

Berufliche Altersvorsorge 2050

Prof. Dr. Yvonne Seiler Zimmermann
Prof. Dr. Karsten Döhnert

Im Auftrag von
PKG Pensionskasse



PENSIONSKASSE FÜR KMU



Vorwort

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 für Solidaritäten reduzieren und den Anspruch auf Transparenz vergrössern wird. Die Politik wird die Weichen für die Gestaltung der Vorsorgemodelle stellen müssen.

Die vorliegende 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.

Gerne nutze ich die Gelegenheit, den Studienverantwortlichen für ihre ausgezeichnete Arbeit herzlich zu danken. Wir haben die Zusammenarbeit als äusserst inspirierend empfunden.

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

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 6'000 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.

Peter Fries, Vorsitzender der Geschäftsleitung der PKG Pensionskasse
Luzern, November 2022

Management Summary

Wirtschaft und Gesellschaft befinden sich im stetigen Wandel. Die Welt wird sich im Jahre 2050 in verschiedener Hinsicht stark von heute unterscheiden. Anhand von sich bereits heute abzeichnenden Megatrends kann die Zukunftsforschung Antworten geben, wie Gesellschaft und Wirtschaft in Zukunft aussehen können. Dass sich auch unser Vorsorgesystem diesen neuen, zukünftigen Gegebenheiten und Anforderungen anpasst, erscheint daher unumgänglich zu sein. Die Ausgestaltung der beruflichen Vorsorge wird 2050 somit ebenso anders sein als heute.

Anlässlich ihres 50-jährigen Jubiläums hat die PKG Pensionskasse die Hochschule Luzern – Wirtschaft damit beauftragt, Antworten zu finden, wie ein berufliches Vorsorgesystem im Jahr 2050 ausgestaltet sein sollte, um den zukünftigen Gegebenheiten und Herausforderungen gerecht zu werden.

Ziel der Studie ist es, die Implikationen spezifischer Megatrends auf das Vorsorgesystem zu beschreiben und Gedankenanstösse zu liefern, wie die berufliche Vorsorge im Jahr 2050 ausgestaltet sein sollte. Konkret werden folgende Forschungsfragen analysiert:

- Welches sind die wichtigsten Aspekte der heutigen beruflichen Vorsorge hinsichtlich des An- und Entsparens des Alterskapitals?
- Welche Megatrends prägen das gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben im Jahr 2050?
- Welche Gaps ergeben sich zwischen dem heutigen und zukünftigen gesellschaftlichen Leben im Jahr 2050?
- Welche Implikationen haben diese Gaps für die berufliche Altersvorsorge?
- Wie muss die berufliche Vorsorge, unter der Prämisse der Megatrends, ausgestaltet sein, um den wirtschaftlichen Gegebenheiten und dem gesellschaftlichen Leben im Jahr 2050 zu genügen?

Ausgangslage für die Analyse bildet das heutige Schweizer Vorsorgesystem mit seinen drei Säulen. Der Fokus zur Beantwortung der Fragestellungen liegt auf der 2. Säule, also der beruflichen Vorsorge. Stärken und Vorteile, welche die heutige Ausgestaltung mit sich bringt, sollen beibehalten werden, falls diese sich auch unter der Prämisse der Megatrends als vorteilhaft erweisen.

Mittels einer Literaturrecherche werden jene Megatrends identifiziert, bei denen vermutet werden darf, dass sie einen wesentlichen Einfluss auf die Ausgestaltung der zukünftigen beruflichen Vorsorge, spezifisch die An- und Entsparphase des Kapitalstocks, aufweisen. Basierend auf diesen Erkenntnissen können Gaps zwischen dem zukünftigen und dem heutigen gesellschaftlichen Leben identifiziert werden. Diese Gaps ermöglichen es, die wichtigsten Merkmale zu beschreiben, welche eine berufliche Vorsorge aufweisen muss, um auch im Jahr 2050 Bestand zu haben und die gesetzten Ziele zu erreichen. 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 Megatrends, bei denen vermutet werden kann, dass sie die finanzielle Ausgestaltung der zukünftigen beruflichen Vorsorge massgeblich beeinflussen werden, können wie folgt zusammengefasst werden:

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 2. 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 wieviel sie arbeiten möchten. Die Anzahl der Plattformbeschäftigten und Microunternehmer*innen, 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 alternden 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 2. Säule nicht. Insbesondere kann davon ausgegangen werden, dass eine kapitalgedeckte berufliche Vorsorge auch in Zukunft das Kriterium der ökonomischen Effizienz erfüllen wird: Nach der sogenannten «Goldenen Regel» ist ein kapitalgedecktes Vorsorgesystem nämlich dann effizient, wenn die durchschnittliche, risikoadjustierte Kapitalrendite über der durchschnittlichen Wachstumsrate der Lohnsumme liegt.

Die eruierten Megatrends führen zu wesentlichen Unterschieden (Gaps) zwischen der heutigen Gesellschaft und der im Jahre 2050 erwarteten, welche sich insbesondere auch in der beruflichen Vorsorge manifestieren:

Das heutige Vorsorgesystem geht von einem traditionellen Familienbild aus, in welchem der Mann in einer Vollzeitstelle (bei hundertprozentigem Beschäftigungsgrad) einer entlohnten Arbeit nachgeht und die Frau sich um den Haushalt und die Kindererziehung kümmert. Dieses Rollenbild wird in Zukunft noch stärker aufgebrochen. Der Megatrend Individualisierung und Selbstverwirklichung verstärkt im Weiteren den bereits heute feststellbaren Trend, dass Eltern bei der Geburt der ersten Kinder (Erstgeburt) älter sind als bei der Inkraftsetzung des BVG 1985. Es werden vermehrt beide Partner arbeitstätig sein, so dass beim Tod die Hinterbleibenden (Partner und/oder Kinder) über ein höheres eigenes bzw. vererbtes Vermögen verfügen werden. Die Hinterlassenenleistungen verlieren an Bedeutung.

Die gegenwärtige berufliche Vorsorge unterstellt zudem eine traditionelle Erwerbsbiografie und reguläre Arbeitsformen, wo während des Erwerbslebens einer hundertprozentigen Arbeitstätigkeit bei mehrheitlich einem Arbeitgeber nachgegangen wird. Die Megatrends Individualisierung, Selbstverwirklichung und technischer Fortschritt führen jedoch vermehrt zu Plattformbeschäftigten und Microunternehmer*innen, die für mehrere Arbeitgeber in Teilzeit arbeiten. Zudem werden, in Abstimmung mit dem Privatleben, während der Erwerbsphase Auszeiten (z.B. für Weiterbildungen, Kindererziehung u.a.) in Anspruch genommen oder Mehrarbeit durch Überstunden geleistet.

Der Wunsch, den Austritt aus dem Erwerbsleben individuell und in Abhängigkeit der eigenen Vitalität vorzunehmen, wird zudem grösser sein. Die effektive geleistete Lebensarbeitszeit wird somit individueller sein.

Basierend auf diesen Erkenntnissen muss die berufliche Vorsorge im Jahr 2050 persönlicher ausgestaltet sein, und zwar sowohl in der Phase des An- wie auch Entsparens des Vorsorgekapitals. Den unterschiedlichen Erwerbsbiografien mit den individuell geleisteten Lebensarbeitszeiten muss Rechnung getragen werden und ebenso den Gegebenheiten, dass vermehrt in selbständiger Erwerbstätigkeit für mehrere auftraggebende Unternehmen gearbeitet wird.

Um den obigen Anforderungen zu genügen, können für die Ausgestaltung der beruflichen Vorsorge 2050 zusammenfassend folgende Gedankenanstösse formuliert werden.

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

Die berufliche Vorsorge behält weiterhin ihren obligatorischen Charakter und damit ihre Bedeutung für die gesamte Altersvorsorge. Es bleibt daher auch der Politik und Gesellschaft vorbehalten, verschiedene offene Fragen zur Ausgestaltung der zukünftigen beruflichen Vorsorge zu beantworten.

Veränderungen im gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Zusammenleben vollziehen sich über einen längeren Zeitraum. Einzelne Anpassungen lassen sich bereits heute beobachten. Aus diesem Grund werden auch gegenwärtig bereits politische Vorschläge über mögliche Anpassungen des Vorsorgesystems diskutiert, die wegen Veränderungen seit der obligatorischen Inkraftsetzung der beruflichen Vorsorge als notwendig erachtet werden. Megatrends sind eine unentbehrliche Basis, um Veränderungsvorschläge zu formulieren, welche auch in der Zukunft Bestand haben. So ist man sich bspw. der Veränderungen im Arbeitsmarkt und der Langlebigkeit ohne weiteres bewusst. Anpassungsvorschläge, welche darauf abzielen, auch tiefe Einkommen aus mehreren Teilzeitbeschäftigungen besser versichern zu können, oder Vorschläge wie die Langlebigkeit finanziert werden soll, liegen vor. Auch den Bedürfnissen nach mehr Individualität und Selbstverantwortung wird z.B. durch die Einführung der 1e-Pläne Rechnung getragen, allerdings nur für Arbeitnehmende mit hohem Einkommen. Was in der heutigen Diskussion jedoch den Megatrends zuwider läuft, sind Vorschläge für Anpassungen in der 2. Säule, welche bewusst oder unbewusst auf weitere Umverteilungen abzielen.

Inhalt

Vorwort	2
Management Summary	3
1. Ausgangslage und Zielsetzung	8
1.1 Zielsetzung und Forschungsfragen	8
1.2 Abgrenzungen	8
1.3 Vorgehensweise und Aufbau	9
2. Berufliche Vorsorge in der Schweiz (BVG)	10
2.1 Obligatorische Versicherung	10
2.2 Ansparphase	10
2.3 Entsparphase	11
3. Megatrends	12
3.1 Gesellschaftlicher Wandel: Individualisierung und Selbstverwirklichung	12
3.1.1 Neue Formen des Zusammenlebens	12
3.1.2 Neue Arbeitswelt	14
3.1.3 Anspruch auf mehr Transparenz	15
3.2 Technischer Wandel: Digitalisierung und Vernetzung	16
3.2.1 Arbeitsmarkt	16
3.2.2 Gesundheit	21
3.3 Demographischer Wandel: Langlebigkeit und Gesundheitswesen	24
3.3.1 Langlebigkeit	24
3.3.2 Gesundheitswesen	26
3.4 Kapitalmarkt	30
3.4.1 Grundlegende Funktionsweise und Rolle	30
3.4.2 Einfluss der Megatrends	31
3.4.3 Gültigkeit der Goldenen Regel	34
4. Implikationen der Megatrends für die berufliche Vorsorge	35
4.1 Gaps aufgrund des gesellschaftlichen Wandels: Individualisierung und Selbstverwirklichung	35
4.2 Gaps aufgrund des technischen Wandels: Digitalisierung und Vernetzung	38
4.3 Gaps aufgrund des demografischen Wandels: Langlebigkeit und Gesundheitswesen	39
4.4 Gaps aufgrund des Kapitalmarktes	40
5. Gedankenanstösse für ein Vorsorgesystem im Jahr 2050	42
5.1 Grundsätzliches zum Vorsorgesystem	42
5.2 Länge der Ansparphase (Ansparphase: Beginn und Ende)	43
5.3 Ansparphase: finanzielle Aspekte	44
5.4 Entsparphase: finanzielle Aspekte	47
6. Schlussfolgerungen	49
Literatur	51

1. Ausgangslage und Zielsetzung

Wirtschaft und Gesellschaft wandeln sich ständig. Die Welt wird im Jahr 2050 anders aussehen als heute. Wie die zukünftige Welt genau aussehen wird, kann heute zwar niemand wissen, dennoch kann die Zukunftsforschung durch die Ableitung von sich bereits heute abzeichnenden Megatrends mögliche Prognosen abgeben und damit Antworten liefern. Eine sich ändernde Gesellschaft und Wirtschaft hat zwangsläufig auch Auswirkungen auf die sozialen Sicherungssysteme – sowohl die Ziele als auch deren Finanzierung werden durch die vorherrschenden Formen des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens beeinflusst. Dass sich unser Versorgungssystem diesen neuen, zukünftigen Gegebenheiten und Anforderungen anpasst, erscheint daher unumgänglich zu sein. Die Ausgestaltung der beruflichen Vorsorge wird 2050 somit auch eine andere sein als heute.

Anlässlich ihres 50-jährigen Jubiläums hat die PKG Pensionskasse die Hochschule Luzern – Wirtschaft damit beauftragt, Antworten zu finden, wie ein berufliches Versorgungssystem im Jahr 2050 ausgestaltet sein soll, um den neuen Gegebenheiten gerecht zu werden.

1.1 Zielsetzung und Forschungsfragen

Ziel der Studie ist es, die Implikationen von Megatrends auf das Versorgungssystem zu beschreiben und Gedankenanstösse zu liefern, wie die berufliche Vorsorge im Jahr 2050 ausgestaltet sein soll. Konkret werden folgende Forschungsfragen analysiert:

- Welches sind die wichtigsten Aspekte der heutigen beruflichen Vorsorge hinsichtlich des An- und Entsparens des Alterskapitals?
- Welche Megatrends prägen das gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben im Jahr 2050?
- Welche Gaps ergeben sich zwischen dem heutigen und zukünftigen gesellschaftlichen Leben im Jahr 2050?
- Welche Implikationen haben diese Gaps für die berufliche Altersvorsorge?

- Wie muss die berufliche Vorsorge, unter der Prämisse der Megatrends, ausgestaltet sein, um den wirtschaftlichen Gegebenheiten und dem gesellschaftlichen Leben im Jahr 2050 zu genügen?

1.2 Abgrenzungen

Folgende Abgrenzungen sind zu beachten:

- Der Fokus der Studie liegt auf der beruflichen Altersvorsorge. Vereinzelt wird jedoch auch die 1. Säule in die Überlegungen miteinbezogen.
- Die Studie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, d.h. es werden nicht alle Aspekte des heutigen Versorgungssystems analysiert. Sie fokussiert sich lediglich auf die wesentlichen Punkte zur Beantwortung der obigen Fragestellungen. Die Autorenschaft ist sich dabei bewusst, dass die Auswahl der Aspekte damit eine subjektive Komponente beinhaltet.
- Obwohl die betrachteten Megatrends global sind, werden diese nur für die Schweiz dargestellt und mit Schweizer Daten illustriert.
- Die Studie liefert weiter keine Antworten auf die Frage, wie die Transformation vom heutigen System zum zukünftigen vollzogen werden soll. Sie liefert somit auch keine Reform- und Lösungsvorschläge für die heutigen Herausforderungen der beruflichen Vorsorge.
- Die Gedankenanstösse, welche gegeben werden, sind ausschliesslich unter der Prämisse der Megatrends gültig. Vor- und Nachteile der vorgeschlagenen Aspekte für die Ausgestaltung der beruflichen Vorsorge bezüglich des heutigen Systems werden nicht gegeben.

1.3 Vorgehensweise und Aufbau

Ausgangslage für die Analyse bildet das heutige Schweizer Vorsorgesystem mit den drei Säulen. Prinzipiell soll an diesem Dreisäulensystem festgehalten werden, wenn dieses unter den Prämissen der identifizierten Megatrends als vorteilhaft eingestuft werden kann. Der Fokus zur Beantwortung der Fragestellungen liegt jedoch auf der 2. Säule. Auch hier sollen die Vorteile, welche die heutige Ausgestaltung mit sich bringt, beibehalten werden, falls diese sich auch unter der Prämisse der Megatrends als vorteilhaft erweisen. In einem ersten Schritt wird somit die heutige berufliche Vorsorge hinsichtlich ihrer wesentlichen Vorteile in der An- und Entsparphase aufgezeigt. Dabei werden ausschliesslich finanzielle Aspekte berücksichtigt.

In einem zweiten Schritt werden mittels einer Literaturrecherche Megatrends identifiziert, beschrieben und mit Schweizer Daten illustriert, bei denen vermutet werden darf, dass sie einen wesentlichen Einfluss auf die Ausgestaltung, d.h. auf die An- und Entsparphase, der zukünftigen beruflichen Vorsorge haben. Basierend auf diesen Erkenntnissen können Gaps zwischen dem zukünftigen und dem heutigen gesellschaftlichen Leben identifiziert werden. Diese Gaps erlauben es, die wichtigsten Merkmale zu beschreiben, welche 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 diesem Abschnitt 1, in dem die Ausgangslage und die Zielsetzung beschrieben wird, werden im nächsten Abschnitt 2 die Vorteile der heutigen beruflichen Vorsorge analysiert, die sich in der An- und Entsparphase ergeben. Abschnitt 3 enthält eine Beschreibung und Illustration der Megatrends, welche wesentliche Implikationen auf die Vorsorge haben werden. Diese Implikationen werden in Abschnitt 4 beschrieben und Gaps zwischen dem zukünftigen und dem heutigen gesellschaftlichen Leben formuliert. Abschnitt 5 enthält die Gedankenanstösse für die Ausgestaltung der beruflichen Vorsorge im Jahr 2050. Eine Schlussfolgerung wird in Abschnitt 6 gegeben.

2. Berufliche Vorsorge in der Schweiz (BVG)

2.1 Obligatorische Versicherung

Arbeitnehmende, die einer unselbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen, unterstehen ab einem bestimmten Altersjahr sowie ab einem festgelegten Jahreslohn der obligatorischen Versicherung in der beruflichen Vorsorge (Art. 7 BVG). Der jeweilige Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Vorsorgeeinrichtung zu errichten bzw. sich einer solchen anzuschliessen. Die Aufgabe der sogenannten 2. Säule besteht darin, gemeinsam mit der AHV die Fortsetzung der bisherigen Lebenshaltung zu ermöglichen. Das bedeutet, dass im Alter ein Renteneinkommen von rund 60 Prozent des letzten Lohnes erreicht werden sollte.

Die berufliche Vorsorge wird nach dem Kapitaldeckungsverfahren finanziert. Durch Einzahlen von alters- und lohnabhängigen Beiträgen und das Anlegen dieser Beiträge an den Kapitalmärkten wird bis zum Erreichen der Pensionierung das individuelle Vorsorgekapital gebildet.¹ Da dieses Vorsorgekapital die Leistungen im Alter decken muss, wird auch vom Deckungskapital gesprochen.

Ein weiteres wichtiges Merkmal der beruflichen Vorsorge in der Schweiz ist die Kollektivität. Die Zusammenfassung einzelner Versicherter in Personengruppen ermöglicht es, Risiken wie Tod, Langlebigkeit oder Invalidität zu übernehmen, die für Einzelne nicht und nur eingeschränkt tragbar wären.

2.2 Ansparphase

Die obligatorische Unterstellung der meisten² Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat verschiedene Vorteile. Diese Vorteile beziehen sich zum einen auf die Vorsorgeeinrichtung und zum anderen auf die versicherte Person.

Höhere Planbarkeit

Für eine Pensionskasse ergibt sich eine bessere Planbarkeit. Vorsorgeeinrichtungen können aufgrund des bestehenden Versichertenbestands, der Höhe der versicher-

ten Löhne sowie der gesetzlich definierten Beitragsätze, die zukünftig zu erwartenden Einzahlungen verhältnismässig gut abschätzen. Diese erwarteten Einzahlungen ermöglichen der Pensionskasse eine tiefere Liquiditätshaltung, um die Leistungen auszuführen. Insgesamt erhöht sich dadurch die strukturelle Risikofähigkeit der Vorsorgeeinrichtung. Die tiefere notwendige Liquidität erlaubt es der Pensionskasse zudem, diesen Teil des Vorsorgevermögens längerfristig an den Finanzmärkten zu investieren. Dies führt zu einer höheren erwarteten Anlagerendite und damit zu einer höheren erwarteten Verzinsung des Altersguthabens.

Skaleneffekte

Der gesetzliche vorgeschriebene Anschluss der Arbeitnehmenden an eine Vorsorgeeinrichtung führt zweitens dazu, dass das investierbare Vorsorgevermögen in einem Vorsorgegefäss (Pensionskasse) zusammengefasst wird. Per Ende 2020 verwalteten Pensionskassen gemäss Bundesamt für Statistik ein Anlagevermögen von mehr als CHF 1'064 Mrd. und damit rund das 1.5-fache des Schweizer Bruttoinlandsprodukts (Bundesamt für Statistik, 2022). Durch dieses Pooling des Anlagevermögens erhalten Pensionskassen Zugang zu kostengünstigeren Anlagelösungen und ermöglichen eine effizientere Verwaltung der Vorsorgegelder. Die versicherte Person profitiert somit von Skaleneffekten und tieferen Verwaltungskosten.

Sanierungssituation

Vorsorgeeinrichtungen haben den gesetzlichen Auftrag, jederzeit die übernommenen Verpflichtungen erfüllen zu können. Falls es dennoch zu einer Unterdeckung kommt, müssen gegebenenfalls Massnahmen zur Behebung dieser Unterdeckung ergriffen werden. Als Sanierungsmassnahme sieht der Gesetzgeber u.a. Beiträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmern vor.

Die gesetzliche Vorgabe, die Arbeitnehmenden einer Einrichtung für die beruflichen Vorsorge anzuschliessen und somit auch einer potenziellen Sanierungspflicht zu unterstellen, löst damit drittens die Frage, wer die Vorsorgeeinrichtung in einer finanziellen Notlage

¹ Für bestimmte Zwecke kann das Vorsorgekapital (oder Teile davon) auch bereits vor der Pensionierung bezogen werden. Beispiel dafür ist der Bezug zur Finanzierung von selbst genutztem Wohneigentum.

² Aufgrund der Eintrittsschwelle sowie des gesetzlichen Mindestalters sind nicht alle Arbeitnehmenden obligatorisch versichert.

saniert.³ Dadurch kann eine Vorsorgeeinrichtung auch starke Einbrüche an den Kapitalmärkten verkraften.

Glättung des Investitionszeitpunkts

Da sich der optimale Zeitpunkt zum Ein- und Ausstieg an den Finanzmärkten nicht verlässlich prognostizieren lässt, besteht das Risiko, dass aus Angst vor dem falschen Zeitpunkt gar nicht oder zu wenig Kapital investiert wird. Durch das monatliche Einzahlen der Vorsorgebeiträge in die Pensionskasse werden die finanziellen Mittel hingegen sowohl kontinuierlich und über unterschiedliche Zyklen hinweg an den Kapitalmärkten investiert. Dadurch glätten sich die Auswirkungen des Einstiegszeitpunkts. Gleichzeitig reduzieren sich der Einfluss von Emotionen wie Gier und Angst auf das Anlageverhalten.

Abschöpfen von Risikoprämien

Die berufliche Vorsorge basiert wie beschrieben auf einem sogenannten Kapitaldeckungsverfahren. Das bedeutet, dass jede versicherte Person sein eigenes Vorsorgekapital anspart. Einen wichtigen Einfluss auf die Höhe des Vorsorgekapitals im Zeitpunkt der Pensionierung hat die Verzinsung des Kapitals. Ein weiterer Vorteil, der sich durch die Versicherung bei einer Pensionskasse für die Versicherten ergibt, ist, dass das Vorsorgevermögen durch die Vorsorgeinstitution investiert wird. Investitionsentscheidungen werden oft durch verhaltenspsychologische Faktoren beeinflusst. Diese Einflüsse der Behavioral Finance führen zu einem suboptimalen Anlageverhalten. Hinzu kommt, dass die Versicherten trotz eines langen Anlagehorizonts, und daher auch einer höheren Risikofähigkeit, risikoarme Anlagen bevorzugen (vgl. (Seiler Zimmermann, Döhnert, und Schreiber 2022)). Durch die professionelle Verwaltung der Vorsorgegelder durch die Pensionskassen werden diese «Fehler» im Anlageverhalten vermieden, so dass eine höhere durchschnittliche Rendite mit dem Vorsorgevermögen erzielt werden kann und somit ein höheres Vorsorgekapital im Zeitpunkt der Pensionierung resultiert.

2.3 Entsparphase

Die Entsparphase beginnt typischerweise mit dem Erreichen des gesetzlichen Rentenalters. Die versicherte Person kann dabei zwischen dem Bezug einer Rente und dem Bezug des Vorsorgekapitals wählen. Der Bezug

einer Rente ist aus Sicht der neu pensionierten Personen in verschiedener Hinsicht vorteilhaft.

Gesetzliches Rentenalter

Das gesetzliche Festschreiben des Rentenalters hat aus Sicht der Vorsorgeeinrichtung den Vorteil, dass sie für jede versicherte Person den Beginn der Entsparphase frühzeitig weiss. Dies erleichtert der Pensionskasse einerseits die Liquiditätsbewirtschaftung, da sie die zukünftigen Cashflows (Ein- und Auszahlungen) genauer schätzen kann. Andererseits kann die Pensionskasse – sofern notwendig – auch frühzeitig die Anlagestrategie anpassen, falls sich die Risikofähigkeit substanziell ändert.

Langlebigkeits- und Anlagerisiko trägt die Pensionskasse

Entscheidet sich die versicherte Person für den Bezug einer Rente, besteht für die Vorsorgeeinrichtung die Verpflichtung, dieser Person lebenslang eine Rente auszus zahlen. Damit übernimmt die Pensionskasse das sogenannte Langlebigkeitsrisiko, also das Risiko, dass die versicherte Person länger lebt als es mit der verwendeten Sterbetafel im Durchschnitt zu erwarten gewesen wäre.

Dasselbe gilt für das Anlagerisiko. Da das Vorsorgekapital zu einem fixen und dadurch garantierten Prozentsatz in eine konstante Rente umgewandelt wird, muss die Vorsorgeeinrichtung auf dem Deckungskapital die in diesem Umwandlungssatz implizit enthaltene Rendite erzielen. Schwankungen an den Kapitalmärkten müssen somit (weitestgehend) durch die Pensionskasse bzw. deren Risikoträger (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) getragen werden.

