



BERUFLICHE ALTERSVORSORGE 2050

Eine Zusammenfassung der Studie der Hochschule Luzern –
Wirtschaft im Auftrag der PKG Pensionskasse



PENSIONSKASSE FÜR KMU

«Mehr als die
Vergangenheit
interessiert mich
die Zukunft, denn
in ihr gedenke ich
zu leben.»

Albert Einstein

INHALT

6
DAS WICHTIGSTE
IN KÜRZE

5
BLICK
NACH VORN

15
MEGATRENDS

10
STUDIENDESIGN

20
DENKANSTÖSSE

25
SCHLUSSFOLGERUNGEN

31
IMPRESSUM



BLICK NACH VORN

«Mehr als die Vergangenheit interessiert mich die Zukunft, denn in ihr gedenke ich zu leben.» Der Physiker und Entdecker der Relativitätstheorie, Albert Einstein, hat es auf den Punkt gebracht: Wer die Zukunft gestalten will, muss vorausschauend planen und dabei (oft) auch «um die Ecken denken». Leben in der Zukunft ist eine gute Devise! Zukunftsstrategien sind die Richtschnur unseres Tuns, denn vorsorgen heisst auch, der Zeit voraus zu sein.

Deshalb hat die PKG Pensionskasse die Hochschule Luzern – Wirtschaft mit der Ausarbeitung der Studie «Berufliche Altersvorsorge 2050» beauftragt. Verantwortlich für den Blick nach vorn zeichnen Prof. Dr. Yvonne Seiler Zimmermann und Prof. Dr. Karsten Döhnert. Sie haben im Zeitraum von rund acht Monaten ein Werk geschaffen, das uns wertvolle Erkenntnisse liefert.

So wird sich der Trend der steigenden Lebenserwartung fortsetzen, und die Arbeits- und Familienmodelle werden sich verändern. Die Individualisierung wird zunehmen, was die Bereitschaft zur Solidarität reduzieren und den Anspruch auf Transparenz vergrössern wird. Die Politik wird die Weichen für die Gestaltung der Vorsorgemodelle stellen müssen.

Die unabhängige Studie, welche die Meinung der Autoren darstellt, fasst die Zukunft der beruflichen Vorsorge in der Schweiz ins Auge mit besonderem Fokus auf das Jahr 2050. Bis dahin dauert es zwar noch ein bisschen, aber heute abzuschätzen, was morgen sein wird, ist doch sehr hilfreich. Im Kern befasst sich die Studie mit Megatrends und deren Auswirkungen auf die zweite Säule und präsentiert Veränderungsvorschläge, wie die künftig

zu erbringenden Leistungen finanziert werden können. Kurz: Es liegt ein exklusives Dokument vor, das wichtige Erkenntnisse liefert und so eine fundierte Grundlage für die Arbeit der Vorsorgeeinrichtungen bildet.

Die vorliegende Broschüre ist ein Konzentrat der Studie. Sie soll Appetit auf mehr Informationen machen, vor allem, wenn es um Details, Zahlen und Fakten geht.

Das Design der Broschüre lehnt sich an die Botschaft unserer aktuellen Werbekampagne an und stellt jene Zielgruppe in den Fokus, um die es primär geht – die Jugend.

Bei aller Zukunftsschau erlaube ich mir gleichwohl einen kurzen Blick zurück. Inspiriert dazu hat mich der Buchtitel «Zukunft hat Herkunft» des deutschen Philosophen und Essayisten Odo Marquard.

1972 gegründet, kann die PKG Pensionskasse auf eine erfolgreiche fünfzigjährige Tätigkeit zurückblicken. Das als unabhängige Stiftung organisierte Unternehmen steht auf einem stabilen Fundament. Die aktuellen Zahlen sprechen für sich: Die PKG Pensionskasse zählt rund 1700 angeschlossene Unternehmen mit über 40 000 Versicherten und 6000 Rentnerinnen und Rentnern. Das Anlagevermögen beträgt aktuell 8,4 Milliarden Franken. 37 Mitarbeitende sorgen mit ihrer täglichen Arbeit dafür, dass auch in Zukunft das umgesetzt wird, was wir uns an die Fahne geheftet haben: 50 Jahre PKG Pensionskasse – unabhängig sicher.

Zum Schluss möchte ich allen, die an der Studie mitgearbeitet haben, vor allem den Studienverantwortlichen, für ihre ausgezeichnete Arbeit herzlich danken. Wir haben die Zusammenarbeit als äusserst inspirierend empfunden.

Die vollständige Studie kann über die Website www.pkg.ch heruntergeladen werden.

Peter Fries, Vorsitzender der Geschäftsleitung

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Wie die Welt im Jahr 2050 genau aussehen wird, kann heute zwar niemand wissen; allerdings geben Megatrends, die sich bereits heute abzeichnen, Hinweise darauf, wie sich dereinst Gesellschaft und Wirtschaft gewandelt haben könnten. Dadurch lassen sich Unterschiede («Gaps») zwischen dem zukünftigen und dem heutigen gesellschaftlichen Leben identifizieren, die es erlauben, die wichtigsten Merkmale herzuleiten, die eine berufliche Vorsorge aufweisen muss, um auch im Jahr 2050 Bestand zu haben.



Megatrends

Die relevanten Megatrends sind der gesellschaftliche, der technische und der demografische Wandel. Sie führen zu einer Gesellschaft, in der Individualisierung und Selbstverwirklichung eine hohe

Bedeutung haben und das Zusammenleben sowohl im Privaten als auch in der Gesellschaft prägen. Die Plattformökonomie wird vorherrschend sein. Sie ist durch flexible, nicht auf Dauer angelegte Arbeits-

verhältnisse gekennzeichnet. Plattformbeschäftigung und Crowdfunding führen verbreitet zu selbständiger Tätigkeit. Zudem wird es möglich sein, ein längeres und gesünderes Leben zu führen.



Persönlichere berufliche Vorsorge

Die wesentlichen Unterschiede zwischen der Gesellschaft von 2050 und der heutigen führen dazu, dass vermehrt beide Geschlechter einer beruflichen Tätigkeit in Teilzeit und Selbständigkeit nachgehen werden und somit – bei Beibehaltung des heutigen Vorsorgesystems – die Zahl der unversicherten erwerbstätigen Personen steigen würde. Die Erwerbstätigkeit

wird zudem vermehrt mit dem privaten Leben in Einklang gebracht, was mehr Auszeiten während der Erwerbsphase mit sich bringt. Der Wunsch, den Austritt aus dem Erwerbsleben individuell nach Massgabe der eigenen Vitalität zu bestimmen, wird grösser sein. Die effektiv geleistete Lebensarbeitszeit wird somit viel individueller sein. Das Festhalten an einem

vorgegebenen Renteneintrittsalter würde den individuellen Präferenzen nicht gerecht. Dem Wunsch, die berufliche Vorsorge vermehrt den eigenen Bedürfnissen gemäss zu gestalten, widerspricht die durch Garantieleistungen abgesicherte heutige Umverteilung in der beruflichen Vorsorge.



Ausgestaltungsmerkmale

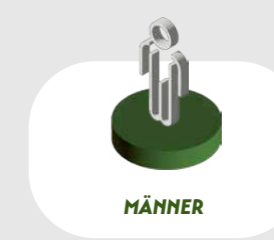
Basierend auf diesen Unterschieden müsste das Vorsorgesystem folgende Merkmale aufweisen: Für die Bildung von Vorsorgevermögen werden alle Arbeitseinkommen berücksichtigt. Es sind nicht nur Arbeitnehmende ab einem bestimmten Lohnniveau versichert. Die berufliche Vorsorge wird an die versicherte Person gebunden. Für den Arbeitgebenden entfällt damit die Pflicht,

die berufliche Vorsorge zu organisieren. Er wird aber weiterhin die Beiträge mitfinanzieren. Die individuelle Lebensarbeitszeit bestimmt die Länge der Ansparphase. Beginn und Ende der Ansparphase sind somit nicht mehr vom Alter abhängig. Es besteht die Möglichkeit für ein Ansparen für Auszeiten während der Ansparphase. Sozialpolitische Vorsorgezielsetzungen werden klar vom

