen in der Schweiz, eigene Grafik	13
Abbildung 12: Zeitstrahl, eigene Grafik	16
Abbildung 13: Auswertung Vergleiche, eigene Grafik	16
Abbildung 14: Altersguthaben versus Rentenzahlungen, eigene Grafik	18
Abbildung 15: Invalidenrenten Ist versus Vorschläge, eigene Grafik	19
Abbildung 16: Auswertung Vergleiche, eigene Grafik	20
Abbildung 17: Invalidenrente Ist versus Vorschläge – unbezahlter Urlaub, eigene Grafik	21
Abbildung 18: Zeitstrahl, eigene Grafik	23
Abbildung 19: Rentensimulation bei Studium und Mehrfachanstellungen, eigene Grafik	24
Abbildung 20: Altersguthaben versus Rentenzahlungen, eigene Grafik	24
Abbildung 21: Invalidenrente Studium und Mehrfachanstellung, eigene Grafik	25
Abbildung 22: Zeitstrahl Anita Tomaschett, eigene Grafik	26
Abbildung 23: versicherte Löhne im Vergleich, eigene Grafik	27
Abbildung 24: Beiträge im Vergleich, eigene Grafik	28
Abbildung 25: Altersrente Ist vs. Vorschläge – Anita, eigene Grafik	29
Abbildung 26: Altersguthaben versus Rentenzahlung, eigene Grafik	
Abbildung 27: Invalidenrente Einpersonenhaushalt, eigene Grafik	31
Abbildung 28: versicherter Lohn Botschaft vs. ohne Koordinationsabzug, eigene Grafik	
Abbildung 29: Variante 1 - Anita, eigene Grafik	34
Abbildung 30: Variante 1 – Maria, eigene Grafik	35
Abbildung 31: Variante 1 - Altersguthaben versus Rentenzahlung, eigene Grafik	36
Abbildung 32: Variante 1 - Erhobene Sparbeiträge, eigene Grafik	36
Abbildung 33: Variante 2 - Anita, eigene Grafik	37
Abbildung 34: Variante 2 - Maria, eigene Grafik	38
Abbildung 35: Variante 2 - Altersguthaben versus Rentenzahlung, eigene Grafik	38
Abbildung 36: Variante 2 - Erhobene Sparbeiträge, eigene Grafik	39
Abbildung 37: Variante 3 - Anita, eigene Grafik	40
Abbildung 38: Variante 3 - Maria, eigene Grafik	
Abbildung 39: Variante 3 - Altersguthaben versus Rentenzahlungen, eigene Grafik	41
Abbildung 40: Variante 3 - Erhobene Sparbeiträge, eigene Grafik	42

Struktur

Ehrenwörtliche Erklärung

Ich versichere hiermit ehrenwörtlich, dass ich meine vorliegende Diplomarbeit selbständig verfasst habe und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel und Quellen zu deren Erstellung benutzt habe. Die Arbeit wurde vorher nicht in einem anderen Prüfungsverfahren eingereicht und die eingereichte schriftliche Version entspricht derjenigen auf meinem elektronischen Speichermedium. Wörtlich oder dem Sinn nach aus anderen Werken bzw. Quellen entnommene Stellen sind unter Angabe der Quelle kenntlich und im Quellenverzeichnis erfasst.

Vorwort

In meiner Tätigkeit als Geschäftsführer von mehreren Pensionskassen bin ich wiederholt mit dem Thema «Senkung des Umwandlungssatzes» und den möglichen Abfederungsmassnahmen, welche eine ungewollte, überproportionale Senkung der Altersleistung mit sich ziehen, konfrontiert. Dabei werden die gängigen Massnahmen wie die Erhöhung der Sparbeiträge und die Tätigung individueller Einlagen für versicherte Personen, welche ein gewisses Alter überschritten haben, aufgenommen. Diesen Überlegungen liegt immer die Zielsetzung zugrunde, den versicherten Personen eine ähnliche Rentenleistung wie vor der Senkung des Umwandlungssatzes gewährleisten zu können. Bei der Senkung des Umwandlungssatzes muss das Reglement entsprechend überarbeitet werden. Die Überarbeitung des Reglements bietet eine gute Gelegenheit, dieses auch für Teilzeitmitarbeitende attraktiver zu gestalten und individuelle Arbeitszeitmodelle zu berücksichtigen. Bei all diesen Varianten wird jedoch oft eine Massnahme ausser Acht gelassen: die Senkung bzw. der Wegfall des Koordinationsabzugs. Mit der Senkung bzw. dem Wegfallen des Koordinationsabzugs wird der versicherte Lohn erhöht und somit auch die Beiträge, welche dem Altersguthaben der versicherten Personen gutgeschrieben werden.

Bis vor Kurzem war die Pensionskasse eine «graue Maus». Erst in den letzten Jahren hat man die Bedeutung einer attraktiven Pensionskassenregelung als ein Instrument zur gezielten Gewinnung und langfristigem Halten von qualifizierten Mitarbeitenden erkannt. In diese Überlegungen fliessen jedoch selten Gedanken bezüglich der Anpassungen rund um den Koordinationsabzug ein. Leidtragend bei der stiefmütterlichen Behandlung dieses Themas sind insbesondere Erwerbstätige mit kleinem Verdienst und somit in erster Linie Frauen. Diese arbeiten öfters als Männer in einem Tieflohnsegment, sind häufiger von Lohnungleichheit betroffen oder aufgrund familiärer Gegebenheiten in einem Teilzeitpensum angestellt. Bei der Überarbeitung der Reglemente müssen ebenfalls die gesellschaftliche Entwicklung und die Tendenz auf dem Arbeitsmarkt mitberücksichtigt werden. Im Gegensatz zur Generation meines Vaters (Jahrgang 1956) sind die heutigen Arbeitnehmenden oft in Teilzeitpensen – manchmal auch bei mehreren Arbeitgebern – angestellt. Zudem steigt die Tendenz, neben dem Teilzeitpensum zusammen mit Gleichgesinnten ein Start-up-Unternehmen zu gründen und zu entwickeln. Diese Personen haben eines gemeinsam: Mit der Eintrittsschwelle sowie der Ausgestaltung des Koordinationsabzugs werden sie in der Pensionskasse gar nicht oder nur mit einem sehr kleinen Teil ihres Lohns versichert. Ich bin davon überzeugt, dass eine Anpassung oder Abschaffung des Koordinationsabzugs von jeder Pensionskasse geprüft werden muss. Auch wenn aus allfälligen Anpassungen eine Erhöhung der Beiträge für den Arbeitgeber sowie die Mitarbeitenden resultiert, werden Arbeitnehmer mit tiefen Löhnen und Mitarbeitende mit einem Teilzeitpensum bessergestellt.

Diese Mehrkosten kommen nicht nur jedem Einzelnen zugute, sondern dem ganzen Sozialversicherungssystem. Denn ein sicheres und ausreichendes Einkommen im Alter hat eine Entlastung anderer Sozialversicherungen, wie zum Beispiel der Ergänzungsleistungen, zur Folge. Immer wieder werden verschiedene Möglichkeiten bezüglich der Reform der Vorsorge diskutiert. Die politische Komponente macht die Lösungsfindung nicht einfacher. In meiner Diplomarbeit befasse ich mich mit der Thematik rund um den Koordinationsabzug und der Ist-Situation bezüglich der Ausgestaltung des Koordinationsabzugs sowie der geplanten Anpassung und dem alternativen Vorschlag des ASIP. Die anderen Aspekte der geplanten Revision werden bewusst ausgeklammert und sind nicht Bestandteil meiner Arbeit. Ich referenziere auf die BVG-Kennzahlen des Jahres 2020. Diese bildeten für den Bundesrat die Basis für die Verabschiedung der Botschaft an das Parlament. Die BVG-Kennzahlen, welche ab 2021 zur Anwendung kommen, wurden nicht berücksichtigt. In den Berechnungsbeispielen sind die Rentenzuschläge, welche bei der Botschaft des Bundesrats enthalten sind, nicht berücksichtigt. Aufgrund der aktuellen politischen Entwicklungen betreffend das Rentenalter der Frauen wurde in den Simulationen bei der Botschaft des Bundesrats ebenfalls das Rentenalter 65 sowie der Umwandlungssatz von 6.0 % angewendet.

Die vorliegende Arbeit wurde unter der fachlichen Leitung von Othmar Simeon, Experte Stiftungsaufsicht BVS Zürich, erstellt, wofür ich ihm an dieser Stelle recht herzlich danke. Weiter möchte ich es nicht unterlassen, meiner Frau und meiner Familie zu danken, welche mich durch die Schaffung von optimalen Rahmenbedingungen während meiner Recherche- und Erfassungsarbeit unterstützt haben.

1. Einleitung

Das Vorsorgesystem der Schweiz beruht auf dem 3-Säulen-Prinzip. Die erste Säule soll eine existenzsichernde Grundrente gewährleisten. Mit der zusätzlichen Rente aus der zweiten Säule soll der gewohnte Lebensstandard gesichert werden. Der Koordinationsabzug wurde eingeführt, damit die Pensionskasse nur auf Lohnanteilen Beiträge erhebt, welche nicht bereits durch die 1. Säule abgedeckt sind¹.

Der Koordinationsabzug wurde mit dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenenund Invalidenvorsorge am 1. Januar 1985 in Kraft gesetzt und betrug damals CHF 16'560. Dies entsprach der einfachen AHV-Altersrente². Am 1. Januar 2005 trat die erste BVG-Revision in Kraft. Dabei wurde beschlossen, dass der Umwandlungssatz von ursprünglich 7.2 % über den Zeitraum von 10 Jahren auf 6,8 % gesenkt werden soll. Um die Senkung des Umwandlungssatzes aufzufangen und die Renten nicht übermässig senken zu müssen, wurde der Koordinationsabzug auf 7/8 der maximalen AHV-Altersrente gesenkt³.

Am 19. Juni 1996 reichte Rudolf Rechsteiner (Nationalrat Basel-Stadt, SP) die Motion⁴ zur Abschaffung des Koordinationsabzugs ein. Darin beantragte er, dass der BVG-versicherte Lohn mit dem AHV-Lohn bis zum gesetzlichen Maximum gleichzusetzen ist. Begründet wurde die Motion zur Abschaffung des Koordinationsabzugs mit dem Argument, dass viele Erwerbstätige mit kleinen und mittleren Einkommen keinen oder nur einen unterproportional niedrigen Pensionsanspruch in der 2. Säule erwerben. Ebenfalls sei der Koordinationsabzug ursprünglich für das Leistungsprimat geschaffen worden, in welchem das Vorsorgeziel ein Prozentsatz des früheren Lohns sei. Das Leistungsprimat wird von immer weniger Pensionskassen angewendet. Im Jahr 2018 waren lediglich 3 % der versicherten Personen einer Pensionskasse angeschlossen, welche das Leistungsprimat noch anwendete⁵. Im Jahr 2023 wechselt eine der letzten grossen Vorsorgeeinrichtungen, die Migros-Pensionskasse mit 51'076 Aktivversicherten, Stand 31. Dezember 2020, ebenfalls ins Beitragsprimat.

Der Bundesrat legte in seiner Stellungnahme vom 23. September 1996 dar, dass beim Wegfall des Koordinationsabzugs vor allem die mittleren Einkommen von einer starken Leistungssteigerung profitieren, sie jedoch ebenfalls mit einer gleichzeitigen Kostensteigerung konfrontiert werden würden. Zudem wurde eine spezielle Regelung für Versicherte mit niedrigen Einkommen geprüft. Aufgrund der hohen Kostenfolge für die Versicherten durch die Spar- und Risikobeiträge lehnten jedoch sowohl Rudolf Rechsteiner als auch der Bundesrat diese Variante ab.

In der Vorlage zur Reform der Altersvorsorge, welche am 24. September 2017 vom Volk abgelehnt wurde⁶, sollte als eine Massnahme für den Erhalt des Rentenniveaus der Koordinationsabzug gesenkt werden. Die Vorlage sah neben der Senkung auch eine Flexibilisierung des Koordinationsabzugs vor. Er sollte 40 % des Jahreslohns, jedoch mindestens die minimale AHV-Rente und höchstens ¾ der

¹ https://www.swisslife.ch/de/private/blog/koordinationsabzug.html

² https://www.bvs-zh.ch/assets/dokumente/vorsorge_formulare_und_merkblaetter/masszahlen_bvg_1985-2017.pdf

³ http://www.ozp.ch/cgi-bin/dokumente/BVG-Rev_Stand_Nov_2004.pdf

⁴ https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=19963311

https://www.swisscanto.com/media/pub/1_vorsorgen/pub-107-pks-2020-ergebnisse-deu.pdf

⁶ https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/ahv/reformenrevisionen/altersvorsorge2020/vorlage.html

maximalen AHV-Rente, betragen. Gemäss den Berechnungen des BSV ⁷ sollten die Mehrbeiträge durch die Neuberechnung des Koordinationsabzugs sowie die Anpassung der Altersgutschriften CHF 120 Mio. betragen.

Am 25. November 2020 hat der Bundesrat die Botschaft für die BVG-Reform 2021 verabschiedet und ans Parlament überwiesen. Der Bundesrat hält fest, dass das Leistungsniveau der obligatorischen beruflichen Vorsorge insgesamt gleich gehalten und für tiefere Einkommen sogar verbessert wird. Von diesen Leistungsverbesserungen würden insbesondere viele Frauen profitieren. Der Alternativvorschlag, welcher vom ASIP, dem Schweizerischen Pensionskassenverband, präsentiert wurde⁸, erfüllt nach Ansicht des Bundesrats eines der Hauptziele der Reform nicht, nämlich die Sicherung des Rentenniveaus⁹.

Am 5. Februar 2021 ist die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit SGK-N auf die BVG-Reform, welche vom Bundesrat vorgelegt wurde, eingetreten¹⁰. In der Medienmitteilung hält die SGK-N fest, dass das Pensionskassensystem mit der gestiegenen Lebenserwartung, der veränderten Lebens- bzw. Laufbahn in der Arbeitswelt und den anhaltenden tiefen Zinssätzen überarbeitet und modernisiert werden soll. Die Kommission führte eine breite Anhörung bei den Kantonen, Sozialpartnern, Verbänden unterschiedlicher Branchen, Frauenorganisationen sowie Experten durch. Die Verwaltung wurde von der Kommission beauftragt, umfangreiche Vertiefungsabklärungen durchzuführen, mit dem Ziel, solide Entscheidungsgrundlagen zu erarbeiten.

 $^{^{7}\} https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/ahv/reformenrevisionen/altersvorsorge2020/vorlage.html$

⁸ https://www.asip.ch/de/newsroom/medienecke/attachment/7/

⁹ https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/publikationen-und-service/medieninformationen/nsb-anzeigeseite.msg-id-81247.html

¹⁰ https://www.parlament.ch/press-releases/Pages/mm-sgk-n-2021-02-05.aspx?lang=1031

2. Die Vorschläge in der Übersicht

Parameter	BVG aktuell	ASIP / Mittelweg	Bundesrat (Sozialpartner)
Koordinationsabzug	CHF 24'885	60 % des AHV-Lohns Maximal CHF 21'330	CHF 12'443
Eintrittsschwelle BVG	CHF 21'330	CHF 21'330	CHF 21'330
Minimal versicherter Lohn	CHF 3'555	CHF 8'532	CHF 8'532
Maximal versicherter Lohn	CHF 60'435	CHF 63'990	CHF 72'877
Startalter	25	20	25
Schlussalter	64/65	65	64/65
Altersgutschriften	20 - 24	20 - 24 9 % 25 - 34 9 % 35 - 44 12 % 45 - 54 16 % 55 - 65 16 %*	20 - 24
Rentenzuschläge	Keine	Keine	CHF 100 – 200 (15 Jahre)
Umwandlungssatz	6.8 %	6.0 % **	6.0 %

^{*}Im ersten Vorschlag des ASIP betrug die Altersgutschrift 18 %

Bei beiden Vorlagen ist eine Senkung des Koordinationsabzugs sowie die Senkung des Umwandlungssatzes vorgesehen. Um die Senkung des Umwandlungssatzes auffangen und das bestehende Rentenniveau aufrecht erhalten zu können, wird ein höheres Altersguthaben zum Zeitpunkt der Pensionierung benötigt. Durch die Senkung des Koordinationsabzugs werden der versicherte Lohn sowie die Sparbeiträge des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers angehoben¹¹. Der Vorschlag des ASIP sieht vor, dass der Koordinationsabzug 60 % des AHV-Lohns bzw. maximal CHF 21'330 beträgt. Der maximale Koordinationsabzug wird ab einem Jahressalär von CHF 35'550 erhoben. Der versicherte Lohn, welcher bei einem Jahressalär von CHF 35'550 resultiert, beträgt CHF 14'220. Ausgehend vom versicherten Lohn werden die Spar- und Risikobeiträge berechnet.

Im Gegensatz zum Vorschlag des ASIP sieht der Bundesrat einen fixen Koordinationsabzug vor. Sobald der Bruttolohn die Eintrittsschwelle von CHF 21'330 überschreitet, kommt der Koordinationsabzug von CHF 12'443 zur Anwendung. Bei einem Jahressalär von CHF 35'550 beträgt der versicherte Lohn CHF 23'107. Die Differenz zum Vorschlag des ASIP beträgt somit CHF 8'887.

Bei beiden Vorschlägen wird die Ansicht vertreten, dass die Senkung des Koordinationsabzugs aufgrund des sich stark verändernden Arbeitsumfeldes mit der Zunahme von Teilzeitarbeit und Arbeitnehmenden, welche gleichzeitig in unterschiedlichen Arbeitsverhältnissen stehen, sinnvoll ist. Gleichzeitig werden Personen, welche in Tieflohnsektoren tätig sind, bessergestellt. Bei beiden Vorschlägen wird zusätzlich ausdrücklich erwähnt, dass diese Anpassungen insbesondere auch die Vorsorgesituation der teilzeitarbeitenden Frauen verbessern. 12/13

^{**} Der Umwandlungssatz betrug im ursprünglichen Vorschlag 5.8 % und wurde auf 6 % erhöht Abbildung 1: Übersicht der Vorschläge, eigene Grafik

¹¹ Vgl. https://www.asip.ch/de/newsroom/medienecke/attachment/167

¹² https://www.asip.ch/de/newsroom/medienecke/attachment/7/

¹³ https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/bv/reformen-und-revisionen.html

3. Analyse Koordinationsabzug

Die nachfolgenden Analysen basieren auf den Auswertungen der jährlichen Swisscanto-Pensionskassenstudien. Insgesamt wurden in den ausgewerteten Jahren durchschnittlich 346 Pensionskassen analysiert.

3.1 Entwicklung Koordinationsabzug 2008 - 2019

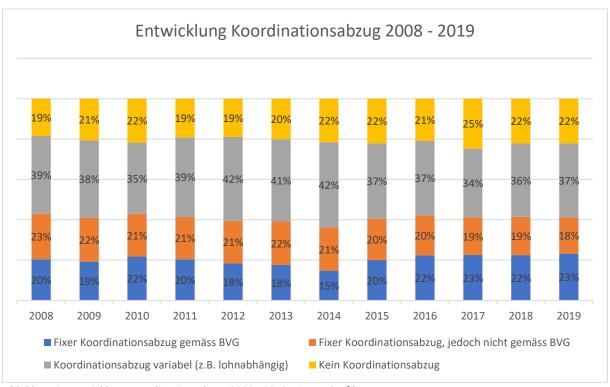


Abbildung 2: Entwicklung Koordinationsabzug 2008 - 2019, eigene Grafik

Die Anwendung des Koordinationsabzugs hat sich in den Jahren 2008 bis 2019 kaum verändert. Dies ist erstaunlich, da der Koordinationsabzug aus einer Zeit stammt, als das klassische Familienmodell, bei welchem sich die Frau um den Haushalt kümmerte und der Mann einer 100-prozentigen Arbeitstätigkeit nachging, Gültigkeit hatte.

Aus der obigen Grafik lässt sich gleichzeitig Folgendes ableiten bzw. interpretieren: Wurde einmal die Thematik "Koordinationsabzug" verhandelt, ein Entschluss gefasst und das Reglement entsprechend abgeändert, blieb man anschliessend beim gewählten Modell und es gab kaum weitere Anpassungen.

Wie bereits ausgeführt, wurde der Koordinationsabzug ursprünglich eingeführt, um zu verhindern, dass Beiträge durch die Pensionskasse abgezogen werden, welche bereits in der 1. Säule versichert sind. Dieses Modell konnte im Jahr 1985 als sinnvoll erachtet werden, da es vor allem für Arbeitnehmende, welche in einem vollen Arbeitsverhältnis beschäftigt waren, konzipiert wurde. Die Laufbahn eines Arbeitnehmenden fand grösstenteils in der gleichen Unternehmung statt. Ebenfalls ist man davon ausgegangen, dass Arbeitnehmende in einem Tieflohnsegment durch die 1. Säule ausreichend versichert sind und eine zusätzliche Versicherung in der 2. Säule die bereits bescheidenen Einkommen zusätzlich belasten würde. Ob der Sinn des Koordinationsabzugs im Jahr 1985 anlässlich der Einführung der obligatorischen beruflichen Vorsorge in der breiten Bevölkerung bekannt war, kann nicht mehr festgestellt werden, der Autor hegt jedoch Zweifel.

3.2 Koordinationsabzug – Ist-Situation per Ende 2019

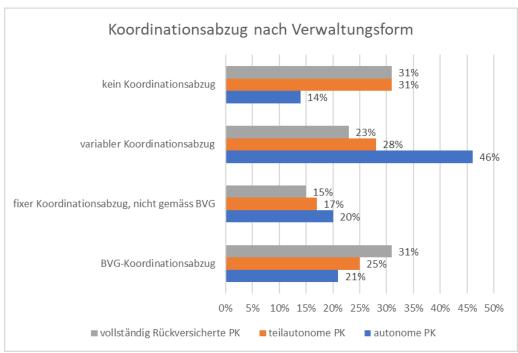


Abbildung 3: Koordinationsabzug nach Verwaltungsform, eigene Grafik

464 Pensionskassen mit unterschiedlichen Verwaltungsformen haben sich in der Pensionskassenstudie 2020 (Werte per Ende 2019) unter anderem auch zur Handhabung des Koordinationsabzugs geäussert. Mit 239 – somit rund der Hälfte – waren darunter autonome Pensionskassen vertreten. Grossmehrheitlich führen Grossunternehmen eine eigene autonome Pensionskasse und tragen somit die Risiken Tod und Invalidität selber. 46 % der autonomen Pensionskassen wenden einen variablen Koordinationsabzug an. In der Praxis bedeutet dies beispielsweise, dass die Höhe des Koordinationsabzugs 20 % des Bruttolohns beträgt oder aber der Koordinationsabzug dem jeweiligen Beschäftigungsgrad angepasst wird. 21 % der autonomen Pensionskassen wenden den Koordinationsabzug gemäss BVG an. 20 % wenden einen fixen Koordinationsabzug an, jedoch unterschiedlich zur Höhe, welche das BVG vorsieht. 14 % der autonomen Pensionskassen wenden keinen Koordinationsabzug an.

Bei den 212 teilautonomen Pensionskassen, welche die Risiken Tod und Invalidität an eine Versicherungsgesellschaft (Rückversicherung) übertragen, kann man deutliche Unterschiede konstatieren. 31 % verzichten auf einen Koordinationsabzug und versichern somit den vollen Bruttolohn. Einen variablen Koordinationsabzug wenden 28 % der befragten teilautonomen Kassen an. Der Koordinationsabzug gemäss BVG wird von 25 % der teilautonomen Pensionskassen appliziert. Bei 17 %, also einem kleinen Teil der teilautonomen Pensionskassen, wird ein fixer Koordinationsabzug verwendet, welcher jedoch nicht der Höhe des Koordinationsabzugs gemäss BVG entspricht.

Die kleinste Teilnehmerzahl betrifft mit 13 vollständig rückversicherte Pensionskassen. Diese wälzen die Risiken Tod, Invalidität und Alter auf Rückversicherer ab. Davon wenden 31 % entweder keinen Koordinationsabzug oder den Koordinationsabzug gemäss BVG an. 23 % der Pensionskassen wenden einen variablen Koordinationsabzug an. Es verbleiben zwei Pensionskassen, welche einen fixen Koordinationsabzug applizieren, der jedoch nicht mit dem Satz gemäss BVG identisch ist.

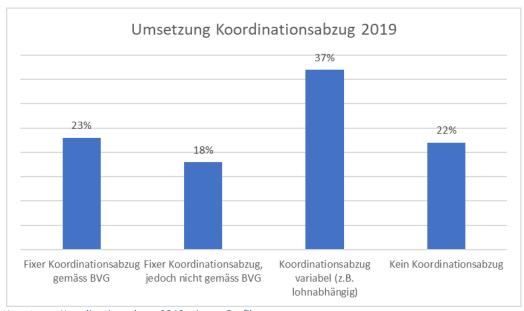


Abbildung 4: Umsetzung Koordinationsabzug 2019, eigene Grafik

Die Umfrage zeigt, dass rund 59 % der Pensionskassen den Koordinationsabzug gemäss BVG nicht mehr anwenden. Für Teilzeitangestellte sowie Personen, welche im Tieflohnumfeld tätig sind, stellt ein variabler Koordinationsabzug eine Verbesserung dar. Rund 22 % der befragten Pensionskassen verzichten vollständig auf einen Koordinationsabzug und gehen damit weiter, als dies selbst die Vorschläge zur Reform der 2. Säule vorsehen. Dieses Modell ohne Koordinationsabzug ist für die oben genannten Personengruppen die beste Lösung, da der vollständige Lohn versichert ist. Bei Rund 23 % der befragten Pensionskassen kommt jedoch immer noch der BVG-Koordinationsabzug zur Anwendung. Es ist davon auszugehen, dass diese Pensionskassen die vorgeschriebenen Minimalleistungen nach Gesetz erbringen. Einen fixen Koordinationsabzug, welcher jedoch nicht identisch mit dem BVG-Obligatorium ist, applizieren 18 % der befragten Pensionskassen.

Anhand des Beispiels von Maria, die wir im Anschluss bei den Simulationen besser kennenlernen werden, kann aufgezeigt werden, welchen Einfluss ein Koordinationsabzug, welcher an den Beschäftigungsgrad angepasst wird, hat. Wir verwenden dabei ein Beispiel, bei welchem Maria keine Lohnunterbrüche aufweist. Verglichen wurde der fixe Koordinationsabzug gemäss BVG (CHF 24'885), welcher von 23 % der Pensionskassen angewendet wird, mit dem Koordinationsabzug gemäss BVG, welcher an das jeweilige Arbeitspensum von Maria angepasst wird.

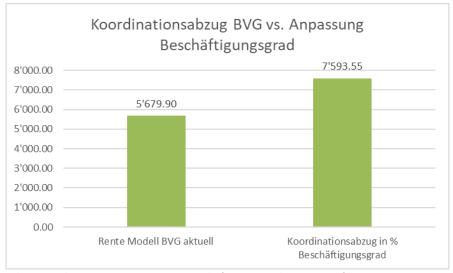


Abbildung 5: Koordinationsabzug BVG vs. Anpassung Beschäftigungsgrad, eigene Grafik

Maria würde bei einem Koordinationsabzug, welcher an ihren Beschäftigungsgrad angepasst wird, eine Rente von CHF 7'593.55 pro Jahr erhalten. Im Vergleich zum BVG resultiert ein um CHF 1'913.65 höherer Betrag pro Jahr. Ein fixer Koordinationsabzug, welcher im Jahr 2019 von 41 % der befragten Pensionskassen angewendet wurde, stellt für Teilzeitmitarbeitende eine Verschlechterung ihrer Rentensituation dar.

Beim Vorschlag des Bundesrats wurde der aktuell gültige Koordinationsabzug halbiert. Dies bedeutet, dass Personen, welche bis zu einem 49 %-igen Pensum arbeitstätig sind, schlechter gestellt werden als bei einem Koordinationsabzug, welcher an das Arbeitspensum angepasst wird. Damit die Teilzeitmitarbeitenden bessergestellt werden, müsste der Vorschlag des Bundesrats dahingehend angepasst werden, dass der maximale Koordinationsabzug von CHF 12'443 prozentual an den Beschäftigungsgrad angepasst wird und nicht als fixer Koordinationsabzug stehen bleibt.

4. Gesellschaftliche Veränderungen

Bei der praktischen, täglichen Arbeit fallen gesellschaftliche Entwicklungen auf. Die nachfolgend vertieft analysierten Faktoren sind gemäss Autor ausschlaggebend, erheben jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

4.1 Nettorotationsquote

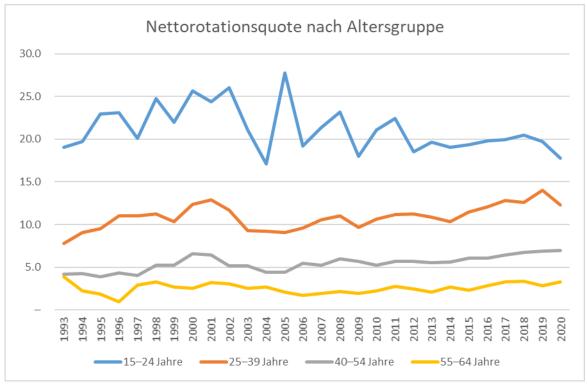


Abbildung 6: Nettorotationsquote nach Altersgruppe, eigene Grafik

Die obige Analyse basiert auf der Auswertung des Bundesamts für Statistik «Berufliche Mobilität: Brutto- und Nettorotationsquote nach verschiedenen Merkmalen, Wechsel innerhalb desselben Unternehmens nicht berücksichtigt» der Zeitperiode von 1993 bis 2020¹⁴.

Dass Stellenwechsel bei der Altersgruppe 15 - 24 Jahre den höchsten Stand aufweisen, ist nachvollziehbar. Bei der Altersgruppe zwischen 25 und 39 Jahren hat sich die Nettorationsquote, von 7.8 % im Jahr 1993 auf 14 % im Jahr 2019, beinahe verdoppelt. Im Alter zwischen 40 und 54 sowie 55 und 64 Jahren ist die Zunahme kleiner, jedoch ist ebenfalls seit dem Jahr 2014 ein kontinuierlicher Anstieg zu konstatieren. Dass im Jahr 2020 der Stellenwechsel abgenommen hat, ist teilweise auf die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie zurückzuführen.

Durch die Zunahme der Jobwechsel und der damit verbundenen Wechsel zwischen den unterschiedlichsten Pensionskassen wird eine erwerbstätige Person – bewusst oder unbewusst – mit den verschiedensten Ausgestaltungen des Koordinationsabzugs konfrontiert. Es ist davon auszugehen, dass die wenigsten Personen verstehen, warum ein Koordinationsabzug bei der Pensionskasse zur Anwendung kommt, geschweige denn, welche Auswirkungen unterschiedliche Koordinationsabzüge auf die Leistungen aus der Pensionskasse haben können. Erschwerend kommt hinzu, dass der Fantasie bei der Ausgestaltung des Koordinationsabzugs keine Grenzen gesetzt sind. Lediglich die Minimalleistungen gemäss BVG müssen eingehalten werden.

Ein konkretes Beispiel einer Definition des Koordinationsabzugs, um diese Aussage zu verdeutlichen:

«Der Koordinationsabzug entspricht 40 % der maximalen AHV-Altersrente, zuzüglich 20 % des Jahreslohnes, höchstens jedoch dem Betrag der maximalen AHV-Altersrente. Bei Teilzeitbeschäftigten wird der Koordinationsabzug nach Massgabe des Beschäftigungsgrades angesetzt» ¹⁵

Der Autor ist davon überzeugt, dass der Grossteil der in der betreffenden Pensionskasse versicherten Mitarbeitenden nicht imstande ist, diese Festlegung und die Auswirkungen des Koordinationsabzugs auf ihre Altersleistungen nachzuvollziehen.

4.2 Teilzeiterwerbstätigkeit

Die untenstehende Analyse basiert auf der Auswertung des Bundesamts für Statistik «Beschäftigungsgrad» in der Zeitperiode von 1991 - 2020¹⁶. Aus dieser Statistik wurden die Jahre 2008 bis 2020 vertieft analysiert.

Ein Wegfall des Koordinationsabzugs wäre das effektivste Mittel, um Teilzeiterwerbstätige in der Pensionskasse besserzustellen, jedoch hat weder der ASIP noch der Bundesrat einen entsprechenden Vorstoss gewagt und eine Lösung ohne Koordinationsabzug präsentiert.

Dies, obwohl gemäss dem Bundesamt für Statistik die Teilzeiterwerbstätigkeit laufend zunimmt. Auf der folgenden Grafik ist ersichtlich, dass die Teilzeiterwerbstätigkeit von 33.2 % im Jahr 2008 auf 37.4 % im Jahr 2019 angestiegen ist. Wie bereits oben beschrieben, wenden im Jahr 2019 rund 41 % der befragten Pensionskassen einen fixen Koordinationsabzug an.

¹⁴ https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbstaetige/berufliche-mobilitaet.assetdetail.16724623.html

¹⁵ Reglementauszug einer anonymen Pensionskasse – dem Autor bekannt

¹⁶ https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/erwerbstaetigkeit/teilzeitarbeit.assetdetail.15844773.html

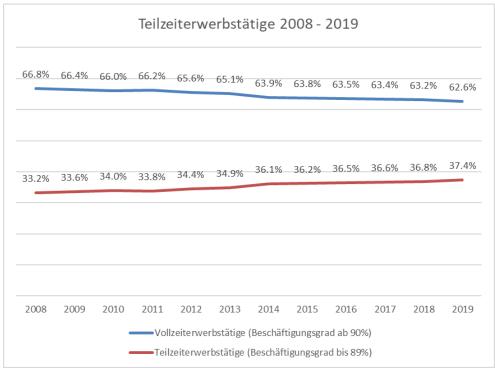


Abbildung 7: Entwicklung Teilzeitarbeit 2008 - 2019, eigene Grafik

In der Botschaft, welche vom Bundesrat verabschiedet wurde, wird unter anderem auch ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sich die Versicherungssituation vor allem für Frauen stark verbessern wird. Es kann daraus geschlossen werden, dass in der Schweiz immer noch die Meinung vorherrscht, die Erziehung sei hauptsächlich Aufgabe der Frau, die keinerlei Erwerbstätigkeit nachgeht, und der Mann solle in einem hundertprozentigen Pensum angestellt sein.