Konstante Renten

Die konstante Höhe der BVG-Rente hat für die Versicherten einen weiteren Vorteil. Zusammen mit der ebenfalls konstanten AHV-Rente ergibt sich ein im Voraus bekanntes, monatliches Einkommen. Dies erhöht die Planbarkeit von zukünftigen Ausgaben und zugleich die Sicherheit, dass das Renteneinkommen unabhängig von Schwankungen der Konjunktur und der Finanzmärkte ausbezahlt wird. Diese, im Zeitpunkt der Pensionierung, fixierten Renten führen jedoch zu Umverteilungen zwischen den Versicherten, wenn der Rentenumwandlungssatz versicherungstechnisch nicht korrekt oder nicht kapitalmarktgerecht bestimmt ist.

³ Eine Ausnahme besteht bei so genannten Rentnerkassen. Hier besteht das Versichertenkollektiv ausschliesslich aus Personen im Pensionsalter. Diese sind von Sanierungsbeiträgen jedoch weitestgehend befreit. Solche Pensionskassen verfügen daher über eine geringere Risikofähigkeit und müssen dementsprechend risikoärmer investieren.

3. Megatrends

Unter Megatrends sind Trends zu verstehen, die gesellschaftlich grundlegende und langfristige Veränderungen mit sich bringen und deren Veränderungsprozess mindestens 5 bis 10 Jahre oder sogar länger andauern. Diese Definition geht auf den amerikanischen Zukunftsforscher John Naisbitt zurück, der den Begriff in seinem Bestseller «Megatrends» erstmals geprägt hat (Naisbitt 1982).

Nachfolgend werden jene Megatrends dargestellt, bei denen zu vermuten ist, dass sie einen massgeblichen Einfluss auf die ideale Ausgestaltung eines Versorgungssystems haben werden. Es sind Trends, die sowohl Einfluss auf die Anspar- wie auch auf die Entsparphase haben. Wir subsumieren die Megatrends in vier Bereiche: gesellschaftlicher, technischer und demografischer Wandel sowie Kapitalmarkt.

3.1 Gesellschaftlicher Wandel: Individualisierung und Selbstverwirklichung

Über die Zeit ändern sich die Wertevorstellungen einer Gesellschaft und damit auch die gesellschaftlichen Strukturen. Zukunftsforscher sehen einen bedeutenden Trend zur Individualisierung und Selbstverwirklichung voraus. Dieser Megatrend bedeutet, dass die Individualität mehr ausgelebt werden wird und dass das eigene Interesse gegenüber den sozialen Ansprüchen der Gesellschaft in den Vordergrund rückt. Der Wunsch nach individueller und selbstbestimmter Lebensgestaltung wird insbesondere durch den allgemeinen Wohlstand, den hohen Ausbildungsstand, demokratische Prinzipien und die freiheitliche Gesellschaft in der Schweiz gefördert. Es muss jedoch beachtet werden, dass selbstbestimmtes Leben nicht bedeutet, dass die Solidarität gegenüber der Gesellschaft unwichtiger wird. Vielmehr stellt sie traditionelle Gesellschaftsnormen und -modelle in Frage wie etwa die Form des Zusammenlebens, die Arbeitswelt oder die Ansprüche an mehr Transparenz (vgl. bspw. (Ackermann und Lang 2008); (Maas, Cachelin, und Bühler 2015)).

3.1.1 Neue Formen des Zusammenlebens

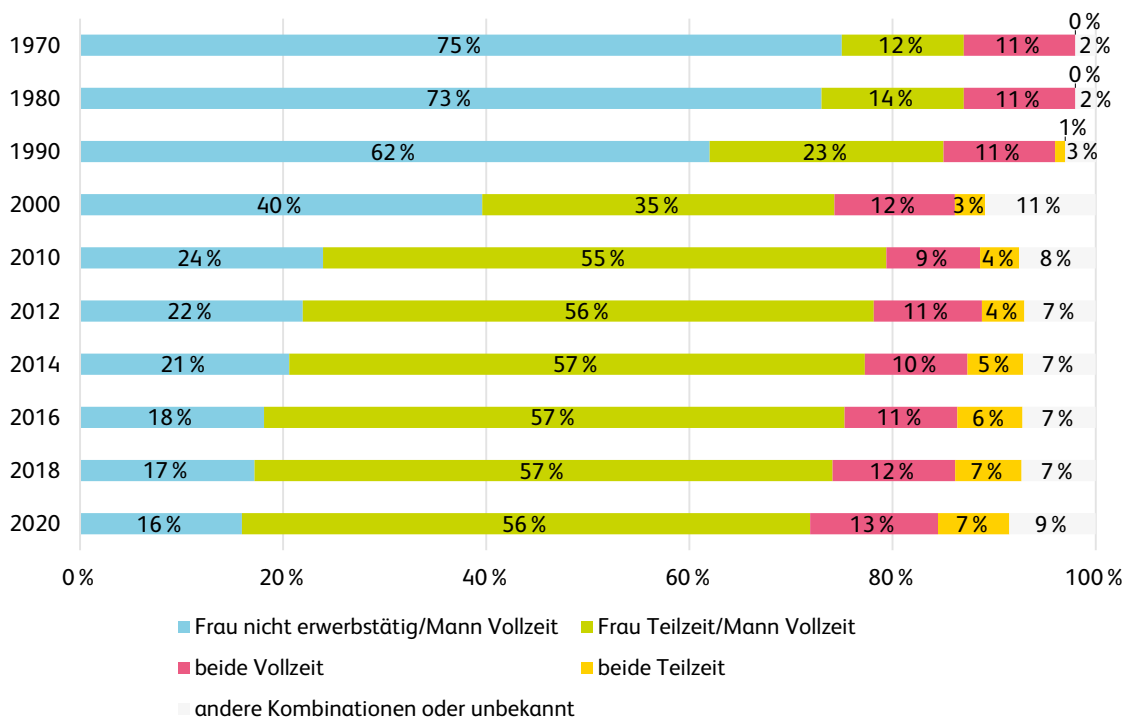
Ein erster Hinweis zu diesem Trend ergibt sich aus der neuesten Volkszählung der Schweiz. Aus Abb. 1 geht

hervor, dass bis 1990 ein Familienmodell vorherrschend ist, in welchem der Mann 100% erwerbstätig ist und die Frau keiner erwerbstätigen Arbeit nachgegangen ist. In der jüngeren Vergangenheit hat sich dieses traditionelle Familienmodell gewandelt; Frauen gehen vermehrt einer Vollzeitbeschäftigung nach. Seit 2010 hat sich zudem der Anteil der Paarhaushalte, bei denen sowohl die Frau als auch der Mann einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, verdoppelt. Es zeigt sich, dass das traditionelle Rollenbild von Männern und Frauen aufgebrochen wird und die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht nicht mehr bestimmend ist für die individuelle Biografie.

Laut Zukunftsforschern wird die Familie nach wie vor einen hohen Stellenwert in der Gesellschaft haben. Allerdings ändert sich die Struktur und das Verständnis einer Familie. Der Megatrend der vermehrten Individualisierung und der vermehrten Erwerbstätigkeit der Frauen wird dazu führen, dass beide Elternteile zunehmend ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit bewahren und möglicherweise auch einen eigenen Haushalt führen können. Die Abb. 2 zeigt den Anteil der Privathaushalte mit mind. einem Kind unter 25 Jahren nach Haushaltstyp über die Jahre 2010 bis 2020. Es fällt auf, dass nach wie vor Ehepaare bzw. Erstfamilien den höchsten Anteil der Privathaushalte mit Kindern unter 25 Jahren ausmachen. Abb. 3 veranschaulicht die prozentuale Veränderung der Haushaltstypen mit Kindern unter 25 Jahren. Während der Anteil des klassischen Haushaltstyps mit 6% rückläufig ist, nehmen andere Formen des Zusammenlebens an Bedeutung zu: die höchste Anteilssteigerung erhalten die gleichgeschlechtlichen Paare mit 145% gefolgt von Konkubinatspaaren (Konsensualpaare) in Erstfamilien mit 63% und alleinstehende Väter mit 26%. Eine Umfrage zeigt zudem, dass die Akzeptanz von neuen Familienmodellen bereits heute in der Gesellschaft hoch ist (vgl. (Zindler und Kiefer 2015)).

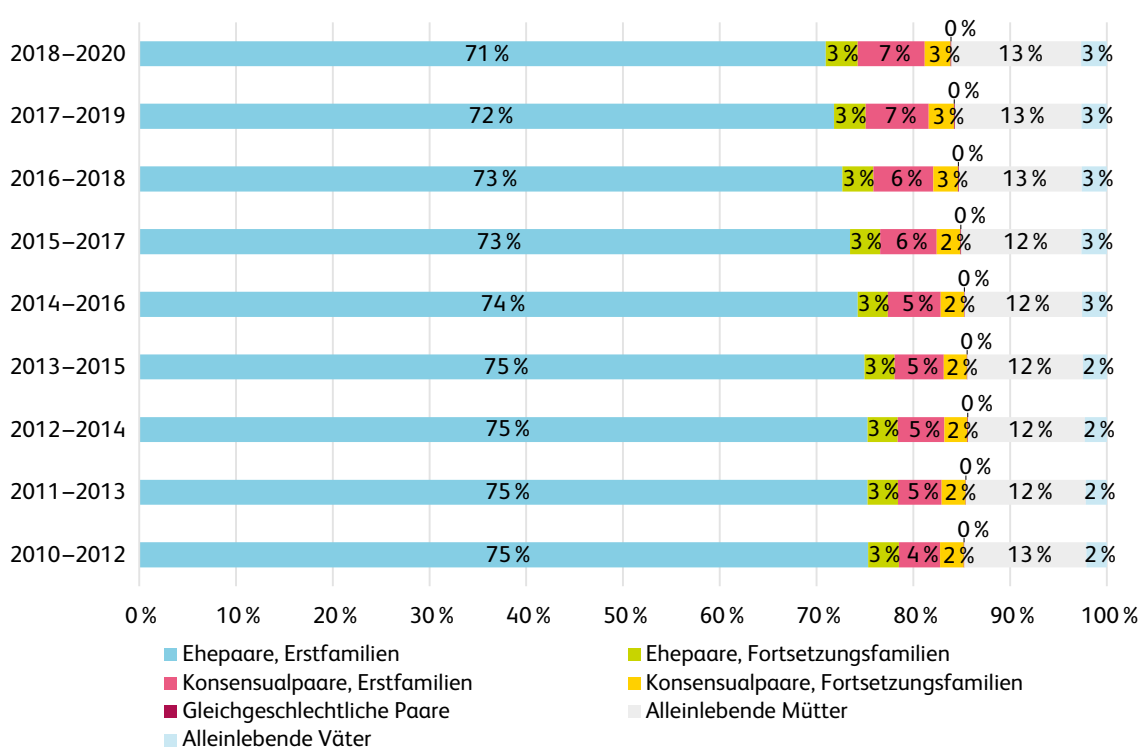
Es ist ebenfalls augenfällig, dass der Megatrend der Individualisierung auch dazu führt, dass das Alter der Frauen, bei der Geburt der Kinder in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen ist: Waren im Jahr 1970 bei der Geburt noch 69% aller Mütter jünger als 30 Jahre, waren es im Jahr 2021 nur noch 26% (vgl. Abb. 4).

Abb. 1: Paarhaushalte mit jüngstem Kind unter 7 Jahren nach Erwerbsmodell, 1970 bis 2020



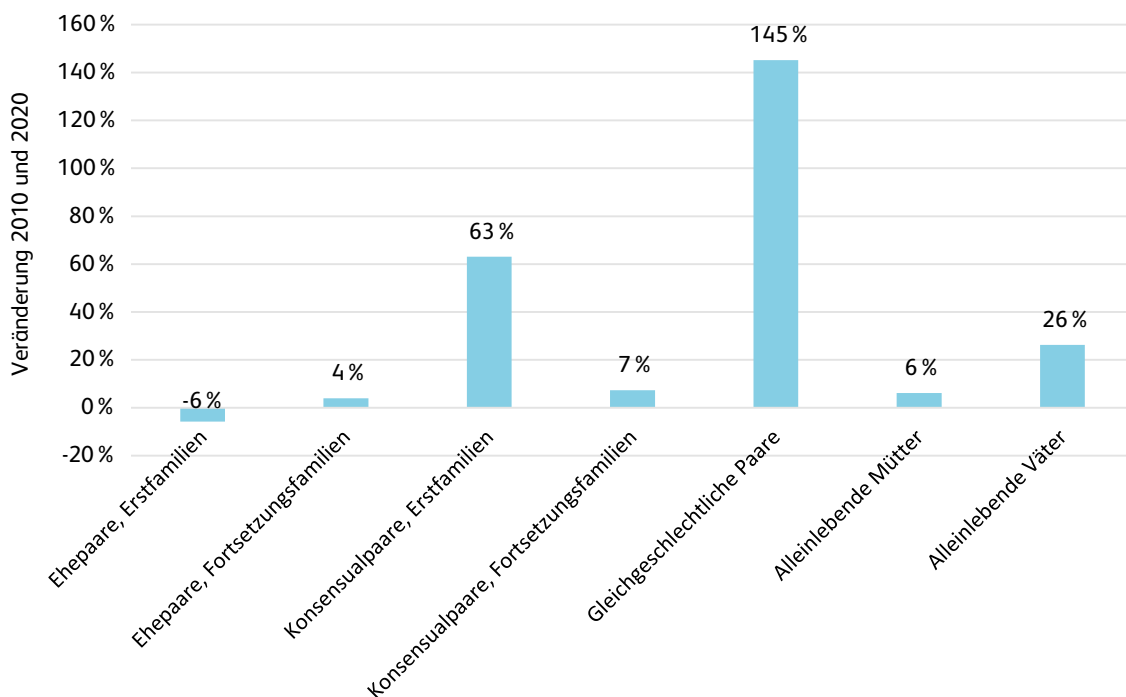
Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), 2022

Abb. 2: Privathaushalte mit mind. einem Kind unter 25 Jahren nach Haushaltstyp und Jahren



Quelle: BFS – Strukturerhebung (SE), 2022

Abb. 3: Privathaushalte mit mind. einem Kind unter 25 Jahren nach Haushaltstyp, Veränderung über den Zeitraum zwischen 2010 und 2020



Quelle: BFS – Strukturerhebung (SE), 2022

3.1.2 Neue Arbeitswelt

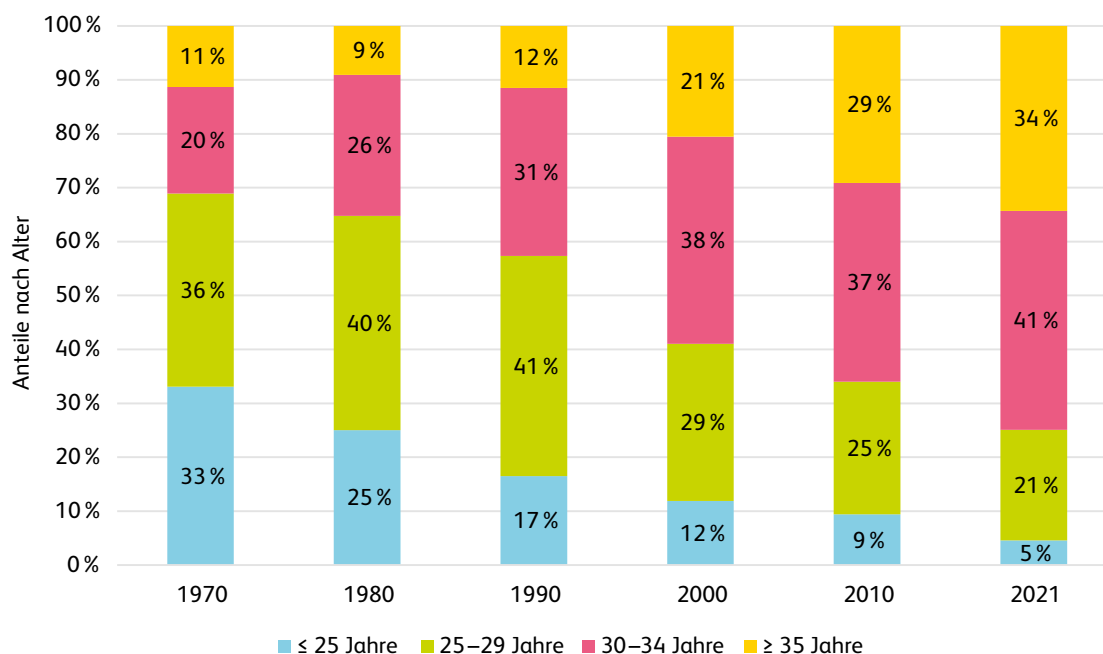
Der Megatrend zur Selbstverwirklichung und Individualisierung wirkt sich auch auf das berufliche Leben aus. Die veränderte Wertvorstellung führt weg vom Karriere- und Erfolgsdenken, getrieben durch das Ziel, mit hoher Leistungsbereitschaft eine möglichst hohe Entschädigung in Form von Geld oder Statussymbolen wie teure Dienstwagen und Ähnlichem zu erzielen, hin zu mehr Sinnhaftigkeit. Dabei stehen die eigenen Bedürfnisse und Verwirklichung im Vordergrund. Die Sinnhaftigkeit wird nicht nur in der beruflichen Tätigkeit des Jobs selbst gefordert, sondern auch in dessen Vereinbarkeit mit dem privaten Leben. Es geht also nicht nur um die Frage, ob die Arbeitstätigkeit erfüllend wirkt, sondern auch, ob diese ins Privatleben passt. Dies führt gemäss Zukunftsforschung dazu, dass Arbeit und Freizeit nicht mehr als getrennte Tätigkeiten bewertet werden, sondern als Gesamtheit aller Tätigkeiten. Die Tätigkeiten sollen möglichst nach den eigenen Präferenzen gestaltet werden können. Arbeit wird somit stärker als Teil der

Lebensqualität empfunden. Dieser Anspruch führt zu veränderten Arbeitsmodellen.

Die Implikation auf die Arbeitswelt ist gemäss Zukunftsforschung eine Tendenz zu mehr Selbständigkeit. Vermehrt werden erwerbstätige Personen zu Plattformbeschäftigten und Microunternehmer*innen (vgl. bspw. (Deloitte 2016), (OECD 2019)). Plattformbeschäftigte bieten ihre Dienste auf Onlineplattformen an.⁴ Der Megatrend «technischer Wandel» verstärkt diese Arbeitsform zusätzlich (vgl. Abschnitt 3.2). Die neue Arbeitsform führt dazu, dass die erwerbstätigen Personen vermehrt mehrere Arbeitgebende, häufiger befristete Arbeitsverträge haben und ausserdem zunehmend auf Abruf, d.h. projektbezogen ohne einen festen Arbeitsvertrag, arbeiten.

⁴ Mehr zum Thema «Plattformbeschäftigte», siehe Abschnitt 3.2

Abb. 4: Lebendgeburten nach Alter der Mutter und zusammengefasste Geburtenziffer⁵



Quelle: BFS – Strukturerhebung (SE), BEVNAT, ESPOP, STATPOP, 2022

3.1.3 Anspruch auf mehr Transparenz

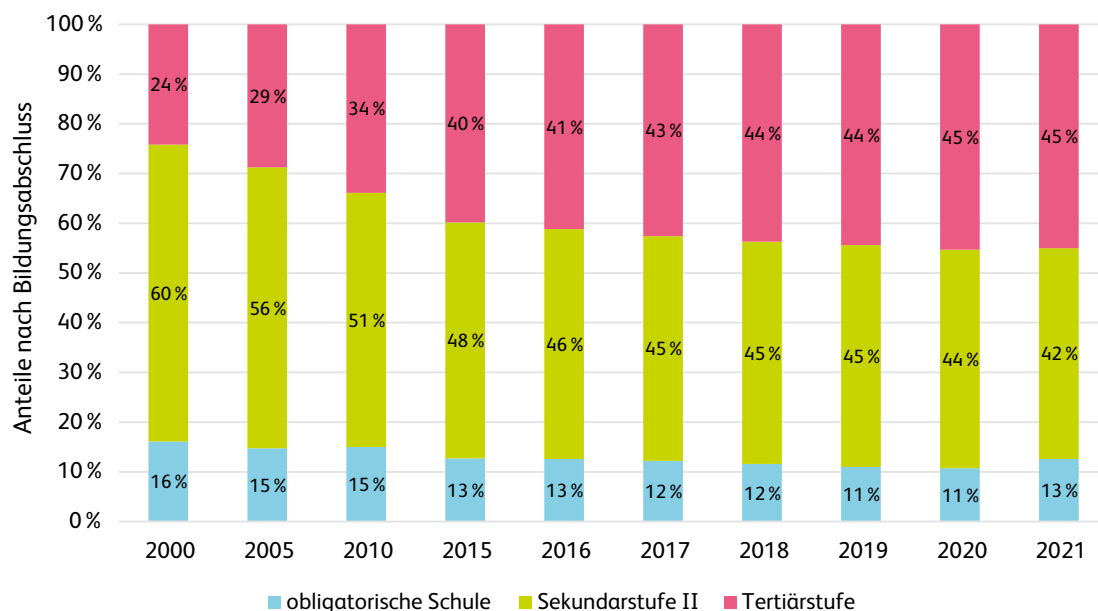
Selbstverwirklichung und Individualisierung ermöglichen eine selbstbestimmte Lebensgestaltung. Selbstbestimmtes Leben bedeutet aber auch, Eigenverantwortung zu übernehmen. Eigenverantwortung setzt die Bereitschaft und die Pflicht voraus, die Konsequenzen der eigenen Entscheidungen zu tragen. Um rationale Entscheidungen fällen zu können, bedarf es einerseits des Verständnisses für einen Sachverhalt wie auch die nötigen Informationen dazu. Somit steigt das allgemeine Bedürfnis nach Wissen und Information. Der Bildungsstand der Gesellschaft – und insbesondere in der Schweiz – ist so hoch wie noch nie zuvor und wird auch in Zukunft weiter steigen. Aus Abb. 5 ist diese Tendenz für die Schweizer Wohnbevölkerung seit 2000 bis 2021 ersichtlich. Der Anteil der Personen mit einem Tertiärabschluss stieg über diesen Zeitraum um 80 %, derjenige mit einem Abschluss einer obligatorischen Schule sank dagegen um 20 %. In einer Wissensgesellschaft besteht der Anspruch auf Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Informationen. Dieser Trend ist auch in

der Forschung zu erkennen: Es gibt eine klare Tendenz zu Open Data, Open Access und Open Sources (vgl. z.B. (Roos 2018)).

Der Megatrend «technischer Wandel» (vgl. Abschnitt 3.2), welcher insbesondere von einer vermehrten Digitalisierung und stärkeren Vernetzung geprägt ist, trägt dazu bei, Wissen einer breiten Bevölkerung zugänglich zu machen. Dieser Wandel beeinflusst somit nicht nur das Wissen über die Sachverhalte an und für sich, sondern auch die Art und Weise, wie mit Informationen umgegangen wird. Es steigt das Bedürfnis nach Transparenz bezüglich der Quelle der Information. Erst dadurch können die Informationsqualität eingeschätzt und Unwahrheiten von wahren Neuigkeiten unterschieden werden. Zudem wird die Transparenz auch dazu führen, Informationen schneller verarbeiten zu können. Gerade in der Altersvorsorge ist es heute schwierig, einen Überblick über das gesamte (zukünftige) Altersvermögen zu erhalten.

⁵ Aufgrund von Auf- und Abrundungen ist die Summe der Anteile teilweise nicht exakt 100.

Abb. 5: Bildungsstand der Schweizer Bevölkerung, 2000 bis 2021



Quelle: BFS – Schweizer Arbeitskräfteerhebung (SAKE), 2022

3.2 Technischer Wandel: Digitalisierung und Vernetzung

Der technologische Wandel hat weitreichende Folgen auf unser Leben. Vor dem Hintergrund der beruflichen Vorsorge wird nachfolgend insbesondere darauf eingegangen werden, welche Folgen der Megatrend auf die beiden Bereiche «Arbeitsmarkt» und «Gesundheit» hat.

3.2.1 Arbeitsmarkt

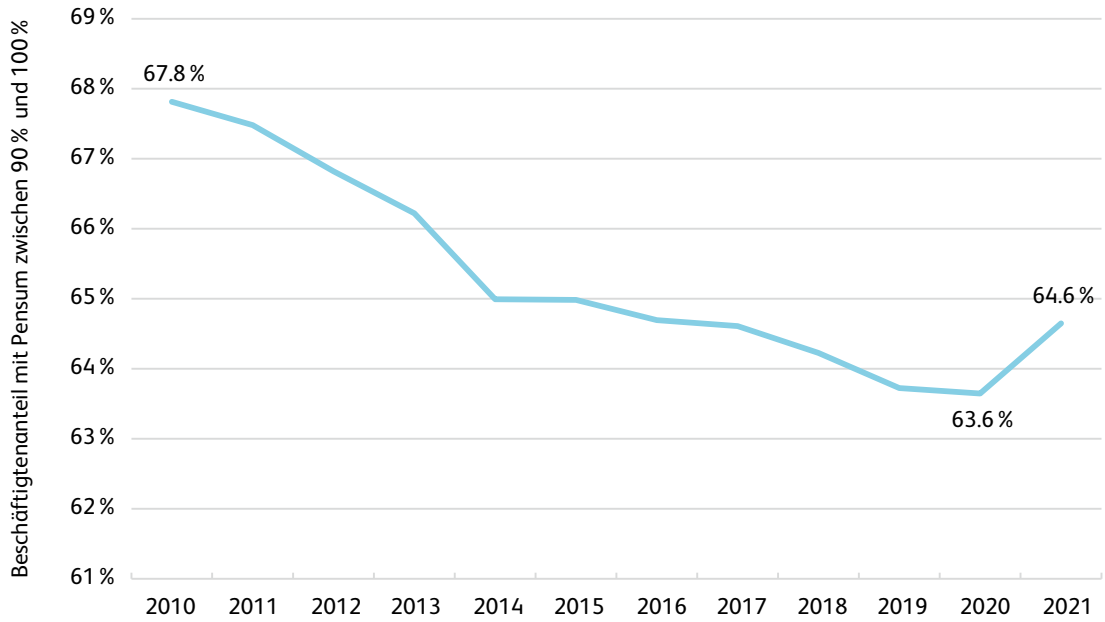
Der Megatrend «technischer Wandel» beeinflusst den Arbeitsmarkt in zweierlei Hinsicht: Einerseits in der Arbeitsform, d.h., wie zusammengearbeitet wird, und andererseits im Arbeitsinhalt.

