Flexibilität statt Reformstau

Schweizerinnen und Schweizer sind nicht reformmüde. Sie fordern lebensnahe Vorschläge – und möchten beispielsweise lieber **Zeit** statt Geld ansparen.

GETTY IMAGES

Zeit für sich: Moderne **Lebensmodelle** erfordern neue Vorsorgekonzepte.

NICOLE BÜCHI

Seit Jahren bewegt sich die Schweizer Politik beim Thema Vorsorge im Kreis. Zwar ist der Reformbedarf unbestritten – doch 16 von 20 Reformvorlagen zur Altersvorsorge scheiterten in den vergangenen 25 Jahren an der Urne. Dabei liegt das Problem nicht in der mangelnden Offenheit der Bevölkerung. Vielmehr scheint es, als spreche die Politik an der Bevölkerung vorbei.

Die drei Säulen des Schweizer Vorsorgesystems sichern in erster Linie das Leben nach der Pensionierung ab und sind nicht auf moderne Lebens- und Arbeitsentwürfe ausgelegt. Doch der Grossteil der Schweizer Bevölkerung versteht Vorsorge heute als finanzielle Absicherung für alle Lebensphasen – also auch für Weiterbildungen, die Pflege von Angehörigen, eine verlängerte Elternzeit oder sonstige Auszeiten. Das zeigt eine repräsentative Studie des Forschungsinstituts Sotomo, die im Auftrag von Pensexpert durchgeführt wurde.

Solche Erwerbsunterbrüche kommen immer öfter vor. Mehr als die Hälfte der Bevölkerung ist bereits einmal im Leben während drei oder mehr Monaten keiner Erwerbsarbeit nachgegangen. Die häufigsten Gründe dafür sind unter anderem die Suche nach einer neuen Stelle, ein verlängerter Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub oder eine persönliche Auszeit. Doch wer mehrere Monate lang nicht arbeitet, spart in der Regel nicht nur nichts in der beruflichen Vorsorge an, sondern darf auch keine Beiträge in die Säule 3a einzahlen. Das führt unter Umständen zu grossen Lücken in der Vorsorge und damit zu einem knappen Budget im Alter. Rund 80 Prozent der von Sotomo Befragten befürworten daher, dass Einzahlungen in die Säule 3a generell auch für Nichterwerbstätige möglich sein sollen.

Die Politik täte gut daran, die Signale der Bevölkerung ernst zu nehmen.

Bessere Vereinbarkeit

Mehr Flexibilität mit Blick auf die Arbeits- und Lebensgestaltung würde auch das sogenannte Zeitwertkonto bieten. Es erlaubt, Überstunden, nicht bezogene Ferientage und freiwillige Lohnanteile in einem speziellen Vorsorgekonto anzusparen, um damit später eine Auszeit zu finanzieren. In Deutschland ist das Konzept bereits etabliert und hat sich bei Grosskonzernen und KMU aus allen Branchen bewährt. Drei Viertel der Befragten beurteilen dieses Modell positiv, und zwei Drittel könnten sich vorstellen, selbst ein solches Konto zu nutzen.

Das Konzept hätte Vorteile für alle Bevölkerungs- und Altersgruppen und könnte die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben massgeblich verbessern. Viele der Befragten würden ein Zeitwertkonto zudem zur Finanzierung einer Frühpensionierung oder eines Sabbaticals einsetzen. Und vor allem unter 35-Jährige würden mithilfe eines Zeitwertkontos den Mutterschafts- respektive den Vaterschaftsurlaub verlängern oder sich eine Weiterbildung ermöglichen. Interessant ist auch die Erkenntnis, dass jede zweite Person bereit wäre, ein Jahr länger zu arbeiten respektive später in den Ruhestand zu treten, wenn sie dafür eine sechsmonatige bezahlte Auszeit nehmen könnte. Auch das liesse sich mit einem Zeitwertkonto realisieren.

Ein wichtiger Grund für das grosse Interesse am Zeitwertkonto ist die relative Einfachheit. Der Reformstau hängt massgeblich mit der Komplexität und mangelnden Verständlichkeit vieler Vorschläge zusammen. Nimmt die Bevölkerung die Reformideen als sehr technisch wahr oder bringt sie mit potenziellen Einbussen in Verbindung, dominiert die Angst – selbst wenn die langfristigen Vorteile überwiegen würden. Das Zeitwertkonto hingegen ist anschaulich und lässt sich unkompliziert auf das eigene Leben anwenden.

Das Zeitwertkonto hätte also nicht nur grosse Chancen, die Reformblockade zu lösen, sondern könnte das bestehende Drei-Säulen-System sinnvoll ergänzen und lebensnaher gestalten. Es gäbe mehr Menschen die Möglichkeit, ihre Zukunft finanziell abzusichern – auch denjenigen, deren Lebensrealität nicht dem klassischen Familien- und Erwerbsmodell von 1985 entspricht, als das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) in Kraft trat. Ausserdem könnte es den Druck auf die bereits bestehenden drei Säulen reduzieren.

Bevölkerung sendet klare Signale

Die Politik täte gut daran, die Signale der Bevölkerung ernst zu nehmen. Gerade in einer alternden Gesellschaft, in der Erwerbsbiografien vielfältiger und weniger geradlinig verlaufen, ist es zentral, dass die Last für jüngere Generationen nicht noch weiter zunimmt. Schafft die Politik es, Vorsorge als finanzielle Absicherung für alle Lebensphasen zu denken, lässt sich auch das Vertrauen der Bevölkerung zurückgewinnen.

Nicole Büchi, Leiterin Region Zentralschweiz bei Pensexpert

Wie Temporäre bei der Vorsorge den Anschluss nicht verlieren

Wer temporär arbeitet, braucht **flexible Vorsorgelösungen.** Was bedeutet das, und was ist schon heute möglich?