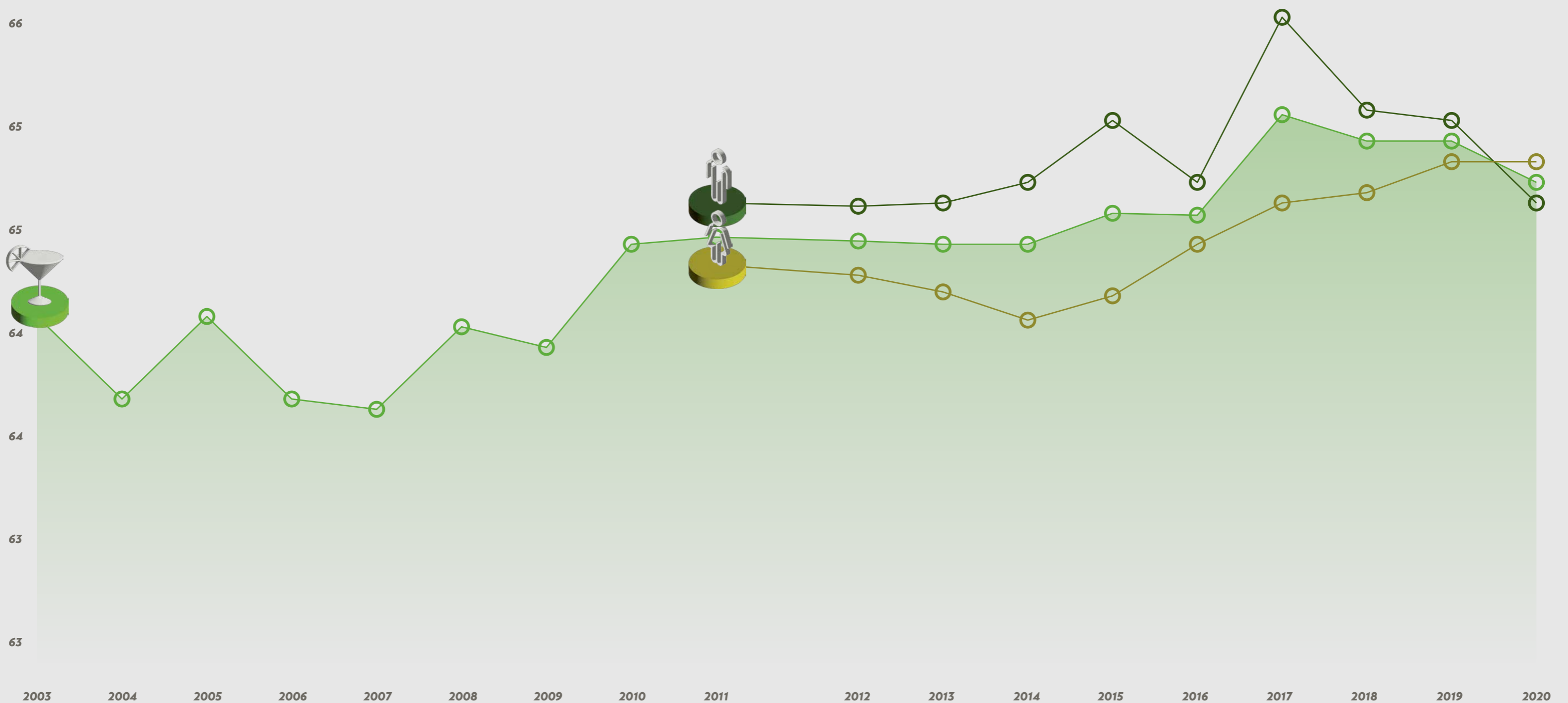
persönlichen Vorsorgesparen getrennt. Leistungen der beruflichen Vorsorge werden nicht länger garantiert, auch jene in der Entsparphase nicht. Letztlich bestimmt die versicherte Person innerhalb eines gesetzlichen Rahmens ihre berufliche Vorsorge selbst. Es gibt allerdings ein minimales Vorsorgeziel, das durch Politik und Gesellschaft festgelegt wird.

ARBEITSMARKT- AUSTRITT

Durchschnittsalter beim Arbeitsmarktaustritt
von Arbeitnehmenden von 2003 bis 2020



66 JAHRE



STUDIEN- DESIGN

Ausgangslage für die Studie «Berufliche Altersvorsorge 2050» bildete das heutige Schweizer Vorsorgesystem mit seinen drei Säulen. Prinzipiell soll an diesem Dreisäulensystem festgehalten werden, wenn es unter den Prämissen der identifizierten Megatrends als vorteilhaft eingestuft werden kann.

Der Fokus zur Beantwortung der Fragestellungen liegt jedoch auf der zweiten Säule. Auch hier sollen die Vorteile, welche die heutige Ausgestaltung mit sich bringt, beibehalten werden, falls sie sich auch unter Berücksichtigung der Megatrends als vorteilhaft erweisen. In einem **ersten Schritt** zeigt die Studie die wesentlichen Vorteile in der Anspar- und der Entsparphase in der heutigen beruflichen Vorsorge auf. Dabei werden ausschliesslich finanzielle Aspekte berücksichtigt.

In einem **zweiten Schritt** werden mittels einer Literaturrecherche Megatrends beschrieben und mit Schweizer Daten illustriert, von denen vermutet werden darf, dass sie einen wesentlichen

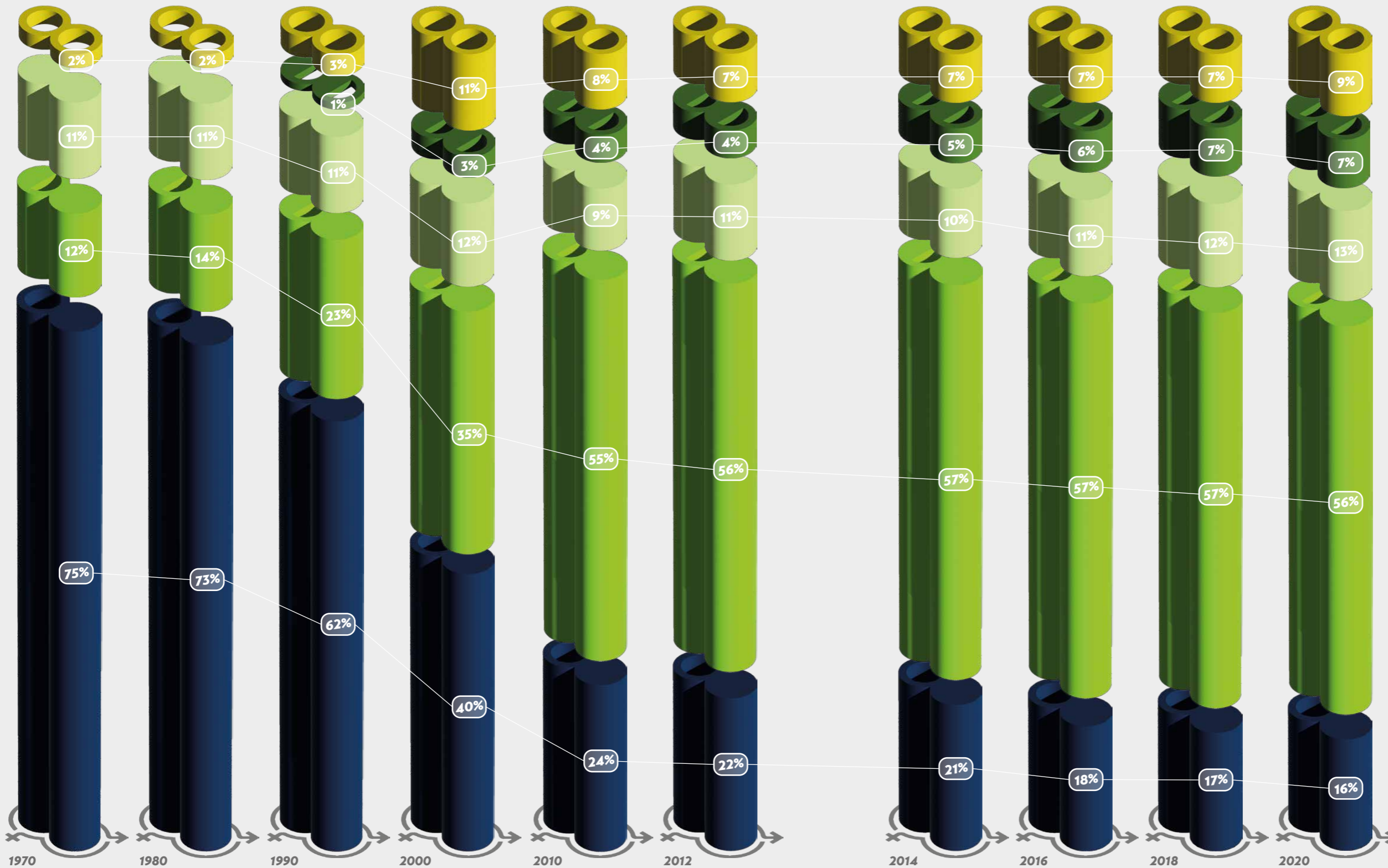
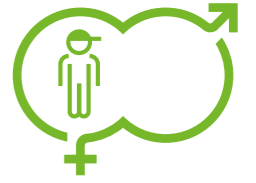
Einfluss auf die Ausgestaltung der Anspar- und die Entsparphase beziehungsweise der zukünftigen beruflichen Vorsorge haben. Basierend auf diesen Erkenntnissen können Unterschiede zwischen dem künftigen und dem heutigen gesellschaftlichen Leben identifiziert werden. Diese «Gaps» erlauben es, die wichtigsten Merkmale zu beschreiben, die eine berufliche Vorsorge aufweisen muss, um auch im Jahr 2050 Bestand zu haben. Dabei wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben. Im Vordergrund steht vielmehr die Frage, wie ein kapitalgedecktes Vorsorgesystem ausgestaltet werden sollte, damit das Vorsorgeziel «Finanzieren des Lebens nach der Erwerbstätigkeit» im Jahr 2050 erreicht werden kann.