Die Digitalisierung und die damit einhergehende Vernetzung erlauben eine hohe Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort und damit eine hohe Abstimmung der Arbeitssituation auf individuelle Bedürfnisse. Neuere Technologien lassen die Möglichkeit zu, dass die Beschäftigten freier entscheiden können, wo und wann sie arbeiten möchten. Dies kann zu einer verbesserten Work-Life-Balance führen. Somit verstärkt der technologische Wandel den Megatrend der Selbstverwirklichung und Individualisierung (vgl. Abschnitt 3.1).

Flexible Arbeitsformen existieren jedoch nicht erst seit der Digitalisierung, sondern sind schon länger gängige Arbeitsformen. Dazu zählen insbesondere Teilzeit- und Stundenlohnarbeit, Arbeit auf Abruf, befristete Anstellungen, Mehrfachbeschäftigung, Freelancertum, Solo-selbständigkeit etc. Durch die Digitalisierung und die noch zunehmende Vernetzung werden diese Arbeitsformen jedoch in Zukunft deutlich an Bedeutung gewinnen.

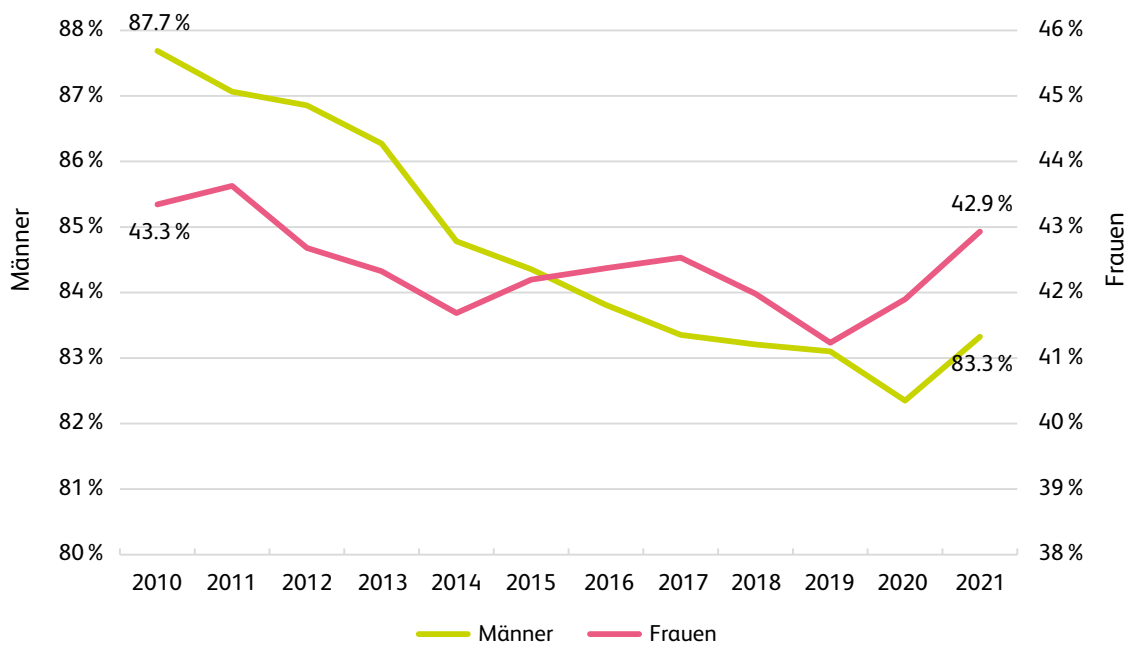
Diese Tendenzen sind bereits heute sichtbar: Während der Anteil der Vollzeitbeschäftigten eher rückläufig ist, steigt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten. Abb. 6 zeigt den Anteil der Beschäftigten mit einem Pensum zwischen 90 % und 100 % am Anteil der gesamten Erwerbstätigen in der Schweiz. Seit 2010 bis 2020 hat sich dieser Anteil um 6 % reduziert. Der Anstieg im Jahr 2021 könnte auf die Corona-Pandemie zurückzuführen sein. Aus Abb. 7 geht hervor, dass sich der Abwärtstrend der 90 % bis 100 % Beschäftigten hauptsächlich bei den Männern zeigt. Entsprechend ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten angestiegen. Abb. 8 zeigt, dass die Zunahme hauptsächlich innerhalb des Beschäftigungsgrades zwischen 70 % und 89 % zu sehen ist. In dieser Beschäftigungskategorie ist die Zunahme zwischen den Jahren 2010 und 2020 wiederum deutlicher bei den Männern als bei den Frauen (vgl. Abb. 9).

Abb. 6: Anteile der Beschäftigungsgrade zwischen 90% und 100% an Schweizer Erwerbstätigen, 2010 bis 2021



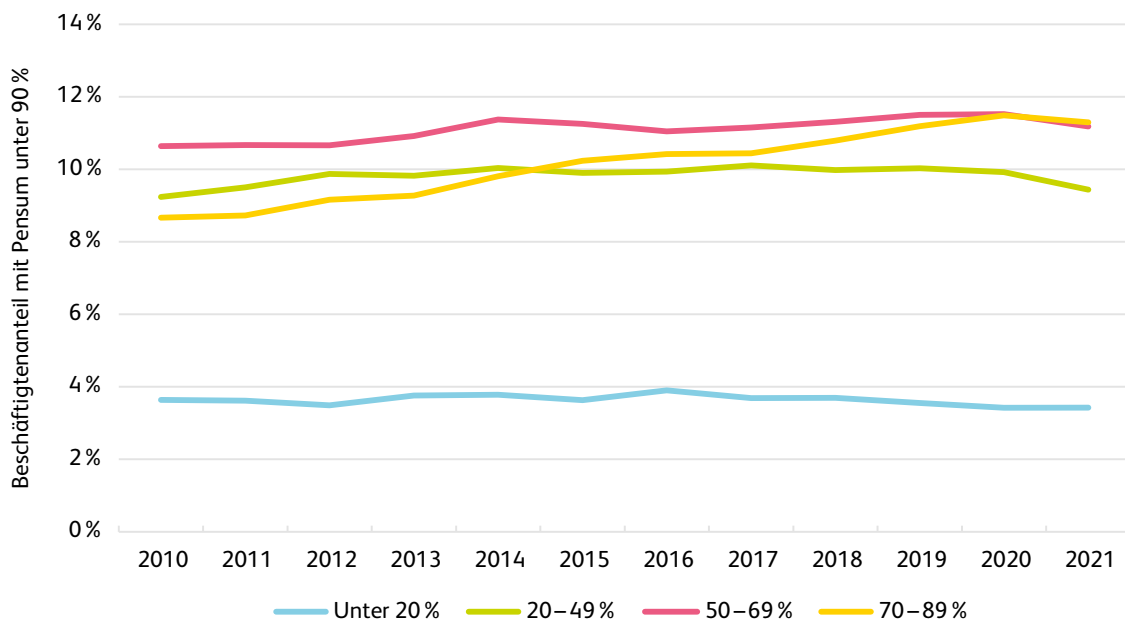
Quelle: BFS – Schweizer Arbeitskräfteerhebung (SAKE), 2022

Abb. 7: Anteile der Beschäftigungsgrade zwischen 90% und 100% an Schweizer Erwerbstätigen, nach Geschlecht, 2010 bis 2021



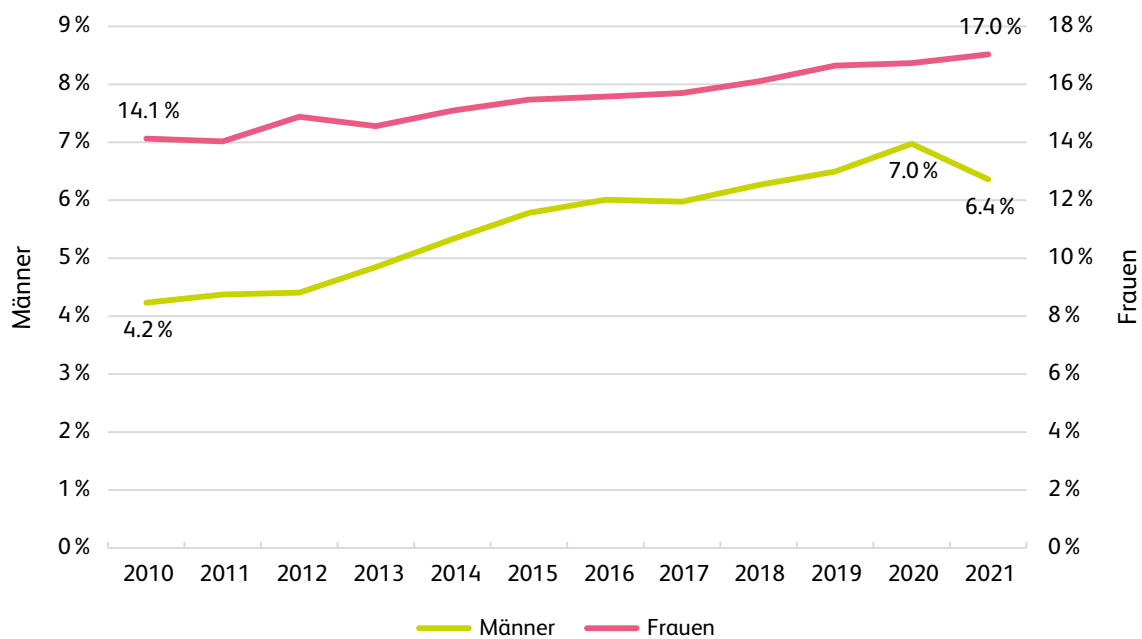
Quelle: BFS – Schweizer Arbeitskräfteerhebung (SAKE), 2022

Abb. 8: Anteile der Beschäftigungsgrade unter 90% an Schweizer Erwerbstätigen, 2010 bis 2021



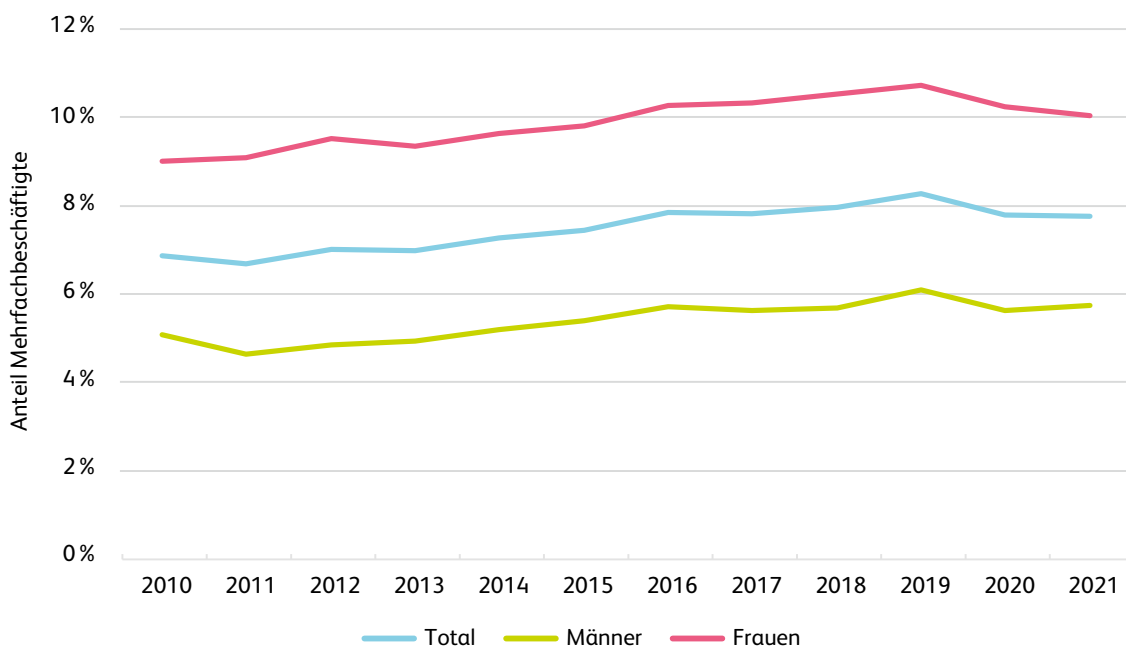
Quelle: BFS – Schweizer Arbeitskräfteerhebung (SAKE), 2022

Abb. 9: Anteile der Beschäftigungsgrade zwischen 70% und 89% an Schweizer Erwerbstätigen, 2010 bis 2021



Quelle: BFS – Schweizer Arbeitskräfteerhebung (SAKE), 2022

Abb. 10: Anteil der Mehrfachbeschäftigten an Schweizer Erwerbstätigen, 2010 bis 2021



Quelle: BFS – Schweizer Arbeitskräfteerhebung (SAKE), 2022

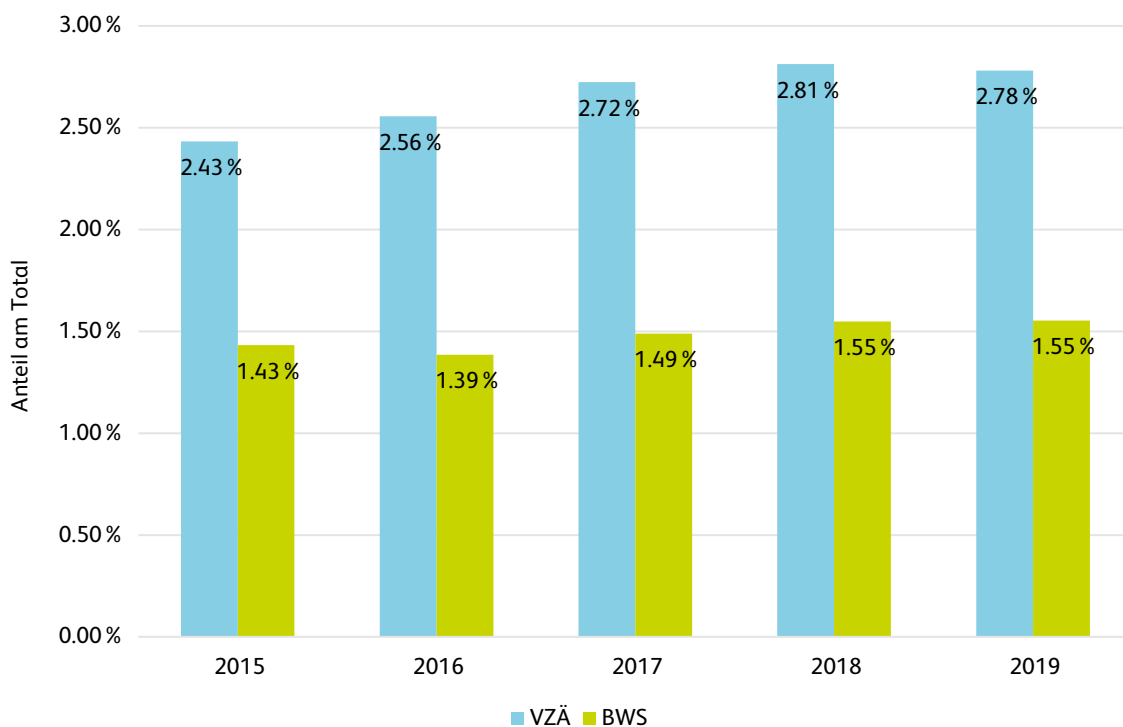
Auch der Anteil der Mehrfachbeschäftigten am Total der Erwerbstätigen in der Schweiz ist über diesen Zeitraum gestiegen, und zwar um 13%. Dabei ist der Anteil der Frauen mit mehr als einer Beschäftigung deutlich höher als der Anteil der Männer (vgl. Abb. 10).

Durch die mit der Digitalisierung zunehmende Vernetzung werden insbesondere sogenannte Plattformbeschäftigte laut Zukunftsforschung zunehmen (vgl. bspw. (Eichhorst u. a. 2016), (Rinne und Zimmermann 2016), (Zenhäusern und Vaterlaus 2017)). Plattformbeschäftigte sind Arbeitssuchende, die ihre Dienste auf Onlineplattformen anbieten. Vertragspartei gegenüber den Arbeitssuchenden sind entweder die Arbeitsanbietenden oder aber die Plattform selbst. Bei ersterem fungiert die Plattform als Vermittlerin (sog. Vermittlerplattform) zwischen Arbeitssuchenden und -anbietenden. Bei letzterem verpflichtet sich die Plattform gegenüber den Arbeitsanbietenden die Arbeit zu erledigen und schliesst mit Arbeitnehmenden entsprechende Verträge zur Erbringung der Arbeit ab (sog. Auftragsplattformen) (vgl. (Kaufmännischer Verband 2018)). Werden Arbeiten über Plattformen angeboten und nachgefragt spricht man auch von Crowdfunding oder Sharing Economy.

Wie aus Abb. 11 hervorgeht, ist der Anteil der Beschäftigten (gemessen in Vollzeitäquivalenten) und die Bruttowertschöpfung von Plattformanbietern in der Schweiz noch relativ gering; dennoch ist ein Wachstumstrend zu sehen: Seit 2015 ist der Anteil der Vollzeitäquivalente im Bereich «sonstige Überlassung von Arbeitskräften» am Total Vollzeitäquivalente der Schweiz von 2.4% auf 2.8% im Jahr 2019 gestiegen, was eine Zunahme von 14% bedeutet. Über denselben Zeitraum ist der Anteil der erbrachten Bruttowertschöpfung in diesem Bereich von 1.4% auf 1.6% gestiegen, was einer Zunahme von 8% entspricht.

Vorteile der sog. Plattform-Ökonomie und den damit einhergehenden neuen Arbeitsformen sind die meist örtliche und zeitliche Flexibilität. Es spielt keine Rolle, wo die Arbeiten erledigt werden. Damit erweitert sich der Arbeitsmarkt auch über die Landesgrenzen hinaus und der Arbeitsmarkt wird globaler. Dies kann dazu führen, dass die Eintrittsschwelle für Arbeitssuchende ins Erwerbsleben sinkt. Zudem kann der Arbeitssuchende die Tätigkeiten verstärkt selbst aussuchen, was die Sinnhaftigkeit der Arbeit und damit die individuelle Zufriedenheit erhöht und zu einer besseren Work-Life-Balance führt.

Abb. 11: Anteil Beschäftigte und Bruttowertschöpfung im Bereich sonstige Überlassung von Arbeitskräften gegenüber dem Total in der Schweiz von 2015 bis 2019



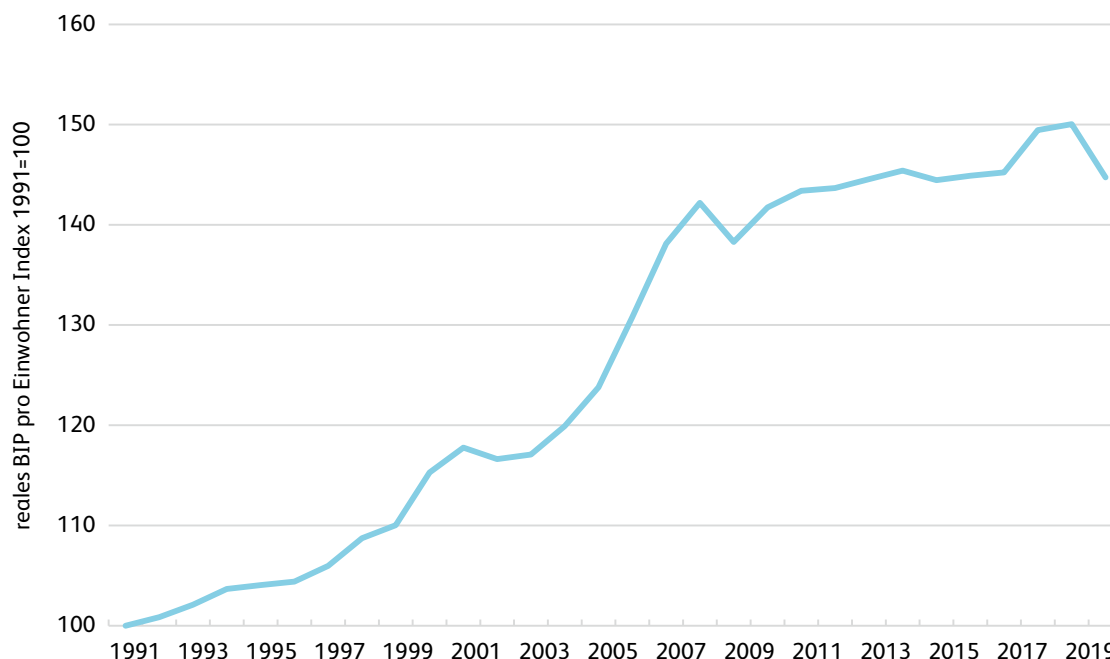
VZÄ: Vollzeitäquivalente Beschäftigung gemäss Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnung
BWS: Bruttowertschöpfung
Quelle: BFS – Wachstums- und Produktivitätsstatistik (WPS), 2021

Die Plattform-Ökonomie birgt aber auch Risiken für die Arbeitssuchenden. Aufgrund der Erweiterung des Arbeitsmarktes können Unternehmen Nachfrageschwankungen an Arbeitnehmende leicht weitergeben, indem sie Arbeiten vermehrt auf Abruf, in einem befristeten Arbeitsverhältnis oder an Solo-Unternehmungen abgeben (vgl. bspw. (Eichhorst und Buhlmann 2015)). Solche flexiblen, nicht auf Dauer angelegte Arbeitsformen, werden sich hauptsächlich in Tätigkeitsbereichen durchsetzen, wo Menschen relativ einfach und kurzfristig durch andere Menschen oder Maschinen ersetzt werden können. Problematisch und rechtlich komplex werden solche Arbeitsformen, wo Abhängigkeiten von Plattform-Beschäftigten zu einem Unternehmen entstehen ohne Schutz zu erhalten wie bspw. Kündigungsschutz oder Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers. (vgl. (Schneider-Dörr 2019)). Die Plattform-Ökonomie weicht das traditionelle Mitarbeiterverhältnis auf.

Obwohl diese neuen Arbeitsformen in Zukunft verbreiteter sein werden, sind sich die Zukunftsforschenden einig, dass die heute reguläre Arbeitsform der unbefristeten Beschäftigung nicht vollständig verschwinden wird. Ein Hauptgrund ist die Planungssicherheit sowohl von Arbeitnehmenden wie Arbeitgebenden. Für Arbeitgebende lohnt sich diese Arbeitsform, da gute Talente längerfristig ans Unternehmen gebunden werden können. Zudem können Einstellungs- und Schulungskosten eingespart werden und Investitionen in Mitarbeitende in Form von Weiterbildung sind für das Unternehmen lohnender. Arbeitnehmende können dank der Sicherheit einer unbefristeten Arbeitsstelle ihr Berufs- und Privatleben besser planen. (vgl. bspw. (OECD 2019))

Der technologische Fortschritt beeinflusst im starken Ausmass den Arbeitsinhalt. So können künstliche Intelligenz, Big Data Analysen oder Roboter menschliche Arbeit ganz übernehmen. Es gibt eine breite Literatur, welche untersucht, inwieweit die Technik menschliche Arbeit übernehmen kann. So erstellt bspw. Paolillo et al.

Abb. 12: BIP pro Einwohner zu Preisen von 1991, Index 1991=100



ein Rating, welches Jobs nach dem Risiko beurteilen, von der Technik abgelöst zu werden (vgl. (Paolillo u. a. 2022)). Mit dem schnellen technologischen Fortschritt können nicht nur einfache, sondern auch immer komplexere Tätigkeiten durch Technik ersetzt werden. Dies kann dazu führen, dass Arbeitsplätze verloren gehen. Allerdings hat der technische Fortschritt auch klare Vorteile. Da repetitive oder schwere körperliche Arbeit durch Maschinen ersetzt werden können, wirkt sich dies positiv auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden aus. Des Weiteren nimmt dadurch den technologischen Fortschritt die Produktivität der Wirtschaft zu, was sich insbesondere in einem steigenden realen BIP pro Kopf zeigt (vgl. Abb. 12). Das reale wirtschaftliche Wachstum der Schweiz hat sich seit 1991 rund 45% erhöht.

Sicher sind sich die Forschenden aber auch dahingehend, dass menschliche Arbeit nicht überflüssig werden wird. Vielmehr wird sich der Arbeitsinhalt ändern. Insbesondere Tätigkeiten, bei denen Interaktionen, Empathie und Kreativität gefragt sind, können nicht einfach

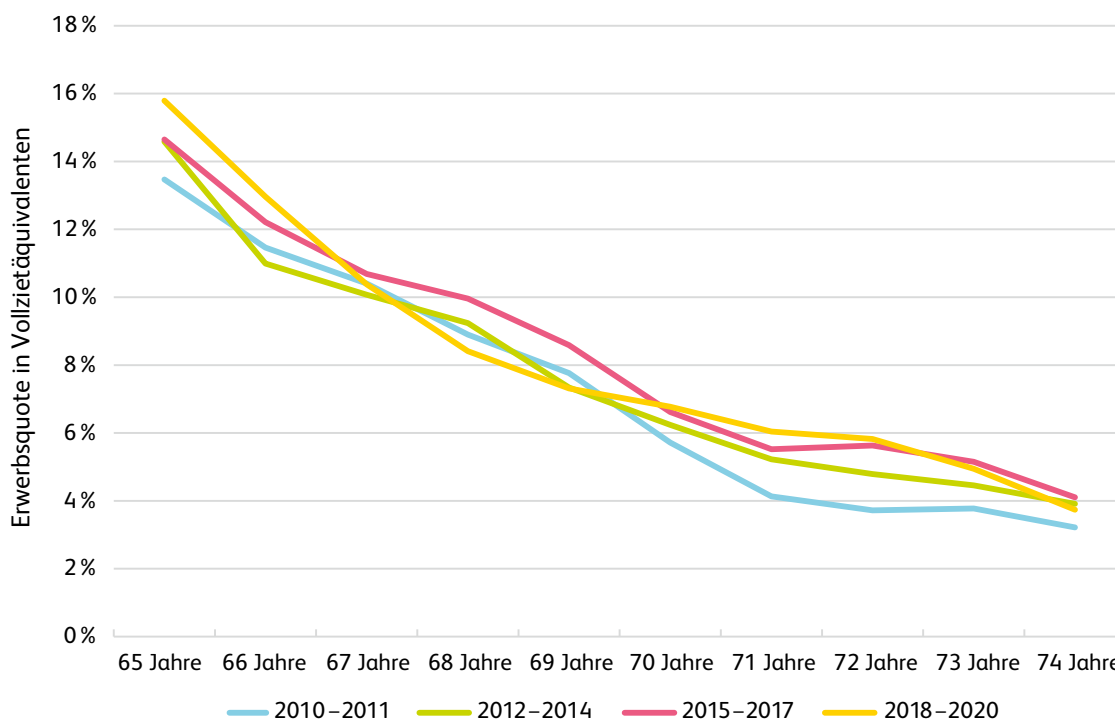
durch Technik ersetzt werden (vgl. bspw. (Deloitte 2016) oder (Eichhorst und Buhlmann 2015)).

