Beitritt zum PK-Netz

geschrieben von Gabriela Sollberger | Oktober 10, 2021

Liebe Mitglieder

Die Geschäftsleitung von «Öffentliches Personal Schweiz» hat beschlossen, per 1. Juni 2021 dem PK-Netz beizutreten. Dies, um den Anliegen einer guten Altersvorsorge verbandsintern mehr Gewicht zu verleihen. «Öffentliches Personal Schweiz» schliesst sich dem Netzwerk der Arbeitnehmenden in der 2. Säule an, um gemeinsam mit den anderen 16 Mitgliederverbänden für sozialpolitische Fortschritte in der beruflichen Vorsorge einzustehen.

Das PK-Netz wurde 2010 anlässlich einer Gründungsversammlung formell als Verein konstituiert. Getragen wird es heute von 17 Schweizer Arbeitnehmendenverbänden. Die Mitgliederverbände repräsentieren gemeinsam rund 520 000 Mitglieder und machen das PK-Netz damit zum wichtigsten Netzwerk der Arbeitnehmerschaft in der beruflichen Vorsorge. Gleichzeitig ist das PK-Netz ein weiteres Beispiel erfolgreicher gewerkschafts- und verbandsübergreifender Zusammenarbeit. Mit der Vereinsgründung bekam das PK-Netz eine eigene Rechtsform und bezieht in sozialpolitischen Fragen auch aktiv Stellung.

Neben der politischen Interessenvertretung der Versicherten liegt der Fokus des PK-Netzes bei der Aus- und Weiterbildung der arbeitnehmerseitigen Stiftungsrätinnen und Stiftungsräte. Was viele nicht wissen: Nirgendwo verfügen die Arbeitnehmenden über mehr gesetzliche Mitspracherechte als in der beruflichen Vorsorge. Die höchsten Organe der Vorsorgeeinrichtungen sind allesamt paritätisch von Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeber und der versicherten Arbeitnehmenden organisiert.

Das Potenzial ist indessen riesig, sich auf der Ebene der Pensionskassen für gute Vorsorgelösungen für die Versicherten einzusetzen. Hierfür braucht es gut ausgebildete Stiftungsrätinnen und Stiftungsräte. Das PK-Netz führt jedes

Jahr ein vielseitiges Weiterbildungsangebot durch, um genau dieses Ziel bei möglichst vielen Arbeitnehmervertretungen zu erreichen.

Befürworter der Initiative

geschrieben von Gabriela Sollberger | Oktober 10, 2021
Leserbrief zum Artikel «Befürworter der Initiative – Das Leistungsniveau der Altersvorsorge steht auf dem Spiel – Zeit für eine 13. AHV-Rente» in der ZV Info Mai 2021

Ist das eine gute Sache? Leider nicht für alle. Auf den ersten Blick klingt die Forderung nach einer dreizehnten AHV-Monatsrente vernünftig und für viele Leute auch sehr verlockend.

Meiner Meinung nach geht diese Initiative aber in eine falsche Richtung; sie ist weder sozial noch gerecht. Zweifellos muss vor allem für die ärmeren Rentenabhängigen (mehrheitlich Frauen) etwas getan werden. Bei Annahme dieser Initiative sollen aber alle AHV-Rentnerinnen und -Rentner einen «Dreizehnten» bekommen.

Wer nur eine kleine Rente hat, lebt am Limit. (Eine gute Bekannte nennt es «Dauer-Lockdown»!) Kann sich die reiche Schweiz keine anständige, solidarische Altersvorsorge für alle leisten? Möglicherweise hilft ein zusätzliches EL-Einkommen zu einem würdigen Lebensabend. Bei manchen kommen aber gar keine ergänzenden Leistungen herein.

Wer eine hohe AHV-Rente bezieht (Fr. 2390.–/Monat), hat vermutlich ein Arbeitsleben lang lückenlos und mit vollem Pensum gearbeitet; sie/er hat vermutlich ordentlich verdient,

konnte also gut leben und etwas zur Seite legen. Sie/er besitzt nun bestimmt genügend Reserven für Notfälle und auch Vermögen. Sie/er soll nun ebenfalls diesen Dreizehnten bekommen!? Menschen mit einer niedrigen Rente (aus was für Gründen auch immer) werden einen niedrigen Dreizehnten bekommen. Menschen mit einer grosszügigen Rente bekommen auch einen grosszügigen Dreizehnten. Wie kann Frau Medici da schreiben, dass Personen mit tiefen und mittleren Einkommen am meisten von diesem Dreizehnten profitieren werden? Minimalrentenbezüger und -bezügerinnen würden neu 1195 Franken pro Jahr mehr bekommen. Maximalrentenbezüger und -bezügerinnen aber beinahe 2400 Franken mehr. Wie sozial ist das denn?

Ich halte diesen Verteilmodus (Giesskannenprinzip) für unfair und unklug. Soll den rentenmässig Gutsituierten das Alter vergoldet werden, während die Armen (wieder einmal) mit ein paar Brösmeli zufrieden sein sollen? Den Reichen wird – wie hierzulande üblich – mehr gegeben als den Armen. Selber schuld, wer arm ist?

Selbstverständlich muss die AHV stabilisiert und gestärkt werden, und ebenso selbstverständlich müssen weitere Schritte zur finanziellen Gleichstellung von Frauen und Männern im Alter unternommen werden. (Frauen haben über einen Drittel tiefere Renten als Männer!) Aber doch nicht so! Dass so eine Idee aus der linken und gewerkschaftlichen Ecke der Lohnarbeiter-innen und Lohnarbeiter kommt, enttäuscht mich.

Ich konnte diese Initiative nicht unterschreiben und kann ihr bei der Abstimmung nicht zustimmen.

PS: Auch wer nicht ein ganzes Leben lang lückenlos mit vollem Pensum gearbeitet hat, verdient eine gute Rente!!!