Dass dieses Modell der Vergangenheit angehört, wurde jüngst am 27. September 2020 bestätigt. An diesem Datum haben 60.3 %¹⁷ der Stimmenden einer Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende, bei Mutterschaft und bei Vaterschaft (Erwerbsersatzgesetz, EOG) zugestimmt. Ab Januar 2021 können Väter innerhalb von sechs Monaten nach Geburt des Kindes zwei Wochen bezahlten «Vaterschaftsurlaub» beziehen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollte zukünftig nicht mehr vor allem zulasten der Mutter gehen. Da Frauen auch nach der Geburt des Kindes bzw. der Kinder im Erwerbsleben tätig bleiben möchten, ist einerseits familienergänzende Kinderbetreuung, z. B. in einer Kindertagesstätte, sicherzustellen. Andererseits nimmt der Wunsch nach Flexibilität in der Arbeitswelt für das Vereinbaren von Arbeit, Familie und Freizeit stetig zu, sei dies mit flexiblen Arbeitszeiten, Homeoffice-Möglichkeit oder, wie bereits erwähnt, mit Teilzeitarbeit. Dass nicht nur Frauen einer Teilzeitarbeit nachgehen, wie landläufig allenfalls angenommen, wird in der nächsten Abbildung deutlich aufgezeigt.

-

¹⁷ https://www.bk.admin.ch/ch/d/pore/va/20200927/index.html

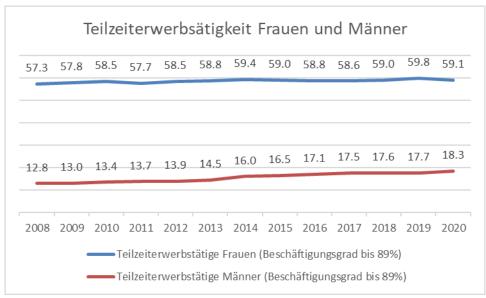


Abbildung 8: Entwicklung Teilzeitarbeit 2008 - 2020 Männer und Frauen, eigene Grafik

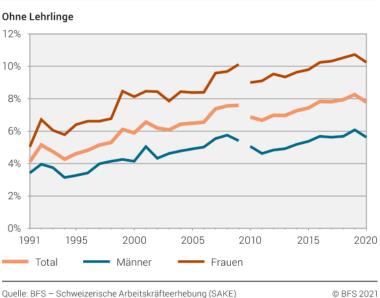
Auf der obigen Grafik ist ersichtlich, dass die Teilzeiterwerbstätigkeit der Frauen in den Jahren 2008 bis 2020 mit 1.8 % nur leicht zugenommen hat. Mit 59.1 % ist der Wert der teilzeitarbeitenden Frauen sehr hoch. Dies ist ein Indiz dafür, dass die Erzielung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie weitgehend noch als Aufgabe der Frau angesehen wird. Die Teilzeiterwerbstätigkeit der Männer ist in der gleichen Zeit um rund 5.5 % gestiegen. Dieser Anstieg ist bemerkenswert, herrscht doch heute weitgehend immer noch die Meinung vor, dass ein Mann mit einem reduzierten Arbeitspensum schlechtere Chancen auf eine erfolgreiche Karriere hat.

Dieser Trend zur Teilzeiterwerbstätigkeit wird voraussichtlich – unter anderem auch durch die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie – weiter anhalten und womöglich an Dynamik gewinnen. Durch die erhöhte Autonomie mit der Intensivierung des Homeoffice und der damit einhergehenden Flexibilisierung der Arbeitszeiten sieht der Autor einen weiteren Anstieg der Teilzeitarbeit als gegeben. Die Besserstellung der Personen, welche in einem Teilzeitpensum tätig sind, ist somit nicht nur im Interesse der erwerbstätigen Frauen, sondern vielmehr im Interesse aller Erwerbstätigen. Da sich die Finanzierung der Alters- und Hinterlassenenversicherung ebenfalls zusehends verschlechtert, würde sich eine höhere Erwerbstätigkeit positiv auf die erste Säule des schweizerischen Sozialversicherungssystems auswirken.

Folgender Punkt sollte zusätzlich bei der Teilzeitarbeit mitberücksichtigt werden: Bei der AHV besteht ab dem 18. Altersjahr und ab einem massgebenden Jahreslohn von CHF 2'301 pro Arbeitgeber eine Beitragspflicht. Auf Verlangen können bei einem massgebenden Lohn bis CHF 2'300 auch AHV-Beiträge abgerechnet werden. Dies steht in einem starken Kontrast zum BVG, bei welchem bei jeder Anstellung die sogenannte Eintrittsschwelle überschritten werden muss, um im BVG versichert zu sein. Falls die Eintrittsschwelle überschritten wird, kommt zudem noch der Koordinationsabzug zum Zuge, welcher vom Bruttolohn abgezogen wird.

4.3 Erwerbstätige mit mehreren Anstellungen

Erwerbstätige mit mehreren Arbeitsstellen



© BFS 2021

Abbildung 9: Entwicklung mehrerer Arbeitsstellen, Grafik SEKA

Gemäss der Abbildung des BFS (Bundesamt für Statistik) – Entwicklung Schweizerische Arbeitskräfteerhebung ¹⁸ – haben die Mehrfachanstellungen zwischen 1991 und 2020 vor allem bei Frauen stark zugenommen. Zudem sollten die aktuellen Entwicklungen mitberücksichtigt werden. So nehmen Neugründungen von Unternehmungen laufend zu. Daraus kann geschlossen werden, dass Arbeitnehmende vermehrt in einem Teilpensum angestellt sind und daneben ihr eigenes Unternehmen gründen und aufbauen. Unter Berücksichtigung dieser Tendenzen erscheint der Koordinationsabzug als ein Relikt aus längst vergangenen Zeiten.

Anhand eines einfachen Beispiels können die Auswirkungen des Koordinationsabzugs bei zwei 50 %-Arbeitspensen simuliert werden. Eine Frau arbeitet bei zwei verschiedenen Detailhändlern jeweils in einem 50 %-Pensum. Vom 20. bis 24. Altersjahr hat sie je Stelle ein Bruttoeinkommen von CHF 24'300. Ab dem 25. Altersjahr beträgt der Bruttolohn pro Arbeitsstelle CHF 24'900.

arbeitszeit/erwerbstaetige/arbeitsbedingungen/mehrfacherwerbstaetigkeit.assetdetail.15724696.html

11

¹⁸ https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-

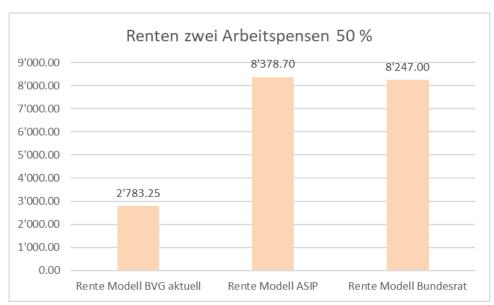


Abbildung 10: Renten zwei Arbeitspensen 50 %, eigene Grafik

Das Ergebnis der Simulation ist nicht überraschend. Unter Berücksichtigung des aktuellen BV-Gesetzes erreicht die Frau bei beiden Anstellungen jeweils die Eintrittsschwelle und ist somit in der Pensionskasse des jeweiligen Arbeitgebers versichert. Aufgrund des Koordinationsabzugs von je CHF 24'885, welcher bei beiden Pensionskassen zur Anwendung kommt, werden die versicherten Löhne in der Pensionskasse, welche für die Beitragserhebung massgebend sind, auf den minimalen versicherten Verdienst von CHF 3'555 reduziert. Aufgrund des doppelten Koordinationsabzugs ist die Vorsorgesituation ungenügend.

Beim Vorschlag des ASIP wird die Vorsorgesituation deutlich verbessert. Durch die Anpassung des Koordinationsabzugs an den Bruttolohn schrumpft der Koordinationsabzug in den ersten fünf Jahren auf einen Betrag von CHF 14'580 pro Pensionskasse. Somit erhöht sich dieser nach der Lohnsteigerung auf lediglich CHF 14'940 pro Arbeitgeber. Die versicherten Löhne in den Pensionskassen sind mit rund CHF 9'720 und CHF 9'960 deutlich höher, als es die aktuelle Gesetzgebung vorsieht. Die Rentensituation wird zusätzlich durch die Beitragserhebung ab dem 20. Altersjahr verbessert.

Der Vorschlag des Bundesrats sieht vor, dass der aktuelle Koordinationsabzug halbiert und somit auf CHF 12'443 gesenkt wird. Bei der Simulation ergäbe dies die höchsten versicherten Löhne von CHF 11'857 und CHF 12'457 pro Arbeitgeber. Die Rente fällt aufgrund der späteren und tieferen Beitragserhebung um CHF 131.70 pro Jahr tiefer aus als beim Vorschlag des ASIP.

4.4 Einpersonenhaushalt

Die folgende Analyse basiert auf der Auswertung des Bundesamts für Statistik «Privathaushalte nach Haushaltstyp» für das Jahr 2019¹⁹.

Mit rund 36 % wohnt der grösste Teil der Schweizer Bevölkerung in einem Einpersonenhaushalt. Rund 27.2 % wohnen als Paar ohne Kinder in einem Haushalt zusammen. Paare mit Kindern sowie Einelternhaushalte machen rund 33.7 % der Umfrage aus. Mit rund 3.1 % wohnen die wenigsten Personen in einem Haushalt, welcher aus mehreren Personen besteht, wie beispielsweise in einer Wohngemeinschaft.

¹⁹ https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/standentwicklung/haushalte.assetdetail.16005650.html

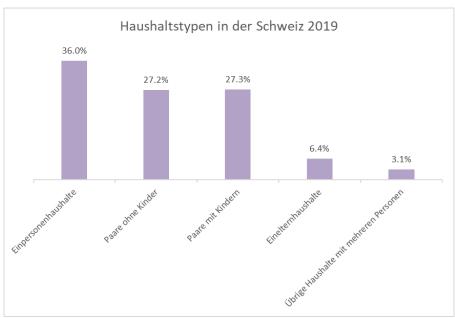


Abbildung 11: Haushaltstypen in der Schweiz, eigene Grafik

Die Einpersonenhaushalte haben seit dem Beginn der Industrialisierung stark zugenommen. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass es wirtschaftlich nicht mehr notwendig ist, dass mehrere Personen in einem Haushalt wohnen. Andererseits heiratet man heute viel später und bringt demzufolge auch später Kinder zur Welt. Zudem entstehen Einpersonenhaushalte beim Ableben eines Partners in der dritten Lebensphase.

Dass bei Einpersonenhaushalten die Pensionskasse ebenfalls ein Thema ist, zeigt der Besuch auf der Website der Interessengemeinschaft «Pro Single Schweiz»²⁰. Die Interessensgemeinschaft fordert eine versicherungstechnische Kompensation für alle Personen, welche keine Hinterlassenenrenten auslösen. Dies würde bedeuten, dass versicherte Personen, welche keine Leistungen bei einem Todesfall in Anspruch nehmen, eine höhere Rente erhalten.

Das aktuelle Gesetz sieht vor, dass die Vorsorgeeinrichtungen in ihren Reglementen Hinterlassenenleistungen für Personen, welche keinen Ehegatten oder Waisen sind, ausbezahlen können. Da dies jedoch kein obligatorischer Artikel ist, kann die Vorsorgeeinrichtung bestimmen, dass beim Tod einer aktiven Person ohne Hinterlassenen das angesparte Kapital in der Pensionskasse verbleibt.

5. Expertenmeinung

Nach einer vertieften Analyse der sich laufend verändernden Rahmenbedingungen wenden wir uns der Meinung der Fachexperten zu.

Das Vorsorgeforum, welches 1989 gegründet wurde und sich zum Ziel gesetzt hat, mit einer aufgeschlossenen Informationspolitik die 2. Säule der Öffentlichkeit zugänglich und verständlich zu machen, hat im Jahr 2020 eine Umfrage zur BVG-Revision durchgeführt²¹. Teilgenommen haben 458 Personen, welche beruflich mit der 2. Säule zu tun haben. Dabei wurden auch Fragen zum Koordinationsabzug gestellt. Ganze 34 % der Fachpersonen – was dem höchsten Wert entspricht – fordern die Abschaffung des Koordinationsabzugs. Bei den vorgeschlagenen Modellen erreicht die

²⁰ https://prosingleschweiz.ch/ueber-uns/

 $^{^{21}\} https://us13.campaign-archive.com/?u=d4f5aefef879db4e00eeb8e43\&id=a08973a186$

Botschaft des Bundesrats mit einer Zustimmung von 33 % den zweiten Platz. Der Lösungsansatz des ASIP belegt bei der Umfrage den dritten Platz (23 %). Lediglich vier Prozent der Fachpersonen sprechen sich für eine dynamische Festlegung des Koordinationsabzugs abhängig vom versicherten Lohn aus. Ein verschwindend kleiner Teil der Befragten hält dagegen eine Anpassung des Koordinationsabzugs für nicht opportun.

Für das Verständnis und die Transparenz für versicherte Personen wäre die Abschaffung des Koordinationsabzugs die einfachste Variante. Analog zur AHV wäre der Bruttolohn versichert und auf dem Vorsorgeausweis wäre auf einen Blick ersichtlich, von welchem Lohn die Beiträge abgezogen werden. Weitergehende Ausführungen für Personen, welche sich nicht für Pensionskassenlösungen interessieren und allenfalls auch im Rahmen ihrer Herkunft nie mit Sozialversicherungsfragen konfrontiert worden sind, würden mit dieser einfachen Regelung wegfallen. Es ist somit nicht verwunderlich, dass diese Variante auf immer grössere Unterstützung stösst.

6. Weshalb wurde bezüglich dieses offensichtlichen Themas bis heute nichts Konkretes unternommen?

Nachdem Rudolf Rechsteiner bereits im Jahr 1996 versucht hat, die Problematik des Koordinationsabzugs anzugehen, wurde mit der 1. BVG-Revision, welche über drei Etappen in Kraft gesetzt worden ist²², eine grosse Chance verpasst, die Auswirkungen des Koordinationsabzugs abzuschwächen.

Dass die Problematik des Koordinationsabzugs für Personen, welche einer Teilzeitarbeit nachgehen oder bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt sind, erkannt wurde, bestätigt folgende Studie.

Am 11. März 2008 veröffentlichte das Bundesamt für Sozialversicherungen BSV den Bericht über die «Prüfung eventueller Lösungen im Hinblick auf eine Verbesserung der Unterstellung von Arbeitnehmenden in atypischen Arbeitsverhältnissen unter die obligatorische berufliche Vorsorge gemäss Art. 2 Abs. 4 erster Satz BVG»²³. In diesem Bericht wird auf die Problematik des Koordinationsabzugs bei Mehrfachanstellungen hingewiesen. Ebenfalls wurde festgehalten, dass die bestehenden Regelungen in der Praxis unzureichend sind.

In den Schlussfolgerungen des Berichts wird darauf verwiesen, dass bei der Erarbeitung der 1. BVG-Revision mehrere Varianten für die Verbesserung von atypischen Beschäftigungsformen und Teilzeitarbeitenden geprüft wurden. Der Bundesrat hatte eine Anpassung der Eintrittsschwelle sowie die Anpassung des Koordinationsabzugs an den Beschäftigungsgrad in die Vernehmlassung geschickt. Die Mehrkosten wurden, je nach gewähltem Modell, auf CHF 80 Mio. beziehungsweise CHF 150 Mio. geschätzt. Deshalb wurden die Anpassungen verworfen und nicht in die Botschaft implementiert.

Der Bundesrat hält nun die Zeit für gekommen, dass eine Anpassung des Koordinationsabzugs mehrheitsfähig ist. Die Kosten, welche noch dazu geführt hatten, dass die oben genannten Lösungen nicht in die erste BVG-Reform einflossen, sind mit grösster Wahrscheinlichkeit nicht kleiner geworden. Oft wird bei der Diskussion der Kosten vergessen, dass nicht nur die Arbeitgeber eine Mehrbelastung erfahren. Die Arbeitnehmer werden ebenfalls zur Kasse gebeten. Die Leistungsverbesserung von Personen, welche darauf angewiesen sind, wird bei der Diskussion leider oft ausser Acht gelassen.

²² https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/bv/reformen-und-revisionen/revision-1-bvg.html

²³ https://www.suisseculture.ch/fileadmin/user_upload/pdf/soziale_Sicherheit/d_bericht-atypische-arbeitsverhaeltnisse-1.pdf

Auch mit dem Vorschlag des ASIP und der Botschaft des Bundesrats werden die Kosten für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer steigen. Die Kosten, welche bisher vor einer Reform abgeschreckt haben, scheinen dieses Mal jedoch eine untergeordnete Rolle zu spielen.

Abschliessend bleibt festzuhalten, dass die Problematik des Koordinationsabzugs sowie die tiefen Leistungen, welche dieser in verschiedenen Erwerbsgruppen versursacht, seit Langem bekannt sind. Viele Pensionskassen haben gemäss der präsentierten Auswertung gehandelt und den Koordinationsabzug tiefer angesetzt, als dies das aktuelle Gesetz vorsieht.

Die Anpassung des Koordinationsabzugs ist überfällig. Nachdem ein neuer Ansatz bezüglich des Koordinationsabzugs nicht isoliert vorgeschlagen wird, besteht jedoch die Gefahr, dass ein überladenes Gesamtpaket wiederum an der Urne scheitern wird.

7. Simulationen / Vergleich Vorschläge

Nach vertiefter Analyse und Beurteilung der Thematik rund um den Koordinationsabzug verlassen wir die Theorie und wenden uns konkreten Beispielen zu. Im Fokus stehen Arbeitnehmende, welche in Arbeitsmodellen tätig sind, die im theoretischen Teil näher beleuchtet worden sind. Verglichen wurden das aktuelle BVG, der Vorschlag des ASIP und die Botschaft des Bundesrats. Näher betrachtet werden neben den Altersleistungen auch die Invalidenleistungen.

7.1 Simulation Teilzeiterwerbstätigkeit Maria

In der Berechnung wurden die Mindestlöhne gemäss Unia²⁴ «Normalarbeitsvertrag für die im Detailhandel Basel-Stadt angestellten Personen», gültig seit 1. Juli 2020, herangezogen. Anpassungen an die Teuerung wurden im Beispiel nicht berücksichtigt.

Um die Vorschläge anhand eines praktischen Beispiels zu simulieren, wurden folgende Annahmen getroffen:

- Maria Müller, geboren am 4. Januar 2001, tritt nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung am 1. Januar 2021, ihre Stelle im Detailhandel in Basel-Stadt an.
- Nach fünf Jahren Berufserfahrung erhält Maria aufgrund des vorhandenen GAV eine Lohnerhöhung.
- Mit 31 Jahren bringt Maria das erste Kind zur Welt. Annahme gemäss dem Bundesamt für Statistik²⁵. Sie arbeitet ab dem 1. Januar 2032 in einem 60 %-Pensum.
- Nach der Niederkunft des zweiten Kindes (Annahme gemäss dem Bundesamt für Statistik), arbeitet Maria ab dem 1. Januar 2035 in einem 50 %-Pensum.
- Am 1. Januar 2038 erhöht Maria ihr Arbeitspensum auf 60 %.
- Mit Erreichen des 18. Lebensjahres des zweiten Kindes erhöht Maria ihr Pensum auf 100 %.
- Maria wird am 31. Januar 2066, im Alter von 65 Jahren, pensioniert (BVG aktuell Alter 64).

²⁴ http://www.gav-service.ch/Contract.aspx?stellaNumber=9047050&versionName=2#LöhneMindestlöhne

²⁵ https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.13187671.html

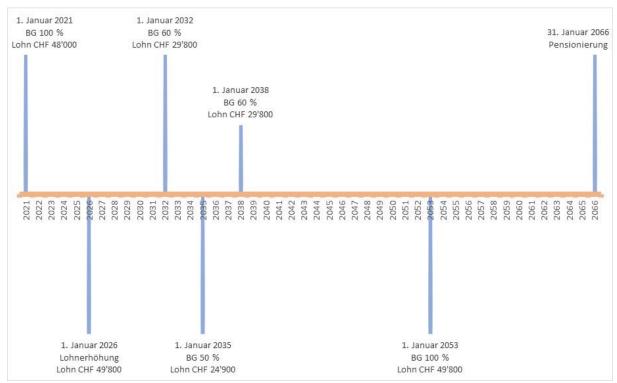


Abbildung 12: Zeitstrahl, eigene Grafik

7.1.1 Altersleistungen

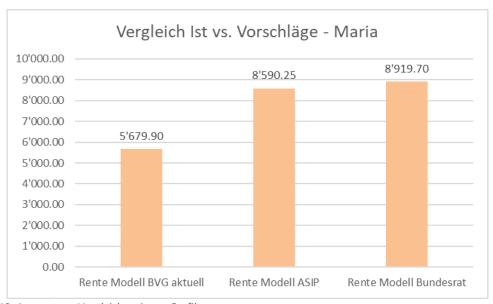


Abbildung 13: Auswertung Vergleiche, eigene Grafik

Das Erfreuliche zuerst: Die Rentensituation wird bei beiden Vorschlägen deutlich verbessert. Die Jahresrente gemäss dem Vorschlag des Bundesrats fällt jedoch pro Jahr um CHF 329.45 höher aus als beim Vorschlag des ASIP. Mit diesen Berechnungen konnte aus Sicht des Autors klar aufgezeigt werden, dass die aktuelle BVG-Lösung dringend eine Überarbeitung benötigt. Im aktuellen BVG werden die neuen Arbeitszeitmodelle nicht berücksichtigt. Die vorgeschlagene Senkung des Umwandlungssatzes ist ebenfalls unabdingbar.

Obwohl beim Vorschlag des ASIP bereits ab dem 20. Altersjahr Sparbeiträge des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers in die Pensionskasse einbezahlt werden und der Sparbeitragssatz in den Altersjahren 35 bis 65 höher ausfällt als in jenem der Botschaft des Bundesrats, resultiert aufgrund

des höheren Koordinationsabzugs eine tiefere jährliche Rente. Anhand dieser Berechnungen kann festgestellt werden, dass die Variante der Botschaft des Bundesrats, den Koordinationsabzug auf CHF 12'443 zu senken, ein wirksames Mittel ist, um Personen im Tieflohnumfeld besser zu versichern.

Mit der Senkung des Koordinationsabzugs wird der versicherte Lohn erhöht. Somit steigen die Sparbeiträge in der Pensionskasse. Für die Arbeitnehmenden bedeutet dies höhere Lohnabzüge und für den Arbeitgeber eine Erhöhung der Lohnkosten. Der Bundesrat berücksichtigt in seiner Botschaft die aktuelle Problematik, wonach ältere Mitarbeitende im Gegensatz zu jungen Mitarbeitenden aufgrund der höheren Pensionskassenbeiträgen unattraktiver sind. Gleichzeitig resultieren jedoch höhere Beitragszahlungen bei Arbeitnehmenden zwischen dem 25. und dem 44. Altersjahr.

Bei der Simulation werden gemäss dem aktuellen BVG Beiträge von total CHF 73'661.63 durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber paritätisch einbezahlt. Beim Vorschlag des ASIP würden diese Beiträge CHF 118'616.50 und bei der Botschaft des Bundesrats CHF 126'312.63 betragen. Zurück zu unserem Beispiel: Der tiefe Lohn von Maria wird durch die vorgeschlagenen Massnahmen zusätzlich noch durch eine höhere Belastung geschmälert. Kann für Maria trotz allem mit diesen beiden Varianten eine verbesserte Situation geschaffen werden?

Die Lebenserwartung von Maria beträgt gemäss dem Bundesamt für Statistik bei einer Pensionierung mit 64 Jahren noch 23.6 Jahre² und bei einer Pensionierung mit 65 Jahren noch 22.7 Jahre². Bei der aktuellen Gesetzgebung würde Maria ab Alter 64 bis zu Ihrem Versterben eine Rente von insgesamt CHF 134'045.65 erhalten. Beim Vorschlag des ASIP beträgt die Rentensumme insgesamt CHF 194'998.70. Die Variante gemäss der Botschaft des Bundesrats sieht eine Rentensumme von insgesamt CHF 202'477.20 vor. Die höheren Beiträge werden somit durch höhere Rentenzahlungen kompensiert. Eines der Hauptziele der Revision ist die Leistungsverbesserung für Personen mit tiefem Einkommen, welche mit den diskutierten Varianten erreicht wird.

Die untenstehende Grafik zeigt deutlich auf, dass Maria mehr Rentenleistungen bezieht, als Altersguthaben bei der Pensionierung vorhanden war (CHF 202'477.20 abzüglich CHF 148'661.90). Die Differenz von CHF 53'815.30 muss von den Aktivversicherten getragen werden. Die Umverteilung rund um unser Vorsorgesystem sorgt zunehmend für Diskussionen. Bei beiden Vorschlägen kann die Umverteilung nicht beeinflusst werden.

²⁷ https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/geburtentodesfaelle/lebenserwartung.html

²⁶ https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/geburtentodesfaelle/lebenserwartung.assetdetail.14387111.html

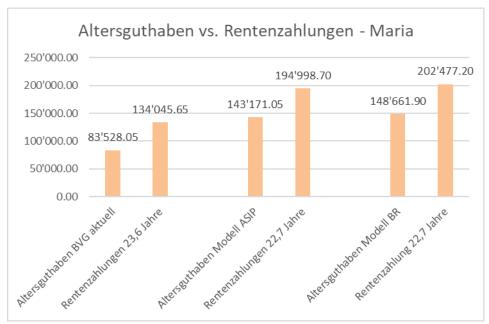


Abbildung 14: Altersguthaben versus Rentenzahlungen, eigene Grafik

Die Differenz zwischen dem vorhandenen Altersguthaben im Alter von 65 Jahren und der Rentenzahlung bis zum erwarteten Ableben von Maria übersteigt sowohl beim Vorschlag des ASIP als auch bei der Botschaft des Bundesrats jeweils CHF 50'000 (Umverteilung). Somit kann in der Grafik aufgezeigt werden, dass Maria beim Vorschlag des ASIP sowie bei der Botschaft des Bundesrats in den 22.7 Jahren deutlich höhere Altersleistungen erhält, als dies das aktuelle BVG vorsieht. Die Umwandlungssatzsenkung wird mit der Anpassung des Koordinationsabzugs abgefangen. Die Senkung des Umwandlungssatzes ist jedoch bei beiden Vorschlägen nicht bedeutsam genug, um die Umverteilung abzuschwächen.

7.1.2 Invalidenleistungen

Nachdem in der Grafik «Auswertung Vergleiche – Abbildung 13» festgestellt werden konnte, dass sowohl mit der Botschaft des Bundesrats als auch mit dem Vorschlag des ASIP eine Verbesserung beim versicherten Risiko «Alter» erzielt wird und dabei die Bestimmung des Koordinationsabzugs eine wichtige Rolle spielt, werden nachfolgend, anhand der modifizierten Simulation, Veränderungen beim Risiko «Invalidität» analysiert.

Bei den Berechnungen wird davon ausgegangen, dass Maria ab dem 1. Januar 2046 Anspruch auf eine 100 %-Invalidenrente haben wird. Maria arbeitet zu diesem Zeitpunkt in einem 60 %-Pensum und bezieht von der Pensionskasse eine ganze Rente. Die Rente wird berechnet, indem die Altersgutschriften bis zum Alter von 64 (aktuelle Gesetzgebung) bzw. 65 Jahren (Botschaft Bundesrat / Vorschlag ASIP) projiziert werden. Ab Eintritt der Invalidität entfällt die Verzinsung bei der Berechnung der Invalidenrente. Die Invalidenrente gemäss BVG ist eine Leistung, welche man auf Lebzeiten erhält. Eine Umwandlung in eine Altersrente bei Erreichen des Pensionierungsalters findet nicht statt.

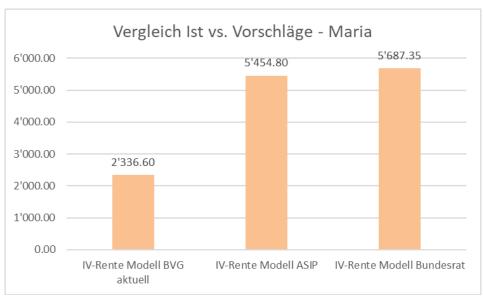


Abbildung 15: Invalidenrenten Ist versus Vorschläge, eigene Grafik

Auch bei der Invalidenrente verbessert sich die Situation für Maria deutlich. Da Maria bei Eintritt der Invalidität zu 60 % arbeitstätig war, wird bei der Berechnung der Altersgutschriften der Lohn ihres 60 %-Pensums herangezogen. Aufgrund der Senkung des Koordinationsabzugs steigt der versicherte Lohn beim Vorschlag des ASIP von CHF 4'995 auf CHF 11'952, respektive auf CHF 17'437 gemäss der Botschaft des Bundesrates, an.

Die Invalidenrente wird sowohl beim Vorschlag des ASIP als auch bei der Botschaft des Bundesrats mehr als verdoppelt. Maria hat gleichzeitig Anspruch auf Invalidenkinderrenten. Diese werden bis zur Vollendung des 18. Altersjahres respektive bis zur Vollendung des 25. Altersjahres, falls in Ausbildung, ausbezahlt. Die Invalidenkinderrenten betragen 20 % der Invalidenrente. Unter Berücksichtigung des aktuell gültigen BV-Gesetzes würde somit die Kinderrente CHF 467.30 pro Jahr und Kind betragen. Gemäss dem Vorschlag des ASIP würde diese auf CHF 1'090.95 pro Jahr und Kind und gemäss der Botschaft des Bundesrats auf CHF 1'137.45 pro Jahr und Kind ansteigen. Eine allfällige Überversicherung wurde in diesem Beispiel nicht berücksichtigt.

Bei den Invalidenleistungen von Maria wird deutlich, dass der Koordinationsabzug in seiner heutigen Form eine überproportionale Benachteiligung für Teilzeitmitarbeitende darstellt. Maria erhält gemäss der aktuellen Gesetzgebung rund 7.80 % ihres Bruttolohns (CHF 29'880), als Invalidenrente ausbezahlt. Beim Vorschlag des ASIP wären es rund 18.25 % und bei der Botschaft des Bundesrats rund 19 % des Bruttolohns. Mit der heutigen Lösung ist Maria nicht ausreichend gegen das Risiko «Invalidität» in der Pensionskasse versichert. Sie ist somit darauf angewiesen, dass ihr Ehemann den grössten Teil der Lebenskosten übernehmen kann. Angenommen, Maria wäre alleinstehend und hätte keine Kinder, wäre mit grösster Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass sie Ergänzungsleistungen beantragen müsste. Mit der Erhöhung der Invalidenrente als direkte Folge der Senkung des Koordinationsabzugs wäre Maria besser abgesichert.

Obwohl Maria beim Vorschlag des ASIP bereits ab dem 20. Lebensjahr in die Pensionskasse einbezahlen würde, wäre die Invalidenrente aufgrund des höheren Koordinationsabzugs tiefer als bei der Botschaft des Bundesrates. Maria wäre mit der Variante gemäss der Botschaft des Bundesrats am besten versichert.

7.2 Simulation Variante «Auszeit» und mehr Elternzeit Maria

Auf Basis der oben genannten Voraussetzungen und unter Berücksichtigung der veränderten Lebensgewohnheiten und deren Einfluss auf das Erwerbsleben wurden weitere Überlegungen gemacht, welche in die folgenden Simulationen eingeflossen sind. Folgende Annahmen wurden zusätzlich getroffen:

- Maria tritt ihre Stelle am 1. Januar 2022 nach einer einjährigen Auszeit, welche sie für verschiedene Reisen genutzt hat, an.
- Maria wird nach der Niederkunft ihres zweiten Kindes eine zweijährige Elternzeit beziehen (2035 2036) und ab dem 1. Januar 2027 eine Arbeitsstelle im 50 %-Pensum antreten.

7.2.1 Altersleistungen

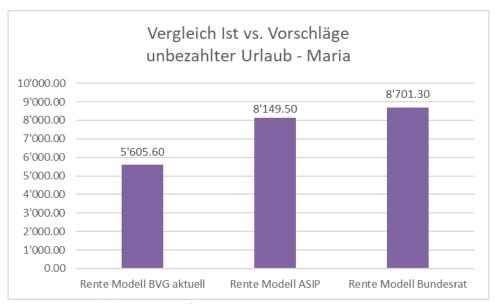


Abbildung 16: Auswertung Vergleiche, eigene Grafik

Diese Berechnungen zeigen deutlich auf, dass die beiden Vorschläge mögliche Lebenszeitmodelle besser abdecken, als es das aktuelle BVG vorsieht. Bei beiden Vorschlägen wird die Rentensituation von Maria deutlich verbessert. Die Differenz zwischen dem Vorschlag des Bundesrats und dem des ASIP beträgt jährlich CHF 551.80 und fällt somit höher aus als beim Vergleich ohne Auszeiten. Obwohl beim Vorschlag des ASIP früher gespart wird, um Auszeiten teilweise zu finanzieren, fällt die Rente beim Vorschlag des Bundesrats höher aus.

Bei beiden Simulationen würde Maria gemäss dem Vorschlag des Bundesrats eine höhere Rente erhalten. Die Altersgutschriften, welche beim Vorschlag des ASIP bereits ab 20 Jahren geäufnet werden, können den höheren Koordinationsabzug bei beiden Varianten nicht auffangen. Um die Tieflohnsektoren effektiv absichern zu können, ist ein tiefer Koordinationsabzug unabdingbar.

7.2.2 Invalidenrente Variante «Auszeit» und Elternzeit

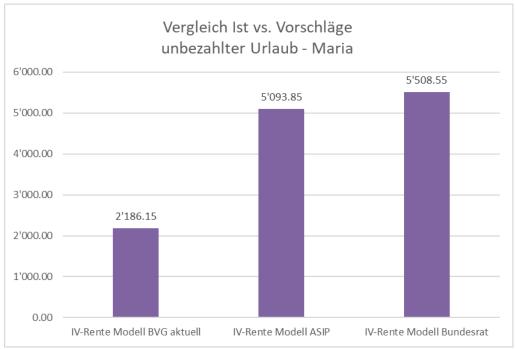


Abbildung 17: Invalidenrente Ist versus Vorschläge – unbezahlter Urlaub, eigene Grafik

Auf den ersten Blick zeigt die Auswertung das gleiche Bild wie bei der Auswertung ohne unbezahlten Urlaub. Die Rentensituation von Maria verbessert sich gegenüber der heutigen Gesetzgebung deutlich. Der Vorschlag des ASIP sowie die Botschaft des Bundesrats sichern somit ebenfalls das Risiko Invalidität besser ab. Das Risiko betraf gemäss den aktuellsten zur Verfügung stehenden Daten des Bundesamts für Sozialversicherungen BSV im Dezember 2019 vier Prozent der versicherten Bevölkerung. Die Invalidenberentungsquote steigt ab dem 40. Altersjahr bei Frauen und Männern kontinuierlich an und erreicht kurz vor dem Erreichen des AHV-Alters den Höchststand von 7.1 %²⁸.

Während beim Vorschlag des ASIP die Rente unter Berücksichtigung der Auszeit sowie der Elternzeit um CHF 360.95 sinkt, fällt die Differenz bei der Botschaft des Bundesrats mit CHF 178.80 deutlich kleiner aus. Dies ist wiederum auf den deutlich tieferen Koordinationsabzug bei der Botschaft des Bundesrats zurückzuführen. Obwohl Maria beim Vorschlag des ASIP ab dem 21. Altersjahr aufgrund der einjährigen Auszeit Pensionskassenbeiträge leistet, wird der höhere Koordinationsabzug zum Nachteil.