Die Plattform-Ökonomie trägt dazu bei, dass die Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt durch schnellere Information und erhöhter Transparenz bezüglich Arbeitsangebot und -nachfrage steigt. Zudem wird der Arbeitsmarkt in verschiedenen Arbeitstätigkeiten global. Arbeitgebende wie auch Arbeitssuchende können sich in einem solchen Markt insbesondere durch Identität und Kreativität von der Konkurrenz differenzieren (vgl. (Linden und Wittmer 2018)).

3.2.2 Gesundheit

Der Megatrend «technischer Wandel» hat auch weitreichende Folgen für das Gesundheitswesen. Durch den Einsatz von Robotern insbesondere für repetitive, schwere und gefährliche Arbeiten kann die gesunde Langlebigkeit deutlich erhöht werden (vgl. bspw. (Cosandey u. a. 2014)). Wie in Abschnitt 3.2.1 bereits

Abb. 13: Erwerbsquote in Vollzeitäquivalenten von Personen im regulären Rentenalter von 2010 bis 2020



Quelle: BFS – Schweizer Arbeitskräfteerhebung (SAKE), 2021

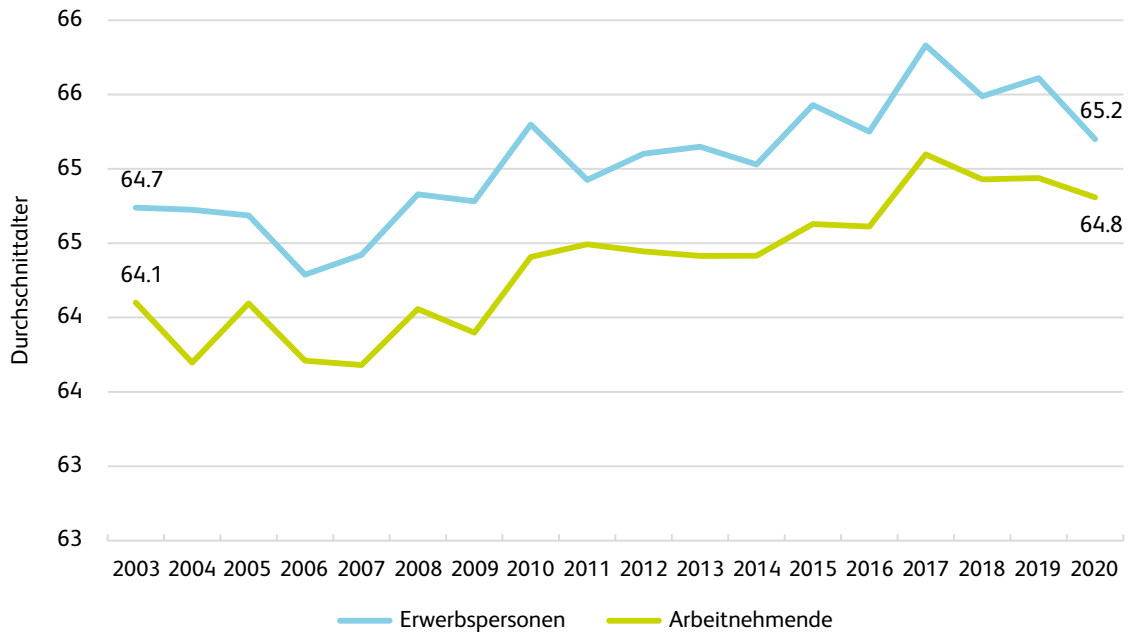
ausgeführt, ermöglicht die digitale Vernetzung mehr Flexibilität und Selbstbestimmung in der Arbeit sowie eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Dadurch kann die Work-Life-Balance erhöht werden, was sich positiv auf die Gesundheit auswirkt (vgl. bspw. (Daheim und Wintermann 2016)).

Eine bessere Gesundheit ermöglicht eine längere Erwerbsphase über das reguläre Rentenalter hinaus. Dieser Trend ist bereits heute feststellbar. Abb. 13 zeigt die Erwerbsquote in Vollzeitäquivalenten von Personen im regulären Rentenalter. Im Vergleich zu den Jahren 2012–2014 ist in den Jahren 2018–2020 die Erwerbsquote der 70-Jährigen um 9% gestiegen, die der 71-Jährigen um 16% und bei den 72-Jährigen gar um 22%. Allerdings zeigt Abb. 14, dass das Durchschnittsalter aller Erwerbspersonen bei Austritt aus dem Arbeitsmarkt im Jahr 2020 bei 65.2 und bei den Arbeitnehmenden bei 64.8 liegt. Dies bedeutet, dass selbständig Erwerbende im Durchschnitt in der Tendenz häufiger über das reguläre Rentenalter hinaus arbeitstätig sind als Arbeitnehmende. Der Zuwachs des Durchschnittsalters beim Arbeitsmarktaustritt ist

sowohl bei allen Erwerbstätigen als auch bei den Arbeitnehmenden um rund 1% gestiegen. Abb. 15 zeigt zudem, dass das Durchschnittsalter bei Austritt aus dem Arbeitsmarkt seit Datenverfügbarkeit im Jahr 2011 im Vergleich zum Jahr 2020 bei Frauen leicht stärker gestiegen ist als bei den Männern (0.8% vs. 0.2%)

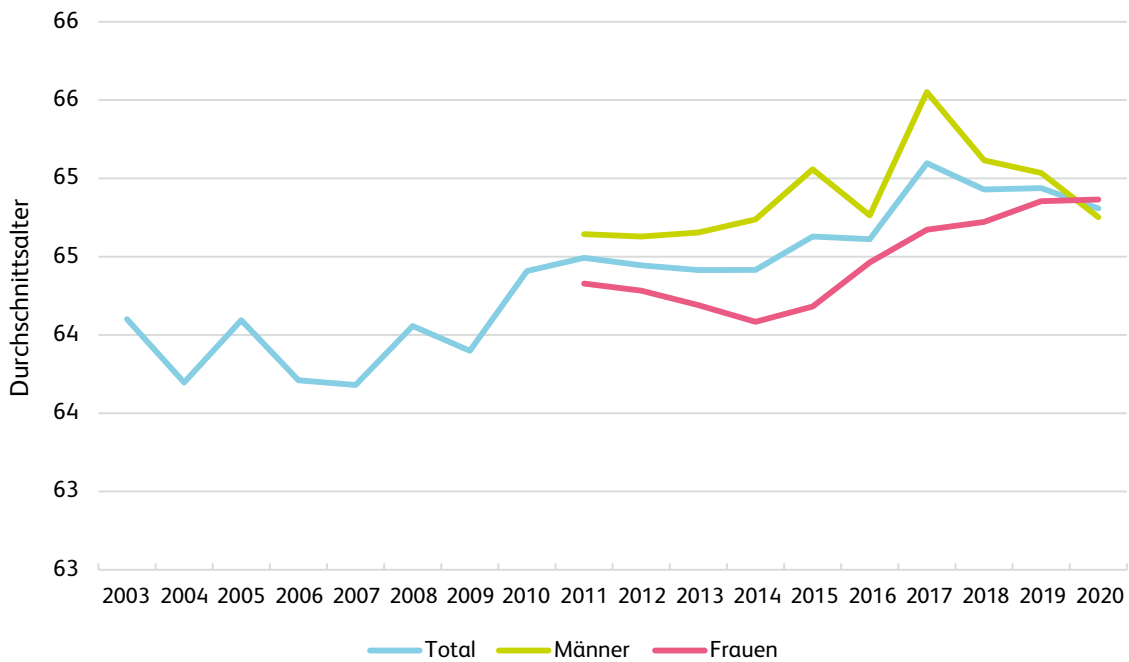
Abb. 16 zeigt das Durchschnittsalter beim Arbeitsmarktaustritt oder bei einer Reduktion des Beschäftigungsgrades. Da das Durchschnittsalter tiefer ausfällt als in Abb. 14, lässt dies den Schluss zu, dass die Erwerbstätigen ihren Beschäftigungsgrad bereits vor dem regulären Pensionsalter reduzieren. Auf einen Beschäftigungsgrad von 50% reduzieren im Jahre 2020 eher Erwerbstätige mit einem Durchschnittsalter von 63.8 und auf 20% eher solche mit einem Durchschnittsalter von 64.6. Das Durchschnittsalter ist dabei seit dem Jahr 2003 in der Tendenz gestiegen.

Abb. 14: Durchschnittsalter beim Arbeitsmarktaustritt von 2003 bis 2020



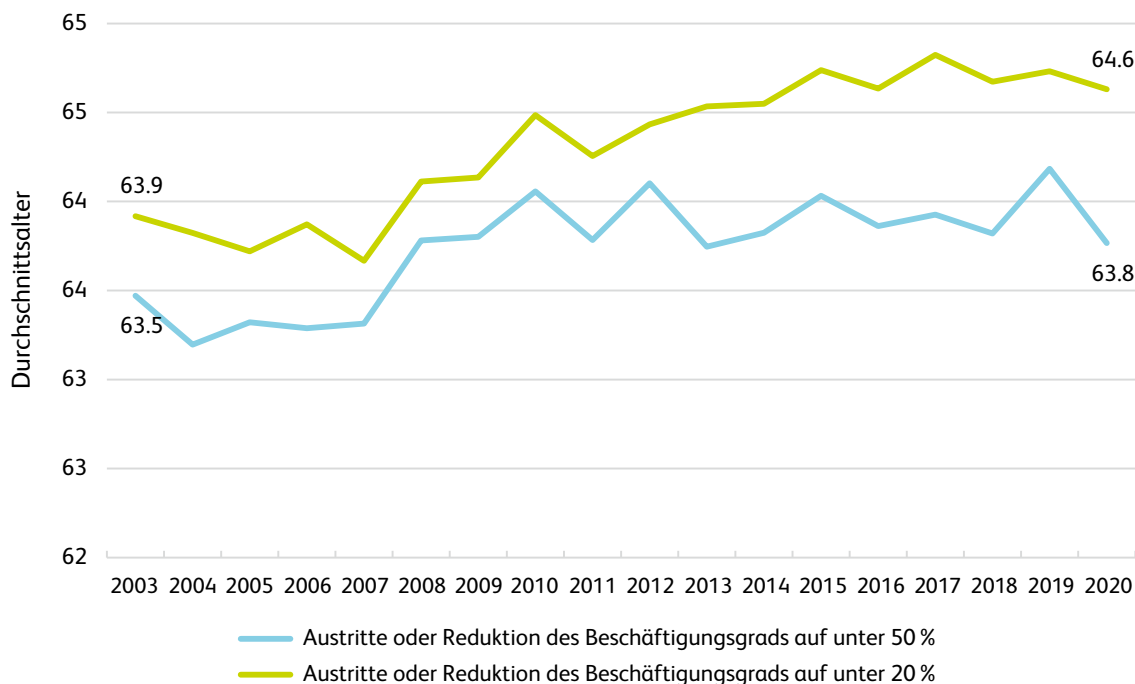
Quelle: BFS – Schweizer Arbeitskräfteerhebung (SAKE), 2021

Abb. 15: Durchschnittsalter beim Arbeitsmarktaustritt von Arbeitnehmenden von 2003 bis 2020



Quelle: BFS – Schweizer Arbeitskräfteerhebung (SAKE), 2021

Abb. 16: Durchschnittsalter beim Arbeitsmarktaustritt oder bei der Reduktion des Beschäftigungsgrads von 2003 bis 2020



Quelle: BFS – Schweizer Arbeitskräfteerhebung (SAKE), 2021

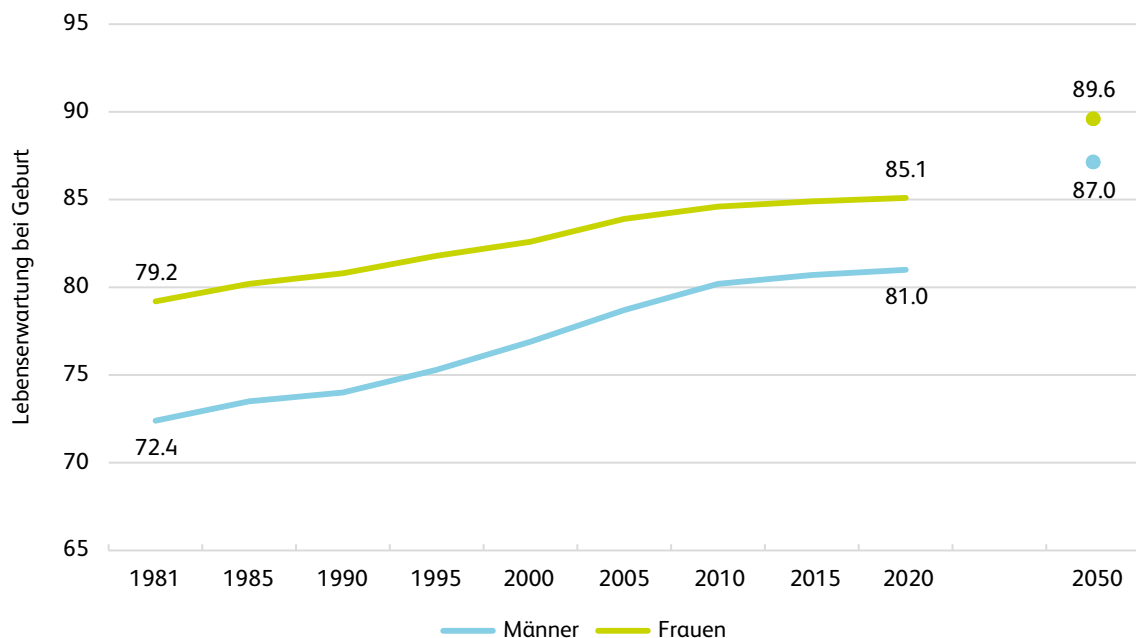
3.3 Demographischer Wandel: Langlebigkeit und Gesundheitswesen

3.3.1 Langlebigkeit

Der demografische Wandel führt zu einer alternden Gesellschaft. Dies zeigt sich schon heute: So geht aus Abb. 17 hervor, dass die Lebenserwartung bei Geburt seit 1981 bis 2020 sowohl für Frauen wie auch für Männer gestiegen ist. Frauen leben im Schnitt 5.9 Jahre länger und Männer 8.6 Jahre. Gemäss dem Referenzszenario schätzt das Bundesamt für Statistik die Lebenserwartung der Frauen auf knapp 90 Jahre und für Männer 87 Jahre für das Jahr 2050.

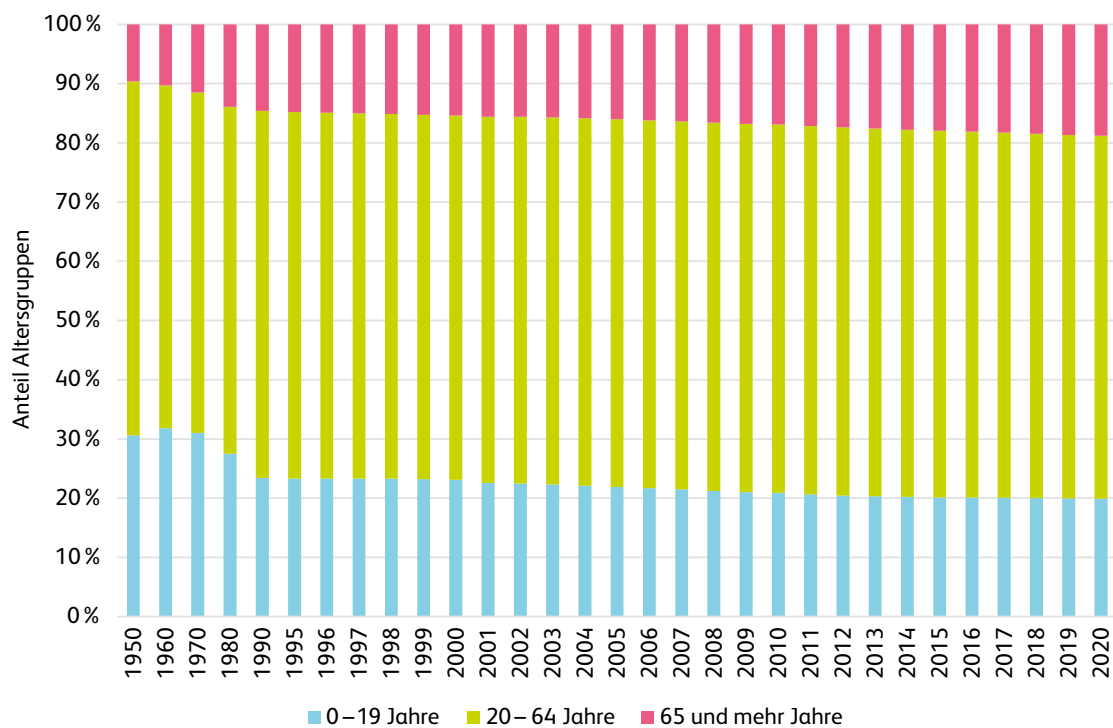
Aus Abb. 18 geht der Anteil der Altersgruppen in der Schweiz hervor. Dabei ist der Anteil der über 65-Jährigen zum Anteil der unter 65-Jährigen gestiegen. Waren es im Jahre 1950 noch 10% sind es 2020 bereits 19%, was fast einer Verdoppelung entspricht. Gemäss Prognosen des Bundesamtes für Statistik (basierend auf dem Referenzszenario) steigt dieser Anteil bis 2050 auf 25.6%, was nochmals einem Zuwachs von 36% entspricht (vgl. Abb. 19). Aus Abb. 19 geht im Weiteren hervor, dass innerhalb der über 65-Jährigen der Anteil der 80-Jährigen und älteren Personen am stärksten wächst, und zwar um 98% seit 2020.

Abb. 17: Lebenserwartung bei Geburt in der Schweiz inkl. Prognose (Referenzszenario)



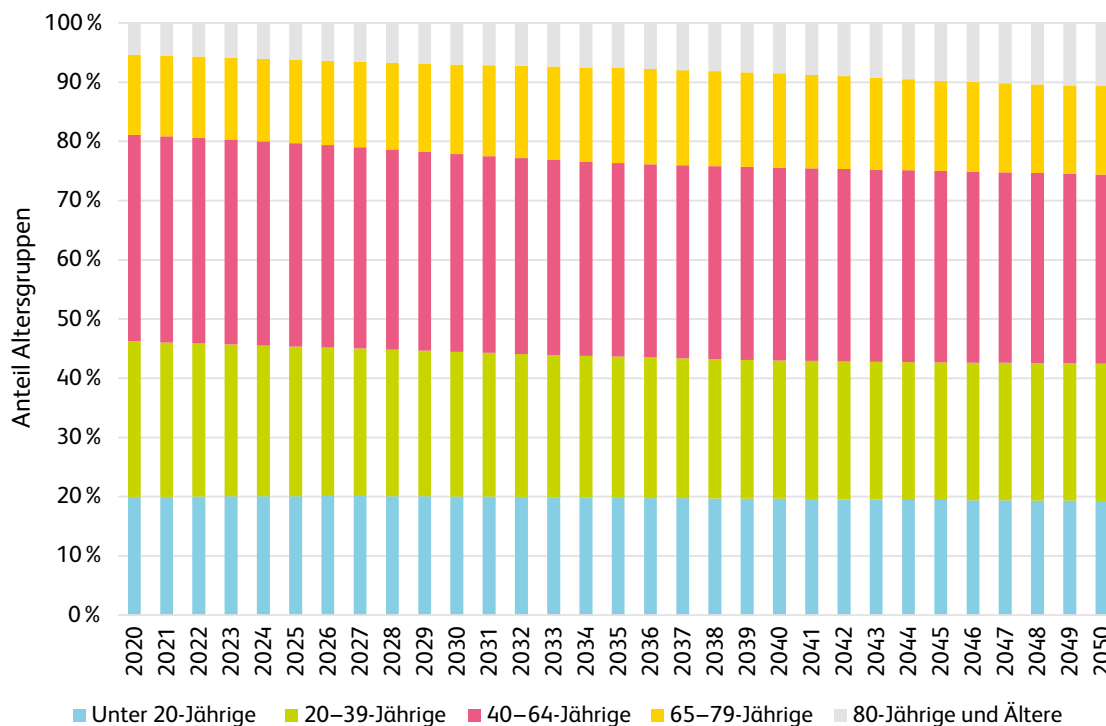
Quellen: BFS, BEVNAT, ESPOP, STATPOP, SZENARIEN, 2022

Abb. 18: Anteil der Altersgruppen in der Schweiz



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

Abb. 19: Prognose der Anteile der Altersgruppen in der Schweiz bis 2050 (Referenzszenario)



Quellen: BFS, SZENARIEN, 2022

3.3.2 Gesundheitswesen

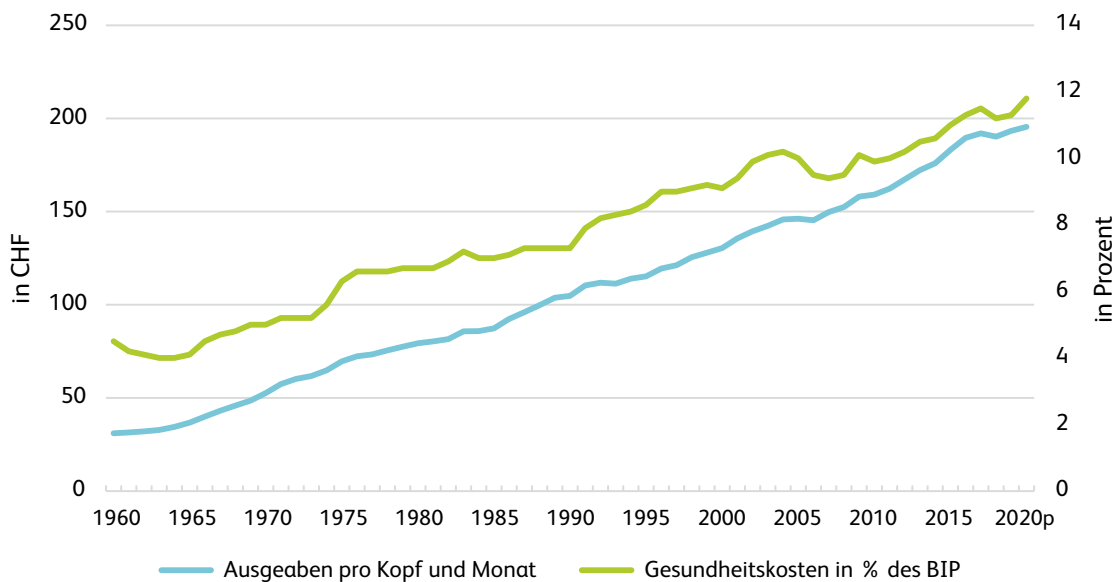
Die beiden Megatrends «gesellschaftlicher Wandel» und «technologischer Fortschritt» haben insbesondere auch Auswirkungen auf das Gesundheitswesen. So führt der gesellschaftliche Wandel nicht nur zu einer Steigerung des Gesundheitsbewusstseins, sondern auch zu vermehrter Individualisierung der Medizin. Die Medizin wird zum Gesundheitsservice «health on demand» und damit auch zu einem Konsumgut und Lifestyle-Produkt. Der technologische Wandel trägt zu diesem Trend des persönlichen Gesundheitsmanagement bei, indem auch vermehrt Medikation und andere gesundheitliche Versorgung patientenindividuell vorgenommen werden können, was den Behandlungserfolg steigert und möglicherweise zu Kosteneinsparungen führen kann. (Vgl. (Rauch und Pfeffer 2012)). Andererseits erhöht der medizinische Fortschritt aufgrund des technologischen Wandels die Ansprüche der Gesellschaft an die Medizin, was die Gesundheitskosten in die Höhe treibt. Dies gilt auch für die Schweiz und ist aus Abb. 20 ersichtlich: sowohl gemessen an den pro-Kopf-Ausgaben wie auch anteil-

mässig am BIP, steigen die realen Kosten seit 1960 bis 2020 stetig an.

Dadurch, dass Menschen in den westlichen Ländern immer gesünder und länger leben, führt eine alternde Gesellschaft zu einer Nachfrageverschiebung im Gesundheitswesen. Eine wachsende Zahl von Menschen mit chronischer und Mehrfacherkrankung, mit Pflegebedürftigkeit und Behinderung führen zu höheren Gesundheitskosten im Alter (vgl. auch (Klapper, Haarmann, und Shaikh 2020)). In der Schweiz haben sich im Jahr 2020 die totalen Gesundheitskosten auf rund 83 Mrd. CHF belaufen.