Rosemarie Imhof, Allschwil

Für ein besseres Leben im Alter

geschrieben von Urs Stauffer | Oktober 10, 2021

Eine breite Allianz aus Gewerkschaften, Parteien, Verbänden, Rentner*Innen- und Frauenorganisationen hat am 5. März 2020 die Initiative für eine 13. AHV-Rente lanciert. Das Initiativkomitee fordert die Einführung einer weiteren Auszahlung jener Rente, auf die man in der AHV Anspruch hat. So wie fast alle einen 13. Monatslohn haben. Auf eine monatliche Auszahlung gerechnet bedeutet das eine Erhöhung der AHV-Renten um 8,33 Prozent. Ist das eine gute Sache?

Auf Anfrage von Öffentliches Personal Schweiz haben sich Gabriela Medici vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB) und Lukas Müller-Brunner des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV) dazu bereit erklärt, ihre Argumente für bzw. gegen die Initiative darzulegen. Dafür herzlichen Dank!

Wir wollen dies natürlich nicht ganz unkommentiert lassen. Denn es ist offensichtlich, dass sich diese beiden Meinungen widersprechen – nicht ganz unerwartet. Als dritten Beitrag haben wir deshalb die Auffassung unseres Geschäftsleitungsmitglieds Andreas Cabalzar – unser Mann für die Soziale Sicherheit – eingeholt.

Wir sind überzeugt, dass Sie sich mit diesen drei Beiträgen dem Thema gut nähern können.

Urs Stauffer
Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Befürworter der Initiative

geschrieben von Gabriela Sollberger | Oktober 10, 2021

Wer ein Leben lang gearbeitet hat, verdient eine gute Rente. Auch unsere Verfassung sieht dies seit fast 50 Jahren vor. Sie verspricht, dass die AHV-Renten den Existenzbedarf sichern, während die Leistungen der Pensionskassen darauf aufbauen und die Fortführung der gewohnten Lebensweise in angemessener Weise ermöglichen sollen.

Diese soliden Verfassungsziele stehen in eklatantem Widerspruch zu den ausbezahlten Renten. Denn tatsächlich bezieht die Hälfte aller Neurentnerinnen und -rentner heute eine Altersrente von unter 3450 Franken pro Monat. Frauen sind noch stärker betroffen, sie haben über einen Drittel tiefere Renten als Männer. Vielen droht damit Altersarmut. Und die Situation spitzt sich zu, denn aufgrund der tiefen Zinsen sinken die Pensionskassenrenten seit über einem Jahrzehnt. Obwohl die Versicherten noch nie so hohe Beiträge in die 2. Säule einbezahlt haben wie heute. Nach Bezahlen von Steuern, Krankenkassenprämien und der Miete bleibt vielen deshalb nicht mehr allzu viel Rente zum Leben übrig. Restaurant- und Coiffeurbesuche bleiben für viele Rentnerinnen und Rentner ein seltener Luxus.

Die Altersvorsorge steht am Scheideweg. In den nächsten Monaten und Jahren werden die Weichen für die materielle Sicherung der laufenden und künftigen Altersrenten gestellt. Doch anders als häufig suggeriert, ist dafür weder das Rentenalter noch die Finanzierung der AHV das Hauptproblem der Altersvorsorge. Vielmehr wird sich entscheiden, ob die reiche Schweiz sich eine anständige, solidarische Altersvorsorge leistet oder ob sich die Banken und Versicherungen mit der von ihnen gewünschten Privatisierung der Altersvorsorge

durchsetzen.

Deshalb ist die 13. AHV-Rente die richtige Antwort

Wer ein Leben lang gearbeitet hat, verdient eine gute Rente. Der SGB ist deshalb überzeugt, dass es jetzt ein starkes Engagement für gute Renten braucht. Er setzt sich dazu prioritär für eine Stärkung der AHV ein. Damit die Renten und insbesondere die Frauenrenten zum Leben reichen. Dazu hat der SGB die Volksinitiative für eine 13. AHV-Rente lanciert, die er diesen Frühling einreichen wird.

Die Initiative ist simpel, aber bestechend: Sie fordert die Einführung einer weiteren Auszahlung jener Rente, auf die man in der AHV Anspruch hat. So wie fast alle einen 13. Monatslohn haben. Auf eine monatliche Auszahlung gerechnet bedeutet das eine Erhöhung der AHV-Renten um 8,33 Prozent. Aufgrund der ausgleichenden Eigenschaft der AHV profitieren Personen mit tiefen und mittleren Einkommen so am meisten. Aber auch EL-BezügerInnen sollen von der 13. Monatsrente profitieren. Gerade die ärmsten Rentner*innen brauchen dringend eine spürbare Verbesserung.

Es ist unbestritten, dass die AHV aufgrund der demografischen Alterung künftig etwas mehr Mittel braucht. Ebenso, dass die Einführung einer 13. AHV-Rente etwas kostet. Doch die Altersvorsorge sowie die AHV sind eine Staatsaufgabe und in der Verfassung verankert. Die AHV kann nicht «in Konkurs» gehen. Die Frage ist also nicht, ob es die AHV in ein paar Jahren noch gibt. Die Frage ist vielmehr, wie man die Altersvorsorge finanziert. Um mit einem vergleichenden Bild zu arbeiten: Wenn mehr Kinder geboren werden und deshalb mehr Schulen notwendig sind, suggeriert man auch nicht, dass einige Kinder auf Bildung verzichten müssen. Sondern man investiert in zusätzliche Schulen.

Aus Sicht des SGB sollte die Altersvorsorge so finanziert

werden, dass sie für die meisten Personen am günstigsten ist. Aber auch so, dass möglichst viele Personen davon leben können. Und hier sind die Zahlen klar: Für die überwiegende Mehrheit der Bevölkerung ist die AHV die leistungsstärkste Altersvorsorge. Privates Vorsorgen wäre – gerade auch für die Jungen – viel teurer. Denn dann würden weder die Arbeitgeber noch die hohen Einkommen ihre Rente mitfinanzieren. In einer solchen Welt hätten mit Ausnahme der Topverdiener alle wesentlich weniger verfügbares Einkommen als heute. Deshalb ist es Zeit für eine 13. AHV-Rente. Als Gegenoffensive und Schritt hin zu existenzsichernden AHV-Renten. Denn wer ein Leben lang gearbeitet hat, verdient eine gute Rente.

