

2 / 2026 | 23. AUSGABE

360° Vorsorge Magazin

Wie zeitgemäss ist Solidarität in einer individualistischen Gesellschaft?

wtwco.com/de-ch

« Solidarität » ist in der beruflichen Vorsorge weder Selbstzweck noch Auslaufmodell.

INHALT

Editorial 3

Am Puls

Gastbeitrag: Solidarität braucht Gegenseitigkeit 4

Kontroverse Diskussion: Solidarität und 1e-Lösungen in der beruflichen Vorsorge 6

1e-Pläne aus Sicht der Arbeitnehmenden: mehr Freiheit – aber weniger Solidarität? 10

Gastbeitrag Sammelstiftung: Solidarität in der beruflichen Vorsorge – Zwischen gesellschaftlichem Auftrag und moderner Vorsorgerealität 13

Aktuarielles

Solidarität: ein wesentliches Prinzip der beruflichen Vorsorge 16

Recht & Regulierung

Solidarität im Spannungsfeld zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen – und die Rolle der Geschäftsführung 18

News & Trends 20

Editorial

Mit grosser Freude schreibe ich Ihnen dieses Editorial als neuer Leiter des Vorsorgegeschäfts Schweiz bei WTW.

Solidarität ist ein Mechanismus, der oft intuitiv gefordert wird und dennoch schwer zu greifen ist. Sie lässt sich nicht wie ein Deckungsgrad oder ein technischer Zinssatz exakt bestimmen. In der Sozialpolitik wird Solidarität deshalb gerne bemüht, da Sozialpolitik von der etwas unspezifischen Idee lebt, dass starke Schultern eine grössere Last tragen können und Schwächere unterstützen sollten. Gerade deshalb lohnt es sich, genauer hinzuschauen: Wer trägt eigentlich was, für wen und mit welcher Begründung – und was hat das mit Pensionskassen zu tun?

In der 2. Säule ist Solidarität ein zentrales Element. Pensionskassen sind weit mehr als die Summe individueller Sparkonten, sie bilden in erster Linie Gemeinschaften zur Absicherung gemeinsamer Risiken. Gute und schlechte Risiken, höhere und tiefere Einkommen, Aktive und Rentner sorgen gemeinsam vor. Daraus entstehen wertvolle Ausgleichsmechanismen, aber auch Zielkonflikte. Für Pensionskassen ist entscheidend, Solidaritäten transparent zu machen und bewusst zu gestalten, so dass sie fair und nachvollziehbar sind.