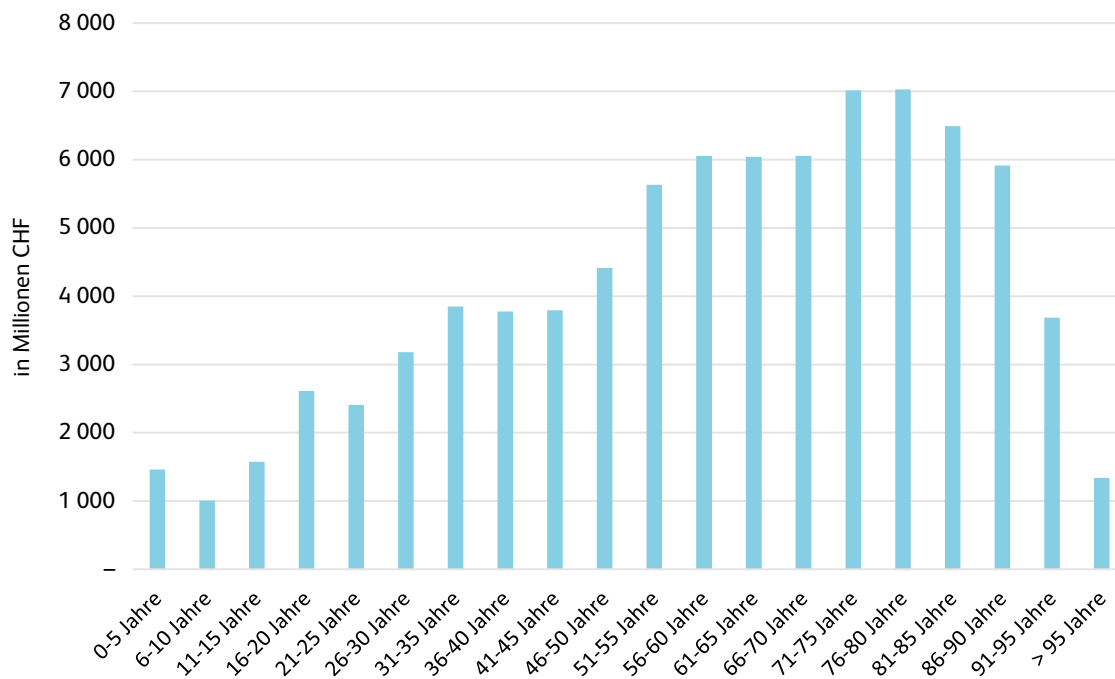
Abb. 21 zeigt, dass die Kosten für Personen im Alter zwischen 71 und 75 sowie 76 und 80 Jahren mit je 7 Mrd. CHF am höchsten sind. Betrachtet man die monatlichen pro Kopf Ausgaben, die aus Abb. 23 ersichtlich sind, fällt auf, dass die Kosten ab Alter 71 exponentiell ansteigen. Der Vergleich zum Jahr 2010 zeigt eine totale reale Kostensteigerung von 20%.

Abb. 20: Gesundheitskosten pro Kopf und Monat (real) und in Prozent des BIP



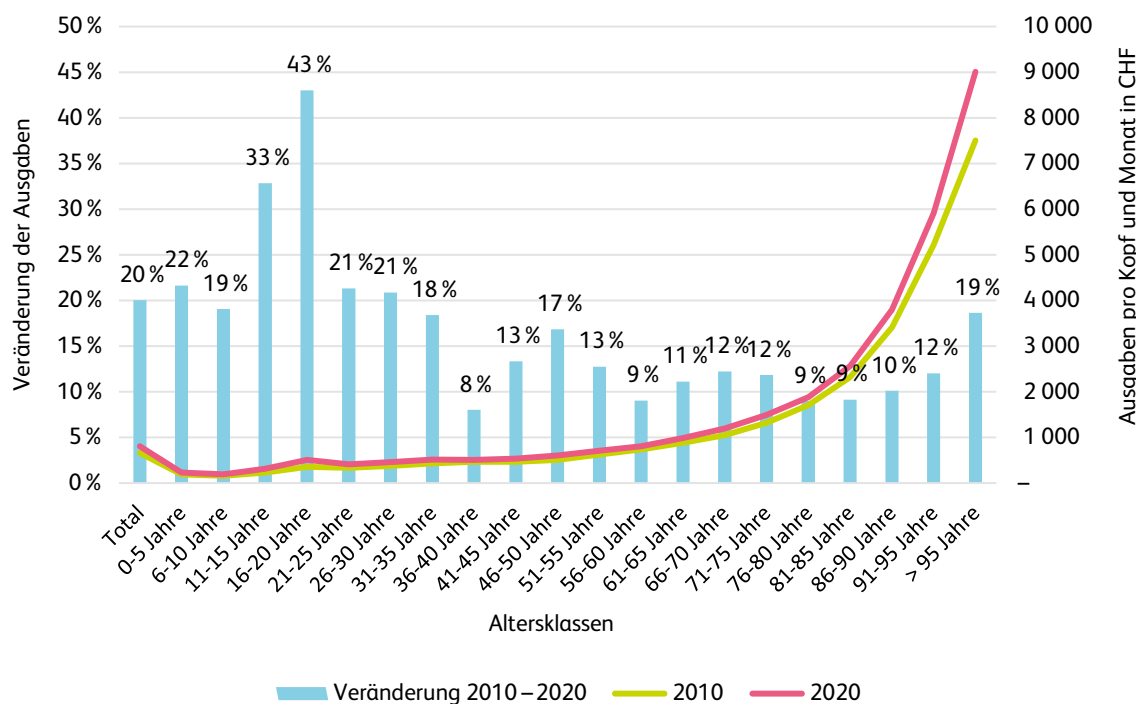
Quelle: BFS – Kosten und Finanzierung des Gesundheitswesens (2022)

Abb. 21: Gesundheitskosten nach Alter in Millionen CHF im Jahr 2020



Quelle: BFS – Kosten und Finanzierung des Gesundheitswesens (2022)

Abb. 22: Gesundheitskosten pro Kopf und Monat nach Alter, Vergleich 2010 mit 2020, real



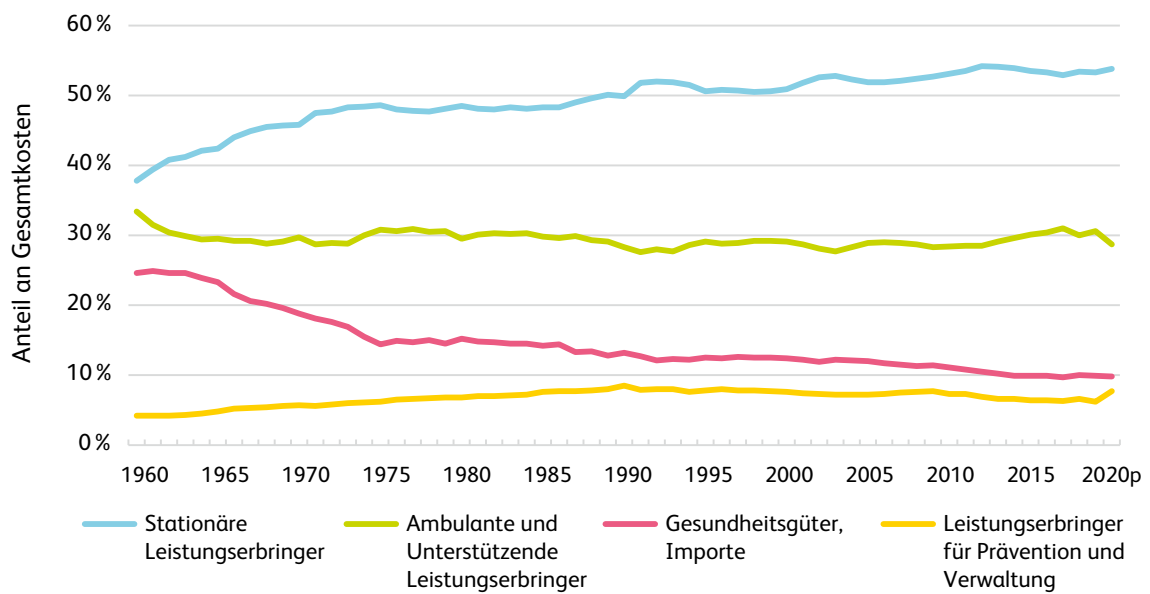
Quelle: BFS – Kosten und Finanzierung des Gesundheitswesens (2022)

Über die Altersklassen verteilt, sind die realen pro Kopf Kostensteigerungen unterschiedlich hoch. Erstaunlicherweise ist die Steigerung bei den jüngeren Personen im Alter zwischen 11 und 20 Jahren deutlich höher als jene der älteren Personen. Aus Abb. 23 ist zudem ersichtlich, dass im stationären Bereich der grösste Anteil der Kosten anfällt und gegenüber den anderen Bereichen auch seit dem Jahr 1960 bis 2020 am stärksten gewachsen ist.

Aus Abb. 24 ist die durchschnittliche Aufenthaltsdauer der Langzeitpatienten in Alters- und Pflegeheime ersichtlich. Es fällt auf, dass in der Tendenz die Aufenthaltsdauer in den beiden Heimkategorien leicht abnimmt und insbesondere in den Pflegeheimen sich über die letzten 14 Jahre kaum verändert hat, obwohl sich das Durchschnittsalter bei Eintritt ins Pflegeheim von 80.9 Jahren im Jahr 2008 auf 81.8 Jahre im Jahr 2020 erhöht hat (siehe Abb. 25).

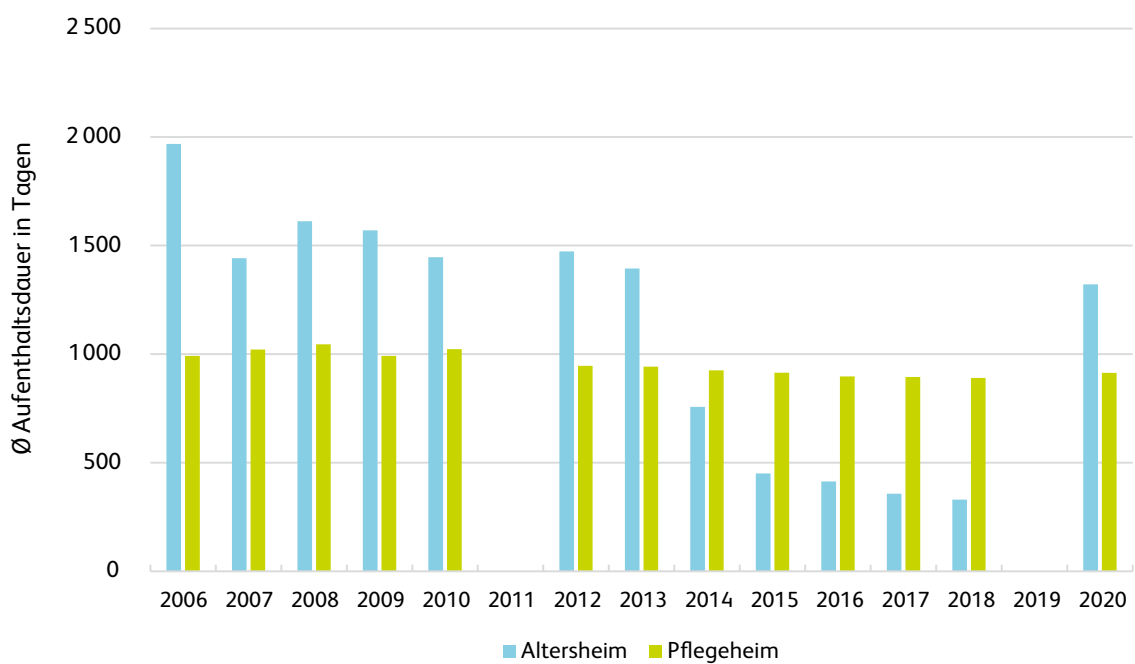
Ein Grund dafür ist im technologischen Fortschritt zu sehen, der für die weitere Zukunft dazu beitragen wird, dass trotz steigendem Bedarf an Gesundheitsleistungen, Kosteneinsparungen möglich werden und der drohende Fachkräftemangel im Gesundheitswesen abschwächen werden kann. So wird Dank der Digitalisierung eine ärztliche Überwachung und Versorgung in den eigenen vier Wänden möglich sein und somit eine längere Selbständigkeit im Alter ermöglicht. Zudem können schwere und hoch präzise Arbeiten im Operationssaal von Robotern übernommen werden. Das Vernetzen der ärztlichen Kompetenzen weltweit erlaubt zudem eine effizientere Behandlung der Patientinnen und Patienten. (vgl. bspw. (Rauch und Pfeffer 2012), (Klapper, Haarmann, und Shaikh 2020)).

Abb. 23: Anteil Kosten nach Leistungserbringung



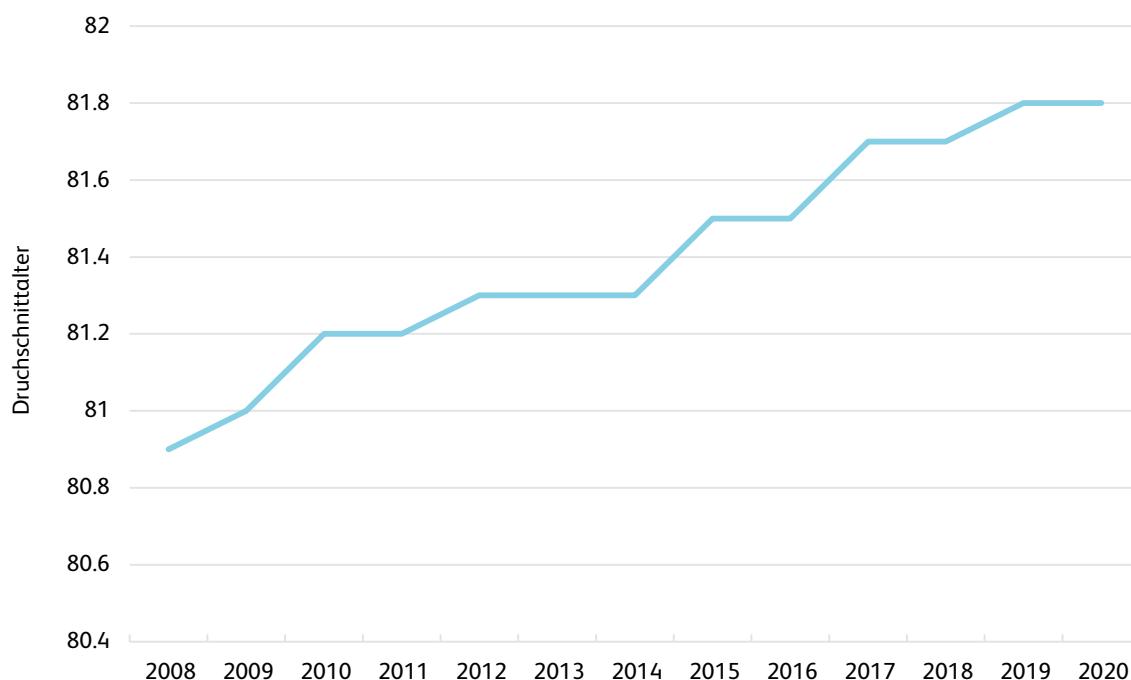
Quelle: BFS – Kosten und Finanzierung des Gesundheitswesens (2022)

Abb. 24: Durchschnittliche Aufenthaltsdauer (Langzeit) in Alters- und Pflegeheimen in Tagen



Quelle: BFS – Statistik der sozialmedizinischen Institutionen (2006 – 2020) – Für die Jahre 2011 und 2019 liegen keine Daten vor

Abb. 25: Durchschnittsalter beim Eintritt in ein Pflegeheim



Quelle: BFS – Statistik der sozialmedizinischen Institutionen (2006–2020)

3.4 Kapitalmarkt

Im Gegensatz zur 1. Säule (AHV), welche umlagefinanziert ist, ist die 2. Säule über den Kapitalmarkt finanziert. Während die AHV sozialpolitische Ziele verfolgt, die auf Solidarität und Umverteilung ausgerichtet sind und den Existenzbedarf im Alter oder im Todesfall sicherstellen soll (vgl. (BSV und SECO 2021)), zielt die 2. Säule auf die individuelle Vermögensbildung ab.

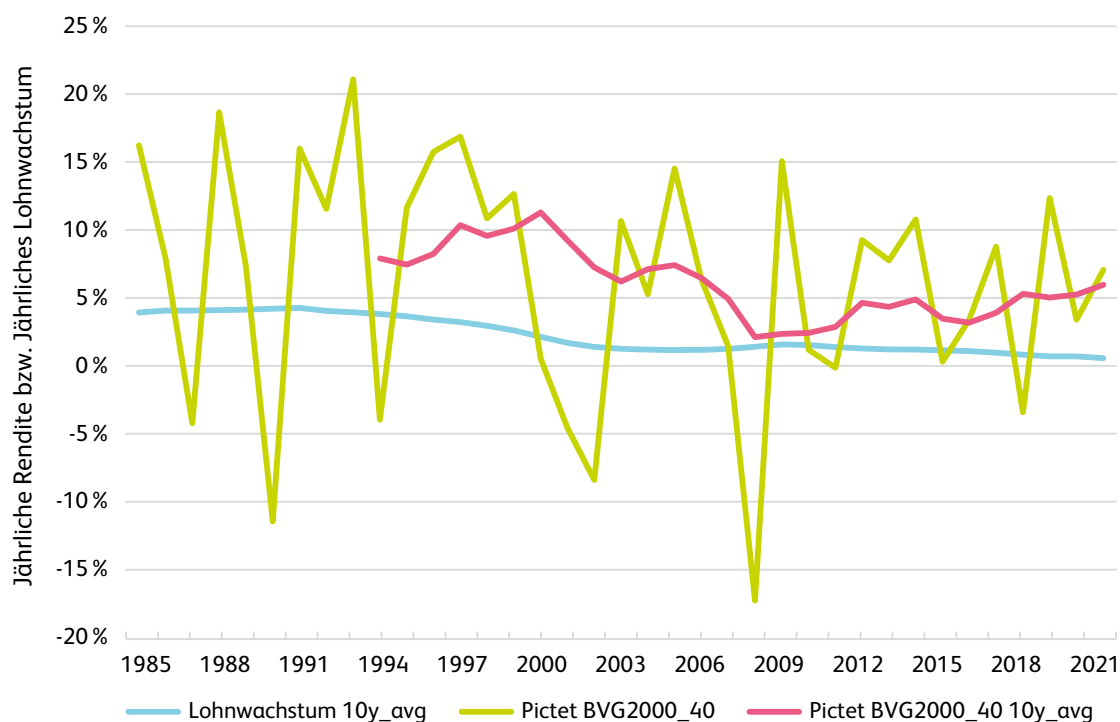
Der Vermögensaufbau für die Vorsorge ist somit in der beruflichen Vorsorge (2. Säule) stark vom Kapitalmarkt als «dritten Beitragszahler» abhängig. Zwar beeinflussen die Megatrends «technologischer Fortschritt», «demografischer Wandel» und «gesellschaftlicher Wandel» den Kapitalmarkt, verändern aber dessen grundsätzliche Funktionsweise und Rolle für die 2. Säule nicht. Nachfolgend sollen diese Funktionsweise und Rolle für die 2. Säule aufgezeigt und die Auswirkungen der Megatrends auf diese analysiert werden.

3.4.1 Grundlegende Funktionsweise und Rolle

Die grundlegende Funktionsweise und Rolle des Kapitalmarktes werden für das kapitalgedeckte Versorgungssystem durch die Megatrends nicht verändert. Wie in der Vergangenheit wird es auch in der Zukunft Marktphasen von konjunkturellem Auf- und Abschwing geben. Ein ökonomisch effizientes Versorgungssystem sollte unabhängig von solchen Marktphasen Bestand haben. Welche Voraussetzungen dafür notwendig sind, wird in (Seiler Zimmermann und Zimmermann 2017) aufgezeigt. Die Hauptargumente und -erkenntnisse werden nachfolgend aufgeführt.

In einem kapitalgedeckten Versorgungssystem werden die Vorsorgeleistungen durch den Aufbau eines Kapitalstocks finanziert. Dieser Kapitalstock wird durch Investitionen der Beiträge der Arbeitgebenden und -nehmenden in (volkswirtschaftliche) Vermögenswerte aufgebaut. Das volkswirtschaftliche Nettovermögen (Kapitalstock) beinhaltet Vermögenswerte wie Aktien, Beteiligungen oder Immobilien. Staatsanlei-

Abb. 26: Prüfung der Goldene Regel



Quelle: BFS, Pictet, 2022, in Anlehnung an (Seiler Zimmermann und Zimmermann 2017)

hen gehören dabei nicht zu diesem Vermögen, da den Forderungen Schulden gegenüberstehen, welche durch zukünftige Steuern finanziert werden müssen. Würde das Vorsorgevermögen nur in Staatsanleihen investiert, würden Vorsorgeleistungen zeitlich verschoben durch Steuern finanziert, was einer Umlagefinanzierung gleichkommen würde.

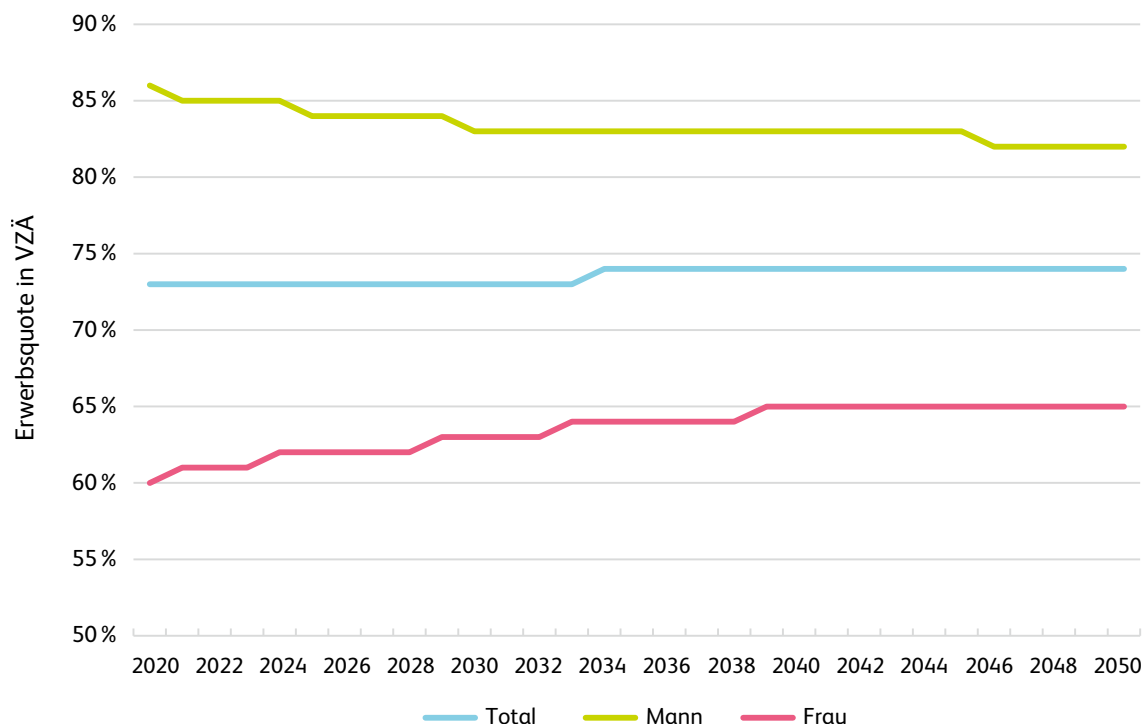
Diese Erkenntnisse lassen die Schlussfolgerung zu, dass die Rendite auf dem Kapitalstock risikobehaftet ist und somit über dem risikolosen Zinssatz liegt; sie wird nachfolgend als Kapitalrendite bezeichnet. Diese Erkenntnis ist wichtig, um die Frage beantworten zu können, ob ein kapitalgedecktes Vorsorgesystem ökonomisch effizient ist. Nach der sog. «Goldenen Regel» ist ein kapitalgedecktes Vorsorgesystem dann effizient, wenn die durchschnittliche Kapitalrendite über oder gleich der durchschnittlichen Wachstumsrate der Lohnsumme entspricht. Um die Effizienz zu beurteilen, ist somit die Rendite eines breit diversifizierten Portfolios, welches risikobehaftete Anlagen umfasst, relevant und nicht der risikolose Zinssatz.

In der Praxis investieren die Vorsorgeeinrichtungen nicht ausschliesslich in risikobehaftete Vermögenswerte. Um die ökonomische Effizienz des kapitalgedeckten Vorsorgesystems anhand der «Goldenen Regel» zu prüfen, wird als Proxy für die Kapitalrendite die Rendite des Pictet BVG 2000 Indexes mit einem Aktienanteil von 40% herangezogen; es wird die Durchschnittsrendite über 10 Jahre betrachtet (rot). Verglichen wird dabei die zehnjährige Durchschnittsrendite mit dem durchschnittlichen Lohnwachstum über 10 Jahre (blau). Wie aus Abb. 26 hervorgeht, ist seit der Einführung der beruflichen Vorsorge im Jahr 1985 bis heute die Goldene Regel durchwegs erfüllt.

3.4.2 Einfluss der Megatrends

Nachfolgend soll der Frage nachgegangen werden, inwieweit sich die Megatrends «gesellschaftlicher Wandel», «technologischer Fortschritt» und «demografischer Wandel» aus makroökonomischer Sicht langfristig auf die Kapitalrendite und das Lohnsummenwachstum auswirken können.

Abb. 27: Erwerbsquote in Vollzeitäquivalent (VZÄ) der 15 bis 65-jährigen Schweizer Bevölkerung (Referenzszenario)



Quelle: BFS – SZENARIEN, 2020

Gesellschaftlicher Wandel

Die Wertevorstellungen der Gesellschaft wandeln sich. Wie in Abschnitt 3.1.1 «Neue Formen des Zusammenlebens» ausgeführt wird, führen sie zu Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und auf die Lohnwachstumsrate. Das veränderte Rollenbild von Mann und Frau führt dazu, dass Frauen vermehrt erwerbstätig werden, Männer dagegen in der Tendenz öfter in Teilzeit arbeiten. Stehen einer Volkswirtschaft mit unverändertem Produktionspotential weniger Arbeitskräfte zur Verfügung, führt dies zu steigenden Löhnen, weil Arbeit knapper wird. Abb. 27 zeigt eine Schätzung des Bundesamts für Statistik, wie sich die Erwerbsquote im Alter zwischen 15 und 65 Jahren über die nächsten Jahre bis ins 2050 entwickeln könnte. Abgebildet sind die Schätzungen gemäss dem mittleren Szenario. Im Total wird die Erwerbsquote laut Prognose leicht steigen, nämlich von heute 73% auf 74%. Bei den Frauen ist ein Anstieg der Erwerbsquote feststellbar, was dahingehend interpretiert werden kann, dass Frauen verstärkt arbeiten. Bei den Männern ist die Erwerbsquote dagegen rückläufiger, was konsistent ist mit der Beobachtung, dass Männer vermehrt Teilzeit

arbeiten. Generell lassen die Schätzungen jedoch die Schlussfolgerung zu, dass das veränderte Rollenbild der Geschlechter wenig Auswirkungen auf die Lohnwachstumsrate haben wird.