Gabriela Medici, SGB

Gegner der Initiative

geschrieben von Gabriela Sollberger | Oktober 10, 2021

Die finanzielle Lage der AHV ist desolat und verschlechtert sich seit mehreren Jahren massiv. Die Lohnbeiträge und die Gelder der öffentlichen Hand reichen in absehbarer Zeit nicht mehr aus, um die laufenden Renten der AHV zu finanzieren. Reformen in der Altersvorsorge sind daher dringend notwendig. Mit der «Initiative für eine 13. AHV-Rente» würde sich die Finanzierungslücke bei der AHV aber zusätzlich verschärfen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband ist gegen einen zusätzlichen, nicht finanzierten Leistungsausbau der AHV und setzt sich vielmehr für ausgewogene strukturelle Reformen in der Altersvorsorge ein.

Die Finanzperspektiven der AHV für die nächsten zehn Jahre, die das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) im Februar 2021 veröffentlichte, zeigen ein düsteres Bild des sogenannten

Umlageergebnisses der AHV. Dieses misst die Differenz zwischen den Einnahmen und Ausgaben der Alters- und Hinterlassenenversicherung. Die bevorstehende Pensionierungswelle der «Babyboomer» lässt die Zahl der Rentnerinnen und Rentner massiv wachsen. Zudem begleiten uns unsichere Wirtschaftsaussichten und eine tiefer erwartete Zuwanderung. Allein um diese Herausforderungen zu bewältigen, sind strukturelle Massnahmen wie eine moderate Erhöhung der Mehrwertsteuer und eine Angleichung des Referenzalters von Frauen und Männern auf 65 Jahre notwendig. Es braucht also ausgewogene ausgaben- und einnahmenseitige Reformschritte, um die AHV-Finanzierung zu stabilisieren.

Was hingegen nicht hilft, ist die Idee, ein loderndes Feuer mit Brandbeschleuniger löschen zu wollen. Genau dem entspricht aber die von den Gewerkschaften angestossene Initiative für eine 13. AHV-Rente. Anstatt die bestehenden Renten zu sichern und die drohende Finanzierungslücke zu schliessen, sollen die Ausgaben in Form einer zusätzlichen Rente erhöht werden. Dass sich damit das ohnehin bestehende Loch in der Kasse vergrössert, scheint auch den Urhebern klar zu sein – entsprechend fordern sie gleichzeitig auch höhere Lohnbeiträge von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Was dabei vergessen geht: Eine Erhöhung der Sozialabgaben wirkt sich genau so direkt auf das Portemonnaie der Beschäftigten aus wie die in der aktuellen AHV-Reform diskutierte Erhöhung der Mehrwertsteuer. Am Ende des Monats bleibt für die Konsumentinnen und Konsumenten also weniger übrig.

Hinzu kommt: Ein pauschaler Ausbau der AHV folgt der Idee des «Giesskannenprinzips» und erhöht die Renten aller Personen, unabhängig davon, ob sie zuvor ein tiefes, mittleres oder hohes Einkommen hatten. Damit kommt er nicht gezielt denjenigen Personen zugute, die den Ausbau nötig haben, sondern auch den Normal- und Topverdienern. Gerade für Bezügerinnen und Bezüger von Ergänzungsleistungen (EL), die eigentlich von Rentenerhöhungen profitieren sollten, würde

sich die Situation sogar noch verschlechtern: Bei höheren AHV-Renten würden die EL entsprechend gekürzt – im Gegensatz zu Ergänzungsleistungen muss die AHV-Rente aber auch noch versteuert werden.

Auch die von den Gewerkschaften immer wieder ins Spiel gebrachte Ungleichheit zwischen Frauen- und Männerrenten würde durch einen pauschalen Ausbau der AHV nicht beseitigt. Bei Frauen existieren im Vergleich zu Männern zwar nachweislich Vorsorgelücken, in der AHV werden diese aber bereits jetzt mehrheitlich ausgeglichen, wie die Zahlen des Bundesamtes für Statistik (BFS) zu den Renten zeigt. Die Differenzen stammen damit zum grössten Teil aus der zweiten Säule (Pensionskasse) und müssen daher auch dort gelöst werden. Mit der Reform der beruflichen Vorsorge (BVG 21) befindet sich aktuell eine vielversprechende Vorlage im Parlament, die von den Sozialpartnern gemeinsam entwickelt wurde. Sie soll neben der Finanzierung der laufenden Renten ganz gezielt auch die Absicherung von Teilzeit- und Mehrfachbeschäftigten, was insbesondere auch Frauen betrifft, verbessern.

Wir tragen daher gemeinsam die Verantwortung dafür, auch in Zukunft sichere Renten und ein würdevolles Leben im Alter zu haben. Dafür benötigt es ausgewogene Reformen und keinen zusätzlichen, nicht finanzierten Leistungsausbau. Der Bevölkerung eine 13. AHV-Rente zu versprechen, obwohl die erste Säule ein immer grösser werdendes Finanzloch aufweist, ist genauso unseriös wie der Griff zum Brennsprit, wenn das (Grill-)Feuer schon lodert.

Lukas Müller-Brunner, SAV

Kommentar zur Einführung einer 13. AHV-Rente

geschrieben von Andreas Cabalzar | Oktober 10, 2021

In dieser Ausgabe der ZV Info äussern sich Lukas Müller-Brunner vom Arbeitgeberverband und Gabriela Medici vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund zur Einführung einer 13. Monatsrente. Nicht ganz überraschend vertritt der Arbeitgeberverband eine sehr kritische Haltung – mit Blick auf die finanzielle Situation der AHV ist von Brandbeschleunigung die Rede – währenddem Frau Medici sich vor allem auf den verfassungsmässigen Auftrag an die erste Säule – die Gewährleistung eines existenzsichernden Einkommens im Alter – beruft.