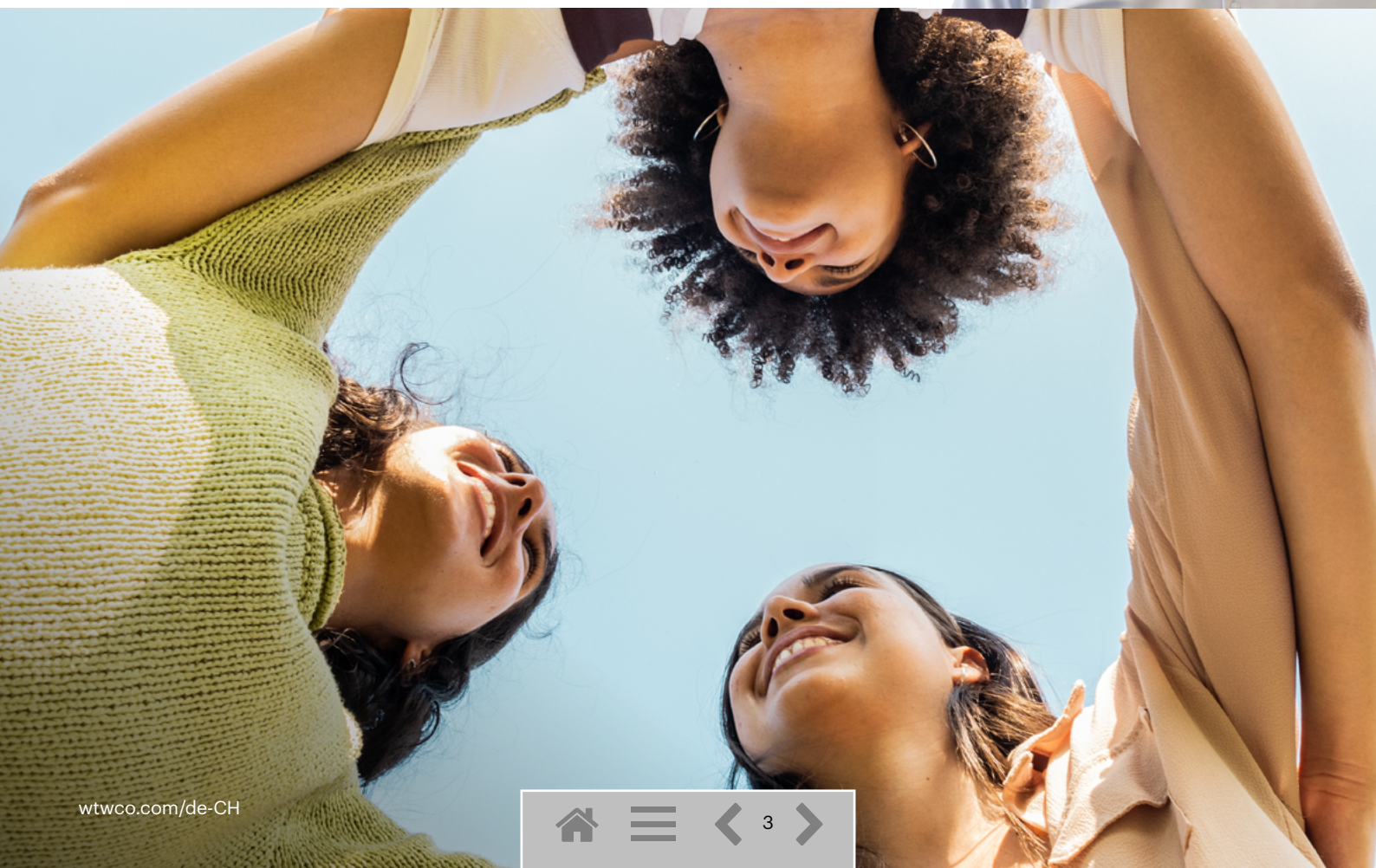
Die aktuelle Ausgabe des 360°Vorsorge Magazins nähert sich aus unterschiedlichen Richtungen der Frage, wie zeitgemäss Solidarität in unserer heutigen, weitgehend individualistischen Gesellschaft ist. Wir beginnen mit einer gesellschaftspolitischen Einordnung von Solidarität und betrachten danach kollektives Alterssparen sowie im Kontrast hierzu 1e-Pläne. Schliesslich werden Solidaritäten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden sowie rund um Risikogemeinschaften und Rentenfinanzierung betrachtet.

Solidarität ist in der beruflichen Vorsorge weder Selbstzweck noch Auslaufmodell. Entscheidend ist, welche Solidarität wir wollen – und wie zeitgemäss wir sie ausgestalten.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

Ihr Samuel Neukomm

Leiter Vorsorgegeschäft Schweiz
Pensionskassen-Experte SKPE



Gastbeitrag: Solidarität braucht Gegenseitigkeit

Erodiert die Solidarität in der Schweiz? Die Zustimmung zu staatlicher Umverteilung spricht nicht dafür: Sie ist stabil, die klare Ablehnung geht sogar zurück. Gleichzeitig zweifeln gerade Jüngere daran, dass die gemeinsame Absicherung auch für sie trägt.

Solidarität kann verschiedene Formen von Umverteilung bedeuten. Die politische Ökonomie unterscheidet etwas salopp zwischen der «Robin-Hood»- und der «Sparschwein»-Logik des Sozialstaats.

Die Robin-Hood-Funktion steht für Armutsbekämpfung und die vertikale Umverteilung von Reich zu Arm; sie gründet auf Vorstellungen von Verteilungsgerechtigkeit. Die Sparschwein-Funktion stellt Versicherung bereit und glättet Einkommen und Konsum über den Lebensverlauf. Wird etwa das Langlebigkeitsrisiko gemeinsam getragen, lassen sich Übersparen wie Altersarmut vermeiden.[1]

Für den Aufbau der Sozialstaaten war die Sparschwein-Logik zentral. Und auch heute dominiert sie klar: Europäische Sozialstaaten verteilen in erster Linie zwischen Altersgruppen und Lebensphasen um und deutlich weniger zwischen Einkommens- oder Statusgruppen. Das sozialstaatliche Sparschwein ist dabei kein individuelles Sparkonto. Es beruht vielmehr auf dem Versprechen, dass Menschen Risiken gemeinsam tragen und darauf vertrauen können, selbst abgesichert zu sein.[2]