Die Rentendifferenz erscheint im ersten Moment minimal. In einem Tieflohnsegment ist jedoch eine Differenz von CHF 414.70 pro Jahr nicht unbedeutend. Die Invalidenkinderrenten würden beim Vorschlag des ASIP CHF 1'018.75 (CHF 5'093.85 X 20 %), bei der Botschaft des Bundesrats CHF 1'101.70 (CHF 5'508.55 X 20 %) betragen.

21

²⁸ https://www.bsv.admin.ch/dam/bsv/de/dokumente/iv/statistiken/iv-stat_2019_d.pdf.download.pdf/IV-Statistik%202019.pdf

7.3 Simulation Studium / Mehrfachanstellungen Angela

Bei dieser Simulation wird überprüft, ob die vorgeschlagenen Änderungen des Koordinationsabzugs lediglich Personen, welche in einem Tieflohnumfeld arbeiten, besserstellt oder auch Personen, welche als Hochverdiener gelten.

Folgende Annahmen wurden getroffen:

- Angela Meier, geboren am 17. Januar 2001, studiert im Jahr 2021 Informatik. Neben ihrem Studium jobbt sie als Barista in einem lokalen Café.
- Im Jahr 2025 schliesst sie ihr Bachelor-Studium erfolgreich ab. Für das Masterstudium in Informatik hat sie sich bereits eingeschrieben. In den Ferien gestaltet sie Websites oder arbeitet noch ab und zu als Aushilfe im Café.
- Im Jahr 2029 schliesst sie ihr Masterstudium Informatik erfolgreich ab. Danach begibt sie sich zusammen mit ihrem Freund auf Reisen. Ihr Vater hat ihr einen Informatik-Job ab dem 1. Januar 2030 vermittelt.
- Am 1. Januar 2030 tritt Angela im Rahmen eines 50 %-Pensums ihre neue Stelle in einer namhaften Informatikfirma an. Bereits während der Studienzeit hat sie gemeinsam mit zwei Kommilitonen an Ideen für ein Start-up auf dem Gebiet «Webdesign» gearbeitet. Sie gründen eine AG. Angela hält 1/3 der Aktien.
- Angela ist in ihrer Tätigkeit äusserst erfolgreich. Sie erhält ab dem 1. Januar 2032 eine Lohnerhöhung von ihrem Arbeitgeber. Zudem hat sich das Start-up sehr gut entwickelt und die drei Partner können sich im 2032 einen Lohn von je CHF 20'000 pro Jahr auszahlen. Die übrigen Gewinne werden reinvestiert. Es werden keine Dividenden ausbezahlt.
- Das Start-up hat sich weiter positiv entwickelt. Ab 1. Januar 2035 lässt sie sich von der AG in einem Vollpensum anstellen.
- Mit der Niederkunft ihres Kindes im Jahr 2038 reduziert Angela ihr Arbeitspensum per
 1. Januar 2039 auf 60 %.
- Per 1. Januar 2041 erhöht Angela ihr Pensum auf 100 %. Ihre Arbeitskraft ist gefragt, da das Unternehmen einen bedeutenden Auftrag gewinnen konnte.
- Aufgrund der sehr guten Ergebnisse wird der Lohn von Angela in den Jahren 2045 sowie 2051 nach oben angepasst.
- Per 1. Januar 2060 reduziert Angela ihr Pensum auf 80 %. Es ist Zeit, sich um die Nachfolgeplanung zu kümmern.
- Nach erfolgreicher Akquisition der Nachfolge reduziert Angela ihr Pensum per 1. Januar 2063 auf 50 %.
- Mit 65 Jahren verabschiedet sich Angela per 31. Januar 2066 aus dem Berufsleben.

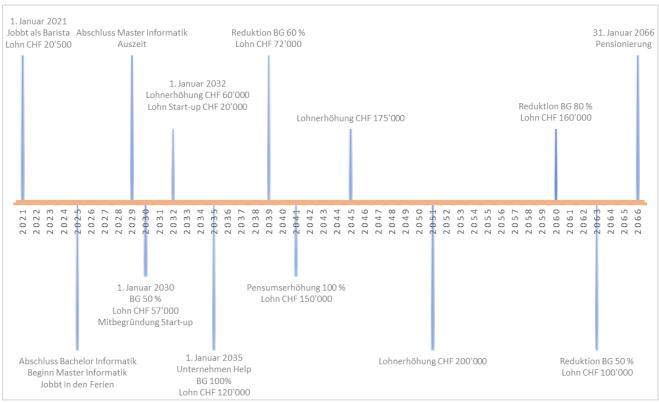


Abbildung 18: Zeitstrahl, eigene Grafik

7.3.1 Altersrente

Bei der Simulation wird deutlich, dass die Vorschläge keine nennenswerte Verbesserung für sehr gut verdienende Personen vorsehen. Durch den tieferen Koordinationsabzug, die Umgestaltung der Beitragsstaffelung sowie die Erhöhung des Rentenalters um ein Jahr kann das Rentenniveau trotz der Senkung des Umwandlungssatzes von 6.8 % auf 6.0 % gehalten, jedoch nicht verbessert werden.

Bei allen Vorschlägen wird Angela erst im Alter von 29 Jahren in die Pensionskasse aufgenommen. Vorher erreicht sie die Eintrittsschwelle nicht und ist somit nicht versichert. Durch die Senkung des Koordinationsabzugs werden die Beiträge, welche Angela und die verschiedenen Arbeitgeber einzahlen, erhöht.

Die Senkung des Koordinationsabzugs ist somit bei der Simulation von Angela ein einfaches und effektives Mittel, um unumgängliche Umwandlungssatzsenkungen bei Pensionskassen aufzufangen. Bei der Senkung des Koordinationsabzugs muss jedoch darauf geachtet werden, dass die Erhöhung der Beiträge für die Arbeitnehmerin und die Arbeitgeber auf einem vertretbaren Niveau bleibt.

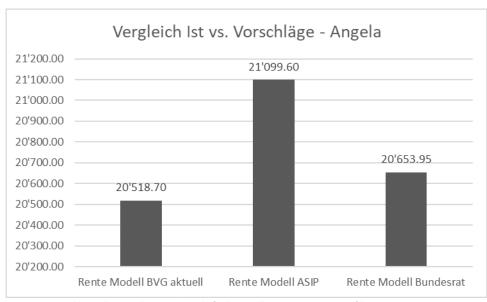


Abbildung 19: Rentensimulation bei Studium und Mehrfachanstellungen, eigene Grafik

Im Beispiel von Maria wurde die Problematik der Umverteilung kurz beleuchtet. Bei Angela verstärkt sich die Umverteilung nochmals deutlich. Es ist zwar eine Reduktion des aktuell gültigen Modells von CHF 182'496 auf CHF 124'611.95 bei der Botschaft des Bundesrats zu konstatieren, eine wesentliche Problematik bleibt jedoch bestehen: Rentner beziehen mehr Leistungen aus der Pensionskasse, als sie gesamthaft einbezahlt haben. Somit stellen diese Modelle keine Lösung für eine nachhaltige und längerfristige Sanierung der beruflichen Vorsorge dar.

Dies ist insofern problematisch, als dass durch den medizinischen Fortschritt sowie das weiterhin zunehmende Gesundheitsbewusstsein die Lebenserwartung weiterhin zunehmen wird, was ja grundsätzlich als positiv zu werten ist. Die Zentralbanken haben einen sehr engen Spielraum und machen keine Anstalten, die Tiefzinspolitik (Negativzinspolitik) in absehbarer Zeit zu beenden. Zudem haben im Mai 2021 Signale für inflationäre Tendenzen die Märkte zusätzlich belastet. Somit sind aufgrund von externen Einflüssen keine positiven Entlastungen für die Pensionskassen absehbar.

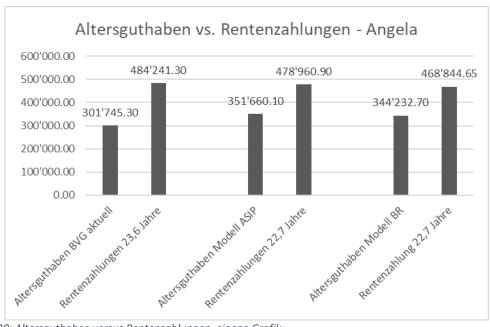


Abbildung 20: Altersguthaben versus Rentenzahlungen, eigene Grafik

7.3.2 Invalidenrente

Bei den Beispielen von Maria konnte festgestellt werden, dass sich die Invalidenrente sowohl beim Vorschlag des ASIP als auch der Botschaft des Bundesrats deutlich verbessert. Die Leistungen im Verhältnis zum Bruttolohn konnten ebenfalls deutlich gesteigert werden. Bei Angela werden wir analog zu den Altersleistungen keine Verbesserung der Leistungen aus der Invalidenrente feststellen. Beim Vorschlag des Bundesrats ist eine Verschlechterung gegenüber der aktuellen Gesetzgebung zu konstatieren. Dies, obwohl der Koordinationsabzug gesenkt und somit der maximal versicherte Lohn höher ist als in der aktuellen Gesetzgebung vorgesehen. Die Senkung der Beitragsstaffelung würde bei Personen, welche mehr als CHF 85'320 pro Jahr verdienen, zu einer Reduktion der Invalidenleistungen führen.

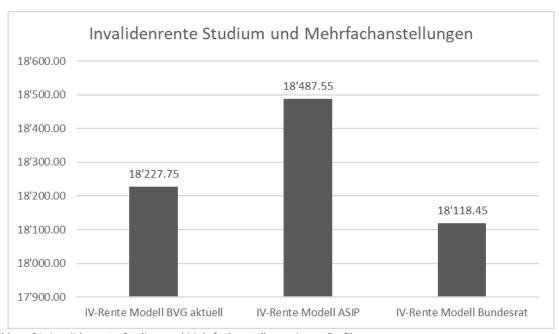


Abbildung 21: Invalidenrente Studium und Mehrfachanstellung, eigene Grafik

Wie bereits angenommen, zeigt sich bei der Invalidenrente das gleiche Bild wie bei der Altersrente. Die Senkung des Koordinationsabzugs verpufft mit der gleichzeigen Beitragssenkung und der Senkung des Umwandlungssatzes. Obwohl der Koordinationsabzug beim Vorschlag des ASIP höher ausfällt, wird Angela gemäss der Simulation die höchste Invalidenrente ausbezahlt.

Bei der Analyse der Berechnungen wird deutlich, dass die Modelle ihre Aufgabe erfüllen. Personen, welche in einem Teilzeitpensum beschäftigt sind oder in einem Tieflohnsektor arbeiten, erfahren eine deutliche Leistungsverbesserung.

Beim Beispiel von Angela lässt sich jedoch folgende Problematik feststellen: Die Invalidenrente fällt bei der Botschaft des Bundesrats tiefer als bei der aktuellen Gesetzgebung aus. Angela wäre ebenfalls darauf angewiesen, dass ihr Ehemann den gemeinsamen Lebensunterhalt weitgehend mit seinem Lohn bestreiten kann. Im geschilderten Beispiel kann dies als angemessen erachtet werden. In einem Einpersonenhaushalt könnte dies jedoch zu Härtefällen führen.

7.4 Simulation Einpersonenhaushalt Anita

Anhand dieser Simulation wird ein Singlehaushalt, welcher, wie im ersten Teil festgestellt, eine grosse Rolle in der heutigen Gesellschaft spielt, genauer beleuchtet.

Für die Simulation gehen wir von folgenden Annahmen aus:

- Anita Tomaschett, geboren am 13. Januar 2001, tritt nach erfolgreicher Ausbildung zur Dentalassistentin und einem Sprachaufenthalt auf Hawaii am 1. Januar 2023 als Übergangslösung eine Stelle als Verkaufsberaterin an.
- Am 1. Januar 2025 tritt sie im Regionalspital die Stelle als Assistentin im Pflegebereich an.
- Nach erfolgreicher Ausbildung zur Sozialversicherungssachbearbeiterin wechselt sie per 1. Januar 2032 in die Personalabteilung eines Spitals.
- Ab dem 1. Januar 2037 arbeitet sie in einem anderen Spital als HR-Assistentin.
- Ab dem 1. Januar 2049 arbeitet sie in einem Grossunternehmen als HR-Assistentin.
- Mit 50 ab dem 1. Januar 2051 reduziert Anita Ihr Pensum auf 80 %.
- Anita wird am 31. Januar 2066, im Alter von 65 Jahren, pensioniert (BVG aktuell Alter 64).

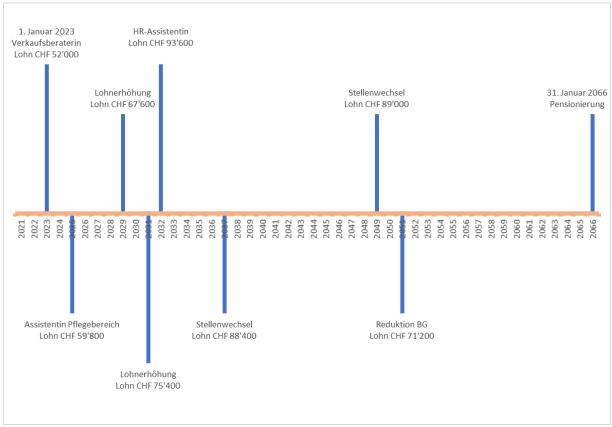


Abbildung 22: Zeitstrahl Anita Tomaschett, eigene Grafik

Die nachstehende Grafik zeigt die versicherten Löhne von Anita während ihrer beruflichen Laufbahn auf. Aufgrund des tiefsten Koordinationsabzugs ist der versicherte Lohn bei der Botschaft des Bundesrats durchgehend am höchsten.

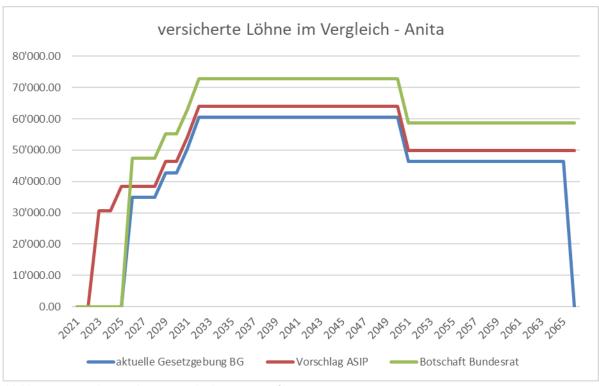


Abbildung 23: versicherte Löhne im Vergleich, eigene Grafik

Gemäss der aktuellen Gesetzgebung ist der versicherte Lohn während der gesamten Laufbahn am tiefsten. Auf der Grafik ist jedoch ersichtlich, dass die Differenz zwischen der heutigen Gesetzgebung und dem Vorschlag des ASIP minimal ist. Die grösste Differenz der beiden versicherten Löhne beträgt CHF 3'585. Obwohl Anita mit der Variante der Botschaft des Bundesrats den höchsten versicherten Lohn hat, erhält sie gemäss dieser Variante nicht die höchste Rente. Warum dem so ist, veranschaulicht die nachfolgende Grafik.

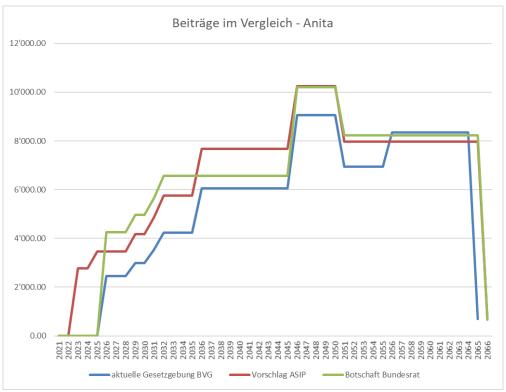


Abbildung 24: Beiträge im Vergleich, eigene Grafik

Beim Vorschlag des ASIP bezahlen Anita und der Arbeitgeber bereits ab dem Jahr 2023 Beiträge in die Pensionskasse ein. Beim aktuellen BV-Gesetz sowie bei der Botschaft des Bundesrats beginnt die Beitragspflicht erst ab dem 25. Altersjahr und somit in unserem Beispiel erst ab dem Jahr 2026. Wie in der obigen Tabelle ersichtlich, sind die Beiträge nach dem aktuellen BVG am tiefsten. Dies erstaunt nicht, da aufgrund des invariablen Koordinationsabzugs von CHF 24'885 der versicherte Lohn, wie in der Grafik «Beiträge im Vergleich - Abbildung 24» ersichtlich, am tiefsten ausfällt.

Beim Vorschlag des ASIP sowie bei der Botschaft des Bundesrats werden bis zum Erreichen des 34. Altersjahres (Jahr 2035) Beiträge von 9 % des versicherten Lohns in die Pensionskasse eingezahlt. Die Beiträge werden beim Vorschlag des ASIP ab dem 35. Altersjahr auf 12 % erhöht. Bei der Botschaft des Bundesrats verbleiben die Beiträge bei 9 %. Die Beitragsskalen erfahren im Jahr 2046 eine Erhöhung. Beim Vorschlag des ASIP erhöht sich der Beitrag auf 16 %. Die Botschaft des Bundesrats sieht eine Erhöhung der Beiträge auf 14 % vor. Die Beitragsskala, welche ab 2046 zur Anwendung kommt, bleibt bis zur Pensionierung von Anita unverändert.

Beim Vorschlag des ASIP belaufen sich die Beiträge im Jahr 2046 auf CHF 10'238.40. Bei der Botschaft des Bundesrats betragen sie CHF 10'202.78. Der Bundesrat konnte aufgrund des höheren Koordinationsabzugs eine tiefere Beitragsskala wählen. Die Beiträge unterscheiden sich marginal, obwohl verschiedene Koordinationsabzüge und Beitragsskalen zur Anwendung kommen.

Mit der Reduktion des Beschäftigungsgrades per Januar 2051 werden die Beiträge beim Vorschlag des ASIP auf CHF 7'979.20 reduziert. Bei der Botschaft des Bundesrats belaufen sich die Beiträge auf CHF 8'225.98. Dies ist wiederum auf den tieferen Koordinationsabzug bei der Botschaft des Bundesrats zurückzuführen. Trotz höherer Beitragsskala von 16 % im Vergleich zur Botschaft des Bundesrats mit 14 % fallen die Beiträge im Vorschlag des ASIP tiefer aus.

7.4.1 Altersrente

Anita erfährt beim Vorschlag des ASIP sowie bei der Botschaft des Bundesrats eine leichte Verbesserung bei der Altersrente. Trotz des höheren Koordinationsabzugs des ASIP erhält sie mit CHF 22'017.40 die höchste Rente der drei Simulationen. Die Rentenhöhe ist auf den früheren Beginn der Beitragszahlungen sowie die höheren Beiträge in den Jahren 2036 bis 2045 zurückzuführen.

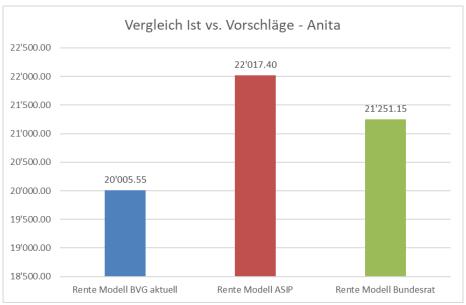


Abbildung 25: Altersrente Ist vs. Vorschläge – Anita, eigene Grafik

Wie bereits erwähnt, erhält Anita beim Vorschlag des ASIP mit CHF 22'017.40 die höchste Rente. Die Rente gemäss der Botschaft des Bundesrats fällt mit CHF 21'251.15 um rund CHF 766.25 pro Jahr tiefer aus. Diese Simulation bestätigt, dass beim Vorschlag des ASIP ebenfalls Personen mit einem hohen Einkommen von einer nicht substantiellen Leistungsverbesserung profitieren würden.

Die Interessensgemeinschaft «Pro Single Schweiz» fordert, wie oben festgehalten, eine Erhöhung des Umwandlungssatzes für Einpersonenhaushalte. Diese Forderung ist auf den ersten Blick verständlich. Ihr kann jedoch nur nachgekommen werden, falls keine Umverteilung stattfindet. Ebenfalls müsste diskutiert werden, ob Rentenkürzungen vorgenommen werden können, falls Personen, die in einem Einpersonenhaushalt leben, nach der Pensionierung heiraten.

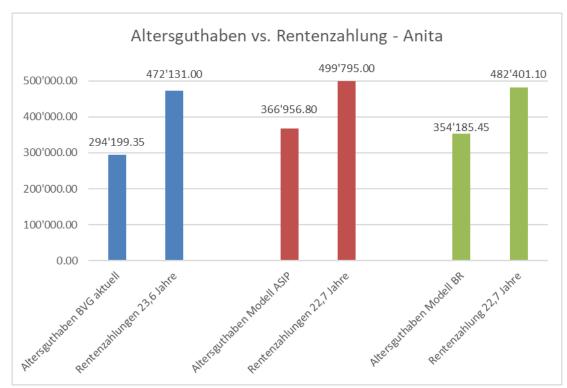


Abbildung 26: Altersguthaben versus Rentenzahlung, eigene Grafik

Der Forderung der Interessengemeinschaft muss eine klare Absage erteilt werden. Beim Vorschlag des ASIP wie bei der Botschaft des Bundesrats wird die Umverteilung zwar verkleinert, sie findet jedoch immer noch statt. Beim Vorschlag des ASIP müssen die aktiv Versicherten auf das Altersguthaben von Anita zusätzlich noch einen Betrag von CHF 132'838.20 finanzieren. Bei der Botschaft des Bundesrats sind dies CHF 128'215.65.

Die Forderung nach einem höheren Umwandlungssatz wird mit höheren Kosten für Wohnen etc. begründet, welche alleine getragen werden müssen. Diese Forderung ist äusserst opportunistisch. Es kann nicht Aufgabe der Sozialversicherungen sein, einzelne Lebensformen und Ansprüche individuell besser abzugelten. Zudem ist der sowohl vom ASIP als auch in der Botschaft des Bundesrats vorgeschlagene Umwandlungssatz mit 6.0 % zu hoch angesetzt.

Dass die Einzelhaushalte gegenüber den Paarhaushalten in der Pensionskasse benachteiligt werden, kann nach Analyse der Berechnungen klar verneint werden. Die Umverteilung ist bei Paarhaushalten aufgrund der Hinterlassenenleistungen allenfalls grösser. Es kann jedoch anhand der Simulation aufgezeigt werden, dass auch bei Anita eine Umverteilung stattfindet.

Dass eine Senkung des Koordinationsabzugs nicht mit einer bedeutenden Erhöhung des Rentenniveaus einhergehen muss, kann anhand dieses Beispiels aufgezeigt werden. Durch die Senkung der Altersgutschriften kann der nicht beabsichtigten, hohen Leistungsverbesserung Einhalt geboten werden.

7.4.2 Invalidenrente

Bei Anita muss ebenfalls ein besonderes Augenmerk auf die Invalidenleistungen gelegt werden. Da sie sich nicht auf einen Ehepartner abstützen kann, sind die Leistungen bei Invalidität von Einzelpersonen besonders wichtig. Was bedeuten diese Änderungen im Einzelnen?

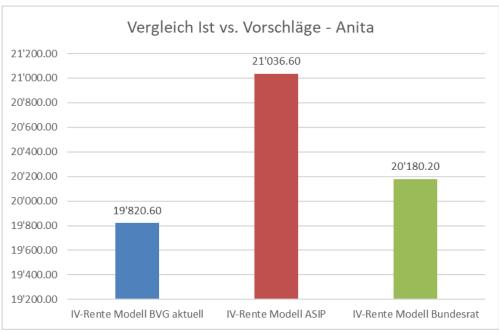


Abbildung 27: Invalidenrente Einpersonenhaushalt, eigene Grafik

Anita würde beim Vorschlag des ASIP die höchste Invalidenrente erhalten. Die Leistungsverbesserung gegenüber dem aktuellen BVG würde CHF 1'216 betragen. Beim Vergleich der Botschaft des Bundesrats mit der aktuellen Gesetzgebung sehen wir eine marginale Leistungsverbesserung von CHF 359.60.

Obwohl bei der Botschaft des Bundesrats der tiefste Koordinationsabzug zur Anwendung kommt und somit der höchste versicherte Lohn für die Spargutschriften zur Verfügung steht, erhält Anita bei der Botschaft des Bundesrats aufgrund der tieferen Sparbeiträge eine tiefere Rente als beim Vorschlag des ASIP. Auch bei der Invalidenrente bedeutet die Senkung des Koordinationsabzugs nicht automatisch eine überproportionale Erhöhung der Rentenleistungen. Die Ausgestaltung der Sparbeiträge sowie der Umwandlungssatz sind auch bei der Berechnung der Invalidenrente entscheidende Grössen.

Die Höhe der Invalidenrente beträgt im Vergleich zum letzten versicherten Lohn bei der aktuellen Gesetzgebung 32.80 %. Der Vorschlag des ASIP liegt mit 32.87 % leicht höher. Mit 27.69 % schneidet die Variante der Botschaft des Bundesrats am schlechtesten ab. Zurückzuführen ist das auf den tiefen Koordinationsabzug und den damit höheren versicherten Lohn.

Generell muss festgehalten werden, dass die Invalidenleistungen für eine Einzelperson beim aktuellen Gesetz sowie beim Vorschlag und der Botschaft des Bundesrats sehr tief ausfallen. Viele Pensionskassen wenden bei der Berechnung der Invalidenrente das Leistungsprimat an. Aus Sicht des Autors wäre das ebenfalls ein wichtiger Punkt, bei welchem die Gesetzgebung die Zeichen der Zeit erkennen und entsprechende Anpassungen vornehmen müsste. Ebenfalls würde das Verständnis der Definition eines %-Satzes des Lohns bei der breiten Bevölkerung wesentlich steigen.

7.5 Beurteilung der Botschaft des Bundesrats und des Vorschlags des ASIP durch den Autor

Sowohl die Botschaft des Bundesrats als auch der Vorschlag des ASIP erfüllen die wesentlichen Kriterien der BVG-Revision. Mit den entsprechenden Simulationen konnte eindrücklich aufgezeigt werden, dass Personen, welche in einem Teilzeitpensum angestellt sind, bei beiden Varianten von einer deutlichen Leistungsverbesserung profitieren. Der Vorschlag bezüglich Koordinationsabzug der Botschaft des Bundesrats hat aus Sicht des Autors den Nachteil, dass keine Anpassung an den Beschäftigungsgrad vorgesehen ist. Dort kann die Variante des ASIP punkten. Bei der Botschaft des Bundesrats wird der Koordinationsabzug bereits sehr stark gesenkt. Hier hätte die Möglichkeit bestanden, diesen gleich ganz zu streichen. Bezüglich der Erfolgschancen des Vorschlags des ASIP sind sich der Autor und Hanspeter Konrad einig: Eine Mehrheitsfindung gestaltet sich immer schwieriger, je tiefer der Koordinationsabzug angesetzt wird oder wenn die Variante gar eine Streichung vorsieht. Bei der Botschaft des Bundesrats wird gemäss dem Autor der Eindruck erweckt, dass man eine moderate Variante gewählt hat, um die notwendigen, aber vermutlich doch sehr kontrovers diskutierten Vorschläge bezüglich der Rentenzuschläge über die Runden zu bringen. Eine entsprechende Volksbefragung hätte vor dem Stimmvolk sicher einen schweren Stand. Dieses, womöglich als taktisch zu bezeichnende, Vorgehen verhindert, dass durch das Belassen des Koordinationsabzugs die Problematik bei Mehrfachanstellungen beseitigt werden kann. Aus Sicht des Autors sind Rentenzuschläge in der beruflichen Vorsorge generell nicht ein opportunes Mittel, um Rentensenkungen aufzufangen. Eine Vermischung der ersten und zweiten Säule sollte um jeden Preis vermieden werden. Der Vorschlag des ASIP, das Rentenniveau der Übergangsgeneration zu garantieren, entspricht der gängigen Handhabung der beruflichen Vorsorge. Die Finanzierung dürfte jedoch nicht kollektiv erfolgen. Diese Verantwortung müsste an die Pensionskassen delegiert werden.

Bei der Botschaft des Bundesrats überzeugen den Autor die vereinfachten Altersgutschriften. Dies wäre auch ein wesentlicher Schritt, die gesetzliche berufliche Vorsorge einfacher und verständlicher zu gestalten. Anders als der ASIP sieht die Botschaft des Bundesrats vor, den Beginn des Sparprozesses auf dem heutigen Stand zu belassen. Der Autor ist der Ansicht, dass der Vorschlag einen Sparbeginn im Alter von 18 Jahren vorsehen müsste.

Die Botschaft des Bundesrats sowie der Vorschlag des ASIP beinhalten aus Sicht des Autors durchaus positive Ansätze. Beide sind jedoch wenig mutig und bei den Experten könnte der Eindruck entstehen, dass ein möglichst mehrheitsfähiges Paket geschnürt worden ist. Dass dabei Kompromisse gemacht werden müssen und dabei nicht die optimalste Lösung vorgeschlagen werden kann, ist nachvollziehbar. So ist die Senkung des Umwandlungssatzes auf 6.0 % als klar ungenügend zu qualifizieren und reicht bei Weitem nicht aus, die berufliche Vorsorge nachhaltig und längerfristig sichern zu können. Die Botschaft des Bundesrats sowie der Vorschlag des ASIP sind wie ein Tropfen auf dem heissen Stein. Mit der Inkraftsetzung der Reformen müssten bereits weitergehende Vorschläge ausgearbeitet und diskutiert werden. Bedenkt man den riesigen Aufwand und die dafür benötigten Jahre wäre es wohl sinnvoller, eine mutigere Reform zu verabschieden, welche ein gutes Fundament für die nächsten Jahrzehnte bilden würde.

Der Autor hat Überlegungen bezüglich möglicher weitergehender Schritte angestellt. Dabei steht eine berufliche Vorsorge ohne Berücksichtigung des Koordinationsabzugs im Mittelpunkt. Nachfolgend die Gegenüberstellung von drei möglichen Varianten.

8. Grundsätzliche Überlegungen / Stossrichtungen Streichung Koordinationsabzug

Wäre es bei der Botschaft des Bundesrats nicht ebenfalls möglich gewesen, den Koordinationsabzug zu streichen und damit die dringend geforderte und benötigte Senkung des Umwandlungssatzes unter 6.0 % zu erreichen – oder aber durch die Streichung des Koordinationsabzugs die berufliche Vorsorge für eine breite Bevölkerung verständlicher und transparenter zu gestalten? Anhand dreier Vorschläge, welche die Botschaft des Bundesrats als Basis verwendet, werden Möglichkeiten simuliert.

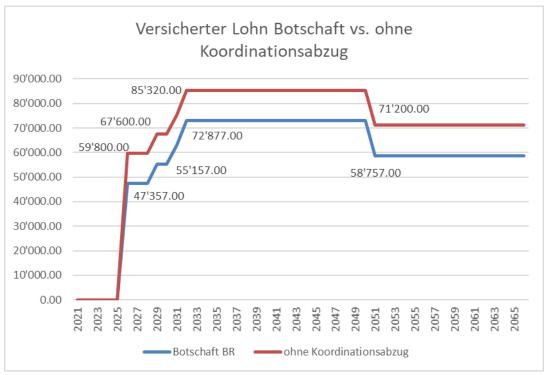


Abbildung 28: versicherter Lohn Botschaft vs. ohne Koordinationsabzug, eigene Grafik

Auf der Grafik sind der versicherte Lohn von Anita gemäss der Botschaft des Bundesrats sowie der versicherte Lohn ohne Koordinationsabzug abgebildet. Auf den ersten Blick ist erkennbar, dass eine Senkung des Umwandlungssatzes benötigt wird, um das Leistungsniveau nicht übermässig ansteigen zu lassen. Ebenfalls werden ohne Anpassungen der Beitragsskala die Kosten für die Arbeitgeber und Arbeitnehmenden stark ansteigen. Diese Anpassungen sind notwendig, damit der Vorschlag des Wegfalls des Koordinationsabzugs in der Politik, bei den Gewerkschaften, den Vertretern der Arbeitgeber und nicht zuletzt in der breiten Bevölkerung Akzeptanz findet.

Verbessern würden sich jedoch das Verständnis und die Transparenz bezüglich des versicherten Lohns in der beruflichen Vorsorge. Die Plafonierung bei CHF 85'320, der dreifachen maximalen Altersrente, kann auch Arbeitnehmenden ohne Verständnis für das Drei-Säulen-System in der Schweiz einfach erklärt werden. Für Arbeitnehmende, welche bis zu CHF 85'320 pro Jahr verdienen, wäre der Lohn gemäss dem Arbeitsvertrag versichert.

8.1 Variante 1

Beim ersten Vorschlag wurden die Beitragssätze analog zur Botschaft des Bundesrats beibehalten, der Umwandlungssatz jedoch auf 5.0 % gesenkt.

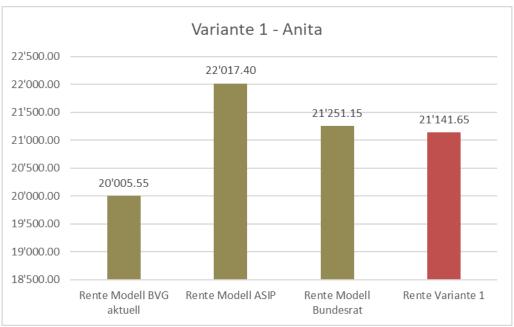


Abbildung 29: Variante 1 - Anita, eigene Grafik

Die Rente fällt mit CHF 875.75 im Vergleich zum Vorschlag des ASIP tiefer aus. Die Differenz im Vergleich zur Botschaft des Bundesrats ist mit CHF 109.50 überblickbar. Ebenfalls fällt die Rente besser aus, als es die aktuelle Gesetzgebung vorsieht.

Bei der Senkung des Umwandlungssatzes auf 5.0 % nähme die Gesetzgebung eine Vorreiterrolle ein. Gemäss der Pensionskassenstudie 2020 betrug der durchschnittliche Umwandlungssatz im Jahr 2020 bei Männern 5.63 %²⁹. Es ist davon auszugehen, dass man mit dieser signifikanten Senkung des Umwandlungssatzes bei den Pensionskassenverantwortlichen offene Türen einrennen würde. Aus Sicht des Autors ist es zum heutigen Zeitpunkt praktisch ausgeschlossen, dass diese Senkung des Umwandlungssatzes beim Volk auf Zustimmung stossen würde. Alle Themen rund um die Vorsorge sind von den Medien und der Politik sehr stark und emotional besetzt.

Gleichzeitig müssten für die Übergangsgeneration separate Lösungen gefunden werden, wobei Rentenzuschläge keine valable Option darstellen. Denkbar wäre eine einmalige Gutschrift auf das Altersguthaben bei der Pensionierung, z. B. für Versicherte, welche mit der Einführung des neuen Systems Renteneinbussen von mehr als 5.0 % hinnehmen müssten.