Wer hat recht, die besseren Argumente? Meines Erachtens haben beide recht. Aber beide Seiten haben keine Argumente vorgebracht, wie den Anliegen und Bedenken der anderen Seite Rechnung getragen werden könnte. Ich bin durchaus der Meinung von Frau Medici, dass wer ein Leben lang gearbeitet hat, eine Rente verdient, welche zumindest den Existenzbedarf sichert – lassen wir die zweite Säule, welche die Fortführung der gewohnten Lebensweise in angemessener Weise ermöglichen soll, mal beiseite. Die zentrale Frage ist doch, erfüllt die AHV das verfassungsmässige Minimalziel?

Es kommt darauf an, wie dieser Betrag definiert wird. Eine allgemein gültige Berechnungsweise gibt es nicht. Ich habe aus Angaben in zwei Merkblättern der Sozialversicherungsanstalt Graubünden über die Ergänzungsleistungen den Existenzbedarf berechnet; er liegt im Beispiel Graubünden je nach Mietzinsregion zwischen 2844 Franken und 3004 Franken im Monat. Die AHV-Minimalrente beträgt aktuell 1195 Franken pro Monat, die maximale Einzelrente 2390 Franken pro Monat. Ich muss Frau Medici recht geben; auch wenn man den Existenzbedarf tiefer annimmt als die von Frau Medici als Existenzminimum

genannten 3450 Franken. Es ist dennoch evident, dass die heutigen AHV-Renten das verfassungsmässige Leistungsziel nicht erfüllen. Allerdings darf man nicht ausser Acht lassen, dass dort, wo die Renten die minimalen Lebenskosten nicht decken, die Kantone Ergänzungsleistungen ausrichten können.

Die Frage ist, könnte man mit einer 13. AHV-Rente wesentlich zur Entschärfung der ungenügenden tatsächlichen Ersatzquote aus der 1. Säule beitragen? Ich teile da die Befürchtungen von Lukas Müller-Brunner, dass die Wirkung einer 13. AHV-Rente vermutlich verpuffen würde, sei es im (negativen) Zusammenspiel mit den Ergänzungsleistungen bei tiefen Renteneinkommen und/oder höheren Einkommenssteuern bei Rentnerinnen und Rentnern mit einer genügenden Abdeckung aus erster und zweiter Säule.

Und es stellt sich logischerweise auch die Frage der Finanzierung. Eine Rentenzunahme in der AHV um 8,33 Prozent kann nicht ohne Mehreinnahmen finanziert werden. Mehr Lohnabzüge, höhere Mehrwertsteuersätze? Ersteres sehe ich vor allem deshalb nicht, weil in der 2. Säule nach wie vor viele öffentlich-rechtliche Kassen den Umwandlungssatz senken müssen und ihre Leistungsziele nach einer Senkung des Umwandlungssatzes nur mit höheren Sparbeiträgen werden halten können. Da anzunehmen ist, dass höhere Sparbeiträge in der 2. Säule auch über höhere Lohnabzüge finanziert würden, halte ich es für keine gute Idee, eine 13. AHV-Rente nur durch die aktive Generation finanzieren zu lassen.

Ich bin persönlich nicht gegen Mehrleistungen in der ersten Säule, auch wenn ich aufgrund des Schiffbruchs der Initiative AHV+ nach wie vor sehr skeptisch bin, dass die Finanzierung von Mehrleistungen in der erste Säule von einer Bevölkerungsmehrheit getragen wird. Wichtig scheint mir aber, dass wenn eine 13. AHV-Rente eingeführt werden soll, mit entsprechenden flankierenden gesetzlichen Massnahmen sichergestellt wird, dass sie den Rentenbeziehenden möglichst ungeschmälert zur Verfügung steht.

Damit meine ich, eine 13. AHV-Rente müsste steuerbefreit und auch bei den Ergänzungsleistungen als nicht anzurechnendes Einkommen definiert sein. Würde eine 13. Monatsrente über Mehrwertsteuer-Prozente finanziert, müssten sich alle an der Finanzierung beteiligen, was den Effekt der Massnahme zwar etwas schmälert, aber wohl in Kauf zu nehmen wäre.

Was ist das Fazit? Als Arbeitnehmerverband kann man sich ja nicht grundsätzlich gegen eine 13. AHV-Rente stellen. Wichtig ist aber, dass, wenn schon, das Ganze so konzipiert wird, die Wirkung nicht verpufft.

Andreas Cabalzar,
Geschäftsleitungsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Können die Banken in ihren alten Systemen überleben?

geschrieben von Gabriela Sollberger | Oktober 10, 2021

Wenn man sich diese Frage stellt, dann muss man bereits beim Wort Bank ein Fragezeichen setzen. Gibt es noch eine klassische Bank, wie wir sie heute kennen, in der Zukunft?

Wir von der VVK-Gruppe glauben das nicht. Wir sind seit jeher der Meinung, dass es zukünftig keine Unterteilung in Bank (welche Konten und Finanzprodukte brauche ich?), Versicherung (gegen welche Risiken muss ich mich absichern?) und Lebenshilfe (welche sorge ich bei meiner gesamten Lebensgestaltung für finanziell gesunde Verhältnisse?) mehr geben wird. Es wird einen Gesamtanbieter diverser Dienstleistungen aus allen diesen Bereichen geben. Nennen wir diesen Gesamtanbieter einmal Vorsorgedesigner. Vorsorge ist

nämlich seit Jahren gemäss dem Sorgenbarometer der Credit Suisse die grösste Sorge der Schweizer Bevölkerung; derzeit auf dem zweiten Platz, verdrängt durch die Angst vor COVID-19.

Das klassische Bankensystem sieht unseres Erachtens dem Schicksal der Dinosaurier entgegen.

Der Kunde wird König, endlich!

Die erfolgreiche «Bank der Zukunft» hat hingegen eine riesige Chance. Sie oder eben der Vorsorgedesigner ist der zukünftige Lebensbegleiter der Kunden im Ökosystem «lebenslange Vorsorge». Vor allem begleitet dieser die Kunden nicht nur finanziell im klassischen Sinn, sondern immer dann, wenn ein Ereignis im Leben des Kunden finanzielle Auswirkungen auf dessen Vorsorgeplanung hat. Vorsorge wird zum Lifestyle.