Breite Zustimmung zur Umverteilung

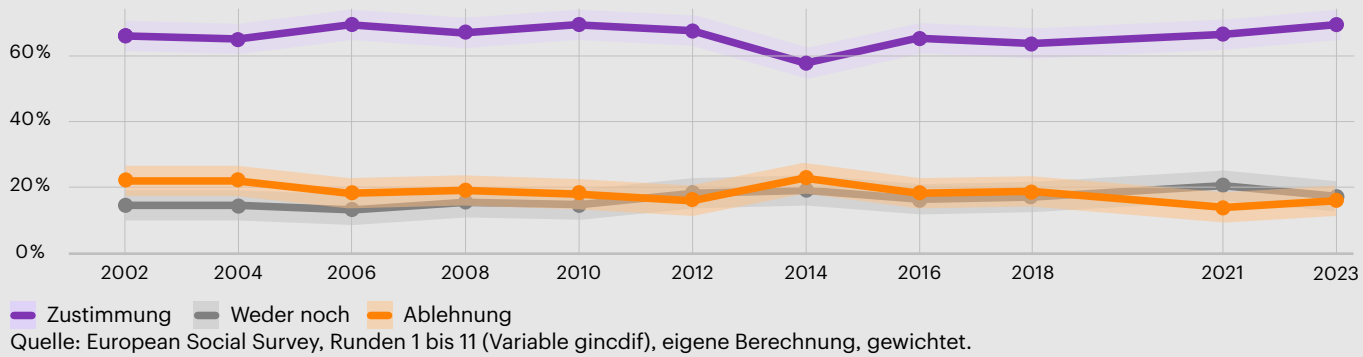
Die Robin-Hood-Funktion des Sozialstaats findet in der Schweiz weiterhin breite Unterstützung. Die Frage, ob der Staat Einkommensunterschiede verringern soll, wird im European Social Survey seit 2002 rund alle zwei Jahre erhoben. Gut zwei Drittel der Wohnbevölkerung ab 15 Jahren stimmen zu – 2002 wie 2023. Die Ablehnung ist von rund 21 auf 16 Prozent gesunken, der Anteil der Unentschiedenen entsprechend gestiegen (Abbildung 1).[3] Stabil sind die Werte auch in den einzelnen Einkommens- und Altersgruppen: Selbst im obersten Einkommensdrittel stimmten 2023 knapp 58 Prozent zu, praktisch gleich viele wie 2008.

Das Wohlfahrtsmodul des European Social Survey fragt zudem, wie stark der Staat für einen angemessenen Lebensstandard älterer Menschen verantwortlich sei. Auch hier zeigt sich kein Graben zulasten der Jungen – im Gegenteil: Die 15- bis 34-Jährigen sehen den Staat gar stärker in der Verantwortung als die über 65-Jährigen.[4]

Die Risikogemeinschaft wird brüchig

Obschon die Unterstützung der Robin-Hood-Funktion des Sozialstaats verbreitet bleibt und auch die intergenerationelle Solidarität nicht nachweisbar gesunken ist, hält sich der Eindruck, es bröckle. Im Barometer zum gesellschaftlichen Zusammenhalt nennen 70 Prozent

Abbildung 1: **Der Staat sollte Einkommensunterschiede verringern**
Schweizer Wohnbevölkerung ab 15 Jahren, gewichtete Anteile mit 95-Prozent-Konfidenzintervall



Quelle: European Social Survey, Runden 1 bis 11 (Variable gincdif), eigene Berechnung, gewichtet.

[1] Barr, N. (2001): The Welfare State as Piggy Bank. Oxford University Press.
[2] Vanhuysse, P. / Gál, R. I. / Vargha, L. (2021), PLOS ONE 16 (8).
[3] European Social Survey, Runden 1 bis 11, Variable gincdif; eigene Berechnung, gewichtet mit pspwght.
[4] European Social Survey, Wohlfahrtsmodul der Runden 4 (2008) und 8 (2016), Variable gvslvol; eigene Berechnung, gewichtet.

Solidarität als dessen Kern. Den gesellschaftlichen Zusammenhalt erlebt aber nur rund ein Drittel als stark, und 83 Prozent meinen, vor zehn Jahren sei es besser um ihn gestanden.[5] Im Ruhestandsmonitor, der Einstellungen zur ersten und zweiten Säule seit 2011 erhebt, glauben 44 Prozent, deutlich mehr einzuzahlen, als sie später erhalten werden – eine Einschätzung, die vor allem bei jüngeren Menschen verbreitet ist.[6] Dieselbe Staffelung zeigt sich beim Gefühl der eigenen Absicherung: Auf einer Skala von eins bis zehn bewerten Pensionierte sie mit 7,7, die 40- bis 64-Jährigen mit 6,4 und die 18- bis 39-Jährigen mit 5,5. Je jünger die Befragten, desto skeptischer fällt ihr Blick auf die eigene Alterssicherung aus.