-

²⁹ https://www.swisscanto.com/ch/de/is/vorsorgen/pensionskassenstudie.html

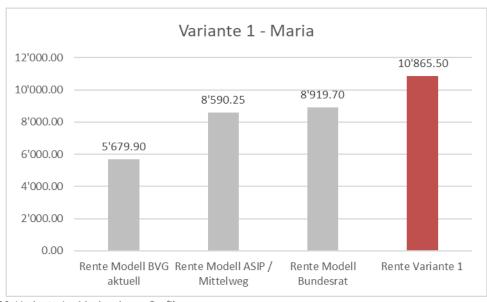


Abbildung 30: Variante 1 - Maria, eigene Grafik

Die Rente von Maria steigt, obwohl der Umwandlungssatz deutlich gesenkt wurde, nochmals an. Im Vergleich zur aktuellen Gesetzgebung kann beinahe eine Verdoppelung festgestellt werden.

Auf der unteren Grafik ist ersichtlich, dass die Umverteilung weder bei Anita (braune Balken) noch bei Maria (graue Balken) vollständig eliminiert werden kann. Gut erkennbar ist jedoch auch, dass sich bei der ersten Variante die Differenz zwischen dem bei der Pensionierung vorhandenen Altersguthaben und den Rentenzahlungen deutlich verkleinert. Beträgt die Differenz beim Vorschlag des ASIP noch CHF 132'838.20 und bei der Botschaft des Bundesrats CHF 128'215.65, kann sie bei der ersten Variante von Anita auf CHF 57'082.25 reduziert werden.

Bei Maria kann die Differenz ebenfalls von CHF 53'815.30 bei der Botschaft des Bundesrats auf CHF 29'337.25 bei der ersten Variante gesenkt werden.

Es wird immer schwieriger werden, das Kapitaldeckungsverfahren, welches das offizielle Verfahren bei den Pensionskassen ist, vollumfänglich zu erfüllen. Dies insbesondere aufgrund der immer höher werdenden Lebenserwartung sowie dem seit Längerem herrschenden Tiefzinsumfeld auf dem Geldund Kapitalmarkt. Nebst der Verbesserung der Leistungen für Teilzeitarbeitende sowie für Personen, welche in einem Tieflohnumfeld tätig sind, ist die Umverteilung zu minimieren und, wann immer möglich, zu stoppen. Mit der ersten Variante kann die Umverteilung deutlich verkleinert werden.

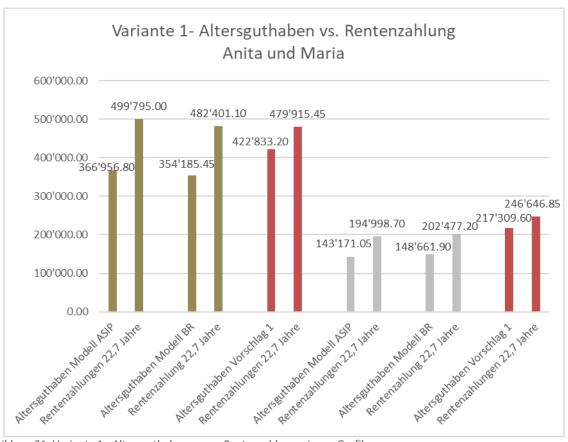


Abbildung 31: Variante 1 - Altersguthaben versus Rentenzahlung, eigene Grafik

Dies ist jedoch nur eine Seite der Medaille. Gemäss der obigen Grafik hat die Variante mit der gleichzeitigen Anhebung der Beitragszahlungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern einen gewichtigen Nachteil.

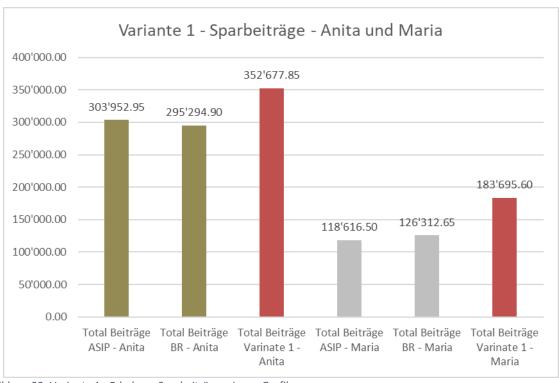


Abbildung 32: Variante 1 - Erhobene Sparbeiträge, eigene Grafik

Die Sparbeiträge, welche die Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der Variante 1 je hälftig (paritätisch) leisten müssten, würden sich erhöhen. Bei der Botschaft des Bundesrats sind die Beiträge mit CHF 295'294.90 bei Anita (braune Balken) am tiefsten. Die tiefsten Beiträge bei Maria (graue Balken) sind beim Vorschlag des ASIP mit CHF 118'616.50 geschuldet. Die Sparbeiträge erhöhen sich jedoch bei Variante 1 um maximal CHF 57'382.95 bei Anita, respektive um CHF 65'079.10 bei Maria.

Es muss davon ausgegangen werden, dass diese Erhöhung der Sparbeiträge von den Verbänden und Gewerkschaften entschieden zurückgewiesen werden wird. Zudem gilt zu berücksichtigen, dass der bereits tiefe Lohn von Maria nochmals stärker belastet werden wird, was zu verhindern ist.

8.2 Variante 2

Bei dieser Variante wird der Umwandlungssatz unverändert bei 6.0% belassen. Die Sätze der Sparbeiträge können wie folgt gesenkt werden: Altersspanne von 25 bis 44 Jahren – 7.5% und zwischen 45 bis 65 Jahren – 11%.

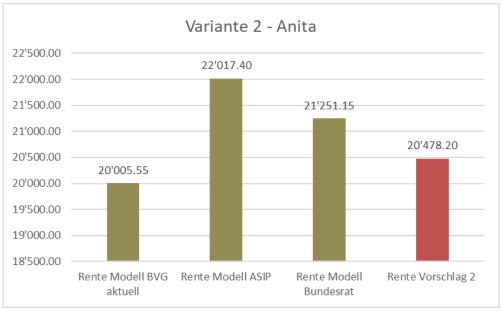


Abbildung 33: Variante 2 - Anita, eigene Grafik

Die Rente fällt im Vergleich zum Vorschlag des ASIP um CHF 1'539.20 tiefer aus, die Differenz zwischen der Botschaft des Bundesrats und der Variante 2 beträgt CHF 772.95. Mit der Anpassung der Beitragssätze nähert sich die Rente von Anita der aktuellen Gesetzgebung an. Anita würde bei der aktuellen BV-Gesetzgebung CHF 20'005.55 erhalten. Somit wäre die Argumentation der Leistungsverbesserung bei Personen, welche gut verdienen, vom Tisch.

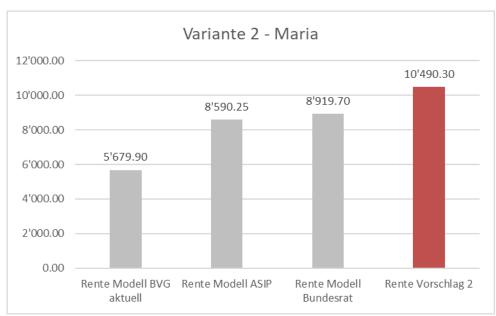


Abbildung 34: Variante 2 - Maria, eigene Grafik

Die Rente von Maria wird mit der Streichung des Koordinationsabzugs und der Anpassung der Beiträge im Vergleich zum Vorschlag des ASIP und der Botschaft des Bundesrats nochmals erhöht. Im Vergleich zur heutigen Gesetzgebung verdoppelt sich die Rente beinahe. Mit der Simulation bestätigt sich zum wiederholten Mal die Annahme, dass mit der Streichung des Koordinationsabzugs eines der Grundkriterien der Revision 2021 effektiv erfüllt werden könnte, nämlich die Verbesserung der teilzeitarbeitenden Personen sowie der Niedriglohn-Verdiener.

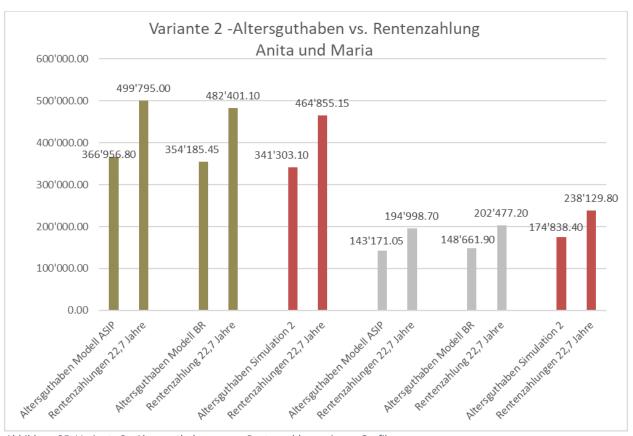


Abbildung 35: Variante 2 - Altersguthaben versus Rentenzahlung, eigene Grafik

Bei den braunen Balken, welche das Altersguthaben von Anita im Vergleich zu den Rentenzahlungen darstellen, ist zu erkennen, dass die Differenz zwischen dem angesparten Altersguthaben und der

ausbezahlten Rente abnimmt. Beträgt die Differenz beim Vorschlag des ASIP noch CHF 132'838.20, verringert sich die Differenz bei der Botschaft des Bundesrats auf CHF 128'215.65 und erreicht mit einer Differenz von CHF 123'552.05 bei der Variante 2 ihren tiefsten Stand.

Bei Maria (graue Balken) verhalten sich die Unterschiede dagegen umgekehrt. Die Differenz zwischen Altersguthaben und Rentenzahlungen sind beim Vorschlag des ASIP mit CHF 51'827.65 am kleinsten. Die Differenz bei der Botschaft des Bundesrats beträgt CHF 53'815.30 und ordnet sich somit in der Mitte ein. Mit einer Differenz von CHF 63'291.40 ist die Variante 2 unter dem Aspekt der zu vermeidenden Umverteilung die unvorteilhafteste Lösung. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Maria bei der Variante 2 im Vergleich zum Vorschlag des ASIP und der Botschaft des Bundesrats nochmals eine deutliche Leistungsverbesserung erfährt.

Diese Ausführungen lassen erahnen, dass es sich mit den zu bezahlenden Sparbeiträgen ähnlich verhält.

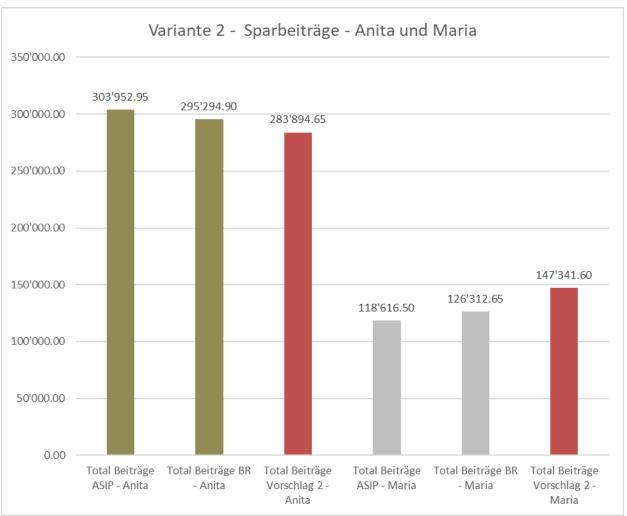


Abbildung 36: Variante 2 - Erhobene Sparbeiträge, eigene Grafik

Beim Betrachten des Diagramms bestätigt sich die bereits geäusserte Vermutung. Während die Beiträge von Anita zwischen dem Vorschlag des ASIP und der Variante 2 um CHF 20'058.30 sinken, steigen sie bei Maria um CHF 28'725.10 an. Die Belastung der tieferen Einkommen nähme zu, jedoch würde die Altersrente von Maria eine erhebliche Leistungsverbesserung erfahren.

8.3 Variante 3

Bei der Variante 3 wird der Umwandlungssatz auf 5.5 % gesenkt. Die Sätze der Sparbeiträge können wie folgt gesenkt werden: Altersspanne von 25 bis 44 Jahren – 8 % und zwischen 45 bis 65 Jahren – 12 %.

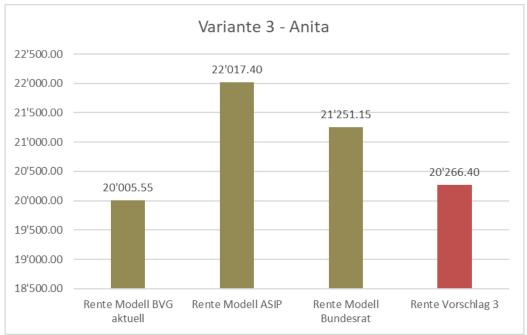


Abbildung 37: Variante 3 - Anita, eigene Grafik

Die Rente fällt nochmals um rund CHF 211.80 tiefer aus als die Rente bei der Variante 2. Obwohl hier die Sätze der Sparbeiträge leicht erhöht werden, kann dies die Senkung des Umwandlungssatzes von 0.5 % nicht vollständig kompensieren. Da die Rente nicht unter die heutige Gesetzgebung fällt, kann nicht von einer Leistungskürzung die Rede sein. Ebenfalls kann damit bestätigt werden, dass bei besserverdienenden Personen keine Leistungsverbesserung eintritt.

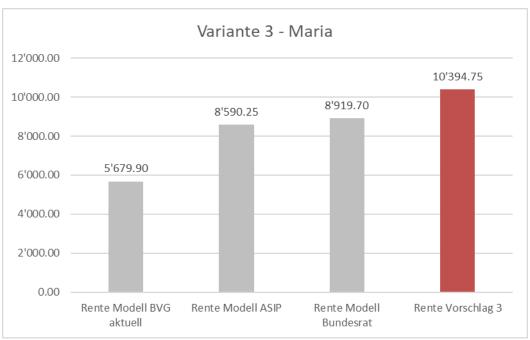


Abbildung 38: Variante 3 - Maria, eigene Grafik

Auch bei der Variante 3 wird die Rente von Maria im Vergleich zum Vorschlag und der Botschaft nochmals erhöht. Die Rente steigt jedoch nicht ganz so stark an wie bei Variante 2. Dass trotz einer Senkung des Umwandlungssatzes um 1.3 % (aktueller Umwandlungssatz 6.8 % abzüglich 5.5 % Variante 3) das Rentenniveau bei Anita gehalten und bei Maria verbessert wird, kann als Vorteil für die Variante 3 gewertet werden. Mit der Simulation kann bestätigt werden, dass es möglich ist, tiefere Umwandlungssätze in der beruflichen Vorsorge zu applizieren. Wichtig sind dabei die feinen Adjustierungen, welche beachtet werden müssen. Mit der Verwendung von zwei Beitragsskalen wird die berufliche Vorsorge verständlicher gestaltet.

Wie bei beiden vorangegangenen Varianten muss davon ausgegangen werden, dass eine Differenz zwischen dem angesparten Altersguthaben und den ausbezahlten Renten festgestellt wird. Im Zentrum des Interesses steht die Frage, wie sich die Differenz unter Berücksichtigung der Senkung des Umwandlungssatzes sowie der modifizierten Sparbeiträge verhält. Wünschenswert wäre eine deutlich spürbare Senkung der Differenz.

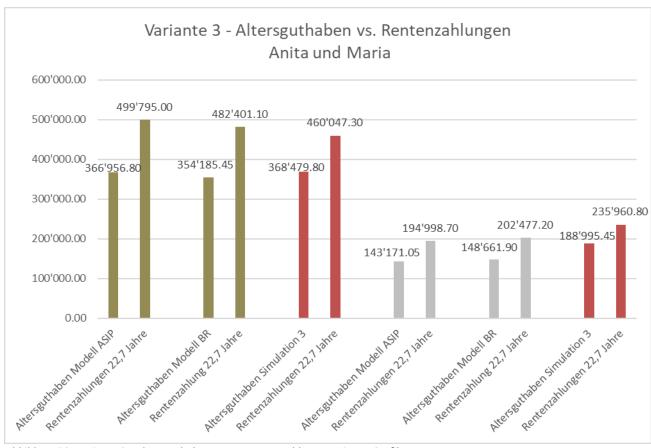


Abbildung 39: Variante 3 - Altersguthaben versus Rentenzahlungen, eigene Grafik

Die braunen Balken repräsentieren wiederum das Altersguthaben von Anita bei ihrer Pensionierung mit 65 Jahren und die Rentenzahlungen während der folgenden 22.7 Jahre. Im Vergleich zur Variante 2 ist das Altersguthaben von Anita um CHF 27'176.70 höher. Die Rentenzahlungen während 22.7 Jahren sind gegenüber der Variante 2 um CHF 4'807.85 tiefer. Die Senkung des Umwandlungssatzes auf 5.5 % macht sich bei Anita bemerkbar. Aufgrund des höheren Altersguthabens bei der Pensionierung kann der Umwandlungssatz reduziert werden, ohne dass Anita eine bedeutende Leistungseinbusse bei ihrer Rente hinnehmen muss.

Im Fall von Anita überzeugt die Variante 3 ebenfalls im Vergleich zum Vorschlag des ASIP und der Botschaft des Bundesrats. Das Altersguthaben bei der Variante 3 ist um CHF 1'523 höher als beim Vorschlag des ASIP. Die Differenz zwischen der Variante 3 und der Botschaft des Bundesrats beträgt

CHF 14'294.35. Die Differenz zwischen den ausbezahlten Renten und dem Altersguthaben bei der Pensionierung im Alter von 65 Jahren kann bei der Variante 3 von CHF 132'838.20, beim Vorschlag des ASIP auf CHF 91'567.50 gesenkt werden.

Die grauen Balken repräsentieren die Altersguthaben sowie die Rentenzahlungen von Maria. Auch bei ihr ist das Altersguthaben im Schlussalter 65 im Vergleich zur Variante 2 gestiegen, nämlich um CHF 14'157.05. Hier macht sich jedoch die Senkung des Umwandlungssatzes bemerkbar. Die Rente bei der Variante 3 sinkt um CHF 2'169 im Vergleich zur Variante 2. Wie bei Anita konnte aufgrund des höheren Altersguthabens die Senkung des Umwandlungssatzes vollzogen werden, ohne dass Maria eine bedeutende Leistungskürzung erfuhr. Im Vergleich zu den Renten des Vorschlags des ASIP und der Botschaft des Bundesrats erhält Maria trotz tieferem Umwandlungssatz eine höhere Rente.

Die Differenz zwischen den Altersguthaben und den Rentenzahlungen konnte von CHF 53'815.30 bei der Botschaft des Bundesrats auf CHF 46'965.35 gemäss der Variante 3 gesenkt werden.

Bei Variante 3 konnte die Differenz zwischen Altersguthaben und Rentenzahlung bei Anita und Maria auf den tiefsten Stand gesenkt werden.

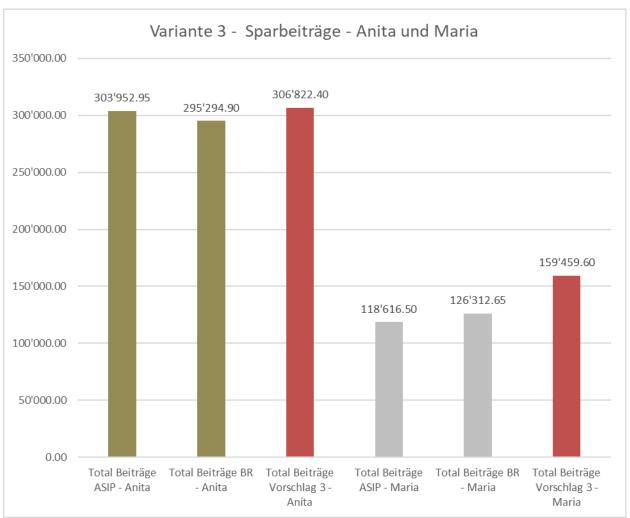


Abbildung 40: Variante 3 - Erhobene Sparbeiträge, eigene Grafik

Die Sparbeiträge von Anita steigen im Vergleich zur Botschaft des Bundesrats um CHF 11'527.50. Die Erhöhung der Sparbeiträge wird benötigt, um die Senkung des Umwandlungssatzes mitzufinanzieren. Bevor nun eine kategorische Ablehnung der höheren Sparbeiträge ausgesprochen wird, muss ein weiterer Punkt betrachtet werden: Die Differenz zwischen dem Altersguthaben bei der

Pensionierung und den Rentenzahlungen während 22.7 Jahren kann im Vergleich zum Vorschlag des ASIP bei Variante 3 um CHF 41'270.70 gesenkt werden. Die Pensionskasse kann somit die Umverteilung bei Anita verringern.

Bei Maria steigen die Sparbeiträge im Vergleich zum Vorschlag des ASIP um CHF 40'843.10 an. Die Erhöhung der Sparbeiträge wird bei Maria ebenfalls für die Senkung des Umwandlungssatzes benötigt. Zudem kommt Maria in den Genuss einer Leistungsverbesserung im Vergleich des Vorschlags des ASIP und der Botschaft des Bundesrats. Die Sparbeiträge, welche Maria und die Arbeitgeber in die Pensionskasse einzahlen müssen, steigen im Vergleich zum zweiten Vorschlag nochmals an. In der Branche, in welcher Maria tätig ist, müsste grosse Überzeugungsarbeit geleistet werden, um die Arbeitgeber von der Beitragserhöhung zu überzeugen. Die Leistungsverbesserung ihrer Angestellten im Rentenalter dürfte dabei nicht ausreichend sein. Ebenfalls müssten die Arbeitnehmenden davon überzeugt werden, dass sich die höheren Lohnabzüge im Alter ausbezahlen und der tiefere Nettolohn damit kompensiert wird. Bei Mitarbeitenden, welche bereits heute einen tiefen Nettolohn aufweisen, ist dies sicher auch kein einfaches Unterfangen.

Die Differenz zwischen dem Altersguthaben bei der Pensionierung und den Rentenzahlungen während 22.7 Jahren kann bei Variante 3 bei Maria ebenfalls auf CHF 6'849.95 im Vergleich zur Botschaft des Bundesrats verringert werden. Die Umverteilung kann somit ebenfalls verkleinert werden, jedoch in einem deutlich kleineren Umfang als bei Anita. Es muss jedoch beachtet werden, dass bei Maria die Rente nochmals höher ausfällt als beim Vorschlag des ASIP und der Botschaft des Bundesrats. Bei Anita fiel die Rente im Vergleich am tiefsten aus.

8.4 Beurteilung der Varianten

Variante 1

Der Variante 1 räumt der Autor sehr kleine Chancen ein. Die erste und gleichzeitig letzte Senkung des Umwandlungssatzes konnte beim zweiten Teil der 1. BVG-Revision, welche ab dem 1. Januar 2015 in Kraft gesetzt wurde, durchgesetzt werden. Weitere Bestrebungen in diese Richtung sind seither chancenlos geblieben. Ebenfalls würden die höheren Beiträge bei den Verbänden und Gewerkschaften für Entsetzen und entsprechende Opposition sorgen. Bei der Argumentation in der breiten Bevölkerung könnte die Streichung des Koordinationsabzugs ins Feld geführt werden. Eine politische Auseinandersetzung mit diesem Thema würde sich jedoch vermutlich rasch auf die emotionale und ideologisch geladene Senkung des Umwandlungssatzes konzentrieren.

Variante 2

Dieser Ansatz wäre aus Sicht des Autors mehrheitsfähig und hätte im Vergleich zur Variante 1 bessere Chancen beim Parlament sowie der breiten Bevölkerung, welche bereits mit der gesamten Diskussion bezüglich Senkung des Umwandlungssatzes vertraut ist. Zusätzlich würde der Umwandlungssatz um «lediglich» 0.8 % gesenkt, was in der Wahrnehmung als vertretbar interpretiert werden könnte. Die Beiträge, welche beim ersten Vorschlag noch für Entrüstung gesorgt haben, steigen nicht bei allen Personen, welche in der beruflichen Vorsorge versichert sind, an. Die Leistungsverbesserung in der Reform 2021 könnte für einen bestimmten Personenkreis aufgezeigt werden.

Variante 3

Diese Variante ist aus Sicht des Autors der beste Vorschlag. Mit der Streichung des Koordinationsabzugs wird die Gesetzgebung an die heutige flexible Arbeitswelt angepasst. Bei Variante 3 werden ebenfalls die Forderungen erfüllt, dass Leistungsverbesserungen punktuell erfolgen dürfen und müssen, jedoch nicht über den gesamten Versichertenbestand erfolgen dürfen.

Die Senkung des Umwandlungssatzes auf 5.5 % sowie die Erhöhung der zu leistenden Sparbeiträge werden die beiden Knacknüsse bei der Variante 3 sein.

Gegenüber der Bevölkerung muss die Dringlichkeit einer Senkung des Umwandlungssatzes aufgezeigt werden. Dies kann zum Beispiel anhand der Schilderung von nachvollziehbaren Einzelfällen im Zusammenhang mit der Umverteilung erfolgen. Um diese Lösung abzufedern, müsste die Übergangsgeneration bei der Pensionierung eine einmalige Einlage erhalten. Dies jedoch nur, wenn die Altersrente um minimal 5.0 % tiefer ausfällt als vor der Senkung des Umwandlungssatzes.

Den Arbeitgebern muss signalisiert werden, dass einer Erhöhung der Sparbeiträge zugestimmt werden muss, um die dringend benötigte Senkung des Umwandlungssatzes auf 5.5 % bewerkstelligen zu können. Gemäss der Umfrage der Swisscanto Vorsorge AG wird der erwartete durchschnittliche Umwandlungssatz im Jahr 2025 auf 5.3 % sinken.³⁰ Zudem muss im Gesamtkontext in Erinnerung gerufen werden, dass die geleisteten Beiträge steuerlich abzugsfähig sind.

Abschliessend bleibt festzuhalten, dass beim dritten Vorschlag Arbeitnehmer und Arbeitgeber Zugeständnisse machen müssen. Diese Zugeständnisse sind unausweichlich. Dass in der ersten BVG-Revision der Koordinationsabzug nicht deutlicher angepasst wurde, kann mit der Variante 3 korrigiert werden. Somit kann die längst überfällige Umwandlungssatzsenkung ebenfalls vorgenommen werden.

³⁰ https://www.swisscanto.com/media/pub/1 vorsorgen/pub-107-pks-2021-ergebnisse-deu.pdf

9. Fazit

Als der Autor sich für das Thema des "Koordinationsabzugs Ist-Situation versus geplante Anpassungen" entschieden hat, stand für ihn fest, dass der Koordinationsabzug in seiner heutigen Form für Personen, welche einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachgehen oder in einem Tieflohnbereich tätig sind, zu grossen Nachteilen in der gesetzlichen beruflichen Vorsorge führt. Bei der Beleuchtung des Vorschlags des ASIP sowie der Botschaft des Bundesrats wurde im Anschluss an die Berechnungen anhand der Simulation von konkreten, realistischen Beispielen schnell klar, dass die Implementierung von geeigneten Massnahmen aus beiden Optionen bedeutende Verbesserungen für die oben genannten Arbeitnehmenden mit sich bringen würden. Dass die Umverteilung in der beruflichen Vorsorge mit einem Umwandlungssatz von 6.0 % nicht aufgehoben werden kann, sollte mittlerweile allen Beteiligten bewusst sein. Minutiös muss jedoch darauf geachtet werden, dass die Umverteilung mit den vorgeschlagenen Varianten nicht noch weiter favorisiert wird.

Damit kommen wir zum Punkt, an welchem die Massnahmen aus der Botschaft des Bundesrats schlussendlich aus Sicht des Autors leider scheitern werden. Der Autor ist sich insofern mit der Botschaft des Bundesrats einig, als dass die Renten der Übergangsgeneration gesichert und stabilisiert werden müssen. Die vorgeschlagene Methode des pauschalen Rentenzuschlags widerspricht jedoch klar dem Grundgedanken der zweiten Säule und verstärkt die Umverteilung auf Kosten der jüngeren Generation nochmals deutlich. Ebenfalls ist man geneigt, dem Bundesrat mit der gewählten Methode den Versuch zu unterstellen, die zahlenmässig bedeutende Bevölkerungsgruppe der «Baby-Boomer» (dazu zählen die Jahrgänge von 1946 bis 1964) mit einem pauschalen Rentenzuschlag zu einem "Ja" zu bewegen. Dass dieser Versuch jedoch nicht zwingend erfolgreich sein muss, zeigte das Resultat der Abstimmung zur Altersvorsorge 2020, welche eine Erhöhung der AHV-Rente vorsah. Das Bundesgesetz wurde von 52.7 % den Stimmenden verworfen. Für die Ausfinanzierung der Übergangsgeneration muss ein anderer Ansatz gewählt werden. Die Idee des ASIP einer zielgerichteten Erhöhung des BVG-Altersguthabens bei Versicherten, welche von der Reduktion des Umwandlungssatzes betroffen sind, hält der Autor für einen valablen Lösungsansatz.

Störend ist aus Sicht des Autors zudem, dass die dringend benötigten Anpassungen in der beruflichen Vorsorge mit der Besserstellung der Frau verknüpft wird. In der Botschaft des Bundesrats wird explizit festgehalten, dass von der Botschaft insbesondere Frauen profitieren werden. Es könnte der Eindruck entstehen, dass die Schlechterstellung der Teilzeitangestellten durch den Koordinationsabzug erst kürzlich bemerkt und erst jetzt adressiert wurde. Dies steht jedoch im starken Gegensatz zum am 11. März 2008 veröffentlichten Bericht des Bundesamts für Sozialversicherungen, welcher in der Diplomarbeit beleuchtet wurde.

Diese Diskussion rund um die Gleichstellung von Mann und Frau ist wichtig, die damit bezweckten legitimen Ziele können jedoch nicht als primäre Anliegen für die Revision und Verbesserung des Schweizer Vorsorgesystems dienen und eignen sich deshalb nicht für die Diskussion des Vorschlags des ASIP sowie der Botschaft des Bundesrats. Dieses Thema muss auf den verschiedensten Gebieten separat aufgenommen werden. Die Vermischung von diversen Interessen macht die bereits sehr komplexe Materie nicht mehr handhabbar. Der Autor kann sich bereits jetzt die entsprechenden Diskussionen und Wortmeldungen in einer «Arena» vorstellen. Da kann es nur Verlierer geben.

Es ist Pflicht der Unternehmen, Frauen und Männer nach ihren Fähigkeiten gleich und gerecht zu entlöhnen. Ausserdem müssen in der Schweiz die notwendigen Strukturen für die Fremdbetreuung von Kindern verbessert werden, damit möglichst viele Eltern im Erwerbsleben bleiben. Davon profitieren nicht nur die Sozialversicherungen, denn darauf baut auch die Schweizer Wirtschaft, welche zunehmend den Mangel an hochqualifizierten Arbeitnehmern beklagt. Der Kanton Zürich geht mit gutem Beispiel voran und hat am 31. Mai 2021 verschiedene Anträge zur Verbesserung familienergänzender Betreuung von Kindern an den Regierungsrat überwiesen.

Der Anspruch der zweiten Säule sollte sein, dass jede Person, die einer Erwerbstätigkeit nachgeht, fair versichert ist. Ebenfalls muss auf Personen, welche Teilzeit arbeiten, bei mehreren Arbeitgebern oder in einem Tieflohnumfeld tätig sind, ein besonderes Augenmerk gerichtet werden. Schliesslich waren wir während der Lockdowns in den Jahren 2020 und 2021 froh, dass die Lebensmittelläden geöffnet waren. Die Personen, welche dies ermöglicht haben, fallen zu grossen Teilen in eines der oben genannten Modelle.

Bei der Diskussion über den Koordinationsabzug muss den Arbeitsmodellen eine grosse Bedeutung beigemessen werden. Bei der Einführung der obligatorischen beruflichen Vorsorge 1985 wurde in üblicherweise die gesamte Berufstätigkeit in einem einzigen Betrieb absolviert. Diese Zeit gehört jedoch der Vergangenheit an. Arbeitsstellenwechsel, Teilzeitarbeit, Mehrfachanstellungen sowie Mitarbeit bei einem Start-up sind Arbeitszeitmodelle, welche in Zukunft stärker berücksichtigt werden müssen. Bei diesen Überlegungen kommt uns der Koordinationsabzug wie ein lange nicht mehr gebrauchter, verstaubter Gegenstand im Bücherregal vor.

Ebenfalls steckt die Digitalisierung in der Schweiz im Vergleich zu anderen Ländern noch in den Kinderschuhen. Es kann davon ausgegangen werden, dass die flexiblen Arbeitszeitmodelle durch die Digitalisierung weiter zunehmen werden. Darüber, dass die Revision der beruflichen Vorsorge dringend nötig ist, sind sich die Politik, die Interessenvertreter sowie die Vertreter der Pensionskassen einig. Bei der Art und Weise gehen die Vorstellungen jedoch weit auseinander und sind teilweise auch ideologisch geprägt. Die Abschaffung des Koordinationsabzugs wäre aus Sicht des Autors ein dringlich benötigter Schritt, welcher ebenfalls ein Zeichen setzen würde, dass die berufliche Vorsorge mit den Entwicklungen in der Arbeitswelt einhergeht. Gleichzeitig können mit solchen Initiativen das Wissen und das Verständnis in Bezug auf die berufliche Vorsorge ausgebaut und gestärkt werden.

Mit der Streichung des Koordinationsabzugs und der Senkung des Umwandlungssatzes unter 6.0 % würde die berufliche Vorsorge gestärkt aus einer Reform hervorgehen. Dass die Arbeitnehmer und Arbeitgeber in einem verträglichen Masse höhere Beiträge entrichten müssen, ist aus Sicht des Autors die bessere Variante, als das nächste Thema mit sozialpolitischem Sprengstoff zu bedienen und die Diskussion über die Erhöhung des Rentenalters für Männer und Frauen auf 68 Jahre zu entfachen. Dass ein Grossteil der Fachkräfte, welche mit Funktionen in der beruflichen Vorsorge betraut sind, eine Streichung des Koordinationsabzugs unterstützen würden, müsste dem Vorhaben zusätzliches Gehör verschaffen.

Es ist jedoch davon auszugehen, dass im momentan herrschenden politischen Klima dieser Vorschlag keine Chance auf eine breite Unterstützung haben dürfte. Ebenfalls ist zu bezweifeln, dass die verabschiedete Botschaft des Bundesrats eine Mehrheit finden wird. Gefragt sind jetzt einfache Massnahmen, welche von der breiten Bevölkerung verstanden und nachvollzogen werden können. Bis auf Weiteres bleiben die berufliche Vorsorge und die vielen Ausgestaltungen des Koordinationsabzugs für den Grossteil der Schweizer Bevölkerung ein Buch mit sieben Siegeln. Das ist umso erstaunlicher, da ein Grossteil der Arbeitnehmenden einer Pensionskasse angehören und monatlich ihre nicht unbedeutenden Beiträge leisten.