Das heisst, der Begriff Finanz, auf den die Banken sich bisher konzentrierten, wird ausgeweitet zum Ökosystem «lebenslange Vorsorge». Heute denken Banken beim Thema Vorsorge meistens nur an ein oder mehrere Bankkonten für die Säule 3a, Versicherungen an den Abschluss eines möglichst langlaufenden Säule-3a-Versicherungsvertrags, und beide hoffen, dass der Kunde sich gut beraten fühlt. Unsere Erfahrung sagt jedoch, dass die meisten dieser Kunden im Nachhinein nicht zufrieden sind und ohne weitere emotionale Bindung das Institut wechseln möchten. Das ist die Realität. Vor allem bei den Generationen Y und Z bedarf es für eine stärkere Kundenbindung an ein Beratungsinstitut mehr als reduzierte Eintrittspreise zu kulturellen Veranstaltungen und zu Fussballspielen. Die Kundenbeziehung muss auch auf dieser Ebene neu gedacht werden.

Es nützt auch nichts, innerhalb des Angebotes Finanzen, sogenannt neue Ökosysteme zu erfinden und diese als Innovation zu verkaufen. Das Ökosystem Haus, das Ökosystem Auto, alles alter Wein in neuen Schläuchen. Auch die Erfindung von Apps innerhalb der alten Aufgabe Finanzen, wie es einige etablierte Bankinstitute ihren Kunden anbieten, alles so langweilig wie

eh und je. Diese Dienstleistung muss, nur schon um überleben zu können, von den heutigen Anbietern komplett neu gedacht werden.

Die Sorge um die Vorsorge als Chance

Die Sorge um die Vorsorge ist das, was die Menschen ein Leben lang beschäftigt. Niemand will im Alter in einer Altersarmut leben. Das ist die riesige Chance, die sich dem künftigen Vorsorge- und Lifestyle -Designer bietet. Das Ökosystem «lebenslange Vorsorge» gilt es zu erkennen, einzurichten und den Kundinnen und Kunden die auf ihren einzigartigen Lebensweg angepasste Lösung für alle aktuellen und potenziellen finanziellen Bedürfnisse anzubieten.

Eine gut geplante Vorsorge macht die Menschen für andere Aktivitäten frei. Wenn sie sich gut beraten fühlen, dann können sie sich selber ihren Stärken widmen und so auch der gesamten Volkswirtschaft mehr bieten.

In Zeiten, wo die Menschen einen Wedding Planner brauchen, um eine einfache Hochzeit auszurichten, wo es für jeden grösseren Kaufentscheid alle möglichen Vergleichsdienste gibt, wo die Generationen Y und Z von Tausenden von Influencern beeinflusst werden und den Lehrpersonen und Vorgesetzten weniger vertrauen, wo ein Lieferdienst für Pizzas, Salate oder Pasta nicht mehr wegzudenken ist, braucht es offenbar auch einen Planer für das finanzielle Leben jedes Einzelnen.

Wir von der VVK-Gruppe sprachen anfänglich nur vom «Finanzcoach» für die finanzielle Gesundheit der Kunden, ähnlich wie der Hausarzt für die körperliche Gesundheit. Aufgrund der Erfahrung aus mehr als 10 000 Vorsorge-Beratungen, sprechen wir heute vom finanziellen «Lifestyle Coach» eines Kunden. Wir sind immer für die Vorsorge-Fragen unserer Kunden da, und wir können sie fachgerecht beantworten, wo nötig durch das Beiziehen von externen Partnern.

Der Lebensweg als Ökosystem Vorsorge

Wir haben im Laufe der Jahre vierzig Ereignisse im Leben eines Menschen identifiziert, die sich direkt auf seine finanzielle Situation und damit auf seine Vorsorge auswirken. An jedem dieser Ereignisse braucht der Mensch, wenn er sich nicht selber helfen kann, professionelle Unterstützung. Dazu ein paar Beispiele: Die Kinder schlagen die Scheiben der Nachbarn ein, der Abschluss einer Ausbildung, das Zusammenziehen mit einem Partner, eine Heirat, die Geburt eines Kindes, der Kauf einer Liegenschaft, der Abschluss einer Hypothek, eine Scheidung, der Kauf einer Finanzanlage, der Abschluss einer Versicherung, ein Unfall, der Verlust eines Partners, die Pensionierung, der Verkauf des Hauses, der Bezug einer Alterswohnung, der Wechsel ins Pflegeheim, die Nachlassvorbereitung.

Jedes dieser Ereignisse hat, wenn sie falsch angepackt werden, kleinere oder grössere Auswirkungen auf die Vorsorge des Einzelnen und seine weitere Lebensgestaltung.

Für die Zukunft der heutigen Banken heisst das, dass sich das Berufsbild des Kundenberaters deutlich ändern muss, denn dieser ist heute primär am Verkauf der eigenen Produkte interessiert. Und solange die Banken einen Teil der Entschädigung der Mitarbeiter vom Umsatz-Resultat abhängig machen, wird sich auch nichts daran ändern.

Dass wir mit dieser Meinung nicht allein sind, zeigt ein Artikel der «Neuen Zürcher Zeitung» vom 12.1.2021: Den Schweizer Banken rennt die Zeit davon: «Die Bank von morgen wird nicht von Bankern von gestern geführt. Auch und gerade in der Bankenwelt tut eine Generation von Führungskräften not, die den Wandel als Chance versteht, das Bankgeschäft aus der Perspektive des Kunden neu denkt und hinterfragt, Erfahrung und Wissen aus anderen Branchen mitbringt. Die Zeiten, in denen begabte Kreditsachbearbeiter kraft ihres Fachwissens zum Kreditchef und sogar zum Chef der Bank aufsteigen konnten,

müssten eigentlich vorbei sein – diese Silokarrieren stehen für die Welt von gestern. Heute gewinnen neben fachlichen Qualifikationen Soft Skills an Bedeutung. Dazu zählen soziale Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Empathie oder Kommunikationstalent, aber auch Eigenschaften wie Neugier, Selbstdisziplin und Eigenverantwortung.»

Der künftige Mitarbeiter einer «zukünftigen Bank» kennt das Ökosystem «lebenslange Vorsorge». Er weiss vieles davon selbst, zieht aber bei Bedarf Kooperationspartner hinzu. Entscheidend dabei ist: Der finanzielle Lifestyle-Coach bietet dem Kunden einen «One-Stop-Shop»-Service für dessen Fragen analog zum Wedding Planner.

Wie macht man das bei den Menschen offenbar unbeliebte Thema Vorsorge zu einem Lifestyle-Produkt?

Es bedarf eines kompletten Paradigmenwechsels. Der Fokus auf den nächsten Quartalsabschluss mit den zu erwartenden Bonusentschädigungen muss dem langfristigen Wohlergehen der Kund*innen weichen.

Erste Ansätze gibt es bereits bei der Discovery Bank, einer ehemaligen Krankenkasse Südafrikas, die ihr Angebot mit Gesundheitstipps, Versicherungen, Anlagen und digitalen und persönlichen Beratungen ergänzt hat. In Indien ist es ArthaYantra, die mittels eines Roboadvisers die Kunden entlang des Lebenswegs beraten.

In der Schweiz ist es die Partnerin des ZV, die VVK AG aus Teufen, die hier Pionierarbeit leistet. Sie berät und betreut ihre Kund*innen seit 1997 konsequent und erfolgreich mit einem Vorsorgeplan entlang des Lebenswegs der Kund*innen und gemäss deren Bedürfnissen.

Dass dieser Ansatz die Zukunft der Kundenberatung in der Finanzbranche ist, erkennen nun Schritt für Schritt auch die

grossen Beratungsunternehmen und die Universitätsinstitute, die sich mit der Zukunft der Bank beschäftigen. Hier ein Statement von Olaf Töpfer, head of Banking & Capital Markets, Ernst & Young (EY): «The business opportunity arising in the structural change in banking will be rooted in creating sustainable value for clients. This ambition must go beyond convenience and best deal. It should address a client's life-long financial health.»

Die Mischung aus Vorsorge- und Lebenshilfe und Finanzberatung inkl. Finanzdienstleistungen, wie sie die VVK macht, ist DIE erfolgsversprechende Zukunftsstrategie dieser Branche. Offenbar hat die VVK-Gruppe schon vieles richtig umgesetzt. Das Wichtigste ist unseres Erachtens eine Art «Financial Literacy». Man schult die Kunden in den Grundzügen der Vorsorge, man bezieht sie ein in Workshops, Webinaren. Darauf aufbauend erstellt man eine «Grundanalyse» in einem Vorsorgeplan, und diese wiederum nutzt man als Basis für Kundenberatung und die sich daraus ergebenden Massnahmen. Aber nur insoweit sie aufgrund der Situation der Kund*innen auch angebracht sind und zu ihrem finanziellen Wohlergehen in der Zukunft führen.

Melden Sie sich deshalb für die speziell für ZV- Mitglieder aufgebauten Webinare der VVK AG an.

Übrigens, es ist nie zu spät, sich beraten zu lassen, selbst in einer geordneten und geplanten Nachlassorganisation können noch viele Steuerfranken eingespart werden.

Solidarität und

Eigenverantwortung – ein Widerspruch?

geschrieben von Gabriela Sollberger | Oktober 10, 2021

Die aktuelle Debatte um eine BVG-Reform dreht sich um konkrete Fragen, in erster Linie um die Senkung des Umwandlungssatzes, die Kompensationsmassnahmen für eine Übergangsgeneration und die Besserstellung tieferer Einkommen. Dahinter steht jedoch die zentrale Frage, wie solidarisch die berufliche Vorsorge sein soll und wie viel Verantwortung jede und jeder Einzelne übernehmen sollte. Eine Diskussion mit zwei Persönlichkeiten, die sich in vielem nicht einig sind.

Wie sehen Sie aktuell in der Schweizer Altersvorsorge das Gleichgewicht zwischen Eigenverantwortung und Solidarität?

Salomè Vogt: Die Idee der Schweizer Vorsorge ist, dass man eine geteilte Verantwortung hat innerhalb der drei Säulen: In der 1. Säule viel Solidarität, in der 2. Säule weniger Solidarität, und die 3. Säule ist ganz eigenverantwortlich. Solidarität funktioniert nur mit Eigenverantwortung. Menschen müssen auch innerhalb eines solidarischen Systems eine gewisse Eigenverantwortung wahrnehmen. Sonst ist es ein Leben auf Kosten anderer.

Wie sehen Sie dieses Gleichgewicht, Frau Albisser?

Eliane Albisser: Für das PK-Netz steht hinter dem Begriff «Eigenverantwortung» das Wort «Individualisierung» und dahinter der Begriff «Entsolidarisierung». Dieser Begriff hat in der 2. Säule als Sozialversicherung aber nichts zu suchen. Ich finde, die Frage ist falsch gestellt: Wir müssen kein Gleichgewicht suchen. Solidarität ist die Grundidee der beruflichen Vorsorge. Einer beruflichen Vorsorge, die Risiken kollektiv absichert und damit auch höhere Anlagerisiken und längerfristige Anlagestrategien eingehen kann als einzelne

Versicherte. Der Fokus muss sein, wie wir die Renten sicher gewährleisten können, mit dem entsprechenden Verfassungsauftrag im Hinterkopf. Um dieses Ziel für alle Erwerbstätigen zu erreichen, nämlich die Fortführung der gewohnten Lebensweise im Alter, braucht es solidarische Instrumente.

Vogt: Diese gewohnten Lebensumstände sind sehr individuell. Bis zu einem gewissen Punkt muss man auch Eigenverantwortung wahrnehmen, um den individuellen Lebensstandard nachher weiterführen zu können.

Frau Vogt betont, dass Solidarität nur mit Eigenverantwortung funktioniert. Wie stehen Sie dazu?