Neue Wertevorstellungen einer Gesellschaft können sich hingegen auf die Finanzmärkte und die Kapitalrendite auswirken. So können bspw. neue Vorstellungen bezüglich ethischen, wertbasierten und nachhaltigen Handelns oder neue Paradigmen bezüglich wirtschaftlichen Wachstums und gesellschaftlichen Wohlstands dazu führen, dass sich die Rahmenbedingungen auf den Kapitalmärkten ändern, mitunter durch veränderte Standards oder verschärfte Regulierung. Solche Eingriffe in den Markt führen zu strukturellen Veränderungen und können auf die Gewinnentwicklung einzelnen Branchen, Sektoren oder Unternehmen negative Auswirkungen haben, was sich negativ auf die Rendite auswirkt. Allerdings führt der Trend hin zu einer vermehrten Wissensgesellschaft, gefördert durch die Tendenz zu Open Data, Open Access, Open Sources, zu einer höheren Forschungs- und Innovationskraft der Wirtschaft. Diese wirkt sich positiv auf die Produktivi-

tät der Wirtschaft aus, d.h. dass das Produktionspotential einer Wirtschaft erhöht werden kann. Das angesparte Kapital kann dadurch rentabler investiert werden, was sich positiv auf die Kapitalrendite auswirkt (vgl. bspw. (Zweck u. a. 2015)). Es kann somit davon ausgegangen werden, dass die Auswirkungen des gesellschaftlichen Wandels aufgrund der sowohl positiven wie auch negativen Effekte nur marginal und eher kurzfristig auf die Kapitalrendite sind (vgl. (Eichler u. a. o. J.) und die dort zitierte Literatur).

Technischer Wandel

Der technologische Fortschritt ist der wichtigste Treiber für volkswirtschaftliches Wachstum. Dieser erlaubt es, die Produktivität und damit das Produktionspotential einer Volkswirtschaft zu erhöhen (vgl. bspw. (Krugman und Wells 2017)). Ein Produktionswachstum ergibt sich aus der Steigerung des Outputs pro Inputeinheit. Es kann somit mit gleicher Menge an Inputeinheit ein höherer Output produziert werden oder mit weniger Menge an Inputeinheiten die gleiche Outputmenge. Als Inputeinheit kann Arbeit oder Kapital eingesetzt werden. Welche Auswirkungen der technische Fortschritt auf die Kapitalrendite und die Lohnwachstumsrate hat, ist insbesondere abhängig von der Art des technischen Fortschritts. Eine Klassifikation des technischen Fortschritts wurde beispielsweise von Hicks vorgenommen (vgl. (Hicks 1973)). Gemäss Hicks gibt es drei verschiedene Formen des technischen Fortschritts: Ein «neutraler technischer Fortschritt», ein «arbeitssparender technischer Fortschritt» und ein «kapitalsparender Fortschritt». Im ersten Fall werden sowohl die Rendite wie auch die Lohnwachstumsrate im gleichen Umfang erhöht. Das Verhältnis der beiden Grössen verändert sich deshalb nicht. Dagegen steigt beim «arbeitssparenden technischen Fortschritt» die Grenzproduktivität des Kapitals im Verhältnis zur Grenzproduktivität der Arbeit. Die Lohnwachstumsrate sinkt. Bei kapitalsparendem Fortschritt ist es umgekehrt. Die Grenzproduktivität des Kapitals sinkt im Verhältnis zu jenem der Arbeit. Entsprechend sinkt die Rendite des Kapitals. Empirisch kann insbesondere der arbeitssparende technische Fortschritt beobachtet werden. Es gibt eine breite Literatur, welche darstellt, dass Rationalisierungsinvestitionen einerseits dazu führen, dass wenig qualifizierte Arbeit schlechter und hochqualifizierte Arbeit besser bezahlt werden und dass dadurch Lohnunterschiede in der Zukunft noch verstärkter beobachtbar ist; vgl. dazu bspw. (World Trade Organization 2017), (Frey und Osborne 2017) sowie die Ausführungen im Abschnitt 3.1.2 und die dort zitierte Literatur).

Demografischer Wandel

Wie in Abschnitt 3.3.1 ausgeführt, besteht der demografische Wandel insbesondere in einer alternden Gesellschaft. In der Theorie verursacht eine alternde Bevölkerung eine Veränderung des relativen Angebots der beiden Inputfaktoren Arbeit und Kapital. Je knapper der Produktionsfaktor Arbeit wird, umso höher ist – relativ betrachtet – der Kapitaleinsatz und umso tiefer fällt die Kapitalrendite aus. Bei integrierten Finanzmärkten und international mobilem Kapital kann der Kapitalstock einer alternden Gesellschaft allerdings dort investiert werden, wo die Kapitalrendite hoch bleibt, d. h. in Ländern mit einer jüngeren Bevölkerung. Der Rückgang der Kapitalrendite kann also durch Kapitalmobilität abgefedert werden. (vgl. (Bubb und Zimmermann 2004), (Bubb und Zimmermann 2002) oder (Buchmann u. a. im Druck)).

Eine alternde Bevölkerung kann jedoch auch aufgrund ihres Konsums und Sparverhalten die Kapitalrendite beeinflussen. Gemäss der Lebenszyklustheorie versuchen Personen, ihren Lebensstandard über die Lebenszeit stabil zu halten. Die Haushalte versuchen, den Konsum im Zeitablauf bestmöglich zu glätten, auch wenn sich das Einkommen über diese Perioden ändert. Gemäss dieser Theorie verdient eine junge Person ein tiefes Einkommen und muss möglicherweise einen Kredit aufnehmen bspw., um ihre Ausbildung zu finanzieren. Im mittleren Alter steigt das Einkommen. Schulden können zurückbezahlt werden und zusätzlich kann für das Alter gespart werden. Im Rentenalter ist das Einkommen wieder geringer. In dieser Lebensphase wird entspart, d.h. es wird auf das gesparte Vermögen zugegriffen. Gemäss dieser Theorie investiert eine alternde Gesellschaft deutlich weniger. Wird weniger investiert, hat dies negative Auswirkungen auf das Wirtschaftswachstum und damit auf Kapitalrendite. Dieser Effekt wird durch die sog. «Asset Meltdown» Hypothese zusätzlich gestützt. Nach dieser Hypothese sinkt die Kapitalrendite, da die ältere Bevölkerung ihre Finanzanlagen verkaufen und somit die Nachfrage nach Finanzanlagen tiefer wird als das Angebot an solchen (vgl. bspw. (Goyal 2004)). Andererseits wird auch ins Feld geführt, dass aufgrund der demografischen Verschiebung der Inputfaktor Arbeit zunehmend durch Kapital substituiert werden muss, was zu einer Zunahme der Nachfrage nach Kapital führt, was umgekehrt die Kapitalrendite ansteigen lässt. (vgl. bspw. (Börsch-Supan u. a. 2003)). Zudem wird weniger gespart, was ebenfalls zu einer höheren Kapitalrendite führt (vgl. (Buchmann u. a. im Druck) und die dort zitierte Literatur).

Andere Studien argumentieren, dass die Risikobereitschaft im Alter sinkt, da der Anlagehorizont mit zunehmendem Alter sinkt. So kommen bspw. Dohmen u.a. zum Schluss, dass die Risikoaversion mit dem Alter linear bis 65 Jahre steigt, und dann wieder etwas abflacht (vgl. (Dohmen u. a. 2017)). Auch andere Studien unterstützen diese Beobachtung. Die Folge daraus wäre, dass die Risikoprämie und damit die risikoadjustierte Kapitalrendite mit einer alternden Gesellschaft steigen würden.

3.4.3 Gültigkeit der Goldenen Regel

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich der Megatrend «gesellschaftlicher Wandel» nur marginal auf die Kapitalrendite und die Lohnwachstumsrate auswirkt. Anders können die beiden Megatrends «technologischer Fortschritt» und «demografischer Wandel» bedeutende Auswirkungen auf die beiden Inputfaktoren Kapital und Arbeit ausüben. Die obigen Ausführungen haben gezeigt, dass der technologische Fortschritt eher einen Anstieg der Kapitalrendite zur Folge hat, da Arbeit wegrationalisiert werden kann. Der Megatrend «demografischer Wandel» führt dagegen dazu, dass die Kapitalrendite in der Tendenz eher negativ beeinflusst wird. Inwieweit sich die beiden Effekte ausgleichen, ist noch wenig untersucht und kann nicht abschliessend beurteilt werden. Zudem können diese Effekte aufgrund der zunehmenden Globalisierung durch Kapitalmobilität und Immigration auch vermehrt international diversifiziert werden.

Die Analyse der Gültigkeit der goldenen Regel unter Abschnitt 3.4.1 hat ergeben, dass diese seit der Einführung der beruflichen Vorsorge Bestand hat. Über diesen Zeitraum gab es verschiedene Marktphasen von konjunkturellem Auf- und Abschwung. Da die Effekte der Megatrends nicht eindeutig sind und sich gegenseitig aufheben können, gehen wir davon aus, dass die Goldene Regel auch in Zukunft aufrechterhalten werden wird und daher das Beibehalten des kapitalgedeckten Vorsorgesystems auch im Jahr 2050 als ökonomisch effizient erscheint.

4. Implikationen der Megatrends für die berufliche Vorsorge

Vor dem Hintergrund der in Abschnitt 3 aufgezeigten Megatrends, werden in diesem Kapitel Gaps zwischen dem zukünftigen und dem heutigen gesellschaftlichen Leben identifiziert. Die Gaps beziehen sich jeweils auf die 2. Säule des Schweizer Vorsorgesystems. Wie eine berufliche Altersvorsorge auszugestaltet ist, um dem zukünftigen gesellschaftlichen Leben gerecht zu werden, wird im Abschnitt 5 diskutiert.

4.1 Gaps aufgrund des gesellschaftlichen Wandels: Individualisierung und Selbstverwirklichung

Wie im Abschnitt 3.1 dargestellt, führt der Megatrend «Gesellschaftlicher Wandel» zur verstärkten Individualisierung und Selbstverwirklichung der Menschen. Dieser Trend zeigt folgende Gaps bezüglich dem im heutigen Vorsorgesystem unterstellten und dem zukünftigen gesellschaftlichen Bild:

- Das heutige Vorsorgesystem geht von einem **traditionellen Familienbild** aus, in welchem der Mann in einer Vollzeitstelle (Beschäftigungsgrad 100 %) einer entlohnten Arbeit nachgeht und die Frau sich um den Haushalt und die Kindererziehung kümmert. Dieses Rollenbild wird laut Zukunftsforschenden in Zukunft aufgebrochen. Durch die zukünftig verbreitete berufliche Tätigkeit beider Partner – insbesondere der Frauen – wird die wirtschaftliche Abhängigkeit der Frau vom Mann somit nicht mehr vorherrschend sein. Der Trend zur Individualisierung führt zu einem selbstbestimmteren Leben und durch die individuelle Beschäftigung auch zur Selbstversorgung beider Geschlechter. Zudem führt die Aufgabe des traditionellen Familienbilds damit zu weniger notwendigen Solidaritäten in den Partnerschaften.

Der Megatrend Individualisierung und Selbstverwirklichung verstärkt im Weiteren den bereits heute feststellbaren Trend, dass Eltern bei der Geburt der ersten Kinder (Erstgeburt) älter sind als bei der Inkraftsetzung des BVG 1985. Je älter eine erwerbstätige Person ist, desto länger konnte sie bereits Vermögen ansparen. Zudem dürfte aufgrund der längeren Berufserfahrung auch das Erwerbseinkommen in der Tendenz höher sein.

Gaps:

- Durch verbreitete Erwerbstätigkeit beider Lebenspartner **verstärkte persönliche Vorsorge**
- Durch höheres angespartes Vermögen im Zeitpunkt der Erstgeburt **verstärkte persönliche Vorsorge**

Relevanz im heutigen Vorsorgesystem:

Beim Tod eines Lebenspartners oder Elternteils verfügen die Hinterbleibenden (Partner und/oder Kinder) über ein **höheres eigenes bzw. vererbtes Vermögen**.

- Das heutige Vorsorgesystem geht auch von einer **traditionellen Erwerbsbiografie** aus, bei der während des Erwerbslebens einer 100%igen Arbeitstätigkeit bei einem Arbeitgeber nachgegangen wird. Die Megatrends Individualisierung, Flexibilität und Selbstverwirklichung führen jedoch vermehrt zur Forderung, dass die Arbeitstätigkeit nicht nur erfüllend, sondern auch mit dem Privatleben vereinbar sein sollte. Dies hat einerseits zur Folge, dass vermehrt Teilzeit gearbeitet wird, sowie Auszeiten während der Erwerbsphase in Anspruch genommen werden. Unter Auszeit werden dabei Pausen im Erwerbsleben verstanden, die vom Erwerbstätigen gewünscht herbeigeführt werden, wie bspw. Auszeiten für Sabbatical, Aus- und Weiterbildung, Elternzeit oder Pflege von Angehörigen. Erwerbsunterbrüche, welche gezwungener Weise ausgelöst werden, wie bspw. Arbeitslosigkeit, werden hierbei und im Folgenden nicht als Auszeiten verstanden. Andererseits führt das Bedürfnis, die Arbeitstätigkeiten möglichst nach den eigenen Präferenzen gestalten zu können, vermehrt zu Plattformbeschäftigten und Microunternehmer*innen, wo für mehrere Arbeit- bzw. Auftraggeber gearbeitet wird.

Im heutigen Vorsorgesystem kann sich Teilzeitarbeit negativ auf die eigene Altersvorsorge auswirken. Einerseits besteht im BVG eine Eintrittsschwelle von CHF 21'510 (für das Jahr 2022)⁶ und andererseits der sog. Koordinationsabzug. Dieser beträgt 7/8 der maximalen einfachen AHV-Rente, was für das Jahr 2022 CHF 25'095 entspricht.⁷ Ist das Jahresgehalt einer Teilzeitarbeit gleich oder kleiner als die Eintrittsschwelle, sind die Arbeitnehmenden nicht obligatorisch in der 2. Säule versichert (vgl. (BVG 2022), Art. 2)⁸. Der Koordinationsabzug fällt für Personen mit mehreren Teilzeitjobs bei verschiedenen Arbeitgebern ebenfalls negativ ins Gewicht. Bei diesen Personen ist es möglich, dass der Koordinationsabzug mehrfach vom Lohn abgezogen wird. Dadurch wird der versicherte Lohnanteil geschmälert. Es stellt sich somit die Frage, ob eine Senkung oder gar Abschaffung der Eintrittsschwelle und des Koordinationsabzugs angebracht wäre.

Das BVG sieht im Weiteren keine Finanzierung von Auszeiten während des Arbeitsverhältnisses vor. Während der Auszeit sind Leistungsbeiträge nicht geschuldet, wenn es sich um eine unbezahlte Auszeit handelt. Das Alterskapital wird dadurch weniger geüffnet als ohne Auszeit, was eine Einbusse der Leistungen zur Folge hat. Zudem entfallen die Risikoleistungen für Tod und Invalidität während der Auszeit, wenn diese länger als einen Monat dauert (vgl. (BVG 2022), Art. 10 Abs. 3).

Plattformbeschäftigung und Crowdfunding führen vermehrt zu selbständiger Tätigkeit. Arbeitsuchende werden zu Microunternehmer*innen. Selbständig erwerbende Personen sind jedoch im heutigen Vorsorgesystem nicht obligatorisch in der 2. Säule versichert.

Gaps:

- Höherer Anteil an **unversichertem Arbeitseinkommen** aufgrund zunehmenden Vorhandenseins von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen.
- Höherer Anteil an **unversichertem Arbeitseinkommen**, da Arbeitseinkommen nicht einem Lohneinkommen entspricht.⁹
- Häufigere **Auszeiten** im Erwerbsleben.

Relevanz im heutigen Vorsorgesystem:

Durch vermehrte Auszeiten während des Erwerbslebens sowie häufigere Tätigkeiten, die nicht beitragspflichtig sind, wird **weniger Vorsorgevermögen** gebildet.

- Das heutige Vorsorgesystem geht in fast allen Aspekten von **vereinheitlichten Vorsorgeparametern** aus, so dass individuellen Bedürfnissen von Versicherten wenig Rechnung getragen wird. Gegenwärtig gilt zum Beispiel ein ordentliches Rentenalter von 65 Jahren (vgl. Art 14, Abs. 2 (BVG 2022)). Zwar gibt es für versicherte Personen bereits heute je nach individuellen Bedürfnissen die Möglichkeit, entweder in Frührente zu gehen (bei den meisten Vorsorgewerke ist dies mit Vollendung des 58 Lebensjahres möglich) oder den Renteneintritt aufzuschieben. Die Aufschiebung des Renteneintritts ist nach Art. 33b (BVG 2022) bis maximal zum vollendeten 70. Altersjahr möglich. Wie bereits oben erwähnt, werden die Erwerbsbiografien jedoch zunehmend individueller. Diese sind vermehrt geprägt durch Auszeiten, aber auch durch Leistung von Überstunden aufgrund der Verschmelzung von Arbeit und Freizeit durch die Forderung nach sinnhafter Arbeitstätigkeit. Zudem wird auch das Eintrittsalter in das Berufsleben individueller. Somit unterscheidet sich die Lebensarbeitszeit je nachdem, wann eine Person ins Berufsleben eingestiegen ist, wie viele Auszeiten oder Mehrarbeit sie während dem erwerbsfähigen Alter bis zum ordentlichen Rentenalter genommen bzw. geleistet hat und in welchem Alter sie in Pension geht.

⁶ Die Eintrittsschwelle steigt im Jahr 2023 auf CHF 22'050.

⁷ Der Koordinationsabzug wird im Jahr 2023 auf CHF 25'725 erhöht.

⁸ Personen, die diese Eintrittsschwelle bei mehreren Arbeitgebern erreichen, können sich freiwillig (in der Regel bei der Auffangeinrichtung) versichern.

⁹ Das Bundesamt für Statistik (BFS) definiert den Lohn wie folgt: «Mit dem Lohn wird Arbeit (in Form von Geld oder Naturalleistungen) bezahlt, die eine Person gemäss einem schriftlichen oder mündlichen Vertrag für eine andere Person geleistet hat. (...) Nicht als Lohn gilt somit das Einkommen aus selbständiger, auf eigene Rechnung ausgeübter Tätigkeit.»

Des Weiteren verlangt das heutige BVG **paritätische Beitragszahlungen** von Arbeitgebenden und -nehmenden: nach Art 66 des (BVG 2022) müssen die Beiträge des Arbeitgebers mindestens so hoch sein wie jene der Arbeitnehmenden. Somit ist es den Arbeitnehmenden nur möglich, höhere Beitragszahlungen zu leisten, wenn es das Reglement der Vorsorgeeinrichtung explizit erlaubt. Zwar können die Arbeitnehmenden unter bestimmten Voraussetzungen freiwillige Einkäufe in die 2. Säule tätigen. Häufig ist dies jedoch ein einmaliger und relativ hoher Betrag und stellt daher für Arbeitnehmende mit einem eher tieferen Einkommen oft eine grosse finanzielle Hürde dar. Die monatliche Einzahlung von zusätzlichen Beitragsprozenten vom Lohn wäre finanziell dagegen eher verkraftbar. Zudem spricht das sog. «Mental Accounting» (mentale Buchführung) für die Möglichkeit, höhere Beitragszahlungen leisten zu können. Gemäss der Verhaltensökonomie (Behavioral Theory) teilen die Menschen finanzielle Transaktionen in verschiedene mentale Konten auf und behandeln diese nach unterschiedlichen Kriterien, was zu inkonsistenten Entscheidungen führt (vgl. (Thaler 1980) und (Thaler 1985)). So fällt es Menschen bspw. schwerer, Geld für die Altersvorsorge zu sparen, wenn das Geld bereits ausbezahlt ist, als wenn es direkt auf ein (Vorsorge-)Sparkonto einbezahlt wird. Somit wird der Lohn, der ausbezahlt wird, anderes bewertet, als der Lohn, der vereinbart worden ist, obwohl beide identisch hoch sind.

Dem Trend der Individualisierung und Selbstbestimmung widerspricht ferner das Fehlen von Wahlmöglichkeiten bezüglich der Anlagestrategie im heutigen BVG. Obwohl die Versicherten das Anlagerisiko mittragen, können sie die Anlagestrategie nicht mitbestimmen. Dies entspricht ferner auch nicht den Anforderungen einer auf Selbstverantwortung ausgerichteten Wissensgesellschaft.

Schliesslich kennt das BVG nur wenige Wahlmöglichkeiten in der Entsparphase (Rentenalter). Zwar kann die versicherte Person beim Bezug des Altersguthabens zwischen dem Kapitalbezug oder einer Rente wählen. Das BVG lässt den Vorsorgeeinrichtungen auch einen gewissen Spielraum im Zusammenhang mit der Kapitalabfindung (vgl. (BVG 2022) Art. 37). Es ist jedoch bspw. nicht möglich, die Höhe der Rente über die Entsparphase individuell zu gestalten, indem bspw. die Rente mit dem Alter zu- oder abnimmt.

Gaps:

- **Flexibler Ein- und Austritt** ins Erwerbsleben
- **Individuelle Konsum- und Sparverhalten** im Erwerbsleben und im Alter
- **Individuelle Präferenzen** bezüglich Eingehens von **Anlagerisiken**

Relevanz im heutigen Vorsorgesystem:

Der Zeitpunkt für den Beginn und das Ende des Erwerbslebens stimmt für viele Versicherte nicht mit dem ordentlichen Mindestalter bzw. dem ordentlichen Rentenalter überein. Dadurch wird weniger lange Vorsorgevermögen gebildet, so dass das **Vorsorgevermögen am Ende des Erwerbslebens tiefer** ist. Die von den Versicherten bevorzugte Beitragshöhe entspricht nicht den gesetzlichen Beitragssätzen. Analog entspricht das von den Versicherten bevorzugte Auszahlungsmuster nicht in jedem Fall einer konstanten, regelmässigen Rente. Aufgrund dessen entspricht das Spar- und Konsumverhalten nicht den Präferenzen der Versicherten. Durch eine nicht der individuellen Risikofähigkeit des Versicherten entsprechende Anlagestrategie wird für den einzelnen Versicherten eine **suboptimale Anlageperformance** erreicht.

- Das heutige Vorsorgesystem ist auf **traditioneller Informationskommunikation** aufgebaut, d.h. auf Verlangen der versicherten Person kann in Erfahrung gebracht werden, wie hoch das angesparte Vorsorgevermögen in den jeweiligen Säulen ist. In der 2. Säule erhält die versicherte Person unaufgefordert jährlich einen persönlichen Vorsorgeausweis (oft noch in Papierform). Der Megatrend «Individualisierung» hat gemäss Zukunftsforschung zur Folge, dass die Gesellschaft stets **wissensorientierter** wird und damit der Anspruch auf mehr Transparenz und insbesondere auf Verfügbarkeit von Informationen, welche für die Zukunftsplanung unentbehrlich ist, steigt: Selbstverantwortung kann letztlich nur dann übernommen werden, wenn rationale Entscheidungen basierend auf allen relevanten Informationen getroffen werden können. Bezüglich der persönlichen Altersvorsorge ist es im heutigen System schwierig, einen schnellen und einfach zugänglichen Überblick über die eigene Vorsorgesituation über alle drei Säulen hinweg zu erhalten.

Gaps:

- **Hohes Bedürfnis an relevanten Informationen**, um selbständige Entscheidungen treffen zu können.

Relevanz im heutigen Vorsorgesystem:

Die Versicherten kennen ihre individuelle Vorsorgesituation nicht und können daher **keine optimalen Vorsorgeentscheidungen** treffen (es kommt z.B. zu Vorsorgelücken).

4.2 Gaps aufgrund des technischen Wandels: Digitalisierung und Vernetzung

Der Megatrend «technischer Wandel» verstärkt den Megatrend der Individualisierung und Selbstverwirklichung. Nachfolgend werden die Gaps aus dem technologischen Wandel dargestellt, die sich hinsichtlich der Arbeitsform, der Gesundheit sowie der Digitalisierung ergeben:

- Das heutige Vorsorgesystem geht von einer **regulären Arbeitsform** aus, bei der Arbeitnehmende in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis für einen Arbeitgebenden meist in einem 100% Arbeitspensum tätig ist. Wie unter Abschnitt 3.1.2 ausgeführt, führt die Individualisierung und Selbstverwirklichung dazu, dass vermehrt Teilzeit gearbeitet und die Anzahl der Plattformbeschäftigten und Microunternehmer*innen, die für mehrere Arbeitgeber arbeiten, zunehmen wird. Mit der **Digitalisierung** und damit zunehmender Vernetzung wird dieser Trend zusätzlich verstärkt. Die **Plattform-Ökonomie** integriert den Arbeitsmarkt zunehmend, indem sich Arbeitgebende und Arbeitssuchende sehr schnell und mit relativ wenig Aufwand zusammenfinden können. Da Arbeitgebende dadurch in kurzer Zeit passende Arbeitssuchende finden können, sind sie in der Lage, Nachfrageschwankungen an Arbeitnehmende leicht weiterzugeben, indem sie Arbeiten vermehrt auf Abruf, in einem befristeten Arbeitsverhältnis oder an Microunternehmen übertragen. Im Weiteren erleichtert der technische Fortschritt globale Anbieten von Dienstleistungen, ohne das Heimatland zu verlassen. Schliesslich können aufgrund des schnellen technologischen Fortschritts nicht nur einfache, sondern auch immer komplexere Tätigkei-

ten durch innovative Technologien ersetzt werden. Dies kann dazu führen, dass Arbeitsplätze in gewissen Berufsgruppen verloren gehen.