Literaturverzeichnis

Bundesamt für Sozialversicherungen. (2017). Altersvorsorge.

https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/ahv/reformenrevisionen/altersvorsorge2020/vorlage.html

Bundesamt für Sozialversicherungen. (2020). Bundesrat verabschiedet Botschaft zur Reform der beruflichen Vorsorge.

https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/publikationen-und-service/medieninformationen/nsb-anzeigeseite.msg-id-81247.html

Bundesamt für Sozialversicherungen. 1. BVG-Revision.

https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/bv/reformen-und-revisionen/revision-1-bvg.html

Bundesamt für Sozialversicherungen. (2020). IV-Statistik 2019.

https://www.bsv.admin.ch/dam/bsv/de/dokumente/iv/statistiken/iv-stat_2019_d.pdf.download.pdf/IV-Statistik%202019.pdf

Bundesamt für Sozialversicherungen. (2008). *Prüfung eventueller Lösungen im Hinblick auf eine Verbesserung der Unterstellung von Arbeitnehmenden in atypischen Arbeitsverhältnissen unter die obligatorische berufliche Vorsorge gemäss Art. 2 Abs. 4 erster Satz BVG.*

https://www.suisseculture.ch/fileadmin/user_upload/pdf/soziale_Sicherheit/d_bericht-atypische-arbeitsverhaeltnisse-1.pdf

Bundesamt für Sozialversicherungen. (2021). *Reform der beruflichen Vorsorge (BVG 21)*. https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/bv/reformen-und-revisionen.html

Bundesamt für Statistik. (2021). Berufliche Mobilität.

https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbstaetige/berufliche-mobilitaet.assetdetail.16724623.html

Bundesamt für Statistik. (2021). Beschäftigungsgrad.

https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-fraumann/erwerbstaetigkeit/teilzeitarbeit.assetdetail.15844773.html

Bundesamt für Statistik. (2021). Erwerbstätige mit mehreren Arbeitsstellen.

https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbstaetige/arbeitsbedingungen/mehrfacherwerbstaetigkeit.assetdetail.15724696.html

Bundesamt für Statistik. (2020). Familienerweiterung nach Geburtenfolge des Kindes und Alter der Mutter, 1970-2019.

https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.13187671.html

Bundesamt für Statistik. Lebenserwartung.

https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/geburten-todesfaelle/lebenserwartung.html

Bundesamt für Statistik. (2020). Lebenserwartung (Frauen), 1981-2019.

https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/geburtentodesfaelle/lebenserwartung.assetdetail.14387111.html

Bundesamt für Statistik. (2021). *Privathaushalte nach Haushaltstyp.* https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/standentwicklung/haushalte.assetdetail.16005650.html

Bundeskanzlei. (2021). *Volksabstimmung vom 27.09.2020.* https://www.bk.admin.ch/ch/d/pore/va/20200927/index.html

BVG- und Stiftungsaufsicht Zürich. Wichtige Masszahlen im Bereich der beruflichen Vorsorge. https://www.bvs-

zh.ch/assets/dokumente/vorsorge_formulare_und_merkblaetter/masszahlen_bvg_1985-2017.pdf

GAV-Service. *Normalarbeitsvertrag für die im Detailhandel Basel-Stadt angestellten Personen.* http://www.gav-

service.ch/Contract.aspx?stellaNumber=9047050&versionName=2#LöhneMindestlöhne

Odermatt Zuber & Partner AG. *BGV-Revision – Zusammenfassung der wichtigsten Änderungen.* http://www.ozp.ch/cgi-bin/dokumente/BVG-Rev Stand Nov 2004.pdf

Pro Single Schweiz. Über uns.

https://prosingleschweiz.ch/ueber-uns/

Reglementauszug einer anonymen Pensionskasse – dem Autor bekannt

Schweizerischer Pensionskassenverband. (2020). *Botschaft zur BVG-Reform: Bundesrat verkennt praxistaugliche Alternative.*

Vgl. https://www.asip.ch/de/newsroom/medienecke/attachment/167

Schweizerischer Pensionskassenverband. (2020). *Reform der beruflichen Vorsorge (BVG-Reform): Vernehmlassung.*

https://www.asip.ch/de/newsroom/medienecke/attachment/7/

Schweizer Parlament. *Abschaffung des Koordinationsabzugs in der beruflichen Vorsorge*. https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?Affairld=19963311

Schweizer Parlament. (2021). Medienmitteilung.

https://www.parlament.ch/press-releases/Pages/mm-sgk-n-2021-02-05.aspx?lang=1031

Swisscanto Invest. Pensionskassenstudie.

https://www.swisscanto.com/ch/de/is/vorsorgen/pensionskassenstudie.html

Swisscanto Vorsorge AG. (2020). Schweizer Pensionskassenstudie.

https://www.swisscanto.com/media/pub/1_vorsorgen/pub-107-pks-2020-ergebnisse-deu.pdf

Swisscanto Vorsorge AG. (2021). Schweizer Pensionskassenstudie.

 $https://www.swisscanto.com/media/pub/1_vorsorgen/pub-107-pks-2021-ergebnissedeu.pdf$

SwissLife. (2021). Koordinationsabzug – Die 5 wichtigsten Fragen und Antworten. Laura Börger.

https://www.swisslife.ch/de/private/blog/koordinationsabzug.html

Vorsorgeforum. *BVG-Revision: Die Fachwelt nimmt Stellung.* https://us13.campaign-archive.com/?u=d4f5aefef879db4e00eeb8e43&id=a08973a186

Anhang:

Interview mit Hanspeter Konrad, Direktor des Schweizerischen Pensionskassenverbandes ASIP, zu meiner Diplomarbeit

Koordinationsabzug: Ist-Situation versus geplante Anpassung

• Was ist Ihre heutige Einschätzung der Ist-Situation?

Der heutige Koordinationsabzug führt zu klaren Nachteilen bei Teilzeitarbeitstätigen sowie Personen, welche im Tieflohnumfeld (Bandbreite: Einkommensbereich von CHF 21'330 bis rund CHF 50'000) tätig sind. Bei der Abstimmung «Altersvorsorge 2020» wurde ein flexibler, lohnabhängiger Koordinationsabzug (Summe von 40 % des Lohns in einer Bandbreite von CHF 12'100 bis CHF 21'150) abgelehnt. Die vollständige Streichung des Koordinationsabzugs wurde ebenfalls diskutiert. Diese Lösung wäre sowohl bezüglich Verständlichkeit als auch Umsetzung die einfachste Variante. Trotzdem dürfte es schwierig werden, momentan eine Mehrheit für die Streichung des Koordinationsabzugs zu finden. So lehnt beispielsweise der Gewerbeverband diese Variante infolge einer Kostensteigerung kategorisch ab. Alle sind sich jedoch einig, dass hier ein unmittelbarer Handlungsbedarf besteht.

 Was waren die konkreten Überlegungen betreffend den Koordinationsabzug bei Ihrem Vorschlag (ASIP/ Mittelweg)?

Zu Beginn wurde definiert, welche Anforderungen an den neuen Koordinationsabzug gestellt werden müssen. Die aktuelle Lösung bezüglich des Koordinationsabzugs führt bei Personen mit tiefem Einkommen und teilzeitarbeitenden Personen zu einer überproportionalen Benachteiligung. Ein an den Beschäftigungsgrad gekoppelter Koordinationsabzug ist ebenfalls nicht unproblematisch. In diversen Berufsgattungen kann der Beschäftigungsgrad nicht präzise bestimmt werden. Zudem gibt es Anstellungsverhältnisse, bei welchen sich der Beschäftigungsgrad monatlich ändert. Somit vermag diese Lösung nicht zu befriedigen und es ist nach einer valablen Alternative zu suchen.

Die optimale Variante, für welche wir uns entschieden haben, lautet wie folgt: Der Koordinationsabzug beträgt 60 % des AHV-Lohns. Dabei ist die Obergrenze im Jahr 2020 bei CHF 21'330 zu plafonieren. Personen, welche einer Teilzeitarbeit nachgehen und/oder in einem Tieflohnumfeld arbeiten, profitieren von einer adäquaten Leistungsverbesserung. Das Gleiche gilt für Arbeitnehmende, welche in mehreren Anstellungsverhältnissen tätig sind. Die Problematik der Mehrfachanstellung kann jedoch nicht abschliessend gelöst werden.

 Die Umverteilung wird jedoch weder beim Vorschlag des ASIP (Mittelweg) noch bei der Botschaft des Bundesrats gelöst.

Die Umverteilung kann mit einem Umwandlungssatz von 6.0 % nicht gelöst werden. Wir sind jedoch der Überzeugung, dass unser Vorschlag mehrheitsfähig ist, da er die Umverteilung immerhin reduziert und nicht über einen systemfremden Rentenzuschlag noch ausbaut. Die Interessen der Übergangsgeneration sind zu berücksichtigen. Pauschale Rentenzuschläge widersprechen jedoch dem generellen Prinzip der zweiten Säule und diese Lösung ist aus unserer Sicht somit nicht umsetzbar.

 Die Bedeutung der Teilzeitarbeit sowie der neuen Arbeitszeitmodelle haben sich in den letzten Jahren weiter akzentuiert. Wie wurden die Teilzeitarbeit sowie die Mehrfachanstellungen in Ihrem Vorschlag betreffend Ausgestaltung des Koordinationsabzugs berücksichtigt? Mit einem Koordinationsabzug, welcher direkt mit dem Lohn korrespondiert, konnte aus unserer Sicht ein Vorschlag ausgearbeitet werden, der eine effektive Chance auf Zustimmung hat. Wie bereits erwähnt, wird es immer schwieriger werden, eine mehrheitsfähige Lösung zu finden, je tiefer der Koordinationsabzug angesetzt wird. Ebenfalls müssen flankierende Massnahmen beschlossen werden, damit das aktuelle gesamtheitliche Leistungsniveau nicht generell angehoben wird. Effektiv sollen nur die oben genannten Arbeitszeitmodelle eine Verbesserung erfahren. Dies hat mit vertretbaren Kosten zu erfolgen, andernfalls wird eine Lösung seitens der Arbeitgeber bzw. des Gewerbes strikt abgelehnt. Der Handlungsspielraum ist somit aufgezeigt und eng begrenzt.

Bei den Mehrfachanstellungen kann mit unserem Vorschlag ebenfalls eine Verbesserung der versicherten Leistungen herbeigeführt werden, jedoch wurde die Thematik der Mehrfachanstellungen weder bei unserem Vorschlag noch bei der Botschaft des Bundesrats speziell beleuchtet. Oft wird auf das Gesetz der Beruflichen Vorsorge Artikel 46 «Erwerbstätigkeit im Dienste mehrerer Arbeitgeber» verwiesen. Dieser Artikel sieht vor, dass Arbeitnehmer, welche bereits obligatorisch bei einer Vorsorgeeinrichtung versichert sind, Lohnanteile, welche bei anderen Arbeitgebern erwirtschaftet werden, zusätzlich in der bereits vorhandenen Vorsorgeeinrichtung versichern können. Der Artikel kommt in der Praxis jedoch sehr selten zur Anwendung. Die Option der Versicherung dieses Anteils bei der Stiftung Auffangeinrichtung ist kostenintensiv. Ebenfalls machen die meisten Pensionskassen von der «Kann»-Bestimmung des Artikels Gebrauch und schliessen eine Versicherung von Löhnen, welche bei anderen Arbeitgebern erwirtschaftet werden, aus.

Falls Arbeitnehmende bei mehreren Arbeitgebern die Eintrittsschwelle erreichen und somit in unterschiedliche Pensionskassen aufgenommen werden, kommt der Koordinationsabzug bei jeder Pensionskasse zur Anwendung.

• Wie sind die Bemühungen für eine Gleichstellung von Mann und Frau in Ihre Überlegungen eingeflossen (Beilage Grafik Teilzeiterwerbstätige nach Geschlecht, Familiensituation und Beschäftigungsgrad 2019)³¹?

Die Gleichstellung wurde selbstverständlich in der Vorlage mitberücksichtigt. Die Altersvorsorge ist jedoch kein adäquates Mittel, um primär für die Lohngleichheit zu sorgen. Primär wurde eine Lösung gesucht, welche eine Verbesserung für Mitarbeitende in Teilzeitarbeit bringt, ohne Berücksichtigung des Geschlechts. Gemäss den neusten statistischen Auswertungen betrifft die Teilzeitarbeit sehr viele Frauen, jedoch ist tendenziell zu konstatieren, dass vermehrt auch Männer von der Möglichkeit von Teilpensen Gebrauch machen.

Gewisse Parteien wollen die Reform der beruflichen Vorsorge (BVG 21) mit der Erhöhung des Rentenalters der Frauen in der ersten Säule verknüpfen, frei nach dem Motto: «Wir stimmen der Erhöhung des Rentenalters in der ersten Säule nur zu, wenn die Leistungen zugunsten der Frauen in der zweiten Säule deutlich ausgebaut werden».

Diese Haltung widerspricht jedoch dem Sinn der angestrebten Reform der beruflichen Vorsorge (BVG 21), welche eine bessere Lösung für Arbeitnehmende in Teilzeitstellen anstrebt, unabhängig vom Geschlecht.

Unbestritten ist jedoch, dass die Sozialversicherungen ganzheitlich überarbeitet und auch an die heutigen Arbeitsmodelle angepasst werden müssen. So belegen neueste Studien beispielsweise, dass sich die Arbeitszeitmodelle auch bedingt durch Covid-19 nachhaltig verändert haben und somit die Thematik weiter akzentuiert wird.

³¹ https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/erwerbstaetigkeit/teilzeitarbeit.assetdetail.13108479.html)

Was halten Sie vom Vorschlag des Bundesrats zur Höhe des Koordinationsabzugs?

Mit der Halbierung des Koordinationsabzugs wird aus unserer Sicht der Mechanismus zementiert. Die Zusatzkosten des Vorschlags des ASIP (Mittelweg) betragen rund CHF 1.7 Milliarden jährlich und sind damit deutlich tiefer als die der Botschaft des Bundesrats, welche rund CHF 3 Milliarden betragen. Die Zusatzkosten werden benötigt, um die Rente mit höheren Beiträgen auf dem heutigen Niveau zu halten.

Beim Betrachten des Vorschlags sowie der Botschaft ist folgende Feststellung wichtig: Die einzelnen ausgearbeiteten Modelle sind isoliert zu betrachten und können nicht miteinander kombiniert werden. Diese Tatsache ist insbesondere bei der Beratung im National- und Ständerat entscheidend und es muss für alle Beteiligten klar sein, dass eine «Rosinenpickerei» aus den beiden Modellen nicht möglich ist.

Was halten Sie vom Vorstoss der Jungparteien³², welche die Abschaffung des Koordinationsabzugs unter gewissen Bedingungen akzeptieren würden? Wäre dies aufgrund der aktuellen sowie der weiteren Entwicklung der Arbeitszeitmodelle nicht die beste Lösung?

Ein Verzicht auf den Koordinationsabzugs ist eine Variante. Aufgrund der laufenden politischen Diskussionen ist diese Lösung jedoch kaum mehrheitsfähig. Entscheidender als der Koordinationsabzug ist aus Sicht des ASIP jedoch die Eintrittsschwelle. Damit eine Person gemäss den gesetzlichen Bestimmungen im BVG versichert ist, muss der Jahreslohn grösser als die Eintrittsschwelle (im 2021 CHF 21'150) sein. Eine Abschaffung der Eintrittsschwelle würde zu einer grossen Belastung jener Einkommen, welche diesen Wert unterschreiten, führen. Laut ASIP sollte die Eintrittsschwelle nicht gesenkt werden.

Die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrats (SGK-N) ist sich mittlerweile der komplexen Problemstellungen bewusst. Eine Streichung des Koordinationsabzugs würde die Transparenz erhöhen und die Kommunikation sowie das Verständnis in der breiten Bevölkerung deutlich verbessern.

Ein Wegfall des Koordinationsabzugs ist in mittlerer Zukunft wahrscheinlich, jedoch nicht mit der BVG-Reform 2021.

Werden wir im Jahr 2030 noch die berufliche Vorsorge, wie wir sie heute kennen, antreffen?
 Und im Speziellen, welchen Koordinationsabzug werden wir Ihrer Meinung nach im Jahr 2030 anwenden und weshalb?

Grundsätzlich wäre es zu bedauern, wenn die Vorteile des Drei-Säulen-Systems über Bord geworfen würden. Im Jahr 2030 werden wir bestimmt noch die heutige Systematik des bewährten Dreisäulenprinzips anwenden. Vermehrt werden wir mit Forderungen bezüglich Ausbau der AHV und der dritten Säule konfrontiert werden. Zudem streben einzelne Interessenvertreter eine «Einheitspensionskasse» an. Diese Varianten stellen jedoch aus Sicht des ASIP keine valablen Lösungen dar. Die Erfolgschancen sind äusserst gering. Erinnern wir uns doch zum Beispiel an das Ergebnis der Abstimmung im Jahr 2014 über eine einheitliche Krankenkassenlösung, welche mit 61.8 % abgelehnt wurde.

Für Unternehmen, welche keine eigene Pensionskasse führen können oder wollen, bieten Sammelstiftungen eine standardisierte Alternative an, welche im weitesten Sinne in Richtung

³² https://jungfreisinnige.ch/bvg-vernehmlassung-die-altersvorsorge-muss-endlich-enkelfit-gemacht-werden/

«Einheitspensionskasse» geht. Im Gegensatz dazu stehen die Sammelstiftungen jedoch in Konkurrenz zueinander, was sowohl für die Arbeitgeber als auch die Versicherten Vorteile bringt.

Der Arbeitsmarkt und die heutigen Entwicklungen fordern auf der einen Seite immer mehr Transparenz, andererseits werden mit der steigenden Digitalisierung flexible Arbeitszeitmodelle immer weiter an Attraktivität gewinnen. Dies vor allem im für die Schweizer Wirtschaft bedeutenden tertiären Sektor, bei welchem Projekte, Kundenbetreuung und übrige Tätigkeiten vermehrt ortsunabhängig erledigt werden. Somit muss auch aus dieser Optik die Frage nach dem Koordinationsabzug mit Bestimmtheit nochmals aufgebracht und diskutiert werden.

Eine berufliche Vorsorge ohne Koordinationsabzug kann man sich mittlerweile vorstellen. Eine vernünftige Lösung, welche das Preis-Leistungsverhältnis berücksichtigt, wird bei einer nächsten Reform unter Umständen mehrheitsfähig.

BVG aktuell - Maria - ohne Lohnunterbrüche



0 - 5 Jahre BF5 Jahre Berufserfahrung 100% 60%

Gemäss Unia 50% 29880 24885 24900 24885 Eintrittsalter 20 Ausbildung im Detailhandel mit 48600 49800 Koordinationsabzug Versicherter Lohn 24885 24885 23715 24915 4995 3555

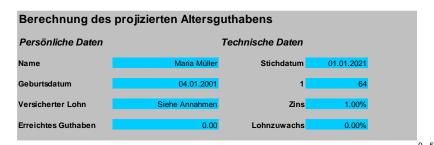
Altersguthaben im Schlussalter 83'528.07 Umwandlungssatz 6.80000% Altersrente im Schlussalter 5'679.91 in Prozent des zuletzt versicherten Lohnes 22.80%

Alter	Verteilung	Erhöhung		Vers. Lohn	Spargutschri %	ft Fr	Sparguthaben Fr.	
	20	0.00	0.00%	23'715	0%	0.00	0.00	
	21	0.00	0.00%	23'715	0%	0.00	0.00	
	22	0.00	0.00%	23'715	0%	0.00	0.00	
	23	0.00	0.00%	23'715	0%	0.00	0.00	
	24	0.00	0.00%	23'715	0%	0.00	0.00	
	25	0.00	0.00%	24'915	7%	1'744.05	1'744.05	1
	26	1.80	0.00%	24'915	7%	1'744.05	3'505.54	
	27	1.76	0.00%	24'915	7%	1'744.05	5'284.65	
	28	1.72	0.00%	24'915	7%	1'744.05	7'081.54	
	29	1.68	0.00%	24'915	7%	1'744.05	8'896.41	
	30	1.64	0.00%	24'915	7%	1'744.05	10'729.42	
	31	1.60	0.00%	4'995	7%	349.65	11'186.37	2
	32	1.56	0.00%	4'995	7%	349.65	11'647.88	
	33	1.52	0.00%	4'995	7%	349.65	12'114.01	
	34	1.48	0.00%	3'555	7%	248.85	12'484.00	3
	35 _	1.44	0.00%	3'555	10%	355.50	12'964.34	
	36	1.40	0.00%	3'555	10%	355.50	13'449.48	
	37	1.36	0.00%	4'995	10%	499.50	14'083.48	4
	38	1.32	0.00%	4'995	10%	499.50	14'723.81	
	39	1.28	0.00%	4'995	10%	499.50	15'370.55	
	40	1.24	0.00%	4'995	10%	499.50	16'023.76	
	41	1.20	0.00%	4'995	10%	499.50	16'683.49	
	42	1.16	0.00%	4'995	10%	499.50	17'349.83	
	43	1.12	0.00%	4'995	10%	499.50	18'022.83	
	44	1.08	0.00%	4'995	10%	499.50	18'702.55	
	45	1.04	0.00%	4'995	15%	749.25	19'638.83	
	46	1.00	0.00%	4'995	15%	749.25	20'584.47	
	47	0.96	0.00%	4'995	15%	749.25	21'539.56	
	48	0.92	0.00%	4'995	15%	749.25	22'504.21	
	49	0.88	0.00%	4'995	15%	749.25	23'478.50	
	50	0.84	0.00%	4'995	15%	749.25	24'462.54	
	51	0.80	0.00%	4'995	15%	749.25	25'456.41	
	52	0.76	0.00%	24'915	15%	3'737.25	29'448.22	5
	53	0.72	0.00%	24'915	15%	3'737.25	33'479.96	
	54	0.68	0.00%	24'915	15%	3'737.25	37'552.01	
	55	0.64	0.00%	24'915	18%	4'484.70	42'412.23	
	56 F	0.60	0.00%	24'915	18%	4'484.70	47'321.05	
	57	0.56	0.00%	24'915	18%	4'484.70	52'278.96	
	58 F	0.52	0.00%	24'915	18%	4'484.70	57'286.45	
	59	0.48	0.00%	24'915	18%	4'484.70	62'344.01	
	60 💆	0.44	0.00%	24'915	18%	4'484.70	67'452.15	
	61 _	0.40	0.00%	24'915	18%	4'484.70	72'611.38	
	62	0.36	0.00%	24'915	18%	4'484.70	77'822.19	
	63	0.32	0.00%	24'915	18%	4'484.70	83'085.11	
	64	0.28	0.00%	24'915	18%	373.73	83'528.07	
	65	0.26	0.00%	-	18%	-	-	
		V.2V	0.0070		.370			

¹ Lohnsprung 5. Jahre Berufserfahrung 2 Geburt 1. Kind = 60% Arbeitspensum 3 Geburt 2. Kind = 50% Arbeitspensum

^{4 60%} Arbeitspensum
5 2. Kind 18 = 100% Arbeitspensum

BVG Koordination - Maria - Koordinationsabzug an BG angepasst



0 - 5 Jahre BF5 Jahre Berufserfahrung 100% 60% Gemäss Unia 50% 24900 12443 Eintrittsalter 20 Ausbildung im Detailhandel mit 48600 49800 29880 Koordinationsabzug Versicherter Lohn 24885 24885 14931 23715 24915 14949 12457

Altersguthaben im Schlussalter 111'670.05 Umwandlungssatz 6.80000% Altersrente im Schlussalter 7'593.56 in Prozent des zuletzt versicherten Lohnes 30.48%

Alter	Verteilung	Erhöhung	Vers	. Lohn	Spargutschrift % F		Sparguthaben Fr.	
	20	0.00	0.00%	23'715	0%	0.00	0.00	
	21	0.00	0.00%	23'715		0.00	0.00	
	22	0.00	0.00%	23'715	0%	0.00	0.00	
	23	0.00	0.00%	23'715		0.00	0.00	
	24	0.00	0.00%	23'715	0%	0.00	0.00	
	25	0.00	0.00%	24'915		1'744.05	1'744.05	1
	26	1.80	0.00%	24'915	7%	1'744.05	3'505.54	
	27 🔽	1.76	0.00%	24'915		1'744.05	5'284.65	
	28	1.72	0.00%	24'915		1'744.05	7'081.54	
	29 7	1.68	0.00%	24'915		1'744.05	8'896.41	
	30	1.64	0.00%	24'915	7%	1'744.05	10'729.42	
	31 💆	1.60	0.00%	14'949	7%	1'046.43	11'883.15	2
	32	1.56	0.00%	14'949	7%	1'046.43	13'048.41	2
	33 _	1.52	0.00%	14'949	7%	1'046.43	14'225.32	
	34 _	1.48	0.00%	12'457	7%	871.99	15'239.56	3
	35 _	1.44	0.00%	12'457	10%	1'245.70	16'637.66	3
	36 _	1.40	0.00%	12'457	10%	1'245.70	18'049.74	
	37 F	1.36	0.00%	14'949	10%	1'494.90	19725.13	4
	38	1.32	0.00%	14'949	10%	1'494.90	21'417.29	4
	39	1.28	0.00%	14'949	10%	1'494.90	23'126.36	
	40 🔽	1.24	0.00%	14'949	10%	1'494.90	24'852.52	
	41	1.20	0.00%	14'949	10%	1'494.90	26'595.95	
	42	1.16	0.00%	14'949	10%	1'494.90	28'356.81	
	43 🔽	1.12	0.00%	14'949	10%	1'494.90	30'135.28	
	43	1.08	0.00%	14'949	10%	1'494.90	31'931.53	
	45	1.04	0.00%	14'949	15%	2'242.35	34'493.19	
	46 2	1.00	0.00%	14'949	15%	2'242.35	37'080.47	
	47	0.96	0.00%	14'949	15%	2'242.35	39'693.63	
	48 💆	0.92	0.00%	14'949	15%	2'242.35	42'332.92	
	49	0.92	0.00%	14'949	15%	2'242.35	42 332.92 44'998.60	
	50 F	0.84	0.00%	14'949	15%	2'242.35	47'690.93	
	51	0.80	0.00%	14'949	15%	2'242.35	50'410.19	
	52 💆		0.00%	24'915	15%			5
	52 53 F	0.76 0.72	0.00%	24915	15%	3'737.25 3'737.25	54'651.54 58'935.31	5
	54 F	0.72	0.00%	24915	15%	3/37.25	63'261.91	
	54 55 F	0.64		24915		3737.25 4'484.70	68'379.23	
	56 *		0.00%					
	50 57 *	0.60	0.00%	24'915		4'484.70	73'547.72 78'767.90	
	57 58 *	0.56	0.00%	24'915		4'484.70		
	58 59 *	0.52	0.00%	24'915		4'484.70	84'040.28	
	59 60 *	0.48	0.00%	24'915		4'484.70	89'365.38	
	61	0.44	0.00%	24'915	18%	4'484.70	94'743.74	
	62 F	0.40	0.00%	24'915		4'484.70	100'175.87	
		0.36	0.00%	24'915	18%	4'484.70	105'662.33	
	63	0.32	0.00%	24'915	18%	4'484.70	111'203.65	
	64	0.28	0.00%	24'915		373.73	111'670.05	
	65	0.26	0.00%	-	18%	-	-	

¹ Lohnsprung 5. Jahre Berufserfahrung 2 Geburt 1. Kind = 60% Arbeitspensum 3 Geburt 2. Kind = 50% Arbeitspensum

^{4 60%} Arbeitspensum
5 2. Kind 18 = 100% Arbeitspensum

BVG aktuell - Renten zwei Arbeitspensen 50 %

Berechnung des projizierten Altersguthabens									
Persönliche Daten Technische Daten									
Name	Maria Müller	Stichdatum	01.01.2021						
Geburtsdatum	04.01.2001	1	64						
Versicherter Lohn	Siehe Annahmen	Zins	1.00%						
Erreichtes Guthaben	0.00	Lohnzuwachs	0.00%						

| O - 5 Jahre BF 0 - 5 Jahre BF 5 Jahre Berufserfahrung | Gemäss Unia | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% |

Altersguthaben im Schlussalter 40'268.72
Umwandlungssatz 6.80000%
Altersrente im Schlussalter 2'738.27
in Prozent des zuletzt versicherten Lohnes 38.51%

Alter	Verteilung	Erhöhung	,	Vers. Lohn	Spargutschr		Sparguthaben	
					%	Fr I	Fr.	
	20	0.00	0.00%	7'110	0%	0.00	0.00	
	21	0.00	0.00%	7110 7'110		0.00	0.00	
	22	0.00	0.00%	7'110		0.00	0.00	
	23	0.00	0.00%	7'110		0.00	0.00	
	24	0.00	0.00%	7'110		0.00	0.00	
	25	0.00	0.00%	7'110		497.70	497.70	
	26	1.80	0.00%	7'110		497.70	1'000.38	
	27	1.76	0.00%	7'110		497.70	1'508.08	
	28 F	1.72	0.00%	7'110		497.70	2'020.86	
	29	1.68	0.00%	7'110		497.70	2'538.77	
	30 F	1.64	0.00%	7'110		497.70	3'061.86	
	31 🔽	1.60	0.00%	7'110		497.70	3'590.18	
	32 🔽	1.56	0.00%	7'110		497.70	4'123.78	
	33 🔽	1.52	0.00%	7'110		497.70	4'662.72	
	34 F	1.48	0.00%	7'110		497.70	5'207.04	
	35	1.44	0.00%	7110		711.00	5'970.11	
	36 F	1.40	0.00%	7'110		711.00	6'740.81	
	37 F	1.36	0.00%	7'110		711.00	7'519.22	
	38 🔽	1.32	0.00%	7'110		711.00	8'305.42	
	39	1.28	0.00%	7'110		711.00	9'099.47	
	40 💆	1.24	0.00%	7'110		711.00	9'901.46	
	41	1.20	0.00%	7'110		711.00	10'711.48	
	42	1.16	0.00%	7'110		711.00	11'529.59	
	43	1.12	0.00%	7'110		711.00	12'355.89	
	44 💆	1.08	0.00%	7'110		711.00	13'190.45	
	45	1.04	0.00%	7'110		1'066.50	14'388.85	
	46	1.00	0.00%	7110		1'066.50	15'599.24	
	47	0.96	0.00%	7'110		1'066.50	16'821.73	
	48	0.92	0.00%	7110		1'066.50	18'056.45	
	49	0.88	0.00%	7'110		1'066.50	19'303.52	
	50 F	0.84	0.00%	7110 7'110		1'066.50	20'563.05	
	51 F	0.80	0.00%	7110		1'066.50	21'835.18	
	52	0.76	0.00%	7110		1'066.50	23'120.03	
	53 F	0.72	0.00%	7110		1'066.50	24'417.73	
	54 F	0.68	0.00%	7110		1'066.50	25'728.41	
	55 F	0.64	0.00%	7110		1'279.80	27'265.49	
	56 F	0.60	0.00%	7110		1'279.80	28'817.95	
	57 F	0.56	0.00%	7110		1'279.80	30'385.93	
	58 F	0.52	0.00%	7110		1'279.80	31'969.59	
	59 F	0.48	0.00%	7110		1'279.80	33'569.08	
	60 F	0.44	0.00%	7110		1'279.80	35'184.58	
	61 7	0.40	0.00%	7110		1'279.80	36'816.22	
	62 🔽	0.36	0.00%	7110 7'110		1'279.80	38'464.18	
	63							
	64	0.32	0.00%	7'110		1'279.80	40'128.62	
	64 65	0.28	0.00%	7'110		106.65	40'268.72	
	65	0.26	0.00%	-	18%	-	-	

¹ Lohnsprung 5. Jahre Berufserfahrung

Vorschlag ASIP - Renten zwei Arbeitspensen 50 %

Berechnung des projizierten Altersguthabens Persönliche Daten Name Maria Müller Stichdatum 01.01.2021 Geburtsdatum 04.01.2001 1 65 Versicherter Lohn Siehe Annahmen Zins 1.00% Erreichtes Guthaben 0.00 Lohnzuwachs 0.00%

20

0 - 5 Jahre BF 0 - 5 Jahre BF 5 Jahre Berufserfahrung
Gemäss Unia 50% 50% 50% 50% 50%
Ausbildung im Detailhandel mit 24300 24300 24900 24900
Koordinationsabzug 60% 14580 14580 14940 14940
Versicherter Lohn 9720 9720 9960 9960

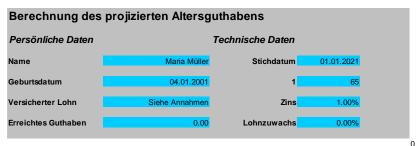
Altersguthaben im Schlussalter 139'645.03
Umwandlungssatz 6.00000%
Altersrente im Schlussalter 8'378.70
in Prozent des zuletzt versicherten Lohnes 42.06%

Eintrittsalter

Alter	Verteilung	Erhöhung	Vers	s. Lohn	Spargutschri	ft	Sparguthaben
	ū	· ·			%	Fr	Fr.
	00	0.00	0.000/	401440	20/	4740.00	4740.00
	20 21	0.00 0.00	0.00% 0.00%	19'440 19'440	9% 9%	1749.60 1749.60	1749.60 3516.70
	22	0.00	0.00%	19'440	9%	1749.60	5301.46
	23	0.00	0.00%	19'440	9%	1749.60	7104.08
	24	0.00	0.00%	19'440	9%	1749.60	8924.72
	25	0.00	0.00%	19'920	9%	1'792.80	10'806.77
	26	1.80	0.00%	19'920	9%	1'792.80	12'707.63
	27	1.76	0.00%	19'920	9%	1'792.80	14'627.51
	28 * 29 *	1.72	0.00%	19'920	9%	1'792.80	16'566.58
		1.68	0.00%	19'920	9%	1'792.80	18'525.05
	30	1.64	0.00%	19'920	9%	1'792.80	20'503.10
	31	1.60	0.00%	19'920	9%	1'792.80	22'500.93
	32	1.56	0.00%	19'920	9%	1'792.80	24'518.74
	33	1.52	0.00%	19'920	9%	1'792.80	26'556.73
	34	1.48	0.00%	19'920	9%	1'792.80	28'615.10
	35	1.44	0.00%	19'920	12%	2'390.40	31'291.65
	36	1.40	0.00%	19'920	12%	2'390.40	33'994.96
	37	1.36	0.00%	19'920	12%	2'390.40	36'725.31
	38	1.32	0.00%	19'920	12%	2'390.40	39'482.97
	39 💆	1.28	0.00%	19'920	12%	2'390.40	42'268.20
	40	1.24	0.00%	19'920	12%	2'390.40	45'081.28
	41	1.20	0.00%	19'920	12%	2'390.40	47'922.49
	42	1.16	0.00%	19'920	12%	2'390.40	50'792.12
	43	1.12	0.00%	19'920	12%	2'390.40	53'690.44
	44	1.08	0.00%	19'920	12%	2'390.40	56'617.74
	45 💆	1.04	0.00%	19'920	16%	3'187.20	60'371.12
	46	1.00	0.00%	19'920	16%	3'187.20	64'162.03
	47	0.96	0.00%	19'920	16%	3'187.20	67'990.85
	48	0.92	0.00%	19'920	16%	3'187.20	71'857.96
	49	0.88	0.00%	19'920	16%	3'187.20	75'763.74
	50	0.84	0.00%	19'920	16%	3'187.20	79'708.58
	51 💆	0.80	0.00%	19'920	16%	3'187.20	83'692.86
	52	0.76	0.00%	19'920	16%	3'187.20	87'716.99
	53 💆	0.72	0.00%	19'920	16%	3'187.20	91'781.36
	54	0.68	0.00%	19'920	16%	3'187.20	95'886.37
	55 F	0.64	0.00%	19'920	16%	3'187.20	100'032.44
	56	0.60	0.00%	19'920	16%	3'187.20	104'219.96
	57 F	0.56	0.00%	19'920	16%	3'187.20	108'449.36
	58	0.52	0.00%	19'920	16%	3'187.20	112'721.05
	59 F	0.48	0.00%	19'920	16%	3'187.20	117'035.47
	60	0.44	0.00%	19'920	16%	3'187.20	121'393.02
	61 _	0.40	0.00%	19'920	16%	3'187.20	125'794.15
	62	0.36	0.00%	19'920	16%	3'187.20	130'239.29
	63	0.32	0.00%	19'920	16%	3'187.20	134'728.88
	64 💆	0.28	0.00%	19'920	16%	3'187.20	139'263.37
	65	0.26	0.00%	19'920	16%	265.60	139'645.03
	03	3.20	0.0070	13 320	10/0	200.00	133 073.03