Albisser: Wenn man sagt, dass sich alle eigenverantwortlich im Arbeitsmarkt bewegen können, muss man aufpassen. Wenn man durchgehend voll erwerbstätig ist und einen hohen Lohn hat, resultiert daraus auch eine hohe Pensionskassenrente, das ist klar. Die Realität ist aber so, dass viele Menschen auch tiefe Einkommen haben und zudem gerade Frauen viel wichtige Betreuungs- und Freiwilligenarbeit leisten, was im Alter dann negative Folgen für die Rentenhöhe hat. Wir müssen diese Lebensrealitäten unbedingt auch immer mitdenken.

Vogt: Meine Überlegung bezog sich auf die Solidaritäten innerhalb des Systems. Beispielsweise, es mag makaber klingen, zwischen denen, die länger leben, und denen, die früher sterben. Zwischen Rentnern mit und ohne Kinder, Singles und Verheirateten. Damit ein solches Konstrukt erhalten bleiben kann, braucht es ein gewisses Mass an Eigenverantwortung. Wenn ich klettern gehe mit einer Gruppe, sind wir alle an einem Seil angebunden. Aber jeder leistet seinen Beitrag zur Sicherheit, indem er aufpasst und trainiert ist. Man kann sich nicht nur aufs Seil verlassen.

Bei Eigenverantwortung denken Sie nicht an Entsolidarisierung?

Vogt: Nein. Ich finde es problematisch, wenn man Eigenverantwortung als Egoismus und Entsolidarisierung hinstellt. Für mich bedeutet Eigenverantwortung, dass ich in einer Gesellschaft mit meinem Benehmen Sorge für alle anderen trage. Das ist auch ein wichtiger Punkt im liberalen Gedankengut: Es bedeutet nicht, dass jeder für sich selber schaut und der Stärkere sich durchsetzt.

Werden wir konkret: Führt ein guter Reformweg im BVG über mehr Eigenverantwortung, indem etwa die Versicherten mehr Entscheide selber treffen können, oder über mehr Solidarität, beispielsweise eine kollektive Finanzierung der Kompensation einer Umwandlungssatzsenkung?

Albisser: Wir haben endlich einen guten Reformvorschlag auf dem Tisch, der von den Sozialpartnern ausgehandelt wurde. Gefragt ist weiterhin Solidarität, die aber transparent sein darf und muss. Wir unterstützen eine Senkung des Umwandlungssatzes, aber nur, weil im aktuellen Vorschlag echte Kompensationsmassnahmen vorgesehen sind, in erster Linie der Rentenzuschlag. Diese sogenannte Umlagekomponente wird sehr kontrovers diskutiert und gerne als systemwidrig kritisiert. Dabei wird allerdings vergessen, dass Umverteilung in der 2. Säule nichts Neues ist, es gab sie in der Vergangenheit immer wieder. Beispielsweise gab es bei der Einführung des BVG-Obligatoriums für die Eintrittsgeneration eine solidarisch finanzierte Rentenverbesserung. Ausserdem werden die Absicherung bei Insolvenz oder Zuschüsse für ungünstige Altersstrukturen bis heute im Umlageprinzip über den Sicherheitsfonds finanziert.

«Menschen müssen auch innerhalb eines solidarischen Systems eine gewisse Eigenverantwortung wahrnehmen. Sonst ist es ein Leben auf Kosten anderer.»



Salomè Vogt ist Leiterin von Avenir Jeunesse und arbeitet seit Mai 2015 bei Avenir Suisse. Zuvor war sie als Mitarbeiterin bei Almog GmbH und als Volontärin beim Schweizerischen Jugendrotkreuz tätig. Ihr Studium an der Universität Zürich schloss sie mit einem Master in Politikwissenschaften und den Nebenfächern Recht sowie Gender Studies ab.

«Für das PK-Netz steht hinter dem Begriff ‹Eigenverantwortung› das Wort ‹Individualisierung› und dahinter der Begriff ‹Entsolidarisierung›. Dieser Begriff hat in der 2. Säule als Sozialversicherung aber nichts zu suchen.»



Eliane Albisser ist seit Anfang 2020 Geschäftsführerin des PK-Netzes.
Ihr Studium an der Universität Basel in Rechtswissenschaften und
Soziologie schloss sie mit einem Master ab. Vor dem Stellenantritt beimPK-Netz war sie als Rechtsberaterin beim

VPOD tätig.

Welche Stossrichtung soll die Reform Ihrer Meinung nach haben, Frau Vogt?

Vogt: Seitens Avenir Jeunesse sind wir der Meinung, dass das Vorsorgemodell mit den drei verschiedenen Säulen, die unterschiedlichen Risiken ausgesetzt sind, so beibehalten werden sollte. Entsprechend ist es wichtig, keine «AHV-isierung» in die 2. Säule reinzubringen. Man muss der Fairness halber eine Lösung für die Personen kurz vor der Pensionierung solidarisch finanzieren, weil diese nicht kurzfristig umdisponieren können. Woran wir uns im vorliegenden Vorschlag stossen, ist, dass diese Übergangsrenten nach 15 Jahren – was bereits eine relativ lange Zeit ist – nicht wieder bei null sind, sondern dass es offenbleibt, wie es weitergeht. Aktuell werden 7 Milliarden Franken pro Jahr in der 2. Säule umverteilt. Die Solidarität zwischen Jungen und Alten ist damit ausgereizt und muss nicht noch mehr forciert werden. Hier kann man sich durchaus auch weiterreichende Gedanken machen.

Wie meinen Sie das?

Vogt: Eine junge Person, die in die Arbeitswelt eintritt, muss für Versprechen aufkommen, die einem jetzigen Rentner vor 40 Jahren gemacht wurden. Wir haben heute ganz andere Umstände als bei der Einführung des BVG. Im Schnitt wechsle ich alle fünf Jahre den Job, damals blieb man ein Leben lang beim selben Arbeitgeber und hatte dieselbe Pensionskasse. Es wäre doch wichtig, die Individuen stärker einzubeziehen etwa in die Frage, wie ihr Geld angelegt werden soll. Denkbar ist für mich, die Pensionskasse an den Arbeitnehmer statt an den Arbeitgeber zu binden.