Was schwindet, ist also weniger die Bereitschaft zur Solidarität als das Vertrauen in ihre Verlässlichkeit. Dies ist zum Teil strukturell bedingt: Steigende Lebenserwartung und tiefe Geburtenraten erhöhen den Finanzierungsbedarf und verschieben das Verhältnis von Beitragszahlenden zu Rentenbeziehenden. Hinzu kommt die zunehmende Ungleichverteilung der Vermögen: Gemäss aktuellen Schätzungen hält das oberste Prozent heute über 45 Prozent des steuerbaren Vermögens.[7] Eine grosse private Reserve macht die gemeinsame Absicherung entbehrlicher. Risikogemeinschaften halten aber vor allem deshalb, weil ihre Mitglieder dieselbe Ungewissheit teilen.

Vertrauen gestalten

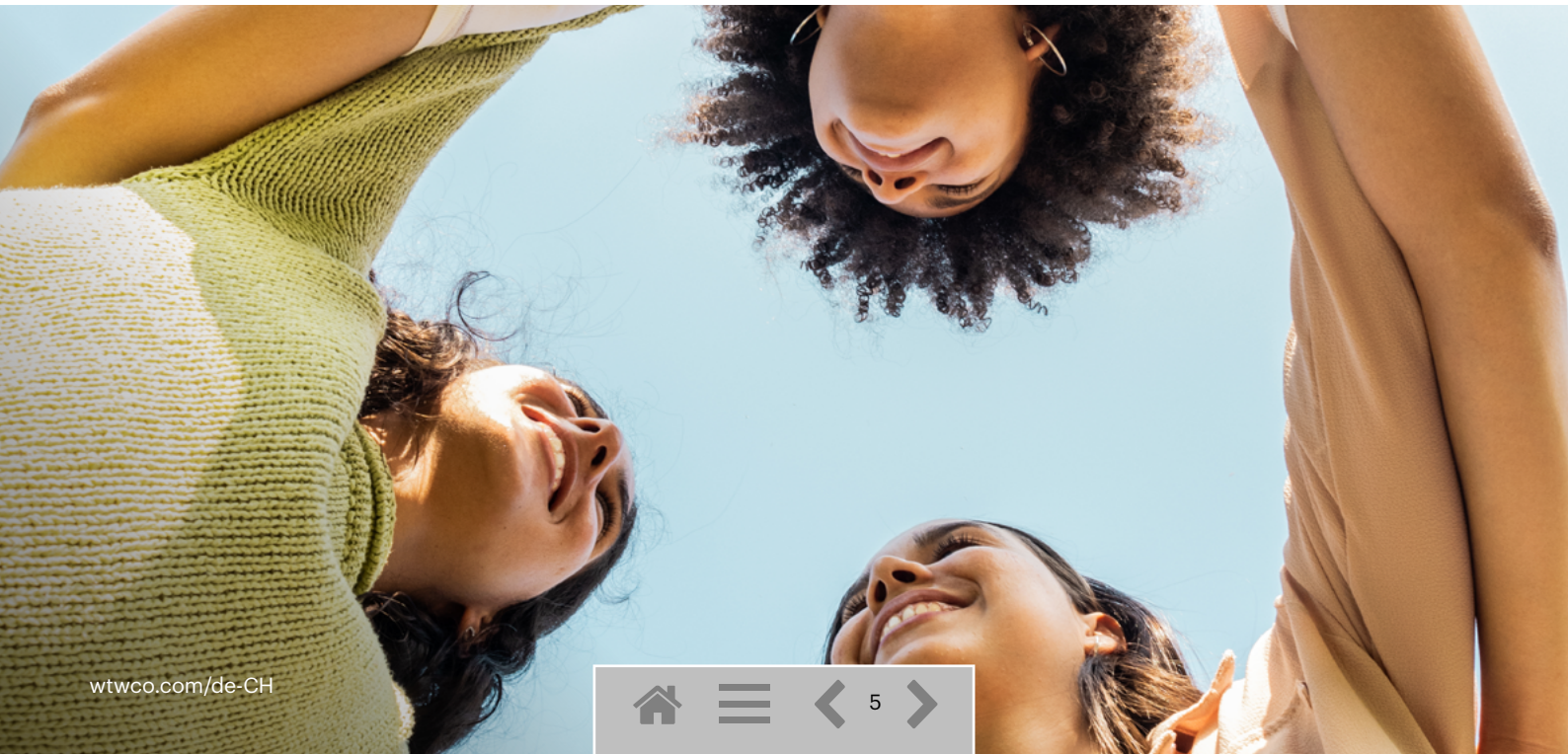
Umso wichtiger ist es, die verbleibenden Spielräume vertrauensbildend zu nutzen. Wie eine Risikogemeinschaft wahrgenommen wird, hängt auch davon ab, wie sie geregelt, umgesetzt und erklärt wird. Mit individuellen Konten, jährlichen Ausweisen und der Möglichkeit des Kapitalbezugs legt gerade die zweite Säule die Lesart als individuelle Sparguthaben nahe. Hier kommt es besonders darauf an, die Versicherungsfunktion sichtbar zu halten. Gefordert sind deshalb nicht nur Gesetzgeber und Stimmbevölkerung, die über die zentralen Parameter entscheiden, sondern ebenso Pensionskassen, Sozialpartner und Beratende: mit Lösungen, die Lasten nachvollziehbar verteilen, und mit einer Kommunikation, die weder Risiken kleinredet noch Ansprüche weckt, die sich später nicht einlösen lassen.