¹ Lohnsprung 5. Jahre Berufserfahrung

Vorschlag Bundesrat - Renten zwei Arbeitspensen 50 %



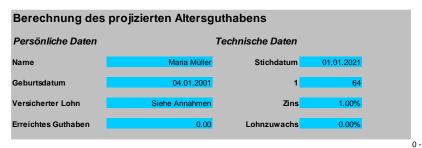
0 - 5 Jahre BF 50% 5 Jahre Berufserfahrung 50% 50% Gemäss Unia 50% Eintrittsalter Ausbildung im Detailhandel mit 24300 24300 24900 24900 12443 11857 12443 11857 12443 12457 Koordinationsabzug 12443 12457 Versicherter Lohn

Altersguthaben im Schlussalter 137'449.90
Umwandlungssatz 6.00000%
Altersrente im Schlussalter 8'246.99
in Prozent des zuletzt versicherten Lohnes 33.10%

Alter	Verteilung	Erhöhung	٧	ers. Lohn	Spargutschrift % F		Sparguthaben Fr.	
	20	0.00	0.00%	23'714	0%	0.00	0.00	
	21	0.00	0.00%	23714	0%	0.00	0.00	
	22	0.00	0.00%	23'714	0%	0.00	0.00	
	23	0.00	0.00%	23'714	0%	0.00	0.00	
	24	0.00	0.00%	23'714	0%	0.00	0.00	
	25	0.00	0.00%	24'914	9%	2'242.26	2'242.26	1
	26	1.80	0.00%	24'914	9%	2'242.26	4'506.94	
	27	1.76	0.00%	24'914	9%	2'242.26	6'794.27	
	28	1.72	0.00%	24'914	9%	2'242.26	9'104.47	
	29	1.68	0.00%	24'914	9%	2'242.26	11'437.78	
	30	1.64	0.00%	24'914	9%	2'242.26	13'794.42	
	31	1.60	0.00%	24'914	9%	2'242.26	16'174.62	
	32	1.56	0.00%	24'914	9%	2'242.26	18'578.63	
	33	1.52	0.00%	24'914	9%	2'242.26	21'006.67	
	34	1.48	0.00%	24'914	9%	2'242.26	23'459.00	
	35	1.44	0.00%	24'914	9%	2'242.26	25'935.85	
	36	1.40	0.00%	24'914	9%	2'242.26	28'437.47	
	37 F	1.36	0.00%	24'914	9%	2'242.26	30'964.10	
	38	1.32	0.00%	24'914	9%	2'242.26	33'516.00	
	39	1.28	0.00%	24'914	9%	2'242.26	36'093.42	
	40 🔽	1.24	0.00%	24'914	9%	2'242.26	38'696.62	
	41 _	1.20	0.00%	24'914	9%	2'242.26	41'325.85	
	42	1.16	0.00%	24'914	9%	2'242.26	43'981.36	
	43	1.12	0.00%	24'914	9%	2'242.26	46'663.44	
	44	1.08	0.00%	24'914	9%	2'242.26	49'372.33	
	45	1.04	0.00%	24'914	14%	3'487.96	53'354.02	
	46	1.00	0.00%	24'914	14%	3'487.96	57'375.52	
	47	0.96	0.00%	24'914	14%	3'487.96	61'437.23	
	48	0.92	0.00%	24'914	14%	3'487.96	65'539.56	
	49	0.88	0.00%	24'914	14%	3'487.96	69'682.92	
	50	0.84	0.00%	24'914	14%	3'487.96	73'867.71	
	51 💆	0.80	0.00%	24'914	14%	3'487.96	78'094.34	
	52	0.76	0.00%	24'914	14%	3'487.96	82'363.25	
	53	0.72	0.00%	24'914	14%	3'487.96	86'674.84	
	54	0.68	0.00%	24'914	14%	3'487.96	91'029.55	
	55	0.64	0.00%	24'914	14%	3'487.96	95'427.80	
	56	0.60	0.00%	24'914	14%	3'487.96	99'870.04	
	57	0.56	0.00%	24'914	14%	3'487.96	104'356.70	
	58	0.52	0.00%	24'914	14%	3'487.96	108'888.23	
	59	0.48	0.00%	24'914	14%	3'487.96	113'465.07	
	60	0.44	0.00%	24'914	14%	3'487.96	118'087.68	
	61	0.40	0.00%	24'914	14%	3'487.96	122'756.52	
	62 F	0.36	0.00%	24'914	14%	3'487.96	127'472.05	
	63	0.32	0.00%	24'914	14%	3'487.96	132'234.73	
	64	0.28	0.00%	24'914	14%	3'487.96	137'045.03	
	65	0.26	0.00%	24'914	14%	290.66	137'449.90	
	1 Lohnsprung 5	lahre Berufserfahrung						

¹ Lohnsprung 5. Jahre Berufserfahrung

BVG aktuell - Maria - Altersleistungen ohne Unterbrüche



0 - 5 Jahre BF5 Jahre Berufserfahrung 100% 60% Gemäss Unia 50% 29880 24885 24900 24885 Eintrittsalter 20 Ausbildung im Detailhandel mit 48600 49800 Koordinationsabzug Versicherter Lohn 24885 24885 23715 24915 4995 3555

Altersguthaben im Schlussalter 83'528.07 Umwandlungssatz 6.80000% Altersrente im Schlussalter 5'679.91 in Prozent des zuletzt versicherten Lohnes 22.80%

Alter	Verteilung	Erhöhung	Ve	rs. Lohn	Spargutschri %	ft Fr	Sparguthaben Fr.	
	20	0.00	0.00%	23'715	0%	0.00	0.00	
	21	0.00	0.00%	23'715	0%	0.00	0.00	
	22	0.00	0.00%	23'715	0%	0.00	0.00	
	23	0.00	0.00%	23'715	0%	0.00	0.00	
	24	0.00	0.00%	23'715	0%	0.00	0.00	
	25	0.00	0.00%	24'915	7%	1'744.05	1'744.05	1
	26	1.80	0.00%	24'915	7%	1'744.05	3'505.54	•
	27	1.76	0.00%	24'915	7%	1'744.05	5'284.65	
	28	1.72	0.00%	24'915	7%	1'744.05	7'081.54	
	29	1.68	0.00%	24'915	7%	1'744.05	8'896.41	
	30	1.64	0.00%	24'915	7%	1'744.05	10'729.42	
	31 7	1.60	0.00%	4'995	7%	349.65	11'186.37	2
	32	1.56	0.00%	4'995	7%	349.65	11'647.88	2
	33 _	1.52	0.00%	4'995	7%	349.65	12'114.01	
	34 _	1.48	0.00%	3'555	7%	248.85	12'484.00	3
	35	1.44	0.00%	3'555	10%	355.50	12'964.34	3
	36	1.40	0.00%	3'555	10%	355.50		
	37 F	1.36	0.00%	4'995	10%	499.50	13'449.48	4
	38			4 995	10%		14'083.48	4
	39	1.32	0.00%	4 995	10%	499.50 499.50	14'723.81	
	40	1.28	0.00%				15'370.55	
	41	1.24	0.00%	4'995	10%	499.50	16'023.76	
	42	1.20	0.00%	4'995	10%	499.50	16'683.49	
	43	1.16	0.00%	4'995	10%	499.50	17'349.83	
	44	1.12	0.00%	4'995	10%	499.50	18'022.83	
	44	1.08	0.00%	4'995	10%	499.50	18'702.55	
	45	1.04	0.00%	4'995	15%	749.25	19'638.83	
	46	1.00	0.00%	4'995	15%	749.25	20'584.47	
	47	0.96	0.00%	4'995	15%	749.25	21'539.56	
	48	0.92	0.00%	4'995	15%	749.25	22'504.21	
	49	0.88	0.00%	4'995	15%	749.25	23'478.50	
	50	0.84	0.00%	4'995	15%	749.25	24'462.54	
	51	0.80	0.00%	4'995	15%	749.25	25'456.41	
	52	0.76	0.00%	24'915	15%	3'737.25	29'448.22	5
	53	0.72	0.00%	24'915	15%	3'737.25	33'479.96	
	54	0.68	0.00%	24'915	15%	3'737.25	37'552.01	
	55	0.64	0.00%	24'915	18%	4'484.70	42'412.23	
	56	0.60	0.00%	24'915	18%	4'484.70	47'321.05	
	57	0.56	0.00%	24'915	18%	4'484.70	52'278.96	
	58	0.52	0.00%	24'915	18%	4'484.70	57'286.45	
	59	0.48	0.00%	24'915	18%	4'484.70	62'344.01	
	60	0.44	0.00%	24'915	18%	4'484.70	67'452.15	
	61	0.40	0.00%	24'915	18%	4'484.70	72'611.38	
	62	0.36	0.00%	24'915	18%	4'484.70	77'822.19	
	63 ^F	0.32	0.00%	24'915	18%	4'484.70	83'085.11	
	64 F	0.28	0.00%	24'915	18%	373.73	83'528.07	
	65	0.26	0.00%	-	18%	-	-	
						73'661.63		

¹ Lohnsprung 5. Jahre Berufserfahrung 2 Geburt 1. Kind = 60% Arbeitspensum 3 Geburt 2. Kind = 50% Arbeitspensum

^{4 60%} Arbeitspensum
5 2. Kind 18 = 100% Arbeitspensum

Vorschlag ASIP - Maria - Altersleistungen ohne Unterbrüche

Berechnung des projizierten Altersguthabens Persönliche Daten Technische Daten Maria Müller 01.01.2021 Name Stichdatum Geburtsdatum 04.01.2001 Versicherter Lohn **Erreichtes Guthaben** Lohnzuwachs

0 - 5 Jahre BF 5 Jahre Berufserfahrung Gemäss Unia Ausbildung im Detailhandel mit Koordinationsabzug 60% 100% 48600 100% 49800 60% 29880 50% 24900 20 Eintrittsalter 21330 21330 17928 14940 Versicherter Lohn 27270 28470 11952 9960

Altersguthaben im Schlussalter 143'171.05 Umwandlungssatz 6.00000% Altersrente im Schlussalter 8'590.26 in Prozent des zuletzt versicherten Lohnes 30.17%

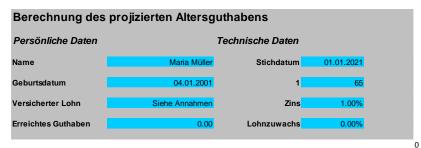
Alter	Verteilung	Erhöhung	Vers	s. Lohn	Spargutschri %		Sparguthaben Fr.	
	20	0.00	0.00%	27'270	9%	2454.30	2454.30	
	21	0.00	0.00%	27'270	9%	2454.30	4933.14	
	22	0.00	0.00%	27'270	9%	2454.30	7436.77	
	23	0.00	0.00%	27'270	9%	2454.30	9965.44	
	24	0.00	0.00%	27'270	9%	2454.30	12519.40	
	25	0.00	0.00%	28'470	9%	2'562.30	15'206.89	1
	26	1.80	0.00%	28'470	9%	2'562.30	17'921.26	•
	27	1.76	0.00%	28'470	9%	2'562.30	20'662.77	
	28	1.72	0.00%	28'470	9%	2'562.30	23'431.70	
	29	1.68	0.00%	28'470	9%	2'562.30	26'228.32	
	30	1.64	0.00%	28'470	9%	2'562.30	29'052.90	
	31	1.60	0.00%	11'952	9%			2
	32	1.56	0.00%	11'952	9%	1'075.68	30'419.11	2
	33					1'075.68	31'798.98	
	33 34	1.52	0.00% 0.00%	11'952 9'960	9% 9%	1'075.68	33'192.65	3
	35 F	1.48				896.40	34'420.98	3
	35 36 ^F	1.44	0.00%	9'960	12%	1'195.20	35'960.39	
	36 37	1.40	0.00%	9'960	12%	1'195.20	37'515.19	
	38	1.36	0.00%	11'952	12%	1'434.24	39'324.58	4
		1.32	0.00%	11'952	12%	1'434.24	41'152.07	
	39	1.28	0.00%	11'952	12%	1'434.24	42'997.83	
	40 F 41 F	1.24	0.00%	11'952	12%	1'434.24	44'862.05	
	41	1.20	0.00%	11'952	12%	1'434.24	46'744.91	
	42	1.16	0.00%	11'952	12%	1'434.24	48'646.60	
	43	1.12	0.00%	11'952	12%	1'434.24	50'567.30	
	44	1.08	0.00%	11'952	12%	1'434.24	52'507.22	
	45	1.04	0.00%	11'952	16%	1'912.32	54'944.61	
	46	1.00	0.00%	11'952	16%	1'912.32	57'406.37	
	47	0.96	0.00%	11'952	16%	1'912.32	59'892.76	
	48	0.92	0.00%	11'952	16%	1'912.32	62'404.00	
	49	0.88	0.00%	11'952	16%	1'912.32	64'940.36	
	50	0.84	0.00%	11'952	16%	1'912.32	67'502.09	
	51 7	0.80	0.00%	11'952	16%	1'912.32	70'089.43	
	52	0.76	0.00%	28'470	16%	4'555.20	75'345.52	5
	53	0.72	0.00%	28'470	16%	4'555.20	80'654.18	
	54	0.68	0.00%	28'470	16%	4'555.20	86'015.92	
	55 💆	0.64	0.00%	28'470	16%	4'555.20	91'431.28	
	56	0.60	0.00%	28'470	16%	4'555.20	96'900.79	
	57 F	0.56	0.00%	28'470	16%	4'555.20	102'425.00	
	58	0.52	0.00%	28'470	16%	4'555.20	108'004.45	
	59 -	0.48	0.00%	28'470	16%	4'555.20	113'639.70	
	60	0.44	0.00%	28'470	16%	4'555.20	119'331.29	
	61 💆	0.40	0.00%	28'470	16%	4'555.20	125'079.80	
	62	0.36	0.00%	28'470	16%	4'555.20	130'885.80	
	63 *	0.32	0.00%	28'470	16%	4'555.20	136'749.86	
	64	0.28	0.00%	28'470	16%	4'555.20	142'672.56	
	65 💆	0.26	0.00%	28'470	16%	379.60	143'171.05	
		share Donafo of the same				118'616.50		

¹ Lohnsprung 5. Jahre Berufserfahrung

² Geburt 1. Kind = 60% Arbeitspensum 3 Geburt 2. Kind = 50% Arbeitspensum

^{4 60%} Arbeitspensum 5 2. Kind 18 = 100% Arbeitspensum

Vorschlag Bundesrat - Maria - Altersleistungen ohne Unterbrüche



0 - 5 Jahre BF 5 Jahre Berufserfahrung 100% 100% 60% Gemäss Unia 50% Eintrittsalter Ausbildung im Detailhandel mit 48600 49800 29880 24900 12443 37357 12443 12457 Koordinationsabzug 12443 12443 36157 17437 Versicherter Lohn

Altersguthaben im Schlussalter 148'661.88 Umwandlungssatz 6.00000% Altersrente im Schlussalter 8'919.71 in Prozent des zuletzt versicherten Lohnes 23.88%

8919.7

Alter	Verteilung	Erhöhung	Vers	Lohn	Spargutschrif		Sparguthaben Fr.	
	20	0.00	0.00%	36'157	0%	0.00	0.00	
	21	0.00	0.00%	36'157	0%	0.00	0.00	
	22	0.00	0.00%	36'157	0%	0.00	0.00	
	23	0.00	0.00%	36'157	0%	0.00	0.00	
	24	0.00	0.00%	36'157	0%	0.00	0.00	
	25	0.00	0.00%	37'357	9%	3'362.13	3'362.13	1
	26	1.80	0.00%	37'357	9%	3'362.13	6'757.88	
	27	1.76	0.00%	37'357	9%	3'362.13	10'187.59	
	28	1.72	0.00%	37'357	9%	3'362.13	13'651.60	
	29	1.68	0.00%	37'357	9%	3'362.13	17'150.24	
	30 _	1.64	0.00% _	37'357	9%	3'362.13	20'683.87	
	31	1.60	0.00%	17'437	9%	1'569.33	22'460.04	2
		1.56	0.00%	17'437	9%	1'569.33	24'253.97	
		1.52	0.00%	17'437	9%	1'569.33	26'065.84	
		1.48	0.00%	12'457	9%	1'121.13	27'447.63	3
	35 _	1.44	0.00%	12'457	9%	1'121.13	28'843.24	
	36	1.40	0.00%	12'457	9%	1'121.13	30'252.80	
		1.36	0.00%	17'437	9%	1'569.33	32'124.66	4
	38	1.32	0.00%	17'437	9%	1'569.33	34'015.24	
	39	1.28	0.00%	17'437	9%	1'569.33	35'924.72	
	40	1.24	0.00%	17'437	9%	1'569.33	37'853.29	
	41	1.20	0.00%	17'437	9%	1'569.33	39'801.16	
	42	1.16	0.00%	17'437	9%	1'569.33	41'768.50	
	43	1.12	0.00%	17'437	9%	1'569.33	43'755.51	
	44	1.08	0.00%	17'437	9%	1'569.33	45'762.40	
		1.04	0.00%	17'437	14%	2'441.18	48'661.20	
	46 _	1.00	0.00%	17'437	14%	2'441.18	51'589.00	
		0.96	0.00%	17'437	14%	2'441.18	54'546.07	
		0.92	0.00%	17'437	14%	2'441.18	57'532.71	
	49	0.88	0.00%	17'437	14%	2'441.18	60'549.21	
	_	0.84	0.00%	17'437	14%	2'441.18	63'595.89	
	51 💆	0.80	0.00% _	17'437	14%	2'441.18	66'673.02	
		0.76	0.00%	37'357	14%	5'229.98	72'569.73	5
		0.72	0.00%	37'357	14%	5'229.98	78'525.41	
	_	0.68	0.00%	37'357	14%	5'229.98	84'540.65	
		0.64	0.00%	37'357	14%	5'229.98	90'616.03	
	_	0.60	0.00%	37'357	14%	5'229.98	96'752.17	
	57	0.56	0.00%	37'357	14%	5'229.98	102'949.67	
		0.52	0.00%	37'357	14%	5'229.98	109'209.15	
	59	0.48	0.00%	37'357	14%	5'229.98	115'531.22	
		0.44	0.00%	37'357	14%	5'229.98	121'916.51	
	_	0.40	0.00%	37'357	14%	5'229.98	128'365.66	
		0.36	0.00%	37'357	14%	5'229.98	134'879.30	
	63	0.32	0.00%	37'357	14%	5'229.98	141'458.07	
		0.28	0.00%	37'357	14%	5'229.98	148'102.63	
		0.26	0.00%	37'357	14%	435.83	148'661.88	
						126'312.63		

¹ Lohnsprung 5. Jahre Berufserfahrung

Colinispring 5. Jame Bentseriahrung
 Geburt 1. Kind = 60% Arbeitspensum
 Geburt 2. Kind = 50% Arbeitspensum
 60% Arbeitspensum
 5 2. Kind 18 = 100% Arbeitspensum

BVG aktuell - Maria - Invalidenleistungen ohne Unterbrüche



0 - 5 Jahre BF5 Jahre Berufserfahrung Gemäss Unia 100% 100% 60% 50% 20 Ausbildung im Detailhandel mit 29880 24885 24900 24885 48600 49800 Koordinationsabzug 24885 24885 Versicherter Lohn 23715 24915 4995 3555

Altersguthaben im Schlussalter 34'361.88 Umwandlungssatz 6.80000% Altersrente im Schlussalter 2'336.61 in Prozent des zuletzt versicherten Lohnes 46.78%

Eintrittsalter

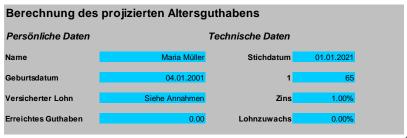
Alter	Verteilung	Erhöhung	V	ers. Lohn	Spargutschrift % Fi	,	Sparguthaben Fr.	
	20	0.00	0.00%	23'715	0%	0.00	0.00	
	21	0.00	0.00%	23'715	0%	0.00	0.00	
	22	0.00	0.00%	23'715	0%	0.00	0.00	
	23	0.00	0.00%	23'715	0%	0.00		
	24	0.00	0.00%	23'715	0%	0.00	0.00	
	25	0.00	0.00%	24'915	7%	1'744.05	1'744.05	1
	26	1.80	0.00%	24'915	7%	1'744.05	3'505.54	
	27	1.76	0.00%	24'915	7%	1'744.05	5'284.65	
	28	1.72	0.00%	24'915	7%	1'744.05	7'081.54	
	29	1.68	0.00%	24'915	7%	1'744.05	8'896.41	
	30 💆	1.64	0.00%	24'915	7%	1'744.05	10'729.42	
	31	1.60	0.00%	4'995	7%	349.65	11'186.37	2
	32	1.56	0.00%	4'995	7%	349.65	11'647.88	
	33	1.52	0.00%	4'995	7%	349.65	12'114.01	
	34	1.48	0.00%	3'555	7%	248.85	12'484.00	3
	35	1.44	0.00%	3'555	10%	355.50	12'964.34	
	36	1.40	0.00%	3'555	10%	355.50	13'449.48	
	37	1.36	0.00%	4'995	10%	499.50	14'083.48	4
	38	1.32	0.00%	4'995	10%	499.50	14'723.81	
	39	1.28	0.00%	4'995	10%	499.50	15'370.55	
	40	1.24	0.00%	4'995	10%	499.50	16'023.76	
	41	1.20	0.00%	4'995	10%	499.50	16'683.49	
	42	1.16	0.00%	4'995	10%	499.50	17'349.83	
	43	1.12	0.00%	4'995	10%	499.50	18'022.83	
	44	1.08	0.00%	4'995	10%	499.50	18'702.55	
	45	1.04	0.00%	4'995	15%	749.25	19'451.80	5
	46	1.00	0.00%	4'995	15%	749.25	20'201.05	
	47	0.96	0.00%	4'995	15%	749.25	20'950.30	
	48 _	0.92	0.00%	4'995	15%	749.25	21'699.55	
	49	0.88	0.00%	4'995	15%	749.25	22'448.80	
	50	0.84	0.00%	4'995	15%	749.25	23'198.05	
	51 _	0.80	0.00%	4'995	15%	749.25	23'947.30	
	52	0.76	0.00%	4'995	15%	749.25	24'696.55	
	53	0.72	0.00%	4'995	15%	749.25	25'445.80	
	54 _	0.68	0.00%	4'995	15%	749.25	26'195.05	
	55	0.64	0.00%	4'995	18%	899.10	27'094.15	
	56	0.60	0.00%	4'995	18%	899.10	27'993.25	
	57	0.56	0.00%	4'995	18%	899.10	28'892.35	
	58	0.52	0.00%	4'995	18%	899.10	29'791.45	
	59	0.48	0.00%	4'995	18%	899.10	30'690.55	
	60	0.44	0.00%	4'995	18%	899.10	31'589.65	
	61	0.40	0.00%	4'995	18%	899.10	32'488.75	
	62	0.36	0.00%	4'995	18%	899.10	33'387.85	
	63	0.32	0.00%	4'995	18%	899.10	34'286.95	
	64	0.28	0.00%	4'995	18%	74.93	34'361.88	
	65	0.26	0.00%	-	18%	-	-	
	4 abanaman 5 labar) and for any for home or				32'128.43		

¹ Lohnsprung 5. Jahre Berufserfahrung

² Geburt 1. Kind = 60% Arbeitspensum 3 Geburt 2. Kind = 50% Arbeitspensum

^{4 60%} Arbeitspensum 5 Zusprache IV-Rente ab 1. Januar 2046

Vorschlag ASIP - Maria - Invalidenleistungen ohne Unterbrüche



0 - 5 Jahre BF5 Jahre Berufserfahrung 100% 100% 60%

Gemäss Unia 50% Eintrittsalter 20 Ausbildung im Detailhandel mit 48600 21330 49800 21330 29880 17928 24900 14940 Koordinationsabzug 60% Versicherter Lohn 27270 28470 11952 9960

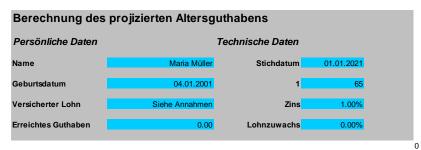
90'912.98 Altersguthaben im Schlussalter Umwandlungssatz 6.00000% Altersrente im Schlussalter 5'454.78 in Prozent des zuletzt versicherten Lohnes 45.64%

Alter	Verteilung	Erhöhung	Vers	s. Lohn	Spargutschrift % F		Sparguthaben Fr.	
	20	0.00	0.00%	27'270	9%	2454.30	2454.30	
	21	0.00	0.00%	27'270	9%	2454.30	4933.14	
	22	0.00	0.00%	27'270	9%	2454.30		
	23	0.00	0.00%	27'270	9%	2454.30		
	24	0.00	0.00%	27'270	9%	2454.30	12519.40	
	25	0.00	0.00%	28'470	9%	2'562.30	15'206.89	1
	26	1.80	0.00%	28'470	9%	2'562.30	17'921.26	
	27	1.76	0.00%	28'470	9%	2'562.30	20'662.77	
	28	1.72	0.00%	28'470	9%	2'562.30	23'431.70	
	29 -	1.68	0.00%	28'470	9%	2'562.30	26'228.32	
	30	1.64	0.00%	28'470	9%	2'562.30	29'052.90	
	31	1.60	0.00%	11'952	9%	1'075.68	30'419.11	2
	32	1.56	0.00%	11'952	9%	1'075.68	31'798.98	
	33 💆	1.52	0.00%	11'952	9%	1'075.68	33'192.65	
	34	1.48	0.00%	9'960	9%	896.40	34'420.98	3
	35	1.44	0.00%	9'960	12%	1'195.20	35'960.39	
	36	1.40	0.00%	9'960	12%	1'195.20	37'515.19	
	37 F	1.36	0.00%	11'952	12%	1'434.24	39'324.58	4
	38	1.32	0.00%	11'952	12%	1'434.24	41'152.07	-
	39	1.28	0.00%	11'952	12%	1'434.24	42'997.83	
	40	1.24	0.00%	11'952	12%	1'434.24	44'862.05	
	41	1.20	0.00%	11'952	12%	1'434.24	46'744.91	
	42	1.16	0.00%	11'952	12%	1'434.24	48'646.60	
	43	1.12	0.00%	11'952	12%	1'434.24	50'567.30	
	44	1.08	0.00%	11'952	12%	1'434.24	52'507.22	
	45	1.04	0.00%	11'952	16%	1'912.32	54'419.54	5
	46	1.00	0.00%	11'952	16%	1'912.32	56'331.86	_
	47	0.96	0.00%	11'952	16%	1'912.32	58'244.18	
	48	0.92	0.00%	11'952	16%	1'912.32	60'156.50	
	49	0.88	0.00%	11'952	16%	1'912.32	62'068.82	
	50	0.84	0.00%	11'952	16%	1'912.32	63'981.14	
	51	0.80	0.00%	11'952	16%	1'912.32	65'893.46	
	52	0.76	0.00%	11'952	16%	1'912.32	67'805.78	
	53	0.72	0.00%	11'952	16%	1'912.32	69'718.10	
	54	0.68	0.00%	11'952	16%	1'912.32	71'630.42	
	55	0.64	0.00%	11'952	16%	1'912.32	73'542.74	
	56	0.60	0.00%	11'952	16%	1'912.32	75'455.06	
	57	0.56	0.00%	11'952	16%	1'912.32	77'367.38	
	58	0.52	0.00%	11'952	16%	1'912.32	79'279.70	
	59	0.48	0.00%	11'952	16%	1'912.32	81'192.02	
	60	0.44	0.00%	11'952	16%	1'912.32	83'104.34	
	61	0.40	0.00%	11'952	16%	1'912.32	85'016.66	
	62	0.36	0.00%	11'952	16%	1'912.32	86'928.98	
	63	0.32	0.00%	11'952	16%	1'912.32	88'841.30	
	64 ^F	0.28	0.00%	11'952	16%	1'912.32	90'753.62	
	65	0.26	0.00%	11'952	16%	159.36	90'912.98	
	1 Lohnsprung 5 Johro F	Part ife orfabri ing				84'038.82		

¹ Lohnsprung 5. Jahre Berufserfahrung

² Geburt 1. Kind = 60% Arbeitspensum 3 Geburt 2. Kind = 50% Arbeitspensum 4 60% Arbeitspensum 5 Zusprache IV-Rente ab 1. Januar 2046

Vorschlag Bundesrat - Maria - Invalidenleistungen ohne Unterbrüche



0 - 5 Jahre BF 5 Jahre Berufserfahrung 100% 100% 60% Gemäss Unia 50% Eintrittsalter Ausbildung im Detailhandel mit 48600 49800 29880 24900 12443 12457 Koordinationsabzug 12443 12443 12443 36157 37357 17437 Versicherter Lohn

Altersguthaben im Schlussalter 94'789.43 Umwandlungssatz 6.00000% Altersrente im Schlussalter 5'687.37 in Prozent des zuletzt versicherten Lohnes 32.62%

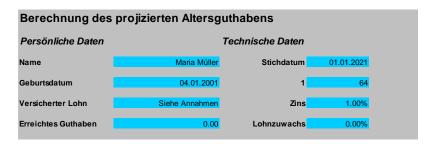
8919.7

Alter	Verteilung	Erhöhung	Ve	rs. Lohn	Spargutschri		Sparguthaben Fr.	
					,,			
	20	0.00	0.00%	36'157	0%	0.00	0.00	
	21	0.00	0.00%	36'157	0%	0.00	0.00	
	22	0.00	0.00%	36'157	0%	0.00	0.00	
	23	0.00	0.00%	36'157	0%	0.00	0.00	
	24	0.00	0.00%	36'157	0%	0.00	0.00	
	25	0.00	0.00%	37'357	9%	3'362.13	3'362.13	1
	26	1.80	0.00%	37'357	9%	3'362.13	6'757.88	
	27 🔽	1.76	0.00%	37'357	9%	3'362.13	10'187.59	
	28	1.72	0.00%	37'357	9%	3'362.13	13'651.60	
	29	1.68	0.00%	37'357	9%	3'362.13	17'150.24	
	30 💆	1.64	0.00%	37'357	9%	3'362.13	20'683.87	
	31	1.60	0.00%	17'437	9%	1'569.33	22'460.04	2
	32	1.56	0.00%	17'437		1'569.33	24'253.97	
	33	1.52	0.00%	17'437	9%	1'569.33	26'065.84	
	34	1.48	0.00%	12'457		1'121.13	27'447.63	3
	35	1.44	0.00%	12'457		1'121.13	28'843.24	
	36	1.40	0.00%	12'457		1'121.13	30'252.80	
	37	1.36	0.00%	17'437		1'569.33	32'124.66	4
	38	1.32	0.00%	17'437	9%	1'569.33	34'015.24	•
	39 🗖	1.28	0.00%	17'437		1'569.33	35'924.72	
	40 🔽	1.24	0.00%	17'437	9%	1'569.33	37'853.29	
	41	1.20	0.00%	17'437		1'569.33	39'801.16	
	42	1.16	0.00%	17'437	9%	1'569.33	41'768.50	
	43	1.12	0.00%	17'437		1'569.33	43'755.51	
	44 _	1.08	0.00%	17'437	9%	1'569.33	45'762.40	
	45	1.04	0.00%	17'437		2'441.18	48'203.58	5
	46	1.00	0.00%	17'437		2'441.18	50'644.76	Ü
	47	0.96	0.00%	17'437		2'441.18	53'085.94	
	48	0.92	0.00%	17'437		2'441.18	55'527.12	
	49 💆	0.88	0.00%	17'437	14%	2'441.18	57'968.30	
	50 F	0.84	0.00%	17'437	7.7	2'441.18	60'409.48	
	51 F	0.80	0.00%	17'437	14%	2'441.18	62'850.66	
	52	0.76	0.00%	17'437		2'441.18	65'291.84	
	53	0.72	0.00%	17'437	14%	2'441.18	67'733.02	
	54 F	0.68	0.00%	17'437		2'441.18	70'174.20	
	55 _	0.64	0.00%	17'437	14%	2'441.18	72'615.38	
	56 F	0.60		17'437	100	2'441.18	75'056.56	
	57 F	0.56	0.00%	17'437		2'441.18	77'497.74	
	58 *	0.52	0.00%	17'437				
	59 *		0.00%			2'441.18	79'938.92	
	60 F	0.48	0.00%	17'437		2'441.18	82'380.10	
	60	0.44	0.00%	17'437	14%	2'441.18	84'821.28	
	62	0.40	0.00%	17'437		2'441.18	87'262.46	
	63	0.36	0.00%	17'437	14%	2'441.18	89'703.64	
	63 64	0.32	0.00%	17'437		2'441.18	92'144.82	
		0.28	0.00%	17'437	14%	2'441.18	94'586.00	
	65	0.26	0.00%	17'437	14%	203.43	94'789.43	
	4 Labonania - 5 - 11	ahra Barufsarfahrung				89'825.83		

¹ Lohnsprung 5. Jahre Berufserfahrung 2 Geburt 1. Kind = 60% Arbeitspensum 3 Geburt 2. Kind = 50% Arbeitspensum

^{4 60%} Arbeitspensum 5 Zusprache IV-Rente ab 1. Januar 2046

BVG aktuell - Maria - unbezahlter Urlaub



0 - 5 Jahre BF5 Jahre Berufserfahrung Eintrittsalter 20 100% 49800 60% 50% 24900 Gemäss Unia 100% Ausbildung im Detailhandel mit Koordinationsabzug 48600 29880 24885 24885 24885 24885 Altersguthaben im Schlussalter 82'435.66 Versicherter Lohn 23715 24915 4995 3555