- Das heutige Vorsorgesystem geht von einem **regulären Rentenalter** aus. Durch den technologischen Fortschritt können schwere, gefährliche und repetitiven Arbeiten durch Roboter ausgeführt werden, was eine gesunde Langlebigkeit positiv begünstigt. Zudem ermöglicht die zunehmende digitale Vernetzung eine erhöhte Flexibilität und Selbstbestimmung in der Arbeit sowie eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Dies verbessert die Work-Life-Balance und wirkt sich positiv auf die Gesundheit aus. Es kann somit die Frage gestellt werden, ob das reguläre Rentenalter nicht automatisch der gestiegenen Lebenserwartung angepasst werden soll. Aufgrund des Megatrends «Individualisierung» muss dabei jedoch dem zunehmend individuellen Erwerbsbiografie der Lebensarbeitszeit Rechnung getragen werden.
- Die vermehrte Digitalisierung ermöglicht es, Schnittstellen zwischen unterschiedlichsten Daten- und Informationsquellen zu überwinden. Dadurch lassen sich Informationen aggregieren und vernetzen, so dass die Menschen einen besseren Überblick über verschiedenste Lebensbereiche erhalten und so effizientere und bessere Entscheidungen treffen können.

Gaps:

- Zunehmendes Vorhandensein von **Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen**.
- Höherer Anteil an **unversichertem Arbeitseinkommen**, aufgrund von Einkommen, das nicht einem Lohneinkommen entspricht.
- Häufigere **Auszeiten** im Erwerbsleben
- Höhere **Vitalität im Alter**
- **Besserer Informationsfluss** zwischen unterschiedlichsten Datenquellen

Relevanz im heutigen Vorsorgesystem:

Durch vermehrte Auszeiten während des Erwerbslebens sowie häufigere Tätigkeiten, die nicht beitragspflichtig sind, wird **weniger Vorsorgevermögen** gebildet. Durch eine längere Entsparphase bzw. eine höhere Vitalität der Neupensionierten, ist in der Entsparphase ein **höheres Vorsorgevermögen notwendig**. Dem wirkt allerdings der Einsatz von Robotik und ähnlichen Technologien durch die Senkung der Gesundheitskosten entgegen. Ein Austausch von Daten und Information zwischen den einzelnen Vorsorgesäulen ist im heutigen Vorsorgesystem umständlich und teilweise unmöglich. Die Versicherten kennen daher ihre individuelle Vorsorgesituation nicht und können **keine optimalen Vorsorgeentscheidungen** treffen (es kommt z.B. zu Vorsorgelücken).

4.3 Gaps aufgrund des demografischen Wandels: Langlebigkeit und Gesundheitswesen

Der Megatrend «demografischer Wandel» wird durch den Megatrend «technologischer Fortschritt» verstärkt. Nachfolgend werden die Gaps aus dem demografischen Wandel dargestellt, die sich hinsichtlich der Langlebigkeit als auch des Gesundheitswesens ergeben:

- Das Vorsorgesystem geht bei der Inkraftsetzung des BVG im Jahr 1985 von einer **Entsparphase von rund 20 Jahren** aus und einer Ansparphase von rund 40 Jahren aus. Konkret bedeutet dies, dass das Verhältnis der Entsparphase zur Ansparphase auf 1 zu 2 aus-

gelegt ist. Bereits heute ist die Entsparphase nach dem ordentlichen Renteneintrittsalter aufgrund der gestiegenen Lebenserwartungen höher als bei der Inkraftsetzung des BVG. Dieser Trend wird sich zukünftig noch verstärken. Es stellt sich daher die Frage, ob dieses Verhältnis zwischen Entspar- und Ansparphase nicht automatisch an die Lebenserwartung angepasst werden soll. Aufgrund des Megatrends «Individualisierung» sollte der Fokus dabei jedoch nicht auf dem ordentlichen Eintritts- und Austrittsalter gelegt werden, sondern eben auf dem Verhältnis der Entspar- und Ansparphase. Denn gerade in einer zunehmenden Wissensgesellschaft **verschiebt sich auch das Eintrittsalter** aufgrund der längeren Ausbildungsphase.

Der technologische Fortschritt verstärkt den Trend, dass die Entsparphase nach dem heutigen ordentlichen Rentenalter länger wird als die unterstellten 20 Jahren bei der Inkraftsetzung des BVG: einerseits, weil der Einsatz von Robotertechnik bei schweren und repetitiven Arbeiten eine gesunde Langlebigkeit positiv beeinflusst (vgl. auch Abschnitt 3.2.2), und andererseits wegen des technischen **Fortschritts in der Medizin**, der betagten und hochbetagten Menschen auch mit gesundheitlichen Problemen ein längeres Leben ermöglicht. Die Entsparphase gestaltet sich bezüglich der Bedürfnisse und Fähigkeiten somit insbesondere aufgrund des unterschiedlichen Gesundheitszustandes nicht homogen. Es kann somit die Frage gestellt werden, ob der Übergang zur Entsparphase nicht fließender gestaltet werden soll, indem Vorsorgeleistungen und Erwerbseinkommen bedürfnisorientiert kombiniert werden können.

Gaps:

- **Flexibler Ein- und Austritt** ins Erwerbsleben.

Relevanz im heutigen Vorsorgesystem:

Der Zeitpunkt für den Beginn und das Ende des Erwerbslebens stimmt für viele Versicherte nicht mit dem ordentlichen Mindestalter bzw. dem ordentlichen Rentenalter überein. Dadurch wird weniger lange Vorsorgevermögen gebildet, so dass das **Vorsorgevermögen am Ende des Erwerbslebens tiefer** ist. Die weiter zunehmende Lebenserwartung erhöht zudem die **Kosten der Entsparphase**. Dem wirkt die höhere Leistungsfähigkeit des Gesundheitswesens entgegen.

4.4 Gaps aufgrund des Kapitalmarktes

Die 2. Säule der Altersvorsorge beruht auf einem individuellen Ansparprozess. Diese Funktionsweise entspricht dem Megatrend «Individualisierung» und «Selbstverwirklichung». Allerdings bestehen in der konkreten Umsetzung folgende Gaps.

- Das heutige Vorsorgesystem geht in der Praxis vom **Anspruch auf sichere Renten** aus. Gemäss BVG ist Zielsetzung der beruflichen Vorsorge, dass sie zusammen mit den Leistungen der AHV den älteren Menschen, den Hinterbliebenen und Invaliden beim Eintreten eines Versicherungsfalles (Alter, Tod oder Invalidität) die Fortführung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise erlaubt (vgl. Art 1, (BVG 2022)). Obwohl gesetzlich kein Anspruch auf Sicherheit besteht, wird in der vorherrschenden Praxis eine solche eingefordert. Dieser Anspruch manifestiert sich bspw. darin, dass wichtige Parameter der Vorsorge wie der BVG-Mindestzinssatz und BVG-Umwandlungssatz von der Politik festgelegt werden und die implizit im Umwandlungssatz enthaltene Renditeerwartung nicht vom Kapitalmarkt bestimmt sind. Zudem werden Rentenansprüche nach dem Eintritt ins Rentenalter lediglich, wenn es die finanzielle Situation der Vorsorgeeinrichtung erlaubt, an die Teuerung angepasst. Die Ansprüche werden nicht an veränderte Rahmenbedingungen der Demografie oder Kapitalmärkte angepasst. Die Folgen dieser kapitalmarktfremden Leistungsgarantien sind Umverteilungseffekte zwischen den Aktiven und Rentenbeziehenden. Dies widerspricht dem Megatrend «Individualisierung» und einem individuellen Ansparprozess des Alterskapital – und letztlich dem Grundgedanken der kapitalgedeckten Altersvorsorge. Es stellt sich somit die Frage, ob die kapitalmarktfremden Leistungsgarantien nicht abgeschafft werden müssen.

Obwohl der Megatrend «Individualität» und Selbstverwirklichung» – wie in Abschnitt 3.1 ausgeführt – nicht bedeutet, dass die Solidarität gegenüber der Gesellschaft unwichtiger wird, und Umverteilungen in der Altersvorsorge sozialpolitisch nicht gewollt wären, widersprechen diese Umverteilungseffekte in der 2. Säule dem Grundgedanken eines individuellen Sparprozesses sowie dem Anspruch von mehr Transparenz, welche eine Wissensgesellschaft einfordert. Denn aufgrund der Komplexität des kapitalgedeckten Vorsorgesystems sind solche Umverteilungseffekte wenig transparent und, wie erwähnt, systemfremd.

Es stellt sich somit die Frage, ob sozialpolitische, d.h. auf Umverteilung und Solidarität ausgerichtete Zielsetzungen der Vorsorge, deutlicher vom Vorsorgesparen in der 2. Säule separiert werden müssen und im Rahmen einer sozialpolitischen Debatte etabliert werden müssen.

Der Anspruch auf eine garantierte Rente impliziert, dass die Leistungen auf dem Kapitalmarkt risikolos refinanziert werden können. Als risikolose Anlagen gelten insbesondere fristenkongruente Staatsanleihen von hoher Bonität. Wie im Abschnitt 3.4.1 ausgeführt, ist ein kapitalgedecktes Vorsorgesystem gemäss der goldenen Regel nur dann effizient, wenn die Vorsorgegelder in den volkswirtschaftlichen Kapitalstock investiert werden können und eine Rendite abwerfen, welche über der Wachstumsrate der Lohnsumme liegt. Staatsanleihen gehören nicht zu diesem Vermögen, denn würde das Geld vollumfänglich in solche Anleihen investiert, würde dies einer Finanzierung der Vorsorgeleistungen durch zeitlich verschobene Steuern bedeuten.

- Das heutige Vorsorgesystem geht davon aus, dass im Rentenalter der **gewohnte Lebensstandard** aufrechterhalten werden kann. Es wird davon ausgegangen, dass mit einer Rente aus der AHV und der beruflichen Vorsorge von 60 % des letzten Lohnes dieses Ziel erreicht werden kann (AHV/IV 2022). Doch was genau wird unter einem «gewohnten Lebensstandard» verstanden, und welche Ausgaben sollen durch die Renten finanzierbar sein? Diese Frage ist gerade in einer alternden Gesellschaft von grosser Relevanz, wo eine wachsende Zahl von Menschen chronisch krank ist, an Mehrfacherkrankungen leidet und pflegebedürftig ist. Somit können sich die Lebenshaltungskosten im Alter deutlich verändern. Hinzu kommt, dass die vererbten Vermögen in den kommenden Jahren und Jahrzehnten einen spürbaren Einfluss auf das durchschnittliche Vermögen im Alter haben.

Gaps:

- **Hoher Anspruch an Informationstransparenz** widerspricht kapitalmarktfremden Leistungsgarantien
- **Individuelles Konsum- und Sparverhalten** bestimmt Höhe des im Alter «notwendigen» Vorsorgevermögens

Relevanz im heutigen Vorsorgesystem:

Durch kapitalmarktfremde Parameter kommt es zu **systemwidrigen Umverteilungen** in der beruflichen Vorsorge – einerseits von Jung zu Alt und andererseits von Reich zu Arm. Dies widerspricht dem Grundprinzip eines individuellen Alterssparens. Zudem ist der Personenkreis, der die Anlagerisiken trägt, nicht identisch mit dem Kreis derjenigen, die an den Anlageerträgen partizipieren. Die Höhe des am Ende der Erwerbsphase **notwendigen Vorsorgevermögens** definiert wichtige Parameter wie die Länge der Ansparphase, die Höhe der Beitragssätze oder die notwendige Höhe der Anlagerisiken. Steigende Lebenshaltungskosten im Alter (z.B. Pflegekosten) oder auch das Ausmass an vererbten Vermögen beeinflusst dieses Vorsorgeziel der 2. Säule.

5. Gedankenanstösse für ein Vorsorgesystem im Jahr 2050

Grundsätzlich wird für die nachfolgenden Analysen unterstellt, dass ein Vorsorgesystem auch im Jahre 2050 auf einem 3-Säulen-System basiert. Dies aufgrund folgender Überlegungen: Die freiwillige und individuelle Vorsorge der heutigen 3. 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 2. Säule) soll aufgrund der Annahme, dass die Goldene Regel weiterhin erfüllt ist, auch in Zukunft mit dem Kapitaldeckungsverfahren finanziert werden. Das Ziel der beruflichen Vorsorge, das durch die Politik bestimmt wird, kann z.B. in der Beibehaltung des bisherigen Lebensstandards bestehen. In diesem Kapitel wird ausgeführt, inwieweit eine solche Vorsorgesäule zukünftig durch berufliche Tätigkeit finanziert werden kann bzw. welche Merkmale eine berufliche Altersvorsorge aufweisen muss, um 2050 das Vorsorgeziel zu erreichen. Schliesslich braucht es zukünftig weiterhin eine obligatorische Vorsorge, die das Existenzminimum im Alter gewährleisten soll. Wie hoch dieses Existenzminimum ausfällt, muss durch sozialwissenschaftliche Untersuchungen regelmässig geklärt werden, ist jedoch am Schluss eine sozialpolitische Frage, welche durch die Politik entschieden werden muss. Im heutigen System wird diese Vorsorge durch die AHV und Ergänzungsleistungen (1. Säule) abgedeckt. Sie hat den Vorteil, dass durch die umlagegedeckte Finanzierung die jährlichen Kosten im Voraus bekannt, transparent und dadurch leicht verständlich sind.

5.1 Grundsätzliches zum Vorsorgesystem

In einem kapitalgedeckten Vorsorgesystem werden Sparbeträge von den versicherten Personen am Kapitalmarkt angelegt; so wird für jeden Versicherten ein Sparkapital (Deckungskapital) angespart. Nach dem Ansparen werden aus diesem individuell angesparten Kapital die zu zahlenden Leistungen (Altersrenten) finanziert.

Es besteht nicht der Anspruch, dass bei den in den folgenden Abschnitten formulierten Gedankenanstössen alle Auswirkungen auf die heutige berufliche Vorsorge berücksichtigt und analysiert werden. 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.

In der Ansparphase erfolgt im Kapitaldeckungsverfahren der Aufbau des Kapitalstocks. Regelmässige Beitragszahlungen sowie das Anlegen der Gelder am Kapitalmarkt bilden die Basis für die Leistungen im Alter. Der Erfolg der Ansparphase wird demzufolge von der Länge der Ansparphase, von der Höhe der Einzahlungen sowie von den Anlagerenditen beeinflusst. Nach der Erwerbstätigkeit beginnt die sogenannte Entsparphase. In dieser Phase werden die definierten Leistungen durch den Abbau des Kapitalstocks definiert. Der Erfolg der Entsparphase ist geprägt durch das formulierte Vorsorgeziel, die Dauer der Entsparphase sowie die anfallenden Lebenshaltungskosten in dieser Phase. Nachfolgend werden daher die in Abschnitt 4 identifizierten Gaps den beiden Phasen Anspar- und Entsparphase zugeordnet. Einige der Gaps sind phasenübergreifend. Ein Überblick über die Zuordnung gibt Abb. 28.

Abb 28: Überblick der Gaps nach An- und Entsparphase

Ansparphase	Entsparphase
<ul style="list-style-type: none"> – Höherer Anteil an unversichertem Erwerbseinkommen – Verstärkte persönliche Vorsorge – Auszeiten 	<ul style="list-style-type: none"> – Verstärkte persönliche Vorsorge – Höhere Vitalität im Alter
<ul style="list-style-type: none"> – Flexibler Ein- und Austritt ins und aus dem Erwerbsleben – Individuelles Konsum- und Sparverhalten – Verstärkte persönliche Vorsorge – Individueller Risikoappetit bei der Anlagestrategie – Hohes Bedürfnis an Information 	

5.2 Länge der Ansparphase (Ansparphase: Beginn und Ende)

Die identifizierten Gaps «Häufigere Auszeiten im Erwerbsleben», «Flexibler Ein- und Austritt ins Erwerbsleben» und «Höhere Vitalität im Alter» implizieren, dass das Vorsorgesystem 2050 folgende Aspekte beinhaltet:

Der Beginn- und das Ende der Ansparphase müsste unabhängig vom Alter der versicherten Person definiert werden. Die **Länge der Ansparphase** sollte sich vielmehr nach der **Lebensarbeitszeit** richten, wobei der Beginn der Ansparphase mit der erstmaligen Aufnahme der beruflichen Erwerbstätigkeit und das Ende mit dem Austritt aus dem beruflichen Erwerbsleben zusammenfällt. Der Austritt aus der Ansparphase ist gleichzeitig der Eintritt in die Entsparphase. Neben der Orientierung an der Lebensarbeitszeit, sollte in der Ansparphase die Möglichkeit bestehen, Auszeiten durch vorgängig angesparte Zeit zu kompensieren. Dazu soll ein zusätzliches Konto geschaffen werden.

Folgende Gründe sprechen für eine Orientierung der Länge der Ansparphase an der Lebensarbeitszeit:

- Die Erwerbsbiografien verlaufen im Jahr 2050 deutlich heterogener als heute. Je nach Ausbildungsniveau beginnt die Ansparphase mit einem unterschiedlichen Alter. Zwischen Beginn und Ende der Ansparphase werden aufgrund des Megatrends «Individualität und Selbstverwirklichung» vermehrt Auszeiten genommen. Somit ist die Erwerbstätigkeit während der Ansparphase nicht durchgehend gegeben. Dies führt dazu, dass die erbrachte Erwerbstätigkeit bei einem bestimmten Alter der Versicherten, wie bspw. dem heutigen ordentlichen Rentenalter von 65 Jahren, aufgrund des Privatlebens und oder des Arbeitsmarktes unterschiedlich ist.
- Der technologische Fortschritt ermöglicht – durch den Einsatz von Robotertechnik insbesondere für körperlich schwere, gefährliche und repetitive Arbeiten – eine gesündere Langlebigkeit, was dazu führt, dass Personen in der Tendenz länger erwerbstätig sein können und wollen als dies heute der Fall ist. Der Austritt aus der Ansparphase kann somit, individuell und in Abhängigkeit des gesundheitlichen Zustands, über einen längeren Zeitraum und durch einen individuellen Abbau des Beschäftigungsgrads flexibel vollzogen werden.

- Der technologische Fortschritt in der Medizin führt dazu, dass betagte und hochbetagte Menschen auch mit gesundheitlichen Problemen länger leben können. Kann der Austritt aus der Ansparphase entsprechend der höheren Vitalität altersmässig nach hinten geschoben werden, so verkürzt sich die Entsparphase und die Finanzierbarkeit dieser Phase wird erleichtert.
- Die Länge der Ansparphase in Abhängigkeit von der Lebensarbeitszeit zu definieren, erlaubt eine bestimmte Lebensarbeitszeit zu erreichen – unabhängig vom Alter – und ermöglicht einen individuellen und bedürfnisgerechten Ein- und Austritt der Ansparphase. Dies liegt im Megatrend «Individualisierung».
- Der Ausgleich der Auszeiten mittels im Vorfeld angesparter Zeit ermöglicht es, dass die Ansparphase trotz Auszeit nicht entsprechend verlängert wird, um eine gewünschte Lebensarbeitszeit zu erreichen. Ansparen von Zeit ist bspw. möglich, indem Überzeit geleistet oder Ferien nicht bezogen werden. Die so im Vorfeld der Auszeit gesparte Zeit wird auf ein spezifisch dafür geschaffenes Konto einbezahlt. In Deutschland besteht eine solche Möglichkeit bereits. Die angesparte Zeit wird dabei in Geld umgerechnet und in einem extra dafür geschaffenen Konto angespart.¹⁰ Der Vorteil eines solchen zusätzlichen Kontos liegt darin, dass Einzahlungs- und Entnahmemöglichkeiten flexibel auf die individuellen Bedürfnisse während der Ansparphase abgestimmt werden können.

Gedankenanstöße für mögliche Fragen, die von der Politik und Gesellschaft beantwortet werden müssen:

- Wie wird Lebensarbeitszeit definiert? Ist sie definiert in Anzahl Jahren, in welchen die versicherte Person erwerbstätig war und Beiträge auf ihr Vorsorgekonto einbezahlt wurden, unabhängig von der Anzahl geleisteten Arbeitsstunden? Oder sind es die Anzahl geleistete Arbeitsstunden?
- Soll eine ordentliche Lebensarbeitszeit in Jahren oder Arbeitsstunden gesetzlich festgelegt werden oder soll dies (teilweise) individuell gewählt werden können? Wie lange sollte die ordentliche Lebensarbeitszeit sein?

¹⁰ Ein solches Konto wird üblicherweise als «Zeitwertkonto», «Lebensarbeitszeitkonten» oder «Langzeitarbeitszeitkonten» bezeichnet. In Deutschland wurde dieses Konto im Jahr 2009 mit dem sog. Flexi-II-Gesetz gesetzlich verankert.

5.3 Ansparphase: finanzielle Aspekte

Die identifizierten Gaps «höherer Anteil unversichertes Arbeitseinkommen» und «verstärkte persönliche Vorsorge» implizieren, dass das Vorsorgesystem 2050 folgende Aspekte beinhaltet:

Alle berufstätigen Personen, die für die Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit entschädigt werden, sind **versichert**. Das Bundesamt für Statistik spricht vom sogenannten Arbeitseinkommen. Das Arbeitseinkommen setzt sich aus Einnahmen zusammen, die einer Person aus der Ausübung einer entlohnten oder selbständigen Tätigkeit entstehen. Die Beitragsleistungen sollen dabei vom auftraggebenden Unternehmen direkt auf ein **persönliches Vorsorgekonto** des Erwerbstätigen einbezahlt werden. Im Unterschied zum heutigen System, das die berufliche Vorsorge an das Vorhandensein eines Arbeitgebenden knüpft und deshalb auch durch ihn organisiert werden muss, soll die berufliche Vorsorge zukünftig davon losgelöst werden und stattdessen an die erwerbstätige Person gebunden sein. Jede so versicherte Person hat ein persönliches Vorsorgekonto, das treuhänderisch verwaltet werden soll. Jede versicherte Person kann dabei die Institution für die treuhänderische Verwaltung frei wählen.

Folgende Gründe sprechen für diesen Ansatz:

- Im Jahr 2050 sind die Beschäftigungsarten heterogen. Neben dem heute traditionellen Arbeitnehmenden mit einem Arbeitgebenden und einem unbefristeten Arbeitsvertrag gibt es eine Vielzahl von Personen in (kleiner) Teilzeitarbeit mit einem oder mehreren auftraggebenden Unternehmungen mit oder ohne Angestelltenverhältnis. Der Arbeitsmarkt wird aufgrund des technologischen Wandels zudem globaler, was dazu führt, dass vermehrt Arbeitseinkommen im Ausland verdient wird.
- Mit der Loslösung der beruflichen Vorsorge vom auftraggebenden Unternehmen hin zur Anbindung an die versicherte Person können den obigen Aspekten (tiefe Arbeitseinkommen durch Teilzeit, mehrere auftraggebende Unternehmen im In- und Ausland, Erwerbstätige ohne Arbeitsvertrag) Rechnung getragen werden: durch die Anbindung der Vorsorge an die versicherte Person kann jedes auftraggebende Unternehmen unbürokratisch ihre Beitragszahlungen sowie jene des Erwerbstätigen direkt auf dessen Vorsorgekonto einzahlen. Dadurch wird insbesondere auch dem in Abschnitt 4.1 aufgebrauch-

ten Aspekt des «Mental Accounting» Rechnung getragen: nicht ausbezahltes Einkommen kann gemäss «Mental Accounting» einfacher eingespart werden als solches, das ausbezahlt wird und extra für die Vorsorge wieder auf die Seite gelegt werden muss.

- Durch die Anbindung der beruflichen Vorsorge an die erwerbstätige Person können auch Kleinst-Einkommen ohne grössere administrative Aufwendung versichert werden. Für das auftraggebende Unternehmen ist der Aufwand mit der Lohnüberweisung an das private Lohnkonto des Erwerbstätigen vergleichbar.
- Die freie Wahl der Institution, welche das Vorsorgekonto verwalten soll, durch die versicherte Person entspricht dem Megatrend «Individualisierung», welcher ein selbstbestimmtes Leben einfordert.

Gedankenanstösse für mögliche Fragen, die von der Politik und Gesellschaft beantwortet werden müssen:

- Welche Institutionen dürfen die treuhänderische Verwaltung der Vorsorgekonten anbieten dürfen und wie müssen diese Institutionen organisiert sein?
- Inwiefern darf ein Wechsel der Institution von der versicherten Person während der Ansparphase möglich sein?

Die identifizierten Gaps «hohes Bedürfnis an Information» und «individueller Risikoappetit bei der Anlagestrategie» implizieren, dass das Vorsorgesystem 2050 folgende weitere Aspekte beinhaltet:

Die Anlagestrategie des Vorsorgekapitals soll durch die versicherte Person bestimmt werden. Das Anlageisiko wird durch die versicherte Person individuell getragen. Die versicherte Person erhält Zugang zu allen notwendigen Informationen über ihre persönliche Altersvorsorge, um eine rationale Entscheidung treffen zu können.

Folgende Gründe sprechen für diesen Ansatz:

- Die freie Wahl der Anlagestrategie durch die versicherte Person entspricht den beiden Megatrends «Individualisierung» und «Wissensgesellschaft».
- Eine Individualisierung und die damit verbundene Forderung nach selbstbestimmtem Leben erfordert

die Übernahme von Selbstverantwortung. Um diese wahrnehmen zu können, müssen alle relevanten Informationen zur Einschätzung der eigenen Vorsorgesituation verfügbar sein. Der Megatrend «technischer Fortschritt» wird es möglich machen, Informationen über alle Säulen mittels Systemlösungen einfach und jederzeit zur Verfügung zu stellen.

- Der Risikoappetit von Personen ist aufgrund unterschiedlicher Charaktereigenschaften und Lebenssituation unterschiedlich. Mit der freien Wahl der Anlagestrategie kann diesem Umstand Rechnung getragen werden.