Die Studie ist wie folgt aufgebaut: Nach dem Beschrieb der Ausgangslage und der Zielsetzung werden die Vorteile der heutigen beruflichen Vorsorge analysiert, die sich in der Anspar- und der Entsparphase ergeben. Weiter werden Megatrends beschrieben und illustriert, die wesentliche Implikationen auf die Vorsorge haben werden, und Unterschiede zwischen dem heutigen und dem zukünftigen gesellschaftlichen Leben formuliert. Ein weiterer Teil der Studie enthält Schlussfolgerungen sowie Denkanstösse für die Ausgestaltung der beruflichen Vorsorge im Jahr 2050.



PAARHAUSHALTE

Paarhaushalte mit jüngstem Kind unter 7 Jahren
nach Erwerbsmodell, 1970 bis 2020



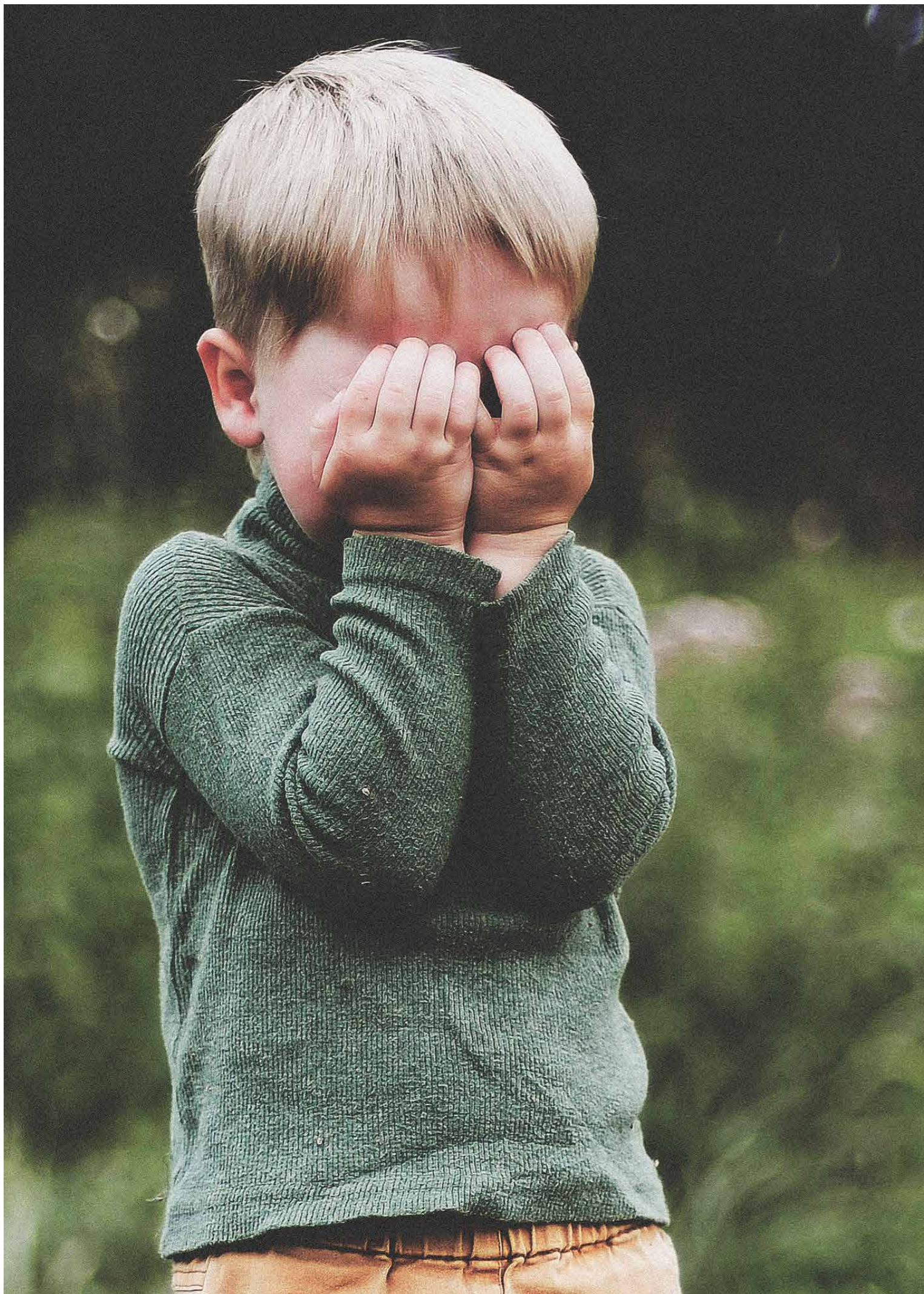
ANDERE KOMBINATIONEN ODER UNBEKANNT

BEIDE TEILZEIT

BEIDE VOLLZEIT

FRAU TEILZEIT MANN VOLLZEIT

FRAU NICHT ERWERBSTÄTIG MANN VOLLZEIT



MEGA-TRENDS

Unter Megatrends sind Trends zu verstehen, die gesellschaftlich grundlegende und langfristige Veränderungen mit sich bringen und deren Veränderungsprozess mindestens fünf bis zehn Jahre oder sogar länger andauert. Diese Definition geht auf den amerikanischen Zukunftsforscher John Naisbitt zurück, der den Begriff in seinem Bestseller «Megatrends» 1982 erstmals geprägt hat. Die Studie «Wie sieht die berufliche

Altersvorsorge 2050 aus?» stellt jene Megatrends dar, bei denen zu vermuten ist, dass sie einen massgeblichen Einfluss auf die Ausgestaltung des Vorsorgesystems haben werden. Es sind Trends, die sowohl Einfluss auf die Anspar- als auch die Entsparphase haben. Die Studie teilt die Megatrends in vier Bereiche ein: **gesellschaftlicher, technischer und demografischer Wandel sowie Kapitalmarkt.**

Gesellschaftlicher Wandel: Individualisierung und Selbstverwirklichung

Dieser Megatrend verändert die Gesellschaft, da Individualität mehr ausgelebt werden wird und das eigene Interesse gegenüber den sozialen Ansprüchen der Gesellschaft in den Vordergrund rückt. Dies führt zu neuen Formen des Zusammenlebens sowohl im Privaten als auch in der

Gesellschaft und zu einer anderen Bewertung des Solidaritätsgedankens. Einerseits werden bestimmte Solidaritäten nicht mehr notwendig sein. Andererseits werden Umverteilungseffekte im heutigen Umfang kaum mehr toleriert werden – zumindest nicht in der zweiten Säule.

Technischer Wandel: Digitalisierung und Vernetzung

Die Digitalisierung und die damit einhergehende Vernetzung ermöglichen eine hohe Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort und damit eine bessere Abstimmung der Arbeitssituation auf individuelle Bedürfnisse. Neuere Technologien lassen die Möglichkeit zu, dass die Beschäftigten freier entscheiden können, wo, wann und wie viel

sie arbeiten möchten. Die Anzahl der Plattformbeschäftigten und Mikrounternehmerinnen und Mikrounternehmer, die gleichzeitig für mehrere Arbeitgeber arbeiten, wird bedeutend zunehmen und damit auch die Anzahl selbständig erwerbender Personen.