Umwandlungssatz 6.80000% Altersrente im Schlussalter 5'605.62 in Prozent des zuletzt versicherten Lohnes 22.50%

Alter	Verteilung	Erhöhung		Vers. Lohn	Spargutschri %	ft Fr	Sparguthaben Fr.	
	20	0.00	0.00%	-	0%	0.00	0.00	1
	21	0.00	0.00%	27'270	0%	0.00	0.00	
	22	0.00	0.00%	27'270	0%	0.00	0.00	
	23	0.00	0.00%	27'270	0%	0.00	0.00	
	24	0.00	0.00%	27'270	0%	0.00	0.00	
	25	0.00	0.00%	24'915	7%	1'744.05	1'744.05	2
	26	1.80	0.00%	24'915	7%	1'744.05	3'505.54	
	27	1.76	0.00%	24'915	7%	1'744.05	5'284.65	
	28	1.72	0.00%	24'915	7%	1'744.05	7'081.54	
	29 💆	1.68	0.00%	24'915	7%	1'744.05	8'896.41	
	30	1.64	0.00%		7%	1'744.05	10'729.42	
	31 💆	1.60	0.00%		7%	349.65	11'186.37	3
	32	1.56	0.00%	4'995	7%	349.65	11'647.88	
	33 💆	1.52	0.00%	4'995	7%	349.65	12'114.01	
	34	1.48	0.00%	-	7%	-	12'126.12	4
	35	1.44	0.00%	-	10%	-	12'138.25	
	36	1.40	0.00%	3'555	10%	355.50	12'615.13	5
	37	1.36	0.00%	4'995	10%	499.50	13'240.78	6
	38	1.32	0.00%	4'995	10%	499.50	13'872.69	
	39	1.28	0.00%	4'995	10%	499.50	14'510.92	
	40	1.24	0.00%	4'995	10%	499.50	15'155.53	
	41	1.20	0.00%	4'995	10%	499.50	15'806.58	
	42	1.16	0.00%	4'995	10%	499.50	16'464.15	
	43	1.12	0.00%	4'995	10%	499.50	17'128.29	
	44	1.08	0.00%	4'995	10%	499.50	17'799.07	
	45	1.04	0.00%	4'995	15%	749.25	18'726.31	
	46	1.00	0.00%	4'995	15%	749.25	19'662.83	
	47	0.96	0.00%	4'995	15%	749.25	20'608.70	
	48	0.92	0.00%	4'995	15%	749.25	21'564.04	
	49	0.88	0.00%	4'995	15%	749.25	22'528.93	
	50	0.84	0.00%	4'995	15%	749.25	23'503.47	
	51	0.80	0.00% 0.00%	4'995	15%	749.25	24'487.76	_
	52	0.76			15%	3'737.25	28'469.88	7
	53	0.72	0.00%	24'915	15%	3'737.25	32'491.83	
	54	0.68	0.00%	24'915	15%	3'737.25	36'554.00	
	55	0.64	0.00%	24'915	18%	4'484.70	41'404.24	
	56 - 57 -	0.60	0.00%	24'915	18%	4'484.70	46'302.98	
	5/	0.56	0.00%	24'915	18%	4'484.70	51'250.71	
	58	0.52	0.00%	24'915	18%	4'484.70	56'247.92	
	59 - 60 -	0.48	0.00%	24'915	18%	4'484.70	61'295.10	
	00	0.44	0.00%	24'915	18%	4'484.70	66'392.75	
	61	0.40	0.00%	24'915	18%	4'484.70	71'541.38	
	62	0.36	0.00%	24'915	18%	4'484.70	76'741.49	
	63	0.32	0.00%	24'915	18%	4'484.70	81'993.61	
	64	0.28	0.00%	24'915	18%	373.73	82'435.66	
	65	0.26	0.00%	-	18%	-	-	

¹ Weltreise

Lohnsprung 5. Jahre Berufserfahrung
 Geburt 1. Kind = 60% Arbeitspensum
 Geburt 2. Kind = unbezahlter Urlaub

^{5 50%} Arbeitspensum 6 60% Arbeitspensum 7 100% Arbeitspensum

Vorschlag ASIP - Maria - unbezahlter Urlaub



0 - 5 Jahre BF5 Jahre Berufserfahrung Eintrittsalter 20 100% 48600 100% 49800 60% 50% 24900 Gemäss Unia Ausbildung im Detailhandel mit Koordinationsabzug 60% 29880 21330 21330 17928 14940 Altersguthaben im Schlussalter 135'824.99 Versicherter Lohn 9960 27270 28470 11952

Umwandlungssatz 6.00000% Altersrente im Schlussalter 8'149.50 in Prozent des zuletzt versicherten Lohnes 28.62%

Alter	Verteilung	Erhöhung	Vers. Lohn		Spargutschr %	ift Fr	Sparguthaben Fr.	
	20	0.00	0.00%	-	9%	0.00	0.00	1
	21	0.00	0.00%	27'270	9%	2454.30	2454.30	
	22	0.00	0.00%	27'270	9%	2454.30	4933.14	
	23	0.00	0.00%	27'270	9%	2454.30	7436.77	
	24	0.00	0.00%	27'270	9%	2454.30	9965.44	
	25	0.00	0.00%	28'470	9%	2'562.30	12'627.40	2
	26	1.80	0.00%	28'470	9%	2'562.30	15'315.97	_
	27	1.76	0.00%	28'470	9%	2'562.30	18'031.43	
	28	1.72	0.00%	28'470	9%	2'562.30	20'774.04	
	29	1.68	0.00%	28'470	9%	2'562.30	23'544.09	
	30	1.64	0.00%	28'470	9%	2'562.30	26'341.83	
	31	1.60	0.00%	11'952	9%	1'075.68	27'680.92	3
	32	1.56	0.00%	11'952	9%	1'075.68	29'033.41	J
	33	1.52	0.00%	11'952	9%	1'075.68	30'399.43	
	34	1.48	0.00%	-	9%	1073.00	30'429.83	4
	35	1.44	0.00%	-	12%	-	30'460.26	-
	36	1.40	0.00%	9'960	12%	1'195.20	31'960.06	5
	37	1.36	0.00%	11'952	12%	1'434.24	33'713.90	6
	38	1.32	0.00%	11'952	12%	1'434.24	35'485.28	0
	39	1.28	0.00%	11'952	12%	1'434.24	37'274.37	
	40	1.24	0.00%	11'952	12%	1'434.24	39'081.36	
	41	1.20	0.00%	11'952	12%	1'434.24	40'906.41	
	42	1.16			12%			
	43 _		0.00%	11'952		1'434.24	42'749.71	
	44	1.12	0.00%	11'952	12%	1'434.24	44'611.45	
	45 _	1.08	0.00%	11'952	12%	1'434.24	46'491.80	
	46	1.04	0.00%	11'952	16%	1'912.32	48'869.04	
	47	1.00	0.00%	11'952	16%	1'912.32	51'270.05	
	48	0.96	0.00%	11'952	16%	1'912.32	53'695.07	
	49 _	0.92	0.00%	11'952	16%	1'912.32	56'144.34	
	50	0.88	0.00%	11'952	16%	1'912.32	58'618.11	
	51 5	0.84	0.00%	11'952	16%	1'912.32	61'116.61	
	52 F	0.80	0.00%	11'952	16%	1'912.32	63'640.10	-
		0.76	0.00%	28'470	16%	4'555.20	68'831.70	7
	53	0.72	0.00%	28'470	16%	4'555.20	74'075.21	
	54	0.68	0.00%	28'470	16%	4'555.20	79'371.17	
	55	0.64	0.00%	28'470	16%	4'555.20	84'720.08	
	56	0.60	0.00%	28'470	16%	4'555.20	90'122.48	
	57	0.56	0.00%	28'470	16%	4'555.20	95'578.90	
	58	0.52	0.00%	28'470	16%	4'555.20	101'089.89	
	59	0.48	0.00%	28'470	16%	4'555.20	106'655.99	
	60	0.44	0.00%	28'470	16%	4'555.20	112'277.75	
	61	0.40	0.00%	28'470	16%	4'555.20	117'955.73	
	62	0.36	0.00%	28'470	16%	4'555.20	123'690.48	
	63	0.32	0.00%	28'470	16%	4'555.20	129'482.59	
	64	0.28	0.00%	28'470	16%	4'555.20	135'332.62	
	65	0.26	0.00%	28'470	16%	379.60	135'824.99	

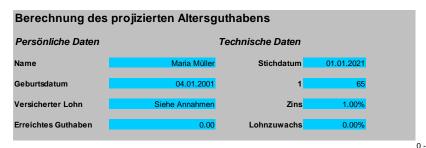
¹ Weltreise

114070.60

Lohnsprung 5. Jahre Berufserfahrung
 Geburt 1. Kind = 60% Arbeitspensum
 Geburt 2. Kind = unbezahlter Urlaub

^{5 50%} Arbeitspensum 6 60% Arbeitspensum 7 100% Arbeitspensum

Vorschlag Bundesrat - Maria - unbezahlter Urlaub



0 - 5 Jahre BF 5 Jahre Berufserfahrung 100% 100% 60% 50% Gemäss Unia Eintrittsalter Ausbildung im Detailhandel mit 48600 49800 29880 24900 12443 37357 12443 12457 Koordinationsabzug 12443 12443 36157 17437 Versicherter Lohn

Altersguthaben im Schlussalter 145'022.01 6.00000% Umwandlungssatz Altersrente im Schlussalter 8'701.32 in Prozent des zuletzt versicherten Lohnes 23.29%

Alter	Verteilung	Erhöhung		ers. Lohn	Spargutschrift		Sparguthaben	
					%	Fr	Fr.	
	20	0.00	0.00%	_	0%	0.00	0.00	1
	21	0.00	0.00%	36'157	0%	0.00	0.00	
	22	0.00	0.00%	36'157	0%	0.00	0.00	
	23	0.00	0.00%	36'157	0%	0.00	0.00	
	24	0.00	0.00%	36'157	0%	0.00	0.00	
	25	0.00	0.00%	37'357	9%	3'362.13	3'362.13	2
	26	1.80	0.00%	37'357 37'357	9%	3'362.13	6'757.88	2
	27 🔽	1.76	0.00%	37'357	9%	3'362.13	10'187.59	
	28	1.72	0.00%	37'357 37'357	9%	3'362.13	13'651.60	
	29	1.68	0.00%	37'357	9%	3'362.13	17'150.24	
	30 7	1.64	0.00%	37'357 37'357	9%	3'362.13	20'683.87	
	31	1.60	0.00%	17'437	9%	1'569.33	22'460.04	3
	32 🖷	1.56	0.00%	17'437		1'569.33	24'253.97	3
	33 7	1.52	0.00%	17'437	9%	1'569.33	26'065.84	
	34	1.48	0.00%	-	9%	1 309.33	26'091.91	4
	35 ^F	1.44	0.00%	-	9%	-	26'118.00	4
	36 -	1.40	0.00%	12'457	9%	1'121.13	27'500.31	5
	37 F	1.36	0.00%	17'437	9%	1'569.33	29'344.64	6
	38	1.32	0.00%	17'437	9%	1'569.33	31'207.42	Ü
	39 🔽	1.28	0.00%	17'437	9%	1'569.33	33'088.82	
	40 🔽	1.24	0.00%	17'437	9%	1'569.33	34'989.04	
	41	1.20	0.00%	17'437	9%	1'569.33	36'908.26	
	42	1.16	0.00%	17'437		1'569.33	38'846.68	
	43	1.12	0.00%	17'437	9%	1'569.33	40'804.47	
	44 7	1.08	0.00%	17'437	9%	1'569.33	42'781.85	
	45	1.04	0.00%	17'437	14%	2'441.18	45'650.85	
	46	1.00	0.00%	17'437	14%	2'441.18	48'548.53	
	47	0.96	0.00%	17'437		2'441.18	51'475.20	
	48	0.92	0.00%	17'437		2'441.18	54'431.13	
	49	0.88	0.00%	17'437	14%	2'441.18	57'416.62	
	50	0.84	0.00%	17'437	14%	2'441.18	60'431.97	
	51	0.80	0.00%	17'437	14%	2'441.18	63'477.47	
	52	0.76	0.00%	37'357	14%	5'229.98	69'342.22	7
	53	0.72	0.00%	37'357	14%	5'229.98	75'265.63	•
	54	0.68	0.00%	37'357	14%	5'229.98	81'248.26	
	55 _	0.64	0.00%	37'357	14%	5'229.98	87'290.72	
	56	0.60	0.00%	37'357	14%	5'229.98	93'393.61	
	57 F	0.56	0.00%	37'357	14%	5'229.98	99'557.53	
	58	0.52	0.00%	37'357	14%	5'229.98	105'783.08	
	59 F	0.48	0.00%	37'357	14%	5'229.98	112'070.89	
	60 F	0.44	0.00%	37'357	14%	5'229.98	118'421.58	
	61	0.40	0.00%	37'357	14%	5'229.98	124'835.78	
	62 🔽	0.36	0.00%	37'357	14%	5'229.98	131'314.12	
	63 F	0.32	0.00%	37'357	14%	5'229.98		
	64 _	0.32				5'229.98	137'857.24	
	65 F	0.28 0.26	0.00% 0.00%	37'357 37'357	14% 14%	435.83	144'465.79 145'022.01	
	03	0.20	0.00%	31 331	1470	400.00	1-3 022.01	

¹ Weltreise

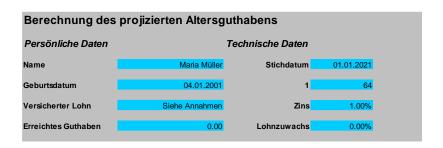
² Lohnsprung 5. Jahre Berufserfahrung

³ Geburt 1. Kind = 60% Arbeitspensum 4 Geburt 2. Kind = unbezahlter Urlaub

^{5 50%} Arbeitspensum

^{6 60%} Arbeitspensum 7 100% Arbeitspensum

BVG aktuell - Maria - Invalidenleistungen unbezahlter Urlaub



0 - 5 Jahre BF5 Jahre Berufserfahrung 100% 49800 60% 50% 24900 Eintrittsalter 20 Gemäss Unia 100% Ausbildung im Detailhandel mit 48600 29880 Koordinationsabzug 24885 24885 24885 24885 Altersguthaben im Schlussalter 32'149.07 Versicherter Lohn 23715 24915 4995 3555

Umwandlungssatz 6.80000% Altersrente im Schlussalter 2'186.14 in Prozent des zuletzt versicherten Lohnes 43.77%

Alter	Verteilung	Erhöhung	Vei	s. Lohn	Spargutschr		Sparguthaben	
					%	Fr I	Fr.	
	20	0.00	0.00%	-	0%	0.00	0.00	1
	21	0.00	0.00%	27'270	0%	0.00	0.00	
	22	0.00	0.00%	27'270	0%	0.00	0.00	
	23	0.00	0.00%	27'270	0%	0.00	0.00	
	24	0.00	0.00%	27'270	0%	0.00	0.00	
	25	0.00	0.00%	24'915	7%	1'744.05	1'744.05	2
	26 _	1.80	0.00%	24'915	7%	1'744.05	3'505.54	
	27 💆	1.76	0.00%	24'915	7%	1'744.05	5'284.65	
	28	1.72	0.00%	24'915	7%	1'744.05	7'081.54	
	29	1.68	0.00%	24'915	7%	1'744.05	8'896.41	
	30	1.64	0.00%	24'915	7%	1'744.05	10'729.42	
	31 _	1.60	0.00%	4'995	7%	349.65	11'186.37	3
	32	1.56	0.00%	4'995	7%	349.65	11'647.88	
	33	1.52	0.00%	4'995	7%	349.65	12'114.01	
	34 F	1.48	0.00%	-	7%	-	12'126.12	4
	35	1.44	0.00%	-	10%	-	12'138.25	
	36	1.40	0.00%	3'555	10%	355.50	12'493.75	5
	37	1.36	0.00%	4'995	10%	499.50	12'993.25	6
	38	1.32	0.00%	4'995	10%	499.50	13'492.75	
	39	1.28	0.00%	4'995	10%	499.50	13'992.25	
	40 F 41 F	1.24	0.00%	4'995	10%	499.50	14'491.75	
	41 42 *	1.20	0.00%	4'995	10%	499.50	14'991.25	
	43	1.16	0.00%	4'995	10%	499.50	15'490.75	
	44	1.12	0.00%	4'995	10%	499.50	15'990.25	
	45	1.08	0.00%	4'995	10%	499.50	16'489.75	7
	46	1.04 1.00	0.00% 0.00%	4'995 4'995	15% 15%	749.25 749.25	17'239.00 17'988.25	,
	47	0.96	0.00%	4995	15%	749.25 749.25	18'737.50	
	48 _	0.92	0.00%	4 995 4'995	15%	749.25 749.25	19'486.75	
	49	0.88	0.00%	4'995	15%	749.25	20'236.00	
	50 🔽	0.84	0.00%	4'995	15%	749.25	20'985.25	
	51 F	0.80	0.00%	4'995	15%	749.25	21'734.50	
	52	0.76	0.00%	4'995	15%	749.25	22'483.75	
	53	0.72	0.00%	4'995	15%	749.25	23'233.00	
	54	0.68	0.00%	4'995	15%	749.25	23'982.25	
	55	0.64	0.00%	4'995	18%	899.10	24'881.35	
	56	0.60	0.00%	4'995	18%	899.10	25'780.45	
	57	0.56	0.00%	4'995	18%	899.10	26'679.55	
	58	0.52	0.00%	4'995	18%	899.10	27'578.65	
	59	0.48	0.00%	4'995	18%	899.10	28'477.75	
	60 F	0.44	0.00%	4'995	18%	899.10	29'376.85	
	61	0.40	0.00%	4'995	18%	899.10	30'275.95	
	62	0.36	0.00%	4'995	18%	899.10	31'175.05	
	63 ^F	0.32	0.00%	4'995	18%	899.10	32'074.15	
	64	0.28	0.00%	4'995	18%	74.93	32'149.07	
	65	0.26	0.00%	_	18%	-		

¹ Weltreise

² Lohnsprung 5. Jahre Berufserfahrung

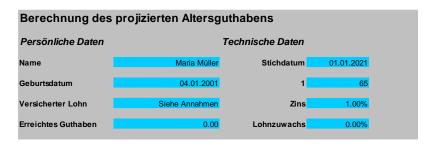
³ Geburt 1. Kind = 60% Arbeitspensum 4 Geburt 2. Kind = unbezahlter Urlaub

^{5 50%} Arbeitspensum

^{6 60%} Arbeitspensum

⁷ Zusprache IV-Rente ab 1. Januar 2046

Vorschlag ASIP - Maria - Invalidenleistungen unbezahlter Urlaub



0 - 5 Jahre BF5 Jahre Berufserfahrung 100% 49800 60% 50% 24900 Eintrittsalter 20 Gemäss Unia 100% Ausbildung im Detailhandel mit 48600 29880 Koordinationsabzug 60% 21330 21330 17928 14940 Altersguthaben im Schlussalter 84'897.56 Versicherter Lohn 9960 27270 28470 11952

Umwandlungssatz 6.00000% Altersrente im Schlussalter 5'093.85 in Prozent des zuletzt versicherten Lohnes 42.62%

Alter	Verteilung	Erhöhung	Ver	s. Lohn	Spargutschrif		Sparguthaben Fr.	
	20	0.00	0.00%	-	9%	0.00	0.00	1
	21	0.00	0.00%	27'270		2454.30	2454.30	
	22	0.00	0.00%	27'270		2454.30	4933.14	
	23	0.00	0.00%	27'270		2454.30	7436.77	
	24	0.00	0.00%	27'270		2454.30	9965.44	
	25	0.00	0.00%	28'470		2'562.30	12'627.40	2
	26 _	1.80	0.00%	28'470		2'562.30	15'315.97	
	27	1.76	0.00%	28'470		2'562.30	18'031.43	
	28	1.72	0.00%	28'470		2'562.30	20'774.04	
	29	1.68	0.00%	28'470		2'562.30	23'544.09	
	30 💆	1.64	0.00%	28'470		2'562.30	26'341.83	
	31	1.60	0.00%	11'952		1'075.68	27'680.92	3
	32	1.56	0.00%	11'952		1'075.68	29'033.41	
	33	1.52	0.00%	11'952		1'075.68	30'399.43	
	34	1.48	0.00%	-	9%	-	30'429.83	4
	35	1.44	0.00%	-	12%	-	30'460.26	_
	36 37	1.40	0.00%	9'960		1'195.20	31'960.06	5
	37 *	1.36	0.00%	11'952		1'434.24	33'713.90	6
	38	1.32	0.00%	11'952		1'434.24	35'485.28	
	40 F	1.28	0.00%	11'952		1'434.24	37'274.37	
	41	1.24	0.00%	11'952		1'434.24	39'081.36	
	41 42 F	1.20	0.00%	11'952		1'434.24	40'906.41	
	43	1.16	0.00%	11'952		1'434.24	42'749.71	
	44	1.12	0.00%	11'952		1'434.24	44'611.45	
	45	1.08	0.00%	11'952		1'434.24	46'491.80	-
	45 46 <u> </u>	1.04	0.00%	11'952		1'912.32	48'404.12	7
	46 47 F	1.00	0.00%	11'952		1'912.32	50'316.44	
	48	0.96 0.92	0.00%	11'952 11'952		1'912.32 1'912.32	52'228.76	
	49 ~	0.92	0.00%	11'952		1912.32	54'141.08 56'053.40	
	50 F	0.84	0.00% 0.00%	11'952		1912.32	57'965.72	
	51	0.80	0.00%	11'952		1912.32	59'878.04	
	52	0.76	0.00%	11'952		1912.32	61'790.36	
	53 F	0.72	0.00%	11'952		1'912.32	63'702.68	
	54 F	0.68	0.00%	11'952		1'912.32	65'615.00	
	55 F	0.64	0.00%	11'952		1'912.32	67'527.32	
	56 F	0.60	0.00%	11'952		1'912.32	69'439.64	
	57 F	0.56	0.00%	11'952		1'912.32	71'351.96	
	58 F	0.52	0.00%	11'952		1'912.32	73'264.28	
	59 F	0.48	0.00%	11'952		1'912.32	75'176.60	
	60 F	0.44	0.00%	11'952		1'912.32	77'088.92	
	61 💆	0.40	0.00%	11'952		1'912.32	79'001.24	
	62	0.36	0.00%	11'952		1'912.32	80'913.56	
	63 F	0.32	0.00%	11'952		1'912.32	82'825.88	
	64	0.28	0.00%	11'952		1'912.32	84'738.20	
	65 F	0.26	0.00%	11'952		159.36	84'897.56	
	55		0.0070	672'324		79'492.92	2.0000	
	1 Weltreise							

¹ Weltreise

² Lohnsprung 5. Jahre Berufserfahrung

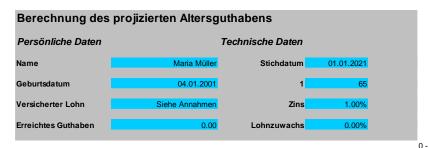
³ Geburt 1. Kind = 60% Arbeitspensum 4 Geburt 2. Kind = unbezahlter Urlaub

^{5 50%} Arbeitspensum

^{6 60%} Arbeitspensum

⁷ Zusprache IV-Rente ab 1. Januar 2046

<u>Vorschlag Bundesrat - Maria - Invalidenleistungen unbezahlter Urlaub</u>



0 - 5 Jahre BF 5 Jahre Berufserfahrung 100% 100% 60% 50% Gemäss Unia Eintrittsalter Ausbildung im Detailhandel mit 48600 49800 29880 24900 12443 12457 Koordinationsabzug 12443 12443 12443 36157 37357 17437 Versicherter Lohn

Altersguthaben im Schlussalter 91'808.88 6.00000% Umwandlungssatz Altersrente im Schlussalter 5'508.53 in Prozent des zuletzt versicherten Lohnes 31.59%

Alter	Verteilung	Erhöhung	٧	ers. Lohn	Spargutschr		Sparguthaben Fr.	
	20	0.00	0.00%	-	0%	0.00	0.00	1
	21	0.00	0.00%	36'157	0%		0.00	•
	22	0.00	0.00%	36'157	0%		0.00	
	23	0.00	0.00%	36'157	0%	0.00	0.00	
	24	0.00	0.00%	36'157	0%	0.00	0.00	
	25	0.00	0.00%	37'357	9%	3'362.13	3'362.13	2
	26	1.80	0.00%	37'357	9%	3'362.13	6'757.88	2
	27 -	1.76	0.00%	37'357	9%	3'362.13	10'187.59	
	28	1.72	0.00%	37'357	9%	3'362.13	13'651.60	
	29	1.68	0.00%	37'357	9%	3'362.13	17'150.24	
	30 7	1.64	0.00%	37'357	9%	3'362.13	20'683.87	
	31	1.60	0.00%	17'437	9%	1'569.33	22'460.04	3
	32 F	1.56	0.00%	17'437	9%	1'569.33	24'253.97	3
	33	1.52	0.00%	17'437	9%	1'569.33	26'065.84	
	34 ^F	1.48	0.00%	-	9%	-	26'091.91	4
	35 F	1.44	0.00%	-	9%	-	26'118.00	4
	36	1.40	0.00%	12'457	9%	- 1'121.13	27'500.31	5
	37 F	1.36	0.00%	17'437	9%	1'569.33	29'344.64	6
	38 F				9%			0
	39 F	1.32 1.28	0.00% 0.00%	17'437 17'437	9% 9%	1'569.33 1'569.33	31'207.42	
	40 _						33'088.82	
	41	1.24	0.00%	17'437	9%	1'569.33	34'989.04	
	42	1.20	0.00%	17'437	9% 9%	1'569.33	36'908.26	
	43	1.16	0.00%	17'437		1'569.33	38'846.68	
	44	1.12	0.00%	17'437	9%	1'569.33	40'804.47	
	45	1.08	0.00%	17'437	9%		42'781.85	7
	46 _	1.04	0.00%	17'437	14%	2'441.18	45'223.03	7
	47	1.00 0.96	0.00%	17'437 17'437	14% 14%	2'441.18 2'441.18	47'664.21	
	48		0.00%				50'105.39	
	49	0.92	0.00%	17'437	14%	2'441.18	52'546.57	
	50 F	0.88	0.00%	17'437	14% 14%	2'441.18	54'987.75	
	51	0.84	0.00%	17'437			57'428.93	
	52	0.80	0.00%	17'437	14%	2'441.18	59'870.11	
	53 F	0.76	0.00%	17'437	14%	2'441.18	62'311.29	
	54 F	0.72	0.00%	17'437	14%	2'441.18	64'752.47	
	55 F	0.68 0.64	0.00%	17'437 17'437	14% 14%		67'193.65	
	56 F		0.00%		14%	2'441.18	69'634.83	
	57 F	0.60	0.00%	17'437		2'441.18	72'076.01	
	58 F	0.56	0.00%	17'437	14%	2'441.18	74'517.19	
	59 F	0.52	0.00%	17'437	14%	2'441.18	76'958.37	
	60	0.48	0.00%	17'437	14%	2'441.18	79'399.55	
	61	0.44	0.00%	17'437	14%	2'441.18	81'840.73	
	61 62 F	0.40	0.00%	17'437	14%		84'281.91	
	63	0.36	0.00%	17'437	14%		86'723.09	
	64	0.32	0.00%	17'437	14%		89'164.27	
	65 F	0.28	0.00%	17'437	14%	2'441.18	91'605.45	
	00	0.26	0.00%	17'437	14%		91'808.88	
	1 Weltreise			939'211		87'583.57		

¹ Weltreise

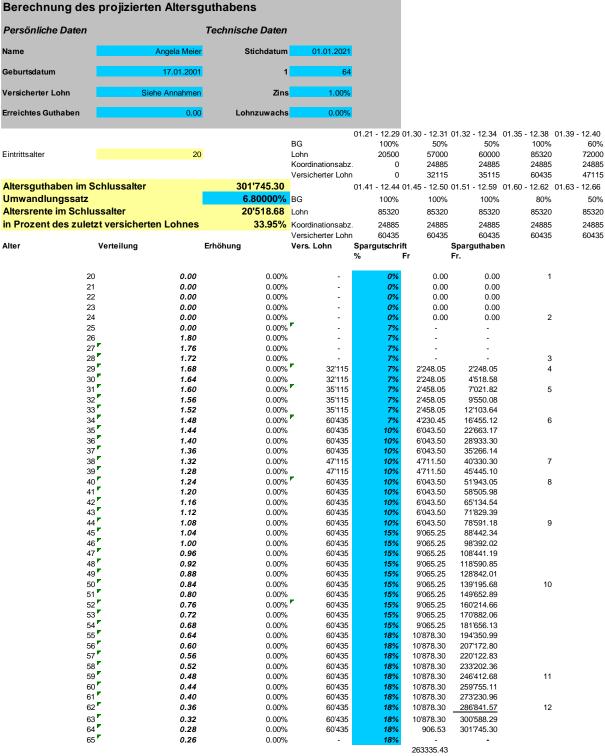
² Lohnsprung 5. Jahre Berufserfahrung 3 Geburt 1. Kind = 60% Arbeitspensum

⁴ Geburt 2. Kind = unbezahlter Urlaub

^{5 50%} Arbeitspensum 6 60% Arbeitspensum

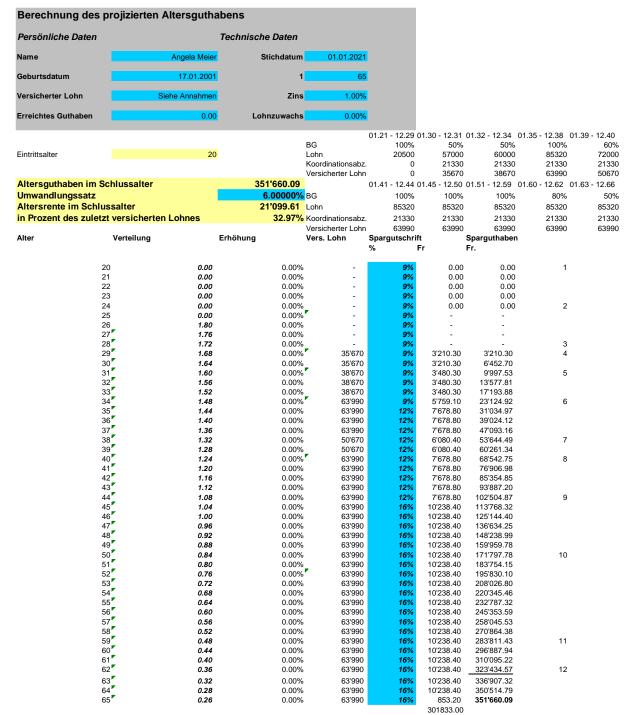
⁷ Zusprache IV-Rente ab 1. Januar 2046

BVG aktuell - Angela - Altersleistungen



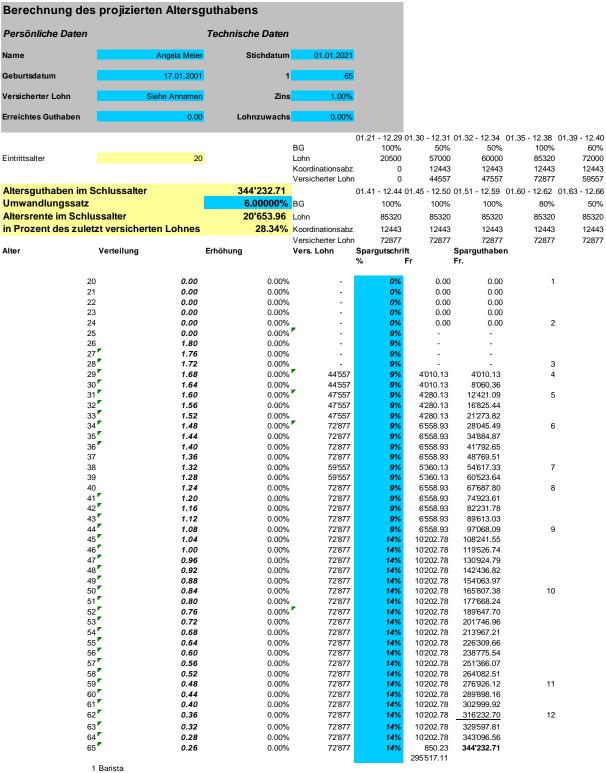
- 1 Barista
- 2 Ferienaushilfe
- 3 Abschluss Master / Auszeit
- 4 50 % Arbeitspensum / Gründung Start-up
- 5 Lohnerhöhung / Lohn Start-up
- 6 Unternehmen Help
- 7 Reduktion BG 70 %
- 8 100 % Arbeitspensum
- 9 Lohnerhöhung
- 10 Lohnerhöhung
- 11 80 % Arbeitspensum
- 12 50 % Arbeitspensum

Vorschlag ASIP - Angela - Altersleistungen



- 1 Barista
- 2 Ferienaushilfe
- 3 Abschluss Master / Auszeit
- 4 50 % Arbeitspensum / Gründung Start-up
- 5 Lohnerhöhung / Lohn Start-up
- 6 Unternehmen Help
- 7 Reduktion BG 70 %
- 8 100 % Arbeitspensum
- 9 Lohnerhöhung
- 10 Lohnerhöhung
- 11 80 % Arbeitspensum
- 12 50 % Arbeitspensum