Erodiert ist die Solidarität also nicht. Die Robin-Hood-Funktion findet weiterhin breite Zustimmung. Brüchiger wird das Vertrauen in die Sparschwein-Funktion, die den Sozialstaat dominiert. Solidarität benötigt Gegenseitigkeit: die glaubwürdige Aussicht, dass die gemeinsame Absicherung auch morgen trägt.



Michelle Beyeler
Privatdozentin für Politikwissenschaft
an der Universität Zürich
michelle.beyeler@uzh.ch
+41 78 775 22 08

[5] Sotomo (2025 und 2026): Barometer zum Zusammenhalt in der Schweiz.
[6] AXA IM Alts (2025): Ruhestandsmonitor Schweiz, 15. Ausgabe; bevölkerungsrepräsentative Befragung von 1200 Personen ab 18 Jahren, Mai/Juni 2025.
[7] Brülhart u. a. (2026): Vermögen und Erbschaften in der Schweiz, E4S Research.



Kontroverse Diskussion: Solidarität und 1e-Lösungen in der beruflichen Vorsorge

In unserer aktuellen Ausgabe des 360°Vorsorge Magazins geht es um die Solidarität in der 2. Säule. Wie zeitgemäss ist Solidarität heute noch in einer individualistischen Gesellschaft? 1e-Lösungen zeichnen sich dadurch aus, dass jeder Versicherte individuell eine Anlagestrategie wählen kann und sämtliche Gewinne, aber auch Verluste, die mit der Anlage seines Vorsorgevermögens erzielt werden beziehungsweise daraus resultieren, für sich selbst beanspruchen kann beziehungsweise tragen muss. Was legitimiert die Lösungen? Entsprechen sie noch dem ursprünglichen Gedanken der Solidarität, der Kollektivierung der Risiken zum grösseren Nutzen der Gemeinschaft und der Abfederung von individuellen Schicksalen?

Herr Serra, wir begrüssen Sie herzlich und freuen uns, dass Sie mit uns Ihre Überlegungen und Perspektiven zu diesem Thema teilen. Als Präsident des PK-Netzes, des gewerkschaftlichen Kompetenzzentrums für berufliche Vorsorge, und Zentralsekretär des VPOD, der Gewerkschaft des Service Public, befassen Sie sich regelmässig mit Fragen zur Solidarität in der beruflichen Vorsorge – wir freuen uns auf Ihre Ausführungen.

Herr Lötscher, wir begrüssen Sie herzlich und freuen uns, dass Sie mit uns Ihre Überlegungen und Perspektiven zu diesem Thema teilen. Als CEO von PensExpert, die verschiedene Vorsorgelösungen für Unternehmen und Privatpersonen anbietet, die stark auf individuelle Bedürfnisse ausgerichtet sind, kennen Sie die Bedürfnisse der direkt Betroffenen und die Vorteile, die solche Lösungen bieten können, aus erster Hand – wir freuen uns auf Ihre Ausführungen.

Bei 1e-Lösungen tragen die Versicherten die Folgen ihrer Anlageentscheide selbst. Ist die Verlagerung des Anlagerisikos auf die Versicherten Ausdruck von mehr Freiheit, Eigenverantwortung und Chance oder eine problematische Abwälzung von Risiken durch die Vorsorgeeinrichtungen?

Jordi Serra: Tatsächlich werden die Risiken auf die Arbeitnehmenden abgewälzt. Profitieren tun die Anbieter, weil 1e-Lösungen teurer sind bei gleichzeitig schlechteren Renditen. Und getrieben wird das Ganze von den Arbeitgebern, die die Leistungen an ihre Arbeitnehmenden