Demografischer Wandel: Langlebigkeit und Gesundheitswesen

Der demografische Wandel führt zu einer alternierenden Gesellschaft. Dank des technischen Fortschritts kann ein immer grösserer Teil der Gesellschaft einerseits immer gesünder und

länger leben. Andererseits wird es eine wachsende Zahl von Menschen mit chronischer und Mehrfacherkrankung, mit Pflegebedürftigkeit und Behinderung geben.

Kapitalmarkt

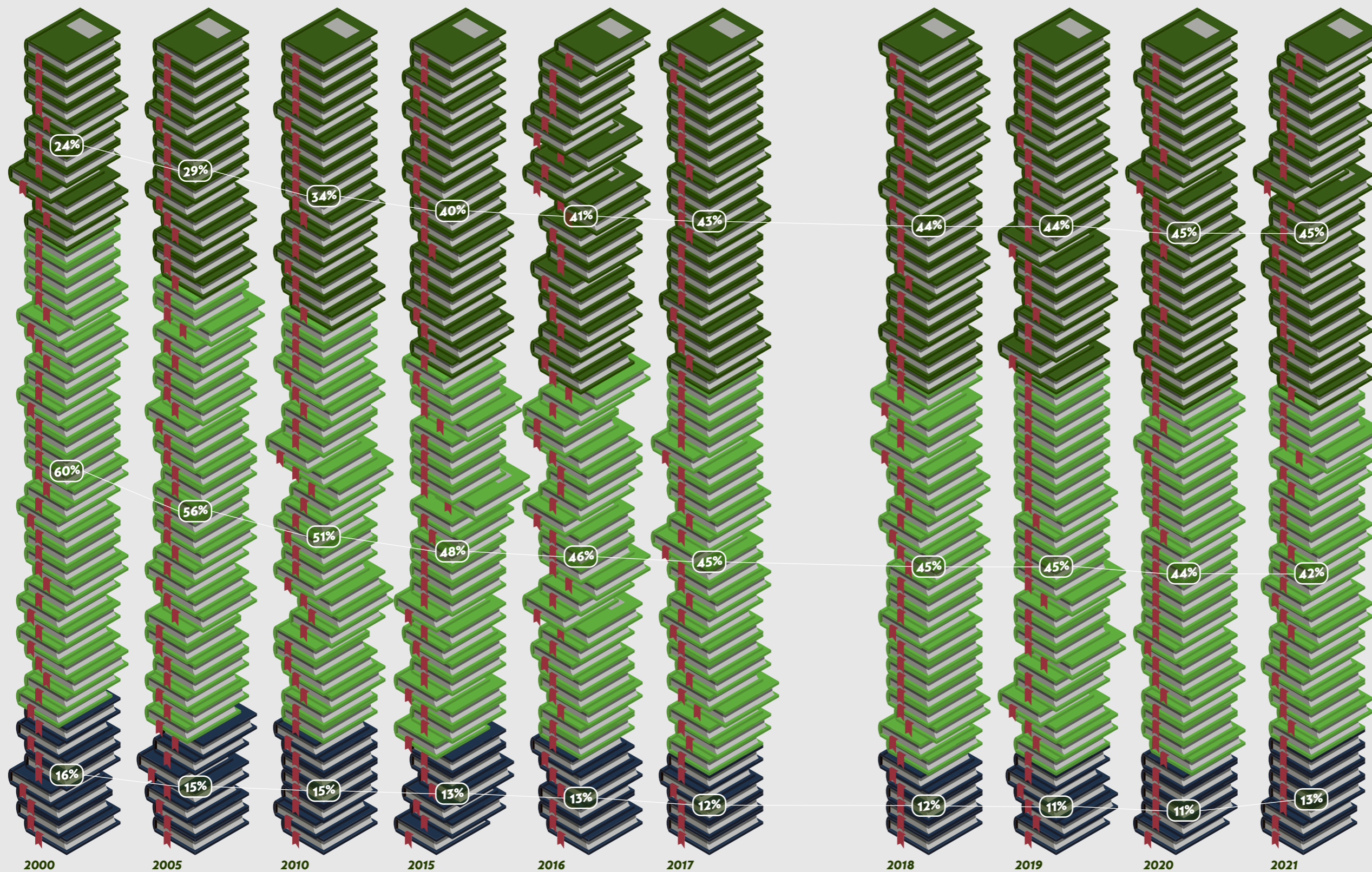
Der Vermögensaufbau der kapitalgedeckten beruflichen Vorsorge ist entscheidend vom Kapitalmarkt als «dritten Beitragszahler» abhängig. Zwar beeinflussen die beschriebenen Megatrends auch den Kapitalmarkt, verändern aber dessen grundsätzliche Funktionsweise und Rolle für die zweite Säule nicht. Insbesondere kann davon ausgegangen werden, dass eine kapital-

gedeckte berufliche Vorsorge auch in Zukunft das Kriterium der ökonomischen Effizienz erfüllen wird: Nach der sogenannten «goldenen Regel» ist ein kapitalgedecktes Versorgungssystem nämlich dann effizient, wenn die durchschnittliche, risikoadjustierte Kapitalrendite über der durchschnittlichen Wachstumsrate der Lohnsumme liegt.



BILDUNGSSTAND

Schweizer Bevölkerung, 2000 bis 2021



DENKANSTÖSSE

Grundsätzlich hält die Studie fest, dass ein Vorsorgesystem auch im Jahre 2050 auf einem Dreisäulensystem basiert. Dies aufgrund folgender Überlegungen: Die freiwillige und individuelle Vorsorge der heutigen dritten Säule entspricht dem Megatrend «Individualisierung». Es soll daher 2050 weiterhin möglich sein, über die gesetzlichen Regelungen hinaus zusätzlich individuell vorzusorgen. Die obligatorische berufliche Vorsorge (heutige zweite Säule) soll aufgrund

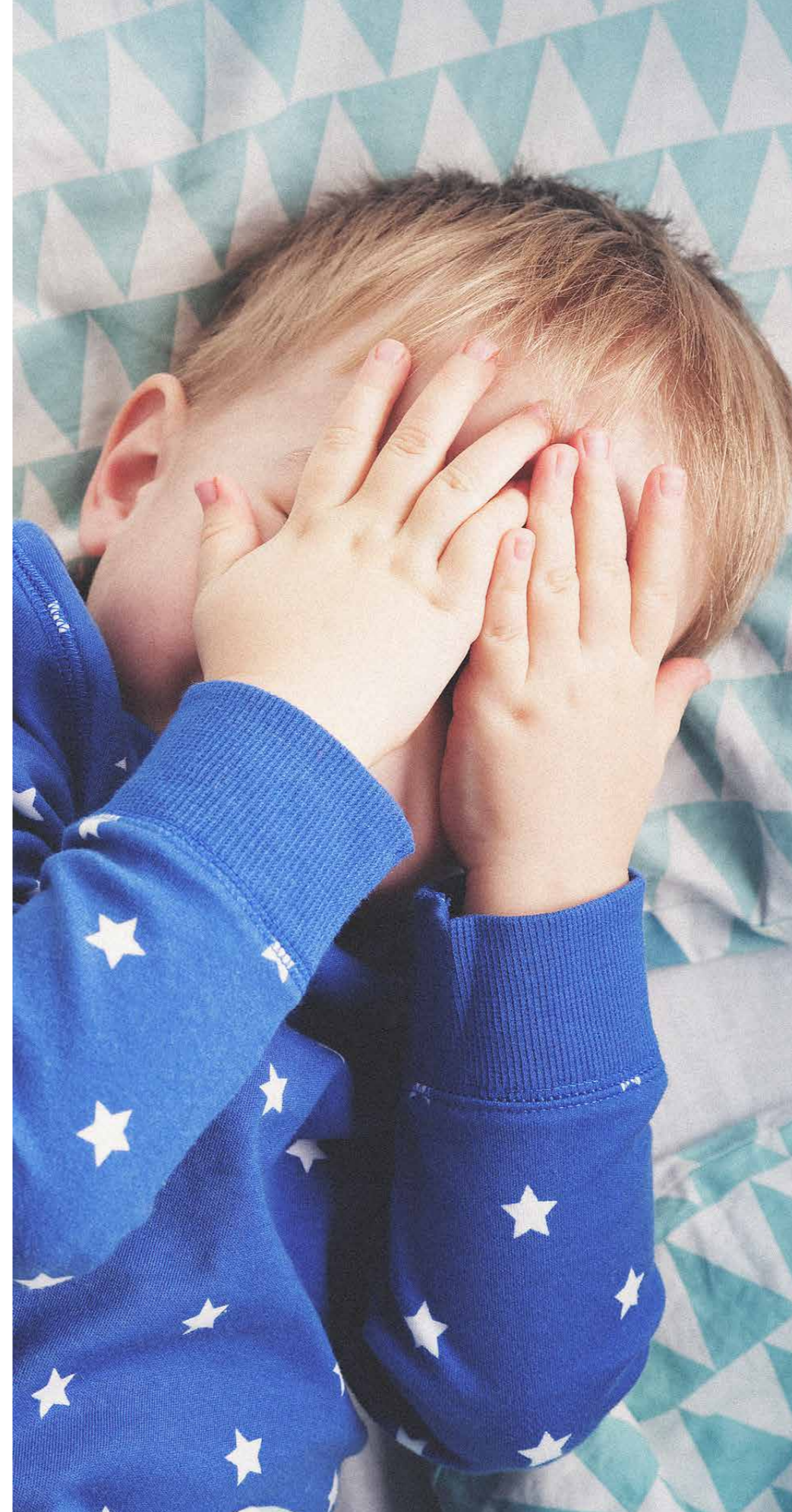
Die freiwillige und individuelle Vorsorge der heutigen dritten Säule entspricht dem Megatrend «Individualisierung».