Vorschlag Bundesrat - Angela - Altersleistungen



² Ferienaushilfe

³ Abschluss Master / Auszeit

^{4 50 %} Arbeitspensum / Gründung Start-up

⁵ Lohnerhöhung / Lohn Start-up

⁶ Unternehmen Help

⁷ Reduktion BG 70 %

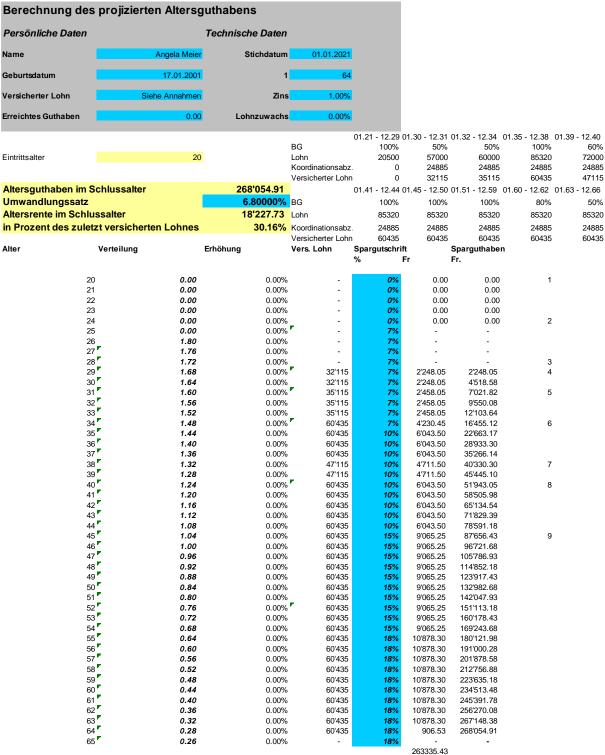
^{8 100 %} Arbeitspensum

⁹ Lohnerhöhung

¹⁰ Lohnerhöhung 11 80 % Arbeitspensum

^{12 50 %} Arbeitspensum

BVG aktuell - Angela - Invalidenleistungen



¹ Barista

² Ferienaushilfe

³ Abschluss Master / Auszeit

^{4 50 %} Arbeitspensum / Gründung Start-up

⁵ Lohnerhöhung / Lohn Start-up

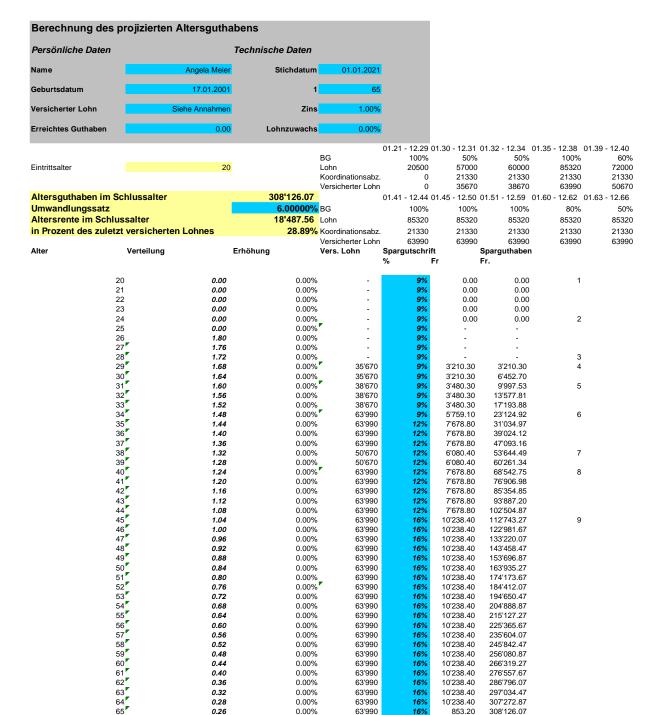
⁶ Unternehmen Help

⁷ Reduktion BG 70 %

^{8 100 %} Arbeitspensum

⁹ Zusprache IV-Rente ab 1. Januar 2046

Vorschlag ASIP - Angela - Invalidenleistungen



¹ Barista

0.28

0.00%

63'990

10'238.40

301833.00

307'272.87

² Ferienaushilfe

³ Abschluss Master / Auszeit

^{4 50 %} Arbeitspensum / Gründung Start-up

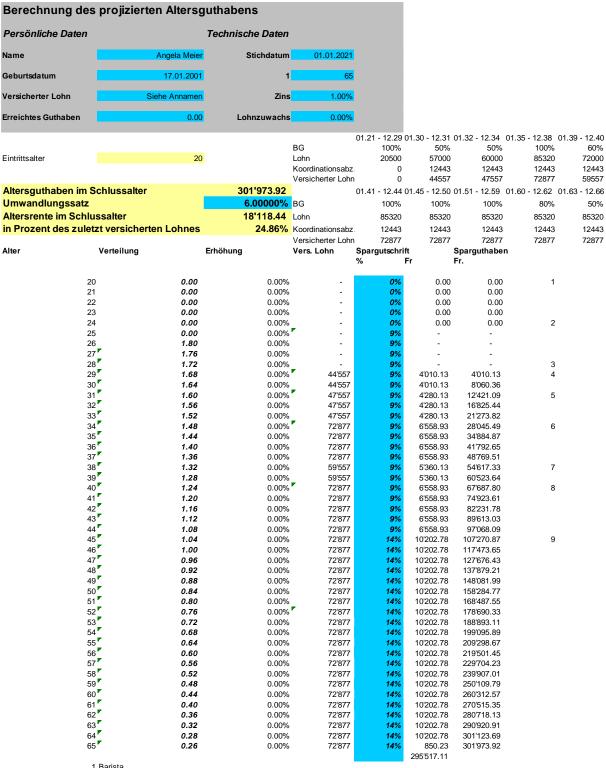
⁵ Lohnerhöhung / Lohn Start-up

⁶ Unternehmen Help

⁷ Reduktion BG 70 % 8 100 % Arbeitspensum

⁹ Zusprache IV-Rente ab 1. Januar 2046

Vorschlag Bundesrat - Angela - Invalidenleistungen



¹ Barista

² Ferienaushilfe

³ Abschluss Master / Auszeit

^{4 50 %} Arbeitspensum / Gründung Start-up

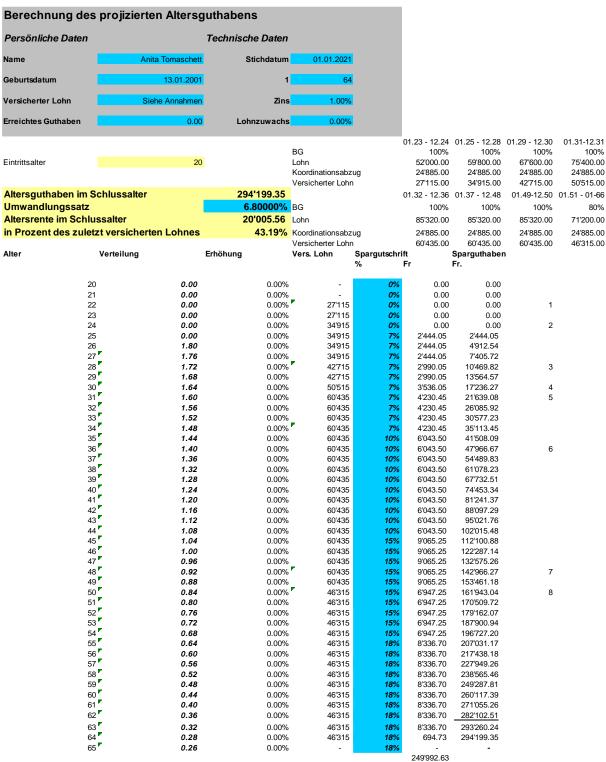
⁵ Lohnerhöhung / Lohn Start-up

⁶ Unternehmen Help 7 Reduktion BG 70 %

^{8 100 %} Arbeitspensum

⁹ Zusprache IV-Rente ab 1. Januar 2046

BVG aktuell - Anita - Altersleistungen



¹ Verkaufsberaterin

² Assistentin Pflegeberich

³ Lohnerhöhung

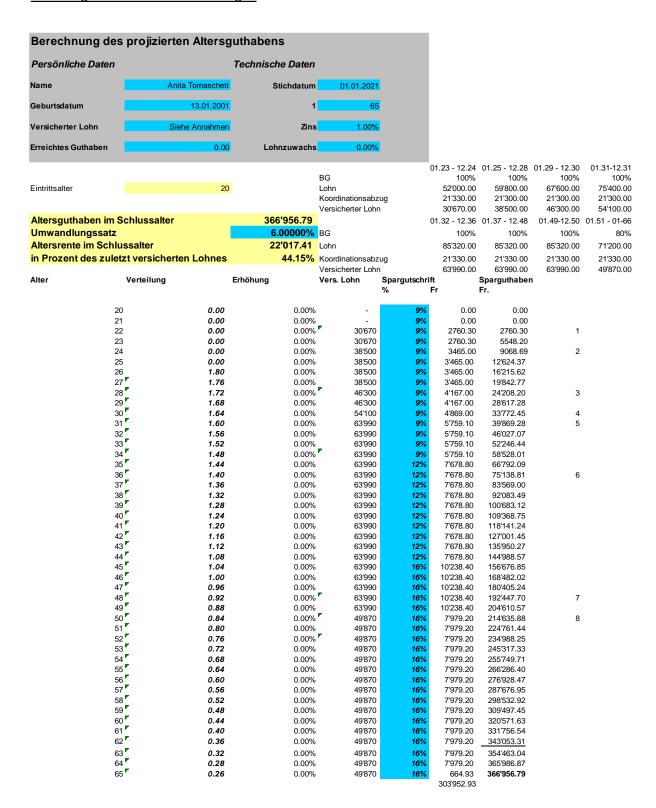
⁴ Lohnerhöhung

⁵ HR-Assistentin

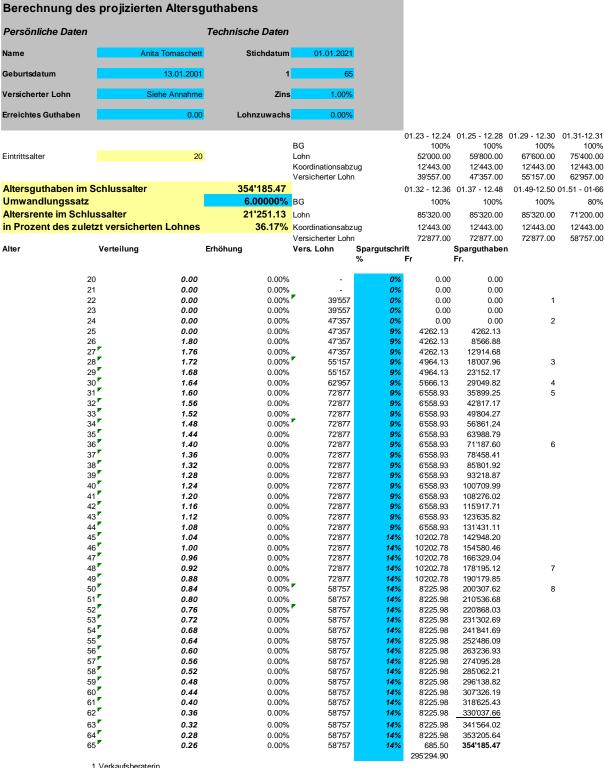
⁶ Stellenwechsel

⁷ Stellenwechsel 8 Reduktion BG 80 %

Vorschlag ASIP - Anita - Altersleistungen



Vorschlag Bundesrat - Anita - Altersleistungen



¹ Verkaufsberaterin

² Assistentin Pflegeberich

³ Lohnerhöhung

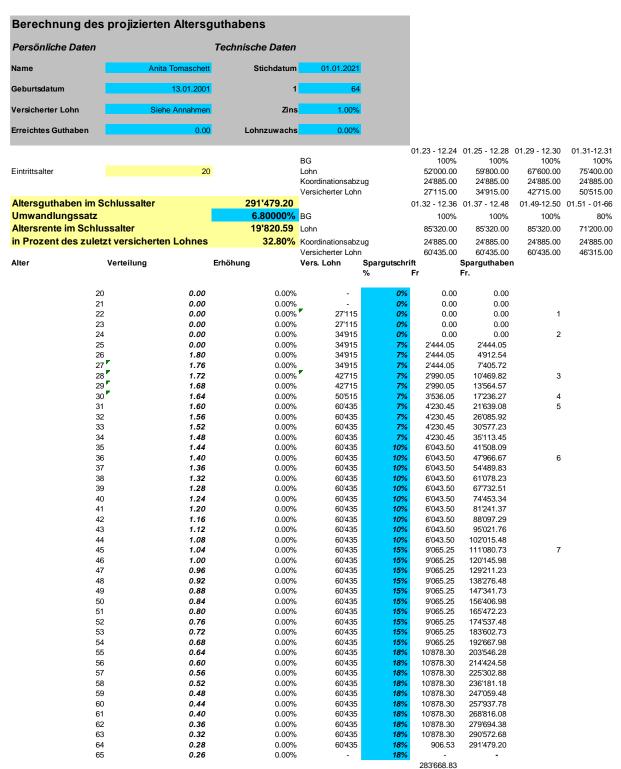
⁴ Lohnerhöhung

⁵ HR-Assistentin

⁶ Stellenwechsel

⁷ Stellenwechsel 8 Reduktion BG 80 %

BVG aktuell - Anita - Invalidenleistungen



¹ Verkaufsberaterin

² Assistentin Pflegeberich

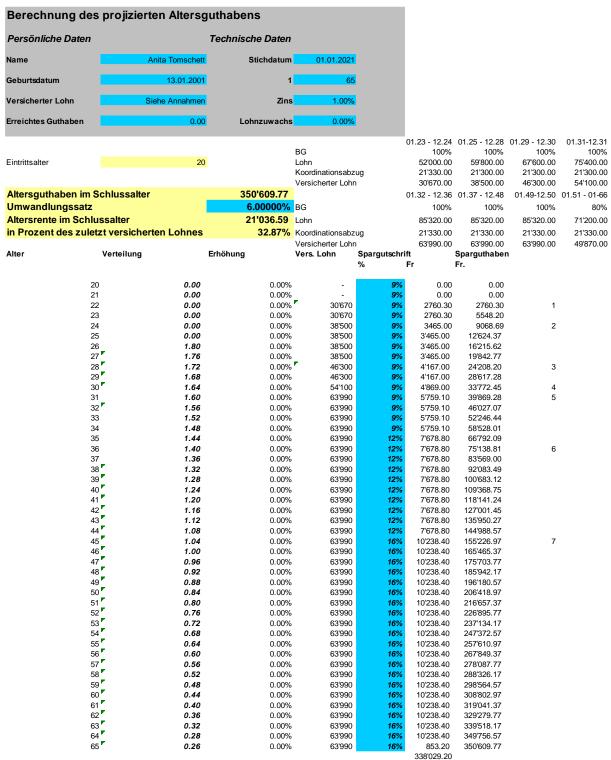
³ Lohnerhöhung

⁴ Lohnerhöhung

⁵ HR-Assistentin 6 Stellenwechsel

⁷ Zusprache IV-Rente ab 1. Januar 2046

Vorschlag ASIP - Anita - Invalidenleistungen



¹ Verkaufsberaterin

² Assistentin Pflegeberich

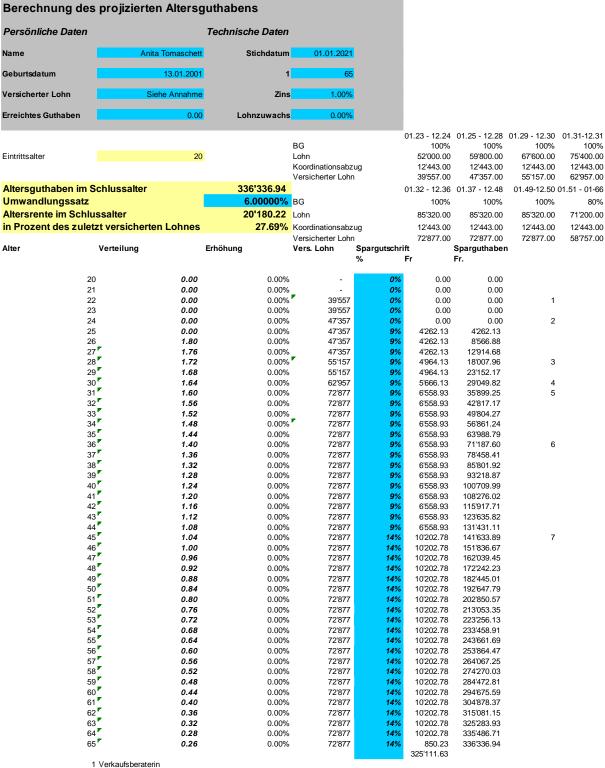
³ Lohnerhöhung

⁴ Lohnerhöhung

⁵ HR-Assistentin

⁶ Stellenwechsel7 Zusprache IV-Rente ab 1. Januar 2046

Vorschlag Bundesrat - Anita - Invalidenleistungen



² Assistentin Pflegeberich

³ Lohnerhöhung

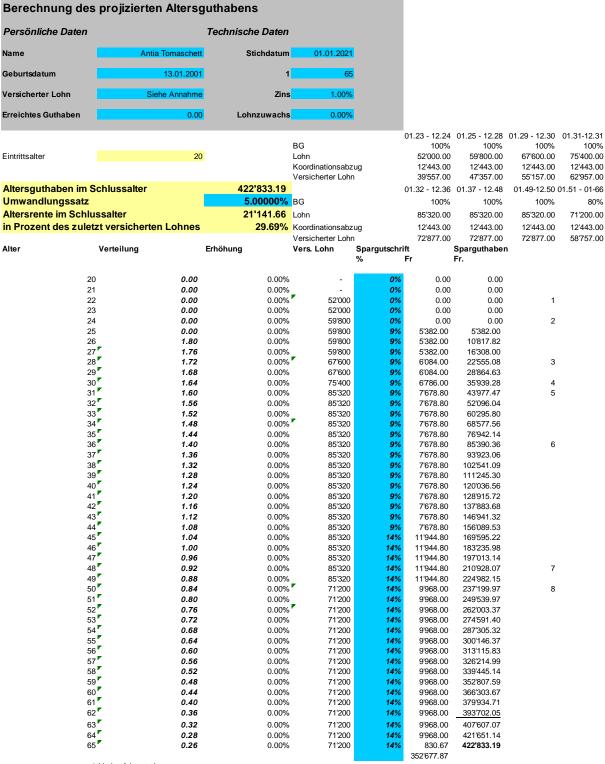
⁴ Lohnerhöhung

⁵ HR-Assistentin

⁶ Stellenwechsel

⁷ Zusprache IV-Rente ab 1. Januar 2046

Variante 1 - Anita



¹ Verkaufsberaterin

² Assistentin Pflegeberich

³ Lohnerhöhung

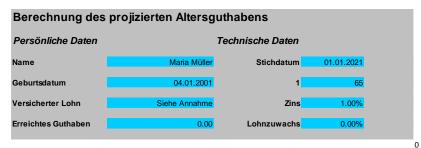
⁴ Lohnerhöhung

⁵ HR-Assistentin

⁶ Stellenwechsel

⁷ Stellenwechsel 8 Reduktion BG 80 %

Variante 1 - Maria



0 - 5 Jahre BF 5 Jahre Berufserfahrung 100% 100% 60% Gemäss Unia 50% Eintrittsalter Ausbildung im Detailhandel mit 48600 49800 29880 24900 12443 37357 12443 12457 Koordinationsabzug 12443 12443 36157 17437 Versicherter Lohn

217'309.59 Altersguthaben im Schlussalter Umwandlungssatz 5.00000% Altersrente im Schlussalter 10'865.48 in Prozent des zuletzt versicherten Lohnes 21.82%

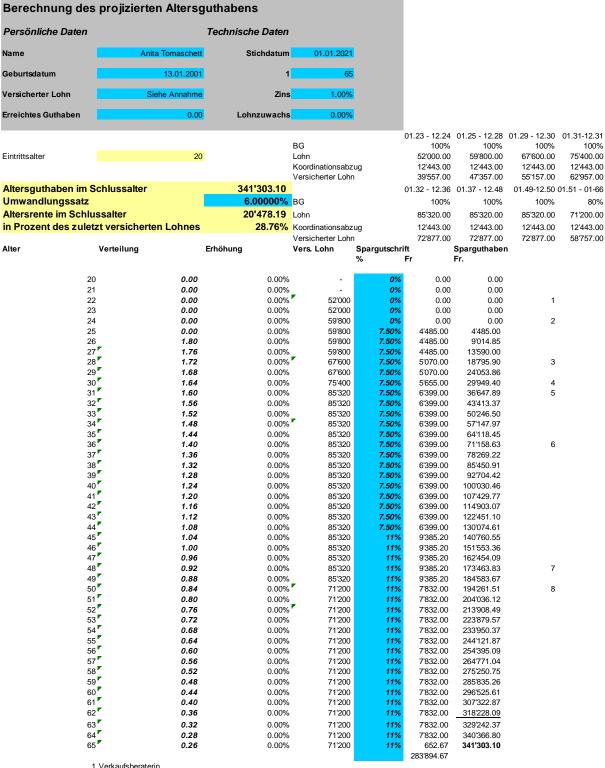
8919.7

Alter	Verteilung	Erhöhung	Vers. Lohn	Spargutschrif	t =r	Sparguthaben Fr.	
2	o o .	.00 0.009	6 48'600	0%	0.00	0.00	
2		.00 0.009		0%	0.00	0.00	
2		.00 0.009		0%	0.00	0.00	
2		.00 0.009		0%	0.00	0.00	
2		.00 0.009		0%	0.00	0.00	
2		.00 0.009	6 49'800	9.00%	4'482.00	4'482.00	1
2	6 1.	.80 0.009		9.00%	4'482.00	9'008.82	
2		.76 0.009		9.00%	4'482.00	13'580.91	
2		.72 0.009		9.00%	4'482.00	18'198.72	
2	9 " 1.	. 68 0.009		9.00%	4'482.00	22'862.70	
3	0 7 1.	.64 0.009	6 49'800	9.00%	4'482.00	27'573.33	
3	1 1.	. 60 0.009		9.00%	2'689.20	30'538.26	2
3.	2 " 1.	. 56 0.009	6 29'880	9.00%	2'689.20	33'532.85	
3	3 1.	.52 0.009		9.00%	2'689.20	36'557.38	
3	4 - 1 .	. 48 0.009	6 24'900	9.00%	2'241.00	39'163.95	3
3	5 " 1.	.44 0.009	6 24'900	9.00%	2'241.00	41'796.59	
		.40 0.009	6 24'900	9.00%	2'241.00	44'455.56	
3	7 - 1 .	.36 0.009	6 2 9'880	9.00%	2'689.20	47'589.31	4
3	8 7 1.	.32 0.009		9.00%	2'689.20	50'754.40	
3	9 7 1.	. 28 0.009	6 29'880	9.00%	2'689.20	53'951.15	
4	0 1.	.24 0.009	6 29'880	9.00%	2'689.20	57'179.86	
4	1 1.	. 20 0.009	6 29'880	9.00%	2'689.20	60'440.86	
4.	2 1.	.16 0.009	6 29'880	9.00%	2'689.20	63'734.47	
4	3 1	.12 0.009	6 29'880	9.00%	2'689.20	67'061.01	
4	4 1.	. 08 0.009	6 29'880	9.00%	2'689.20	70'420.82	
4	5 1.	.04 0.009	6 29'880	14%	4'183.20	75'308.23	
4	6 1.	.00	6 29'880	14%	4'183.20	80'244.51	
4	7 " 0.	.96 0.009	6 29'880	14%	4'183.20	85'230.16	
4	8 ° 0.	.92 0.009	6 29'880	14%	4'183.20	90'265.66	
4	9 " 0.	.88 0.009	6 29'880	14%	4'183.20	95'351.51	
5		.84 0.009	6 29'880	14%	4'183.20	100'488.23	
		. 80 0.009	6 29'880	14%	4'183.20	105'676.31	
5.	2 0 .	.76 0.009	6 49'800	14%	6'972.00	113'705.08	5
5	3 0.	.72 0.009	6 49'800	14%	6'972.00	121'814.13	
5	4 0.	. 68 0.009	6 49'800	14%	6'972.00	130'004.27	
5	5 . 0.	. 64 0.009	6 49'800	14%	6'972.00	138'276.31	
5	6 <u> </u>	. 60 0.009	6 49'800	14%	6'972.00	146'631.07	
	7 - 0.	. 56 0.009	6 49'800	14%	6'972.00	155'069.38	
		. 52 0.009	6 49'800	14%	6'972.00	163'592.08	
	9 " 0.	.48 0.009	6 49'800	14%	6'972.00	172'200.00	
		.44 0.009	6 49'800	14%	6'972.00	180'894.00	
		. 40 0.009		14%	6'972.00	189'674.94	
		.36 0.009	6 49'800	14%	6'972.00	198'543.69	
6		.32 0.009	6 49'800	14%	6'972.00	207'501.12	
6	4 " 0.	.28 0.009		14%	6'972.00	216'548.14	
6	5 ° 0.	.26 0.009	6 49'800	14%	581.00	217'309.59	
	4 -b	of and house			183'695.60		

¹ Lohnsprung 5. Jahre Berufserfahrung

Connsprung 5. Janre Beruserranrung
 Geburt 1. Kind = 60% Arbeitspensum
 Geburt 2. Kind = 50% Arbeitspensum
 60% Arbeitspensum
 5 2. Kind 18 = 100% Arbeitspensum

Variante 2 - Anita



¹ Verkaufsberaterin

² Assistentin Pflegeberich

³ Lohnerhöhung

⁴ Lohnerhöhung

⁵ HR-Assistentin

⁶ Stellenwechsel 7 Stellenwechsel

⁸ Reduktion BG 80 %

Variante 2 - Maria



0 - 5 Jahre BF 5 Jahre Berufserfahrung 100% 100% 60% Gemäss Unia 50% Eintrittsalter Ausbildung im Detailhandel mit 48600 49800 29880 24900 12443 37357 12443 12457 Koordinationsabzug 12443 12443 36157 17437 Versicherter Lohn

174'838.41 Altersguthaben im Schlussalter Umwandlungssatz 6.00000% Altersrente im Schlussalter 10'490.30 in Prozent des zuletzt versicherten Lohnes 21.06%

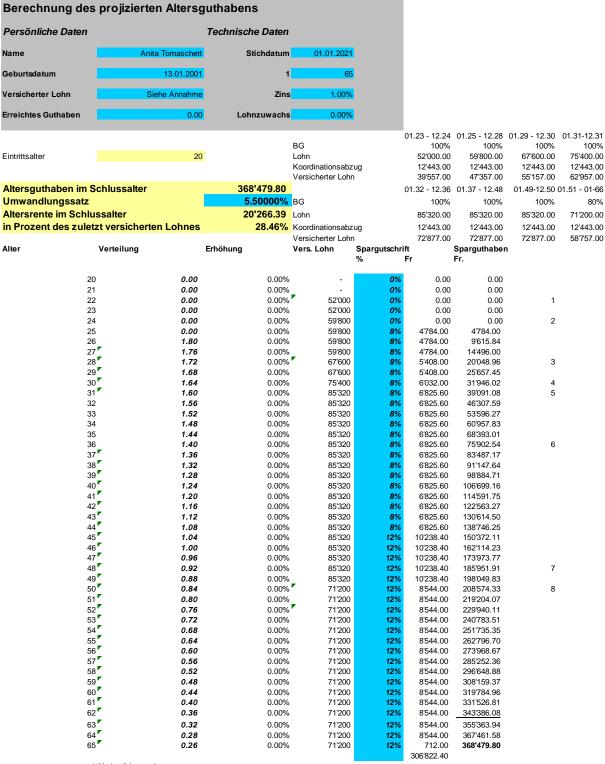
8919.7

Alter	Verteilung	Erhöhung	Vers. Lohn	Spargutschri	ift Fr	Sparguthaben Fr.	
2	o o.o	0 0.00%	48'600	0%	0.00	0.00	
2	1 0.0	0.00%	48'600	0%	0.00	0.00	
2	2 0.0	0.00%	48'600	0%	0.00	0.00	
2	3 0.0	0.00%	48'600	0%	0.00	0.00	
2	4 0.0	0 0.00%		0%	0.00	0.00	
2	5 0.0			7.50%	3'735.00	3'735.00	1
	6_ 1.8	0 0.00%	49'800	7.50%	3'735.00	7'507.35	
2	7 7 1.7			7.50%	3'735.00	11'317.42	
2	8			7.50%	3'735.00	15'165.60	
2	9		49'800	7.50%	3'735.00	19'052.25	
3	0			7.50%	3'735.00	22'977.78	
	1.6			7.50%	2'241.00	25'448.55	2
	2 1.5			7.50%	2'241.00	27'944.04	
	3 7 1.5			7.50%	2'241.00	30'464.48	
	4			7.50%	1'867.50	32'636.62	3
	5 - 1.4		24'900	7.50%	1'867.50	34'830.49	
3	6 _			7.50%	1'867.50	37'046.30	
	7			7.50%	2'241.00	39'657.76	4
3	8 <u>*</u> 1.3			7.50%	2'241.00	42'295.34	
3	9			7.50%	2'241.00	44'959.29	
4	0 1.2		29'880	7.50%	2'241.00	47'649.88	
4	1.2	0 0.00%	6 29'880	7.50%	2'241.00	50'367.38	
4	2 1.1			7.50%	2'241.00	53'112.06	
4	3 7 1.1	2 0.00%	29'880	7.50%	2'241.00	55'884.18	
4	4			7.50%	2'241.00	58'684.02	
4	5 <u> </u>			11%	3'286.80	62'557.66	
4	6			11%	3'286.80	66'470.03	
4	7 0.9			11%	3'286.80	70'421.53	
4	8 0.9			11%	3'286.80	74'412.55	
4	9 0.8			11%	3'286.80	78'443.48	
5	0 .8			11%	3'286.80	82'514.71	
5	1 0.8			11%	3'286.80	86'626.66	
5	2 0.7			11%	5'478.00	92'970.92	5
5	3 0.7			11%	5'478.00	99'378.63	
	4 0.6			11%	5'478.00	105'850.42	
	5 0.6			11%	5'478.00	112'386.92	
5	6 0.6			11%	5'478.00	118'988.79	
5	7 0.5			11%	5'478.00	125'656.68	
5	8 0.5			11%	5'478.00	132'391.25	
	9 0.4			11%	5'478.00	139'193.16	
6	0.4			11%	5'478.00	146'063.09	
	1 0.4			11%	5'478.00	153'001.72	
	2 0.3		49'800	11%	5'478.00	160'009.74	
6	3 ~ 0.3	2 0.00%	49'800	11%	5'478.00	167'087.84	
6	4 0.2	8 0.00%	49'800	11%	5'478.00	174'236.72	
6	5 0.2	6 0.00%	49'800	11%	456.50	174'838.41	
					147'341.60		

¹ Lohnsprung 5. Jahre Berufserfahrung

Connsprung 5. Janre Beruserranrung
 Geburt 1. Kind = 60% Arbeitspensum
 Geburt 2. Kind = 50% Arbeitspensum
 60% Arbeitspensum
 5 2. Kind 18 = 100% Arbeitspensum

Variante 3 - Anita



¹ Verkaufsberaterin

² Assistentin Pflegeberich

³ Lohnerhöhung

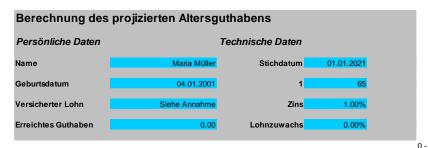
⁴ Lohnerhöhung

⁵ HR-Assistentin

⁶ Stellenwechsel

⁷ Stellenwechsel 8 Reduktion BG 80 %

Variante 3 - Maria



0 - 5 Jahre BF 5 Jahre Berufserfahrung 100% 100% 60% Gemäss Unia 50% Eintrittsalter Ausbildung im Detailhandel mit 48600 49800 29880 24900 12443 37357 12443 12457 Koordinationsabzug 12443 12443 36157 17437 Versicherter Lohn

Altersguthaben im Schlussalter 188'995.47 Umwandlungssatz 5.50000% Altersrente im Schlussalter 10'394.75 in Prozent des zuletzt versicherten Lohnes 20.87%

8919.7

Alter	Verteilung	Erhöhung	Ve	rs. Lohn	Spargutschrif		Sparguthaben Fr.	
	20	0.00	0.00%	48'600	0%	0.00	0.00	
	21	0.00	0.00%	48'600	0%	0.00	0.00	
		0.00	0.00%	48'600	0%	0.00	0.00	
		0.00	0.00%	48'600	0%	0.00	0.00	
		0.00	0.00%	48'600	0%	0.00	0.00	
	25	0.00	0.00%	49'800	8.00%	3'984.00	3'984.00	1
	26	1.80	0.00%	49'800	8.00%	3'984.00	8'007.84	
	27 F	1.76	0.00%	49'800	8.00%	3'984.00	12'071.92	
	28	1.72	0.00%	49'800	8.00%	3'984.00	16'176.64	
	29	1.68	0.00%	49'800	8.00%	3'984.00	20'322.40	
	30 -	1.64	0.00%	49'800	8.00%	3'984.00	24'509.63	
	31	1.60	0.00%	29'880	8.00%	2'390.40	27'145.12	2
	32	1.56	0.00%	29'880	8.00%	2'390.40	29'806.98	
	33	1.52	0.00%	29'880	8.00%	2'390.40	32'495.45	
	34	1.48	0.00%	24'900	8.00%	1'992.00	34'812.40	3
	35	1.44	0.00%	24'900	8.00%	1'992.00	37'152.52	
	36	1.40	0.00%	24'900	8.00%	1'992.00	39'516.05	
	37	1.36	0.00%	29'880	8.00%	2'390.40	42'301.61	4
	38	1.32	0.00%	29'880	8.00%	2'390.40	45'115.03	
	39	1.28	0.00%	29'880	8.00%	2'390.40	47'956.58	
	40	1.24	0.00%	29'880	8.00%	2'390.40	50'826.54	
	41	1.20	0.00%	29'880	8.00%	2'390.40	53'725.21	
	42	1.16	0.00%	29'880	8.00%	2'390.40	56'652.86	
	43	1.12	0.00%	29'880	8.00%	2'390.40	59'609.79	
	44	1.08	0.00%	29'880	8.00%	2'390.40	62'596.29	
	45	1.04	0.00%	29'880	12%	3'585.60	66'807.85	
	46	1.00	0.00%	29'880	12%	3'585.60	71'061.53	
		0.96	0.00%	29'880	12%	3'585.60	75'357.74	
	48	0.92	0.00%	29'880	12%	3'585.60	79'696.92	
	49	0.88	0.00%	29'880	12%	3'585.60	84'079.49	
	50	0.84	0.00%	29'880	12%	3'585.60	88'505.88	
	51 F	0.80	0.00%	29'880	12%	3'585.60	92'976.54	
	52	0.76	0.00%	49'800	12%	5'976.00	99'882.31	5
	53 _	0.72	0.00%	49'800	12%	5'976.00	106'857.13	
	54	0.68	0.00%	49'800	12%	5'976.00	113'901.70	
		0.64	0.00%	49'800	12%	5'976.00	121'016.72	
		0.60	0.00%	49'800	12%	5'976.00	128'202.89	
	57	0.56	0.00%	49'800	12%	5'976.00	135'460.92	
		0.52	0.00%	49'800	12%	5'976.00	142'791.52	
	59	0.48	0.00%	49'800	12%	5'976.00	150'195.44	
		0.44	0.00%	49'800	12%	5'976.00	157'673.39	
		0.40	0.00%	49'800	12%	5'976.00	165'226.13	
		0.36	0.00%	49'800	12%	5'976.00	172'854.39	
	63 F	0.32	0.00%	49'800	12%	5'976.00	180'558.93	
	64	0.28	0.00%	49'800	12%	5'976.00	188'340.52	
	65	0.26	0.00%	49'800	12%	498.00	188'995.47	
	A Laboratoria E. Jahor D	tt				159'459.60		

¹ Lohnsprung 5. Jahre Berufserfahrung

Connsprung 5. Janre Beruserranrung
 Geburt 1. Kind = 60% Arbeitspensum
 Geburt 2. Kind = 50% Arbeitspensum
 60% Arbeitspensum
 5 2. Kind 18 = 100% Arbeitspensum