Ist das Verständnis eines Versichertenkollektivs

in einer Kasse etwas antiquiert angesichts der heutigen Arbeitswelt, Frau Albisser?

Albisser: Dem widerspreche ich. Erwerbsbiografien haben sich wohl verändert, aber Stellenwechsel sind nicht ein Problem für das Funktionieren der 2. Säule. Das PK-Netz steht klar hinter der paritätisch geführten beruflichen Vorsorge. Es ist zielführend, wenn gut ausgebildete Stiftungsrätinnen in den Anlageausschüssen beispielsweise auf nachhaltige Anlagestrategien für den gesamten Versichertenbestand hinarbeiten. Dieser Hebel ist viel effektiver als eine Individualisierung im Anlagebereich. Darüber hinaus ist eine kollektive Anlagestrategie individuellem Anlegen schlicht überlegen, weil Letzteres viel anfälliger auf Verwerfungen auf den Finanzmärkten ist. Ein Versicherungskollektiv kann Solidaritäten in den unterschiedlichsten Richtungen tragen, wie sie auch Frau Vogt angesprochen hat. Die Bindung der Vorsorgelösung an den Arbeitgeber darf nicht infrage gestellt werden.

Sie haben es als denkbar bezeichnet, dass die berufliche Vorsorge an den Arbeitnehmer statt an den Arbeitgeber gebunden wird. Befürworten Sie eine solche freie Pensionskassenwahl?

Vogt: Aber klar! Wenn ich mir den gesellschaftlichen und arbeitstechnischen Wandel überlege, ist es ein gangbarer Weg.

Wären die Versicherten diesem Entscheid gewachsen?

Vogt: Jeder Mensch trifft viel weitreichendere Entscheidungen, ob man heiratet oder nicht, Kinder in die Welt setzt oder nicht, da überlegt sich auch niemand, was das für Auswirkungen auf die eigene Vorsorge hat. Die Materie ist komplex, und es würde Unterstützung brauchen, das ist klar. Dafür gäbe es aber Intermediäre, wie wir das von Hypotheken kennen. Bei der Krankenkasse haben wir dieselben Fragestellungen. Wir leben heute in einer Gesellschaft, die sehr divers ist. Entsprechend

sind auch die Ansprüche ganz unterschiedlich. Auch bei der Geldanlage: Die einen wollen sehr nachhaltig investieren, andere primär eine hohe Rendite. Wieso wissen alle viel zu wenig über die 2. Säule Bescheid? Weil das Wissen nichts nützt, man kann sowieso nichts ändern. Die wenigsten wählen den Arbeitgeber nach der Pensionskassenlösung aus. Wenn es einem wirklich etwas nützen würde, würde man sich auch besser informieren.

Frau Albisser, ist die freie Pensionskassenwahl eine Option, die Sinn ergeben könnte?

Albisser: Die freie Pensionskassenwahl ist die zu Ende gedachte Eigenverantwortung in der 2. Säule. Wenn man sich in der Branche umhört, ist der Widerstand allerdings gross. Interessanterweise auch bei Personen, die oft eine andere Haltung vertreten haben als wir. Die Grundidee der beruflichen Vorsorge ist die paritätische Führung über einen Stiftungsrat, der sich aus Arbeitnehmern und Arbeitgebern zusammensetzt. Bei der freien Pensionskassenwahl droht bei den Leistungen eine weitere Nivellierung nach unten, da die heute noch oft vorhandene Identifikation des Arbeitgebers mit der Pensionskasse wegfallen würde.

Text: Kaspar Hohler
Fotos: Claudio Zemp

PK-Netz 2. Säule – die Plattform der beruflichen Vorsorge für die Arbeitnehmenden und ihre Verbände

Nirgendwo verfügen die Arbeitnehmenden theoretisch über mehr gesetzliche Mitspracherechte als in der beruflichen Vorsorge. Die höchsten Organe aller Schweizer Pensionskassen sind streng paritätisch von Vertretern der Arbeitgeber und der versicherten Arbeitnehmenden organisiert. Aber an der richtig schlagkräftigen Einflussnahme auf die Pensionskassen durch die

Mitarbeitenden fehlte es bis anhin. Hintergrund dürfte sein, dass die berufliche Vorsorge ein äusserst komplexes Themenfeld darstellt und sich zudem in einem schwierigen politischen und wirtschaftlichen Umfeld bewegt.

Vor einigen Jahren wurde deshalb das PK-Netz gegründet. Getragen wird es heute von 16 Schweizer Arbeitnehmendenverbänden. Die Mitgliederverbände repräsentieren gemeinsam rund 520 000 Mitglieder und machen das PK-Netz damit zum wichtigsten Netzwerk der Arbeitnehmerschaft in der beruflichen Vorsorge. Gleichzeitig ist das PK-Netz ein weiteres Beispiel erfolgreicher gewerkschafts- und verbandsübergreifender Zusammenarbeit. Mit der Vereinsgründung bekam das PK-Netz eine eigene Rechtsform und bezieht in sozialpolitischen Fragen auch aktiv Stellung.

Das ist eine gute Sache. Zur fachlichen Stärkung der Vertretung der Arbeitnehmenden in der Pensionskasse bietet das PK-Netz Weiterbildung mit konsequent auf die Arbeitnehmervertretung ausgerichteten Inhalten an.

Öffentliches Personal Schweiz hat sich entschieden, dem PK-Netz 2. Säule beizutreten und hat einen entsprechenden Antrag beim Verein PK-Netz gestellt, über den in den nächsten Wochen entschieden wird. Die Mitgliedschaft ist wichtig, um die Position der Arbeitnehmenden zu stärken. Wir werden uns im Verband auch engagieren und damit über einen ausgezeichneten Zugang zu den massgebenden Instanzen rund um die BVG verfügen.

Die beiden Beiträge zur beruflichen Vorsorge (hier vor und nachfolgend) sind vom PK-Netz initiiert und in einer ausführlichen Fassung auch auf der Webpage abgelegt. Ein Besuch lohnt sich: **http://pk-netz.ch**