der Annahme, dass die goldene Regel, wonach die durchschnittliche, risikoadjustierte Kapitalrendite über der durchschnittlichen Wachstumsrate der Lohnsumme liegt, weiterhin erfüllt ist, auch in Zukunft mit dem Kapitaldeckungsverfahren finanziert werden. Das Ziel der beruflichen Vorsorge, das durch die Politik bestimmt wird, kann zum Beispiel in der Beibehaltung des bisherigen Lebensstandards bestehen. Es wird in der Studie ausgeführt, inwieweit eine solche Vorsorgesäule künftig durch berufliche Tätigkeit finanziert werden kann und welche Merkmale eine berufliche Altersvorsorge aufweisen muss, um 2050 das Vorsorgeziel zu erreichen. Schliesslich braucht es weiterhin eine obligatorische Vorsorge, die

das Existenzminimum im Alter gewährleistet. Wie hoch dieses Existenzminimum ausfällt, muss durch sozialwissenschaftliche Untersuchungen regelmässig geklärt werden, ist jedoch letztlich eine sozialpolitische Frage, welche die Politik beantworten muss. Im heutigen System wird diese Vorsorge durch die AHV und Ergänzungsleistungen (erste Säule) abgedeckt. Sie hat den Vorteil, dass durch die umlagegedeckte Finanzierung die jährlichen Kosten im Voraus bekannt, transparent und dadurch leicht verständlich sind.

Nachfolgend umreisst die Studie folgende Denkanstösse für Fragen, die von der Politik und der Gesellschaft beantwortet werden müssen:

- **Wie wird Lebensarbeitszeit definiert? Ist sie definiert durch die Anzahl Jahre, in denen die versicherte Person erwerbstätig war und Beiträge auf ihr Vorsorgekonto eingezahlt wurden, unabhängig von der Anzahl geleisteter Arbeitsstunden? Oder zählt einzig die Anzahl geleisteter Arbeitsstunden?**
- **Soll eine ordentliche Lebensarbeitszeit in Jahren oder Arbeitsstunden gesetzlich festgelegt werden, oder soll sie (teilweise) individuell gewählt werden können?**
- **Wie lange sollte die ordentliche Lebensarbeitszeit sein?**
- **Welche Institutionen dürfen die treuhänderische Verwaltung der Vorsorgekonten anbieten, und wie müssen diese Institutionen organisiert sein?**



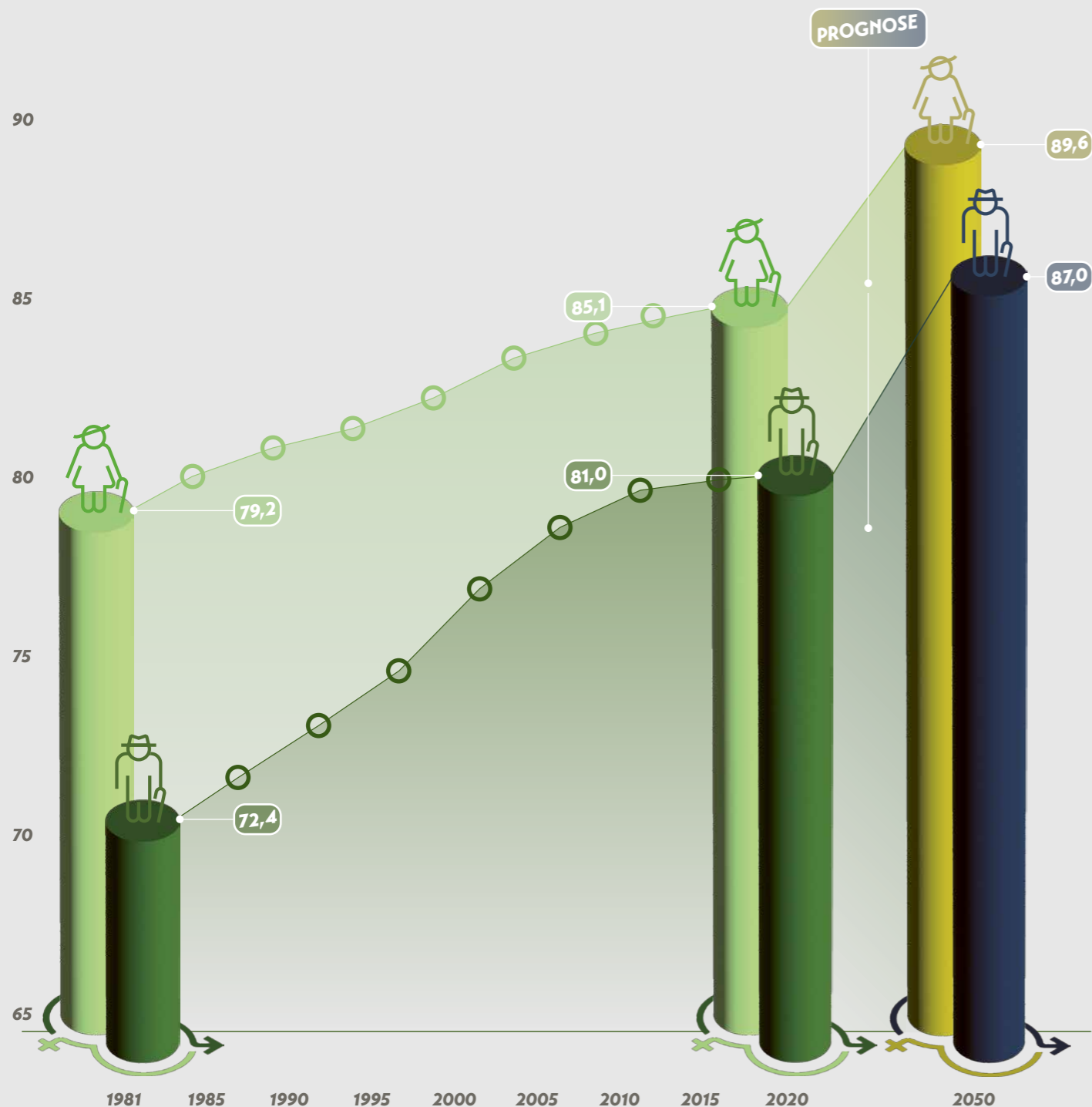
- **Unter welchen Umständen ist ein Wechsel der Institution von der versicherten Person während der Ansparphase möglich?**
- **Inwieweit soll die Anlagestrategie frei wählbar sein? Müsste eine allfällige Auswahlmöglichkeit vorgegeben werden, damit dem Risiko, dass zu aggressiv oder zu risikoarm investiert wird, entgegenwirkt werden kann?**
- **Sollen Anlagerisiken vollumfänglich von der versicherten Person individuell getragen werden, oder soll es einen (gewissen) solidarischen Ausgleich zwischen den Generationen geben, um unterschiedliche Konjunkturzyklen intergenerativ auszugleichen?**
- **Inwieweit soll es innerhalb der beruflichen Vorsorge die Möglichkeit geben, durch höhere Beiträge für die Hinterlassenen vorzusorgen?**

LEBENS- ERWARTUNG

Bei Geburt in der Schweiz
inklusive Prognose (Referenzszenario)



95 JAHRE



Quellen: BFS, BEVNAT, ESPOP, STATPOP, SZENARIEN, 2022

- Soll die Waisenrente für alle ersatzlos abgeschafft werden, oder soll es eine Ergänzungsleistung für Härtefälle geben?
- Wer hat im Todesfall der erwerbstätigen Person Anspruch auf das angesparte Vorsorgekapital (Hinterlassene, Vorsorgeinstitution), und in welchem Umfang?

Es wird in der Studie ausgeführt, inwieweit eine solche Vorsorgesäule künftig durch berufliche Tätigkeit finanziert werden kann und welche Merkmale eine berufliche Altersvorsorge aufweisen muss, um 2050 das Vorsorgeziel zu erreichen.

- Wie hoch soll die gesetzliche Beitragsuntergrenze sein?
- Soll es die Möglichkeit geben, zweckgebunden höhere Beiträge zu leisten, zum Beispiel für eine Hinterlassenenvorsorge?
- Sollte es eine Obergrenze für zusätzliche Beiträge geben, damit es nicht zu Steuervermeidungsstrategien kommt?

- Wie müssen die gesetzlichen Grundlagen für ein «Auszeitkonto» ausgestaltet sein? Welche Anpassungen sind allenfalls notwendig?
- Wie wird das Existenzminimum definiert? Welche Ausgaben gehören dazu: nur Ausgaben für den «normalen» Lebensunterhalt oder auch Gesundheits- und Pflegekosten?
- Sollen grössere Schwankungen bei der Höhe der Altersrente durch Absicherung begrenzt werden? Wer übernimmt die Kosten, und wer leistet die Absicherung?
- Zu definieren ist, über welchen Zeitraum (z.B. über ein Jahr) die Leistungen konstant gehalten werden. Denn es ist praktisch nicht umsetzbar, dass die Höhe der Leistungen zu jedem Zeitpunkt während der Anspar- und der Entsparphase an das angesparte Altersvermögen und die Lebenserwartung angepasst wird.
- Inwieweit sollen Anlagestrategien vorgegeben werden, damit eine genügend hohe Risikoprämie verdient werden kann und trotzdem zu riskante Anlagen verhindert werden?



SCHLUSS- FOLGERUNGEN

Die wesentlichen Aspekte der Studie «Berufliche Altersvorsorge 2050» können wie folgt zusammengefasst werden:

- Für die Bildung von Vorsorgevermögen werden **alle Arbeitseinkommen** berücksichtigt. Es sind nicht länger nur Arbeitnehmende mit einem bestimmten Lohnniveau versichert.
- Die berufliche Vorsorge wird **an die versicherte Person gebunden**. Für den Arbeitgebenden entfällt damit die Pflicht, die berufliche Vorsorge zu organisieren. Er wird aber weiterhin die Beiträge mitfinanzieren.
- Die Länge der Ansparphase wird durch die **Lebensarbeitszeit** bestimmt. Beginn und Ende der Ansparphase sind nicht mehr vom Alter abhängig.
- Es besteht die Möglichkeit für ein **Ansparen für Auszeiten** während der Ansparphase.
- Es besteht eine klare **Trennung von sozialpolitischer Vorsorgezielsetzung und individuellem Vorsorgesparen**. Leistungen werden nicht länger garantiert, auch jene in der Entsparphase nicht. Die versicherte Person bestimmt innerhalb eines gesetzlichen Rahmens ihre berufliche Vorsorge selbst.

Multiple Arbeitsverhältnisse

Im Unterschied zur gegenwärtigen Situation ist die Wirtschaft im Jahr 2050 mehrheitlich als Plattformökonomie organisiert, welche durch flexible, nicht auf Dauer angelegte Arbeitsverhältnisse geprägt ist. Erwerbstätige Personen arbeiten ver-

mehrt Teilzeit und für mehrere auftraggebende Unternehmen gleichzeitig. Das traditionelle, heute bekannte Mitarbeiterverhältnis wird es im Jahr 2050 nicht mehr geben. Die Forderung an ein Vorsorgesystem, alle Arbeitseinkommen zu versichern, scheint damit eine natürliche Konsequenz zu sein. Aufgrund des nicht mehr auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnisses setzt dies jedoch voraus, dass das Vorsorgesystem an die versicherte Person gebunden ist. Somit liegt die Verpflichtung für die Organisation der beruflichen Altersvorsorge nicht mehr beim Arbeitgeber, sondern bei jeder erwerbstätigen Person selbst. Allerdings soll die versicherte Person obligatorisch dazu verpflichtet sein, ein persönliches Vorsorgekonto bei einer Institution ihrer Wahl zu eröffnen und dieses über Beiträge aus dem Arbeitseinkommen über die ganze Ansparphase zu äufnen. Ein gesetzliches Beitragsminimum soll dabei für das auftraggebende Unternehmen sowie die erwerbstätige Person festgelegt sein. Dadurch kann einerseits ein persönliches Zwangssparen für das Alter erreicht werden, sodass nicht die Gesellschaft für die Kosten im Alter kollektiv aufkommen muss. Und andererseits erwirkt ein gesetzliches Minimum, dass regelmässig Beiträge eingezahlt und am Kapitalmarkt investiert werden, was das Anlagerisiko über die Zeit bis zu einem gewissen Grad zu glätten vermag. Gäbe es kein gesetzliches Minimum, könnten die Beiträge theoretisch null sein. Die Höhe der Mindestbeiträge muss durch die Politik und die Gesellschaft festgelegt werden, wobei sie sich an einem minimalen Vorsorgeziel orientieren müssen.

Privatheit und Beruf verschmelzen

Unter der Prämisse der Individualisierung und Selbstverwirklichung wird es die traditionelle Erwerbsbiografie, wonach idealerweise über das gesamte heute geltende erwerbsfähige Alter vollumfänglich der beruflichen Tätigkeit nachgegangen wird, nicht mehr geben. Vielmehr wird die Erwerbstätigkeit mit dem privaten Leben in Einklang gebracht, was vermehrt dazu führt, dass Auszeiten während der Ansparphase genommen werden. Hinzu kommt, dass die Menschen dank des technologischen Fortschritts gesünder und länger leben können. Auszeiten während der Ansparphase führen daher nicht zwingend zu tieferen Leistungen in der Entsparphase, da es möglich ist, die Ansparphase entsprechend zu verlängern und Auszeiten vorzufinanzieren. Angesichts dieser beiden Prämissen (Vereinbarung von Beruf und Privatem, längeres und gesünderes Leben) erscheint es plausibel und sinnvoll, die Länge der Ansparphase nicht länger über das Lebensalter zu definieren, sondern über eine Lebensarbeitszeit.

Beschränkte Solidarität

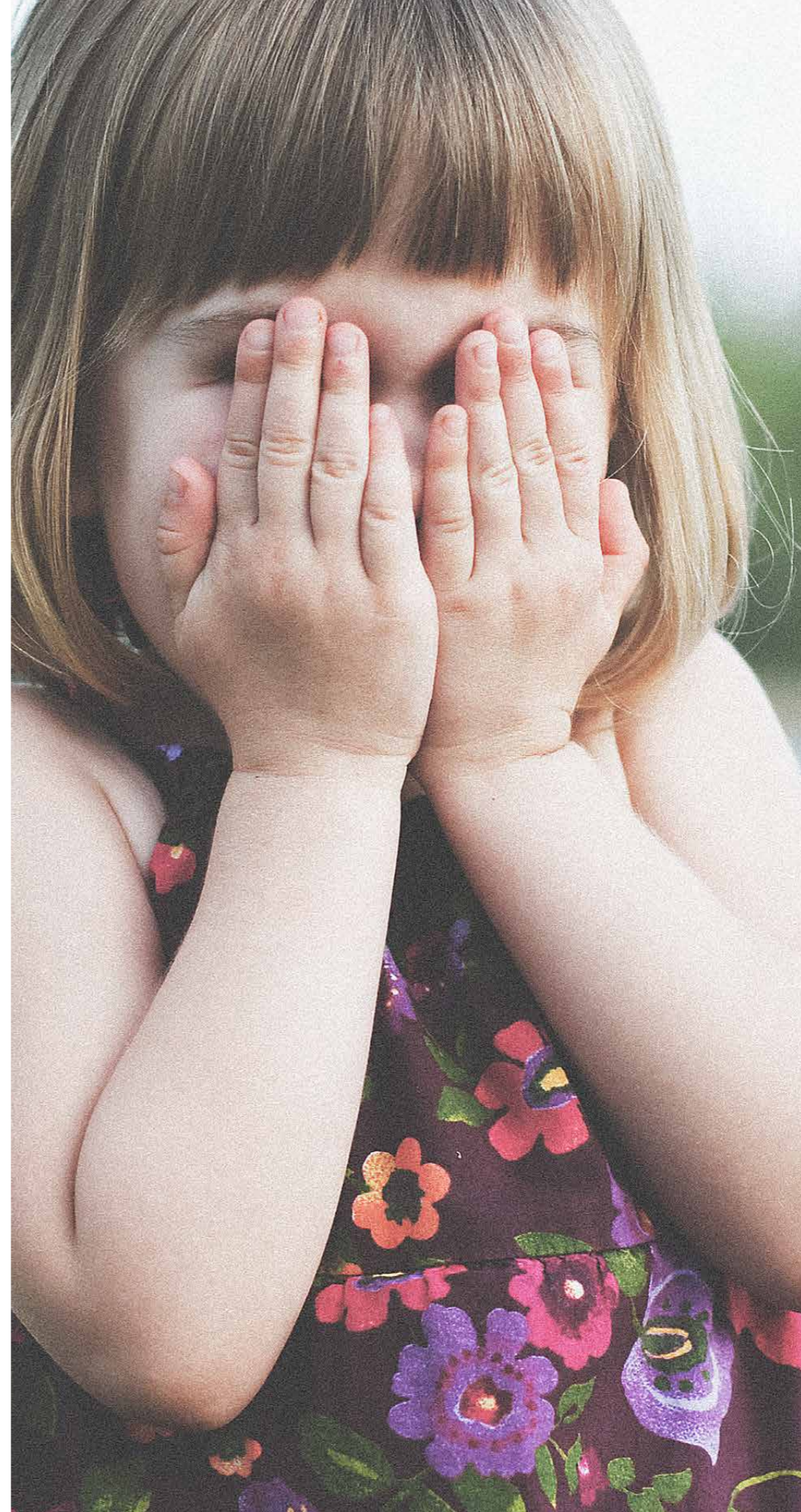
Im Jahr 2050 wird unter der Prämisse der neuen Formen gesellschaftlichen Zusammenlebens die Solidarität in der Gesellschaft beschränkt sein. Solidarisches Verhalten setzt Transparenz und Nachvollziehbarkeit voraus. Ein individuelles und persönliches Vorsorgesparen ist somit die natürliche Folge. Das individuelle Vorsorgesparen ist dabei auf zwei Ebenen gegeben: einerseits auf der privaten Ebene, das heisst gegenüber den Angehörigen, und andererseits auf der öffentlichen Ebene, also gegenüber den übrigen versicherten Personen (Risikogemeinschaft).

Auf der privaten Ebene verliert die Hinterlassenenvorsorge insbesondere für Ehepartnerinnen und Ehepartner aufgrund der vermehrten Erwerbstätigkeit beider Geschlechter an Bedeutung. Auf der öffentlichen Ebene wird die Bereitschaft zur

Mitfinanzierung von Leistungsgarantien schwinden. Die Forderung nach selbstbestimmtem Leben bedeutet, dass die Ausgestaltung der Anspar- wie der Entsparphase im Wesentlichen durch die versicherte Person bestimmt wird. So können beispielsweise je nach Arbeits- und Lebenssituation während der Ansparphase mehr als die gesetzlich geforderten Beiträge eingezahlt werden. Eine solche Ausgestaltung der beruflichen Vorsorge erlaubt es den Versicherten, ihr Vorsorgeziel selbstbestimmt festzulegen.

Ohne Garantie mehr Risiken

Die Abschaffung der Garantieleistungen aufgrund der geringeren Solidarität in der beruflichen Vorsorge ist somit die natürliche Konsequenz. Allerdings führt der Wegfall von Garantieleistungen insbesondere in der Entsparphase zur Übernahme von Risiken, die sich aufgrund des kapitalgedeckten Vorsorgesystems naturgemäss ergeben. Diese Risiken resultieren aus den zwangsläufig risikobehafteten Investitionen in den volkswirtschaftlichen Kapitalstock. Der Wegfall von Garantieleistungen kann somit dazu führen, dass je nach wirtschaftlichem Umfeld und Marktlage finanzielle Engpässe bei Versicherten auftreten. Auch in einer Gesellschaft im Jahr 2050, wo Individualisierung und Selbstbestimmung als Werte hochgehalten werden, soll es jedoch keine Menschen geben, die unter dem Existenzminimum leben. Die Gesellschaft wird 2050 somit bereit sein müssen, ein Existenzminimum zu garantieren. Die Umsetzung solcher sozialpolitischen Zielsetzungen soll jedoch umlagefinanziert erfolgen, da hier im Gegensatz zum kapitalgedeckten Vorsorgesystem die Kosten zur Erreichung der Zielsetzung transparent sind. Dies entspricht dem Trend hin zu höherer Transparenz.



Keine Umverteilungen

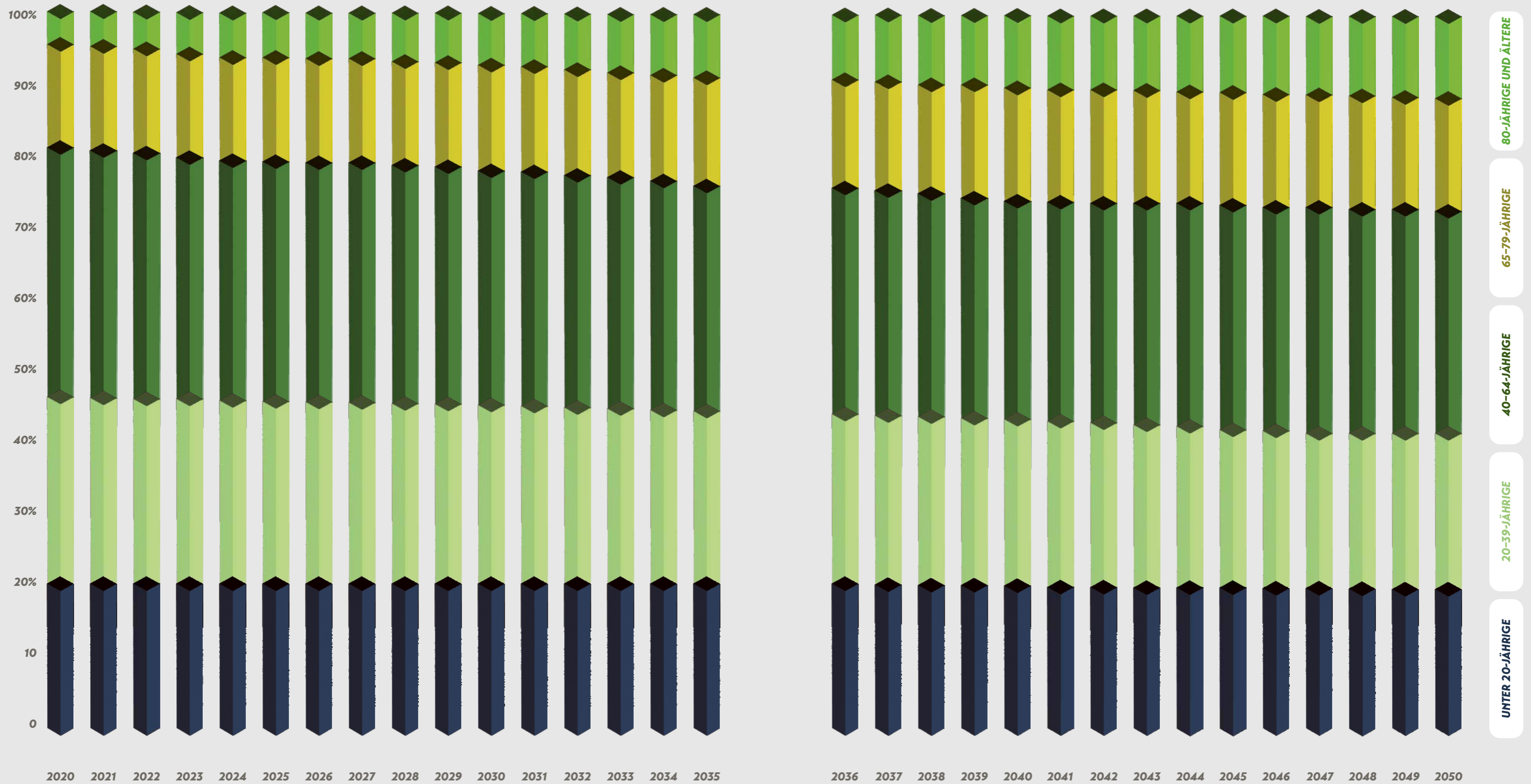
Keine Sozialversicherung kommt ohne staatliche und vom Gemeinwesen finanzierte Garantien aus. Umso wichtiger ist es, diese Garantien zu begrenzen und das Existenzminimum durch Politik und Gesellschaft zu definieren und damit die Frage zu beantworten, welche spezifischen Ausgaben dazugehören, so zum Beispiel, ob die Gesundheits- und Pflegekosten dazuzählen. Wenn das Existenzminimum definiert ist, wäre eine natürliche Konsequenz, dass das minimale Vorsorgeziel aus Gründen der Transparenz vollumfänglich über die erste Säule garantiert würde. In der Gesellschaft im Jahre 2050, in der die Solidarität beschränkt ist, hätten konsequenterweise nur Menschen Anspruch auf die Garantieleistungen, die mit der beruflichen Vorsorge inklusive Selbstvorsorge das Existenzminimum nicht erreichen. In der beruflichen Vorsorge müssen somit keine sozialpolitisch motivierten Umverteilungen mehr vorgenommen werden. Jede versicherte Person kann somit die Höhe des Vorsorgeziels in der persönlichen beruflichen Vorsorge selbst definieren, solange es über dem Existenzminimum liegt.

Megatrends als Basis

Bereits heute werden politische Vorschläge über mögliche Anpassungen des Vorsorgesystems diskutiert, die wegen Veränderungen seit der Inkraftsetzung der beruflichen Vorsorge notwendig sind. Die Megatrends sind eine unentbehrliche Basis, um Veränderungsvorschläge zu formulieren, die auch in der Zukunft Bestand haben. So ist man sich beispielsweise der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und der wachsenden Lebenserwartung ohne weiteres bewusst. Anpassungsvorschläge, die darauf

PROGNOSE

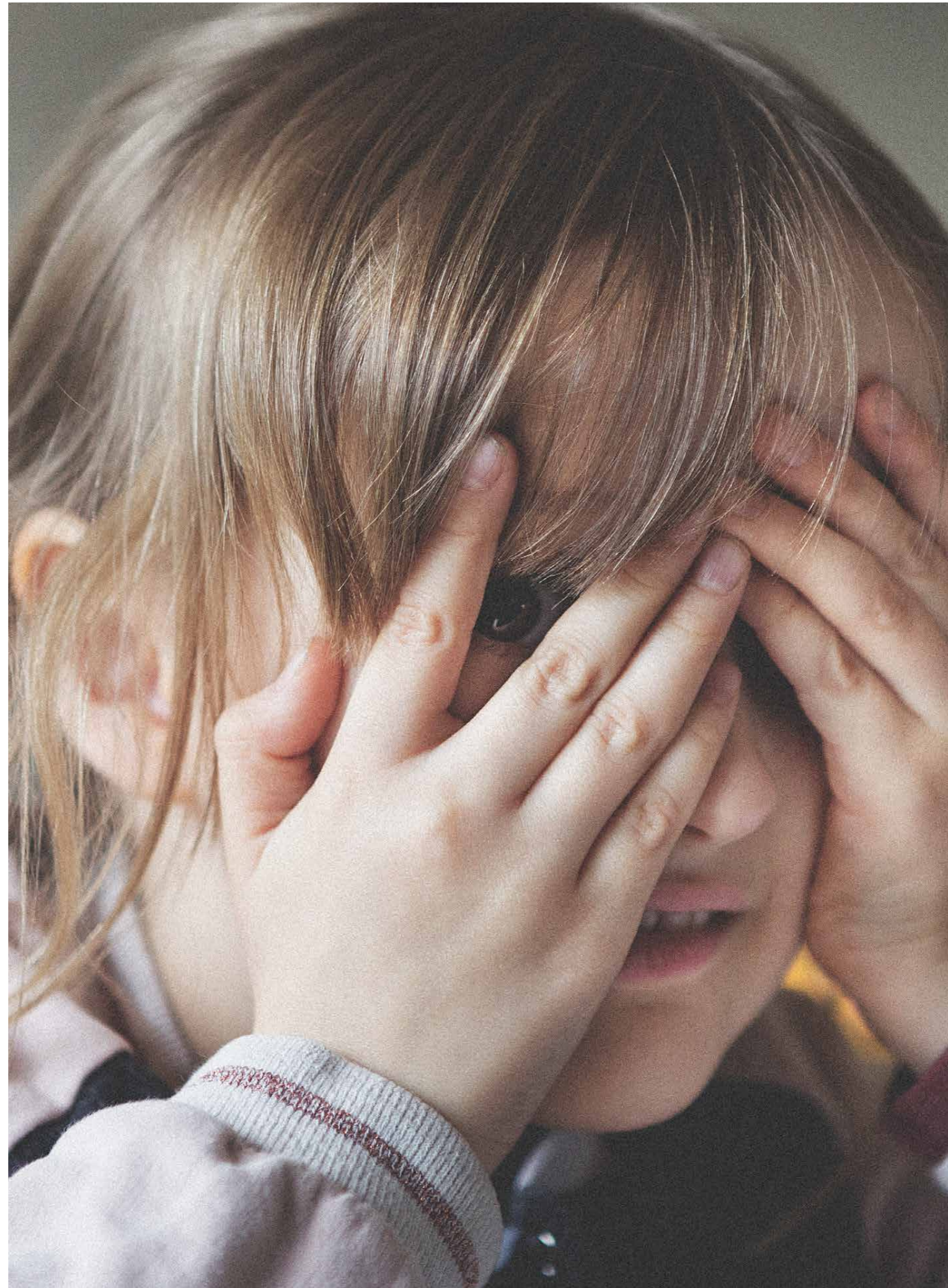
Anteile der Altersgruppen in der Schweiz
bis 2050 (Referenzszenario)



abzielen, auch tiefe Einkommen aus mehreren Teilzeitjobs besser zu versichern, und Vorschläge, wie die Langlebigkeit finanziert werden soll, liegen vor. Auch den Bedürfnissen nach mehr Individualität und Selbstverantwortung wird zum Beispiel durch die Einführung der 1e-Pläne Rechnung getragen, allerdings nur für Arbeitnehmende mit hohem Einkommen. Unter 1e-Plänen sind separate Vorsorgepläne zu verstehen, in denen Lohnbestandteile über einem bestimmten Schwellenwert (aktuell CHF 129 060) versichert werden können. Im Rahmen dieser 1e-Pläne können die Versicherten ihre Anlagestrategie selbst wählen, tragen dafür aber auch das Risiko. Was in der heutigen Diskussion jedoch den Megatrends zuwiderläuft, sind Vorschläge für Anpassungen in der zweiten Säule, die bewusst oder unbewusst auf weitere Umverteilungen abzielen.

Zukunft hat Herkunft

Die PKG Pensionskasse wurde 1972 als Pensionskasse für Gewerbe, Handel und Industrie in Luzern errichtet. Meilensteine in der Geschichte des Unternehmens waren die Gründung der Sammelstiftung PensFlex, die den Versicherten in den oberen Lohnsegmenten eine individuelle Anlagestrategie ermöglicht, sowie die Übernahme der BVG-Sammelstiftung der Providentia im Jahre 2003. Diese Übernahme löste einen eigentlichen Wachstumsschub aus – 2004 überschritt das Anlagevermögen die Milliardengrenze. Im selben Jahr gründete die PKG Pensionskasse zusammen mit vier anderen Pensionskassen die PK Rück, einen Versicherungspool und Leistungsfallmanager mit Genossenschaftscharakter, der allen Pensionskassen und Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen offensteht. Die PKG Pensionskasse zählt 1700 angeschlossene Unternehmen, rund 40 000 Versicherte sowie 6000 Rentnerinnen und Rentner. Das Anlagevermögen beträgt 8,4 Milliarden Franken. Das Unternehmen beschäftigt 37 Mitarbeitende.



Impressum

Herausgeberin/Redaktion

PKG Pensionskasse

Autorschaft

Hochschule Luzern – Wirtschaft:
Prof. Dr. Yvonne Seiler Zimmermann
Prof. Dr. Karsten Döhnert

Gestaltung

Wave Advertising AG, Luzern

Druck

Druckerei Odermatt AG, Dallenwil

Die vollständige Studie kann hier
heruntergeladen werden:
www.pkg.ch/studienberichte





PENSIONSKASSE FÜR KMU

PKG Pensionskasse | Zürichstrasse 16 | 6000 Luzern 6
Tel. 041 418 50 00 | Fax 041 418 50 05 | info@pkg.ch | pkg.ch