GETTY IMAGES

Temporärangestellte wechseln häufig den Job – ihre Vorsorge bleibt dabei oft auf der Strecke.

GRANIT KABASHI

Jährlich sind über 400 000 Personen in der Schweiz temporär beschäftigt, besonders häufig in Branchen wie Industrie, Logistik, Bau oder Pflege. Für viele ist die Temporärarbeit ein bewusster Schritt beim Wiedereinstieg, bei der beruflichen Orientierung oder im Zuge einer Übergangslösung. Für andere ist sie eine wiederkehrende Realität. Allen gemeinsam ist: Ihre soziale Absicherung ist komplexer als jene von Festangestellten.

Vorsorgelücken als Risiko

Bei ununterbrochenen, längerfristigen Arbeitsverhältnissen wird das Altersguthaben in der beruflichen Vorsorge kontinuierlich aufgebaut. Das ist bei Temporärangestellten oft nicht der Fall. Wer nicht dem GAV-Personalverleih unterstellt ist und weniger als die gesetzliche Eintrittsschwelle von 22 680 Franken verdient (Stand: 2025), wird nicht obligatorisch versichert. Dies betrifft auch Personen, die mehrere kleinere Pensen bei unterschiedlichen Arbeitgebern haben. Da die Eintrittsschwelle pro Arbeitsverhältnis gilt, wird sie oft nicht erreicht, selbst wenn das Gesamteinkommen höher liegt. Zusätzlich sind befristete Arbeitsverträge bis zu drei Monaten nicht BVG-pflichtig. Dauert ein Einsatz länger als drei Monate, besteht die Versicherungspflicht ab dem ersten Arbeitstag. Solche Konstellationen führen dazu, dass relevante Erwerbsphasen nicht in die berufliche Vorsorge einfliessen. Im Laufe des Erwerbslebens führen sie zu Vorsorgelücken.

Eine weitere Herausforderung ist der Koordinationsabzug. In der obligatorischen beruflichen Vorsorge wird nicht der gesamte Bruttolohn versichert, sondern nur der koordinierte Lohn. Vom Jahreslohn wird ein fixer Abzug von zurzeit 26 460 Franken vorgenommen. Der Rest gilt als koordinierter Lohn. Dieser Abzug erfolgt unabhängig vom Beschäftigungsgrad. Bei Temporärangestellten und Versicherten mit mehreren kleinen Arbeitsverhältnissen wirkt er sich besonders stark aus.

Flexible BVG-Modelle im Fokus

Für Personen, die temporär oder in wechselnden Anstellungsverhältnissen arbeiten, ist der Zugang zur beruflichen Vorsorge deshalb eine Herausforderung. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass sich geeignete Lösungen finden, wenn die Systeme auf Flexibilität ausgelegt sind. Zwei Faktoren sind entscheidend, um den Anschluss an die berufliche Vorsorge sicherzustellen: erstens eine stundengenaue Beitragsabrechnung und zweitens ein tiefer oder pensumsabhängiger Koordinationsabzug.

Modelle mit stundengenauer Abrechnung ermöglichen es, dass auch kurzfristige oder unregelmässige Einsätze korrekt abgerechnet und vollständig in die Vorsorge aufgenommen werden. Gerade bei temporären Beschäftigungen mit häufig wechselndem Pensum stellt dies sicher, dass jeder geleistete Arbeitseinsatz erfasst und versichert wird, auch wenn er für sich betrachtet unter der klassischen Eintrittsschwelle liegt. Bei kurzer oder unklarer Einsatzdauer ist auch eine BVG-Versicherung ab dem ersten Arbeitstag sinnvoll. Dadurch erhalten Personen mit kleinen oder instabilen Einkommen Zugang zu Leistungen der zweiten Säule.

Auch für Arbeitgeber ergeben sich daraus Vorteile: Die Beiträge basieren auf den effektiv geleisteten Arbeitsstunden, was für eine verursachergerechte und transparente Kostenstruktur sorgt. Abklärungen, Rückforderungen oder Nachzahlungen entfallen, da die Vorsorgeleistungen von Anfang an korrekt abgerechnet werden. Zudem entlastet die automatisierte und standardisierte Abwicklung die Administration spürbar. Ebenso entscheidend ist ein angepasster Koordinationsabzug. Wird dieser tiefer oder pensumsabhängig ausgestaltet, können kleinere und befristete Anstellungen in die Vorsorge einbezogen werden. Alternativ können Arbeitgeber den versicherten Lohn bereits ab dem ersten Franken berücksichtigen.

Neben flexiblen Modellen bleibt die Eigeninitiative der Arbeitnehmenden zentral. Temporärangestellte sollten ihre Vorsorgesituation regelmässig prüfen und, wo möglich, mit freiwilligen Einkäufen in die Pensionskasse oder mit Einzahlungen in die Säule 3a ergänzen. Kleine, kontinuierliche Beträge können helfen, Vorsorgelücken zu verringern. Die Unternehmen spielen eine wichtige Rolle, indem sie ihre Mitarbeitenden über Eintrittsschwellen, Beitragsmöglichkeiten und ergänzende Vorsorgeoptionen informieren. Transparente Kommunikation und einfache Zugänge zu Vorsorgelösungen fördern das Bewusstsein und erleichtern es den Mitarbeitenden, Eigenverantwortung zu übernehmen. Wenn Arbeitnehmende und Unternehmen einen Beitrag leisten, können Vorsorgelücken trotz temporären Arbeitsmodellen verringert werden.

Granit Kabashi, Leiter Vertrieb Deutschschweiz und Tessin bei der Tellco Bank AG