Gedankenanstösse für mögliche Fragen, die von der Politik und Gesellschaft beantwortet werden müssen:

- Inwieweit soll die Anlagestrategie frei gewählt werden? Müsste eine allfällige Auswahlmöglichkeit vorgegeben werden, damit dem Risiko, dass zu aggressiv oder zu risikoarm investiert wird, entgegen gewirkt 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 intergenerationell auszugleichen?

Der identifizierte Gap «verstärkte **persönliche Vorsorge**» impliziert, dass das Vorsorgesystem 2050 folgende Aspekte beinhaltet:

Die erwerbstätige Person sorgt ausschliesslich für sich selbst vor. Die Hinterlassenenleistungen sind nicht länger Teil der beruflichen Vorsorge.

Folgende Gründe sprechen für diesen Ansatz:

- Im Jahr 2050 sind verbreitet beide Partner berufstätig. Wirtschaftliche Abhängigkeiten vom Partner entfallen sind somit selten und damit auch die Notwendigkeit einer finanziellen Solidarität in der Partnerschaft. Dieses Wegfallen der finanziellen Solidarität wird durch neue Formen des Zusammenlebens (wie bspw. Patchworkfamilien) zusammen mit dem Trend zur Individualisierung und damit zu einem selbstbestimmteren Leben zusätzlich verstärkt. Der Wegfall der Witwen- bzw. Witwerrente ist somit die natürliche Konsequenz.

- Eltern werden bei der Geburt ihres ersten Kindes deutlich älter sein als heute. Dadurch konnten sie tendenziell bereits eine längere Zeit berufstätig sein und Vermögen ansparen. Zudem dürfte aufgrund der längeren Berufserfahrung auch das Erwerbseinkommen höher sein. Beim Tod eines Elternteils kann somit in der Tendenz ein höheres Vermögen vererbt werden. Eine Waisenrente verliert somit an Bedeutung.

Gedankenanstösse für mögliche Fragen, die von der Politik und Gesellschaft beantwortet werden müssen:

- Inwieweit soll es innerhalb der beruflichen Vorsorge die Möglichkeit geben, durch höhere Beiträge für die Hinterlassenen vorzusorgen?
- Soll die Waisenrente tatsächlich für alle ersatzlos abgeschafft werden? Oder soll es eine Ergänzungsleistung für Härtefälle geben?
- Wer und in welchem Umfang hat im Todesfall der erwerbstätigen Person Anspruch auf das angesparte Vorsorgekapital (Hinterlassene, Vorsorgeinstitution)?

Der identifizierte Gap «Individuelle Konsum- und Sparverhalten im Erwerbsleben» impliziert, dass das Vorsorgesystem 2050 folgende Aspekte beinhaltet:

Wie bereits heute soll auch die zukünftige berufliche Vorsorge eine gesetzliche Beitragsuntergrenze kennen, die paritätisch vom auftraggebenden Unternehmen und von der erwerbstätigen Person entrichtet werden muss. Die berufliche Vorsorge bleibt somit weiterhin eine obligatorische Vorsorge. Darüber hinaus soll es jedoch beiden Parteien möglich sein, unabhängig voneinander höhere Beiträge auf dem Arbeitseinkommen für die berufliche Vorsorge zu entrichten.

Folgende Gründe sprechen für diesen Ansatz:

- Eine gesetzlich festgelegte Beitragsuntergrenze ermöglicht das Erreichen eines Vorsorgeziels.
- Eine gesetzlich festgelegte Beitragsuntergrenze stellt sicher, dass auf allen verdienten Arbeitseinkommen Beiträge für die berufliche Vorsorge entrichtet werden. So kann das Vorsorgekapital kontinuierlich über die Ansparphase aufgebaut werden und die Investitionen in den Kapitalmarkt geglättet werden (vgl. Abschnitt 2.2).

- Die privaten Präferenzen bezüglich Konsum- und Sparverhalten ändern sich mit den verschiedenen Lebensphasen. Entsprechend flexibel sollten erwerbstätige Personen sein, die Beträge für die berufliche Vorsorge entsprechend ihrer Lebensphase anpassen zu können.
- Können höhere Beitragsprozente als die gesetzliche Untergrenze von Seiten der erwerbstätigen Person geleistet werden, kann sie ihre finanzielle Situation in der Entsparphase verbessern, ohne dass freiwillige (Einmal-)Einkäufe in die berufliche Vorsorge notwendig sind. Gerade für Personen mit tiefem Arbeits-einkommen ist es sonst meist unmöglich, einen Betrag für den freiwilligen Einkauf aufzubringen.
- Eine Erhöhung der Beitragsprozente als erwerbstätige Person vornehmen zu können anstelle eines freiwilligen Einkaufs, entspricht dem «Mental Accounting». Danach ist es einfacher für die Altersvorsorge zu sparen, wenn das Geld gar nicht erst ausbezahlt wird, sondern vom auftraggebenden Unternehmen direkt auf das persönliche Vorsorgekonto überwiesen wird, als wenn vom ausbezahlten Einkommen einen Betrag für die Altersvorsorge freigestellt werden muss.
- Höhere Beitragsprozente als gesetzlich vorgeschrieben zu leisten, ermöglicht dem auftraggebenden Unternehmen sich als attraktiver Anbieter von Arbeit im Arbeitsmarkt zu positionieren. Denn auch im Jahr 2050 wird das Thema Fachkräftemangel präsent bleiben.

Gedankenanstöße für mögliche Fragen, die von der Politik und Gesellschaft beantwortet werden müssen:

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

Der identifizierte Gap «häufigere Auszeiten im Erwerbsleben» impliziert, dass das Vorsorgesystem 2050 folgende Aspekte beinhaltet:

Auszeiten können vorfinanziert werden mittels eines zusätzlichen Kontos.

Folgende Gründe sprechen für diesen Ansatz:

- Wie unter Abschnitt 5.2 ausgeführt, ermöglicht die Vorfinanzierung von Auszeiten, dass die Ansparphase trotz Auszeit nicht entsprechend verlängert werden muss, um eine gewünschte Lebensarbeitszeit zu erreichen.
- Die Erwerbsbiografie richtet sich vermehrt nach dem Privatleben und der Situation auf dem Arbeitsmarkt. So gibt es Phasen, wo mehr als üblich verdient wird. Dieses Geld für die Vorfinanzierung von Auszeiten nutzen zu können, entspricht dem Megatrend «Individualisierung».
- Durch die Möglichkeit, das Konto mit finanziellen Mitteln oder mit Zeit zu öffnen, wird den individuellen Bedürfnissen während der Ansparphase zusätzlich Rechnung getragen.

Gedankenanstöße für mögliche Fragen, die von der Politik und Gesellschaft beantwortet werden müssen:

- Wie müssen die gesetzlichen Grundlagen für ein «Auszeit»-Konto ausgestaltet sein? Inwieweit kann das deutsche Modell übernommen werden? Welche Anpassungen sind allfällig notwendig?

5.4 Entsparphase: finanzielle Aspekte

Die identifizierten Gaps «verstärkte persönliche Vorsorge» und «hohes Bedürfnis an Information» implizieren, dass das Vorsorgesystem 2050 folgende Aspekte beinhaltet:

In der beruflichen Vorsorge wird ausschliesslich individuell und selbstbestimmt im Kapitaldeckungsverfahren Vorsorgevermögen aufgebaut. Die Anlagestrategie ist frei wählbar. Das Anlagerisiko wird individuell getragen. Die Höhe der Leistungen richtet sich in jedem Zeitpunkt der An- und Entsparphase nach der Höhe des angesparten Kapitals und der Lebenserwartungen. Somit kann die Höhe der Leistung insbesondere auch über die Entsparphase schwanken. Die Risiken «Langlebigkeit» und «Invalidität» sollen, wie heute, kollektiv getragen werden. Die Höhe der Leistungen wird weder garantiert noch orientiert sie sich an sozialpolitischen Zielsetzungen. Diese Ziele, wie beispielsweise die Sicherung des Existenzminimums, werden im Rahmen der 1. Säule abgedeckt und entsprechend im Umlageverfahren finanziert. Anspruch auf die Leistungen aus der 1. Säule sollen nur Personen haben, welche mit ihrer beruflichen Vorsorge das Existenzminimum nicht erreichen. Alle erwerbstätigen Personen zahlen auf dem Arbeitseinkommen einen gesetzlich vorgegebenen Betrag in die 1. Säule. Die Beiträge der beiden Säulen werden weiterhin zusammen mit dem Beitrag des auftraggebenden Unternehmens direkt vom Arbeitseinkommen abgezogen und der Ausgleichskasse überweisen.

Folgende Gründe sprechen für diesen Ansatz:

- Der Aufbau eines Vorsorgevermögens im Kapitaldeckungsverfahren ist gemäss der Goldenen Regel auch im Jahr 2050 effizient.¹¹ Dies ist allerdings nur dann der Fall, wenn das Vermögen in den volkswirtschaftlichen Realkapitalstock investiert wird, d.h. in risikobehaftete Anlagen wie bspw. Aktien, Immobilien, Anleihen von Unternehmungen. Da risikolose Anlagen nicht dazu gehören, können Leistungen auch nicht garantiert werden.
- Eine Abschaffung der Leistungsgarantien führt dazu, dass keine Umverteilungen zwischen Alt und Jung sowie Arm und Reich stattfindet. So ist ein individuelles An- und Entsparen möglich, was dem Megatrend «Individualisierung» entspricht.
- Werden Leistungen nicht garantiert, tragen die versicherten Personen insbesondere das Anlagerisiko. Sie sollten daher auch die Anlagestrategie entsprechend ihrem Risikoappetit wählen können. Dies trägt insbesondere auch der vermehrten Forderung nach selbstbestimmten Leben Rechnung.
- Ein selbstbestimmtes individuelles An- und Entsparen erfordert Selbstverantwortung für die eigenen Entscheidungen zu übernehmen, was der im Jahr 2050 vorherrschenden Wissensgesellschaft entspricht.
- In einer Wissensgesellschaft ist der Wissensstand bezüglich Finanzthemen genügend hoch, um eine Risikokultur zu schaffen, welche Anlagestrategien mit risikobehafteten Anlagen erlauben und so die Abschöpfung von Risikoprämien ermöglichen. In einer Wissensgesellschaft werden auch – gegen Entgelt – die nötigen Beratungsleistungen zur Verfügung gestellt.
- Kollektive Sanierungsleistungen im Falle einer Unterdeckung entfallen, da die Leistungen nicht marktfremd garantiert werden, sondern abhängig sind von der Höhe des angesparten Kapitals und der Lebenserwartung. Dadurch sind die Leistungen jederzeit finanzierbar. Wenn die Risiken Invalidität und Langlebigkeit versicherungsmathematisch korrekt berechnet werden, ist eine Unterdeckung ausgeschlossen.
- Die Umsetzung sozialpolitischer Zielsetzungen wie z.B. die Existenzsicherung durch ein umlagefinanziertes System hat den Vorteil, dass die Kosten zur Erreichung der Zielsetzung transparent sind. Dies entspricht dem Trend nach höherer Transparenz.
- Dass alle erwerbstätigen Personen eine Einzahlung aus ihrem Arbeitseinkommen in die 1. Säule leisten, jedoch nur diejenigen von der 1. Säule eine Auszahlung erhalten, welche mit der eigenen beruflichen Vorsorge das Existenzminimum nicht erreichen, ist

¹¹ Vgl. Ausführungen im Abschnitt 0

solidarisch, transparent und effektiv. Die Höhe der Umverteilung von hohen zu tiefen Einkommen wird auf diese Weise transparent.

Gedankenanstösse für mögliche Fragen, die von der Politik und Gesellschaft beantwortet werden müssen:

- Wie wird das Existenzminimum definiert? Welche Ausgaben gehören dazu? Nur Ausgaben für den «normalen» Lebensunterhalt oder auch Gesundheits- und Pflegekosten?
- Sollen grössere Schwankungen 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 «in jedem Zeitpunkt» der An- und 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 riskanten Anlagen verhindert werden können?

6. Schlussfolgerungen

Nachfolgend soll zusammenfassend aufgezeigt werden, weshalb unter der Prämisse der Megatrends, die in Abschnitt 5 formulierten Gedankenanstöße geeignet sind, die Ausgestaltung des Vorsorgesystems im Jahr 2050 zu organisieren. Dabei sollen die wichtigsten Aspekte aus Abschnitt 5 zusammengefasst und abschliessend gewürdigt werden. Zudem wird deutlich gemacht, dass der Einbezug von Megatrends zur Einschätzung von Veränderungsvorschlägen für das heutige Vorsorgesystem unentbehrlich ist. Es sei auch hier darauf hingewiesen, dass die Ausführungen keinen Anspruch auf Vollständigkeit haben.

Die wesentlichen Aspekte 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 angebunden**. 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 Erreichen eines bestimmten Lebensalters abhängig.
- Es besteht die Möglichkeit für ein **Ansparen für Auszeiten** während der Ansparphase.
- Klare **Trennung von sozialpolitischer Vorsorgezielsetzung und individuellem Vorsorgesparen**. Leistungen werden nicht länger garantiert, auch jene in der Entsparphase nicht. Die versicherte Person bestimmt in einem gesetzlichen Rahmen seine berufliche Vorsorge selbst.

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 vermehrt Teilzeit und für mehrere auftraggebenden Unternehmen gleichzeitig. Das traditionelle, heute bekannte Mitarbeiterverhältnis wird im Jahr 2050 nicht mehr vorherrschend sein. Die Forderung an ein Vorsorgesystem, alle Arbeitseinkommen zu versichern, scheint damit eine natürliche Konsequenz. Aufgrund des nicht mehr auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnisses setzt dies jedoch voraus, dass das Vorsorgesystem an die versicherte Person angebunden wird. Somit liegt die Verpflichtung für die Organisation der beruflichen Altersvorsorge nicht mehr beim Arbeitgeber, sondern bei jeder erwerbstätigen Person. 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 öffnen. Ein gesetzliches Beitrags-Minimum soll dabei für das auftraggebende Unternehmen wie auch für die erwerbstätige Person festgelegt sein. Dadurch kann einerseits ein persönliches Zwangssparen für das Alter erreicht werden, so dass nicht die Gesellschaft für die Kosten im Alter kollektiv aufkommen muss. Andererseits erwirkt ein gesetzliches Minimum, dass regelmässige Beiträge einbezahlt 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 bzw. die Gesellschaft festgelegt werden, wobei sie sich an einem minimalen Vorsorgeziel orientieren müssen, welches ebenfalls durch die Politik bzw. die Gesellschaft festzulegen ist.

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 berufliche 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 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 oder Auszeiten vorfinanzieren zu können. Aufgrund dieser beiden

Prämissen (Vereinbarung Beruf und Privates, längeres gesünderes Leben) scheint es eine natürliche Notwendigkeit zu sein, die Länge der Ansparphase nicht länger über das Lebensalter zu definieren, sondern über eine Lebensarbeitszeit.

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, d.h. gegenüber den Angehörigen, und andererseits auf der öffentlichen Ebene, d.h. 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 An- wie Entsparphase im wesentlichen durch die versicherte Person bestimmt wird. So können bspw. je nach Arbeits- und Lebenssituation während der Ansparphase mehr als die gesetzlich geforderten Beiträge einbezahlt werden. Eine solche Ausgestaltung der beruflichen Vorsorge erlaubt es den versicherten Personen, ihr Vorsorgeziel selbstbestimmt festzulegen.

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, welche sich aufgrund des kapitalgedeckten Vorsorgesystems naturgemäß ergeben. Diese Risiken ergeben sich aus den zwangsläufig risikobehafteten Investitionen in den volkswirtschaftlichen Kapitalstock. Der Wegfall von Garantieleistungen kann somit dazu führen, dass es je nach wirtschaftlichem Umfeld und Marktlage zu finanziellen Engpässen bei versicherten Personen kommen kann. Auch in einer Gesellschaft im Jahr 2050, wo Individualisierung und Selbstbestimmtheit 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 kapitalgedecktem Vorsorgesystem die Kosten zur Erreichung der Zielsetzung transparent sind. Dies entspricht dem Trend nach höherer Transparenz.

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 dazu gehören; so z.B. 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 1. Säule garantiert wird. In der Gesellschaft 2050, wo die Solidarität beschränkt ist, hätten konsequenterweise nur Menschen Anspruch auf die Garantieleistungen, die mit der beruflichen Vorsorge inkl. 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 ist.

Bereits heute werden politische Vorschläge über mögliche Anpassungen im Vorsorgesystem diskutiert, die wegen Veränderungen seit der Inkraftsetzung der beruflichen Vorsorge notwendig sind. Megatrends sind eine unentbehrliche Basis, um Veränderungsvorschläge zu formulieren, welche auch in der Zukunft Bestand haben. So ist man sich bspw. der Veränderungen im Arbeitsmarkt und der Langlebigkeit ohne weiteres bewusst. Anpassungsvorschläge, welche darauf abzielen, auch tiefe Einkommen aus mehreren Teilzeitsjobs besser versichern zu können, oder Vorschläge wie die Langlebigkeit finanziert werden soll, liegen vor. Auch den Bedürfnissen nach mehr Individualität und Selbstverantwortung wird z.B. durch die Einführung der 1e-Pläne Rechnung getragen, allerdings nur für Arbeitnehmende mit hohem Einkommen. Diese Personen haben Wahlmöglichkeiten für die Anlagestrategie, tragen dafür aber auch das Anlagerisiko. Was in der heutigen Diskussion jedoch den Megatrends zuwider läuft, sind Vorschläge für Anpassungen in der 2. Säule, welche bewusst oder unbewusst auf weitere Umverteilungen abzielen.

Literatur

Ackermann, Walter, und Daniel Lang. 2008. *Vorsorgebericht 2040: Leitlinien einer zukunftsorientierten kapitalfinanzierten Vorsorge für die Schweiz*. Institut für Versicherungswirtschaft der Universität St. Gallen.

AHV/IV. 2022. «Berufliche Vorsorge (BV) | Weitere Sozialversicherungen | Sozialversicherungen | Informationsstelle AHV/IV». Sozialversicherungen. <https://www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/Weitere-Sozialversicherungen/Berufliche-Vorsorge-BV> (13. Mai 2022).

Börsch-Supan, Axel, Alexander Ludwig, Florian Heiss, und Joachim Winter. 2003. «Pension Reform, Capital Markets and the Rate of Return». *German Economic Review* 4 (2): 151–81.

BSV, und SECO. 2021. *Soziale Sicherheit in der Schweiz*. Bundesamt für Sozialversicherungen und Staatssekretariat für Wirtschaft.

Bubb, Andrea, und Heinz Zimmermann. 2002. «Das Risiko der Vorsorge – Die zweite Säule unter dem Druck der alternden Gesellschaft». *Financial Markets and Portfolio Management* 16 (2): 155–178.

———. 2004. «Ansteckungsrisiken im Finanzsystem: Übersicht und aktuelle Probleme». *WWZ-Forschungsbericht* (09/04).

Buchmann, Manuel u. a. im Druck. «Financial Demography. How Population Ageing Affects Financial Markets». In *Handbook of Aging, Health and Public Policy*, Singapore: Springer.

BVG. 2022. 831.40 Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG).

Cosandey, Jérôme u. a. 2014. *Generationenungerechtigkeit überwinden: Revisionsvorschläge für einen veralteten Vertrag*. Zürich: Verlag Neue Zürcher Zeitung.

Daheim, Cornelia, und Ole Wintermann. 2016. «2050: Die Zukunft der Arbeit. Ergebnisse einer internationalen Delphi-Studie des Millennium Project.» <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/2050-die-zukunft-der-arbeit> (4. Februar 2022).

Deloitte. 2016. «Der Arbeitsplatz Der Zukunft – Public Sector Insight». <https://blogs.deloitte.ch/publicsector/2016/08/der-arbeitsplatz-der-zukunft.html> (4. Februar 2022).

Dohmen, Thomas u. a. 2017. «Risk Attitudes Across The Life Course». *The Economic Journal* 127 (605): F95–F116.

Eichhorst, Werner, und Florian Buhlmann. 2015. «Die Zukunft der Arbeit und der Wandel der Arbeitswelt». IZA Standpunkte Nr. 77.

Eichhorst, Werner, Holger Hinte, Ulf Rinne, und Verena Tobsch. 2016. «Digitalisierung und Arbeitsmarkt: Aktuelle Entwicklungen und sozialpolitische Herausforderungen». *Zeitschrift für Sozialreform* 62 (4), 383–409.

Eichler, Martin, Thomas Kübler, Alexis Bill-Körper, und Florian Zainhofer. *Gesamtwirtschaftliche Entwicklungsszenarien bis 2035 sowie Auswirkungen auf Finanzmärkte und Anlagerenditen*. Beiträge zur sozialen Sicherheit. Bern. Forschungsbericht 7/14.

Frey, Carl Benedikt, und Michael A. Osborne. 2017. «The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?». *Technological Forecasting & Social Change* 114: 254–80.

- Goyal, Amit. 2004. «Demographics, Stock Market Flows, and Stock Returns». *Journal of Financial and Quantitative Analysis* 39 (1): 115–42.
- Hicks, John. 1973. *The Theory of Wages*. 2. ed., repr. London: Macmillan. Kaufmännischer Verband. 2018. *Neue Arbeitsformen in der Arbeitswelt 4.0: Eine Orientierungshilfe*.
- Klapper, Bernadette, Alexander Haarmann, und Mujaheed Shaikh. 2020. *Megatrends – wie sie die Zukunft der Gesundheitsversorgung beeinflussen*. Robert Bosch Stiftung GmbH.
- Krugman, Paul R., und Robin Wells. 2017. *Volkswirtschaftslehre*. 2., überarbeitete Auflage. Stuttgart [Freiburg]: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Linden, Erik, und Andreas Wittmer. 2018. *Zukunft Mobilität: Gigatrend Digitalisierung und Megatrends der Mobilität*. CFAC-HSG.
- Luethje Gesina, Heinz Zimmermann: 2006: «Thesen zu einer nachhaltigen Altersvorsorge», in: «NAVOS – Nachhaltige Altersvorsorge Schweiz. Wissenschaftliche Grundlagen zum Umbau» (H.-P. Burkhard, Ed.), Center for Corporate Sustainability CCRS, pp. 129–165, 2nd Edition 2006.
- Maas, Peter, Joël Luc Cachelin, und Pascal Bühler. 2015. *2050 Megatrends: Alltagswelten, Zukunftsmärkte*. 1. Auflage. St. Gallen: Institut für Versicherungswirtschaft der Universität St. Gallen.
- Naisbitt, John. 1982. *Megatrends: Ten New Directions Transforming Our Lives*. 1. Aufl. Time Warner Trade Publishing.
- OECD. 2019. «Die Zukunft der Arbeit OECD-Beschäftigungsausblick 2019». <https://www.oecd.org/employment/Employment-Outlook-2019-Highlight-DE.pdf>.
- Paolillo, Antonio u. a. 2022. «How to Compete with Robots by Assessing Job Automation Risks and Resilient Alternatives». *Science Robotics* 7 (65): eabg5561.
- Rauch, Christian, und Daniel Pfeffer. 2012. «HEAG 2040 – Die Stadtwirtschaft von morgen». Zukunftsinstitut GmbH – Internationale Gesellschaft für Zukunfts- und Trendberatung: 77.
- Rinne, Ulf, und Klaus F Zimmermann. 2016. «Arbeit und Digitalisierung». *Aus Politik und Zeitgeschichte bpb (18–19/2016)*: 46.
- Roos, Georges T. 2018. *Megatrends und Herausforderungen für die Schweiz*. swissfuture.
- Schneider-Dörr, Andreja. 2019. «Erwerbsarbeit in der Plattformökonomie. Eine kritische Einordnung von Umfang, Schutzbedürftigkeit und arbeitsrechtlichen Herausforderungen». https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007097.
- Seiler Zimmermann, Yvonne, Karsten Döhnert, und Florian Schreiber. 2022. *VorsorgeDIALOG – Financial Literacy mit Fokus Altersvorsorge 2022*. Zug. Hochschule Luzern – Wirtschaft / Institut für Finanzdienstleistungen Zug IFZ.
- Seiler Zimmermann, Yvonne, und Heinz Zimmermann. 2017. «Kapitalgedeckte berufliche Vorsorgesysteme im Tiefzinsumfeld: Lehren aus der Schweiz». *Deutsche Rentenversicherung* (4): 418–39.
- Thaler, Richard. 1980. Towards a positive theory of consumer choice. *Journal of Economic Behavior and Organization* 1 (1): 39–60.

———. 1985. Mental Accounting and Consumer Choice. *Marketing Science* 4 (3): 119–214.

World Trade Organization, Hrsg. 2017. Trade, Technology and Jobs. Geneva: WTO Publications.

Zenhäusern, Patrick, und Stephan Vaterlaus. 2017. «Digitalisierung und Arbeitsmarktfolgen Metastudie zum Stand der Literatur und zu den Entwicklungen in der Schweiz».

Zindler, Armgard, und Katja Kiefer. 2015. Familienbild im Wandel: Lebensentwürfe zwischen Wunsch und Wirklichkeit: Ergebnisse einer qualitativ-quantitativen Studie in Baden-Württemberg. Stuttgart: Friedrich-Ebert-Stiftung, Fritz-Erler-Forum Baden-Württemberg.

Zweck, Axel u. a. 2015. Gesellschaftliche Veränderungen 2030. https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/vdi_band_100_c1.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (9. Mai 2022).

Dank

Wir danken der PKG Pensionskasse für den Auftrag. Ebenfalls danken wir Prof. Dr. Heinz Zimmermann für wertvolle Kommentare und Ersilia Adele Perpignano für die redaktionelle Unterstützung.

Im Auftrag von
PKG Pensionskasse



PENSIONS-KASSE FÜR KMU

**Hochschule Luzern
Wirtschaft**
Institut für Finanz-
dienstleistungen Zug IFZ
Campus Zug-Rotkreuz
Suurstoffi 1
6343 Rotkreuz

T +41 41 757 67 67
ifz@hslu.ch
hslu.ch/ifz



ISBN-Nummer
978-3-907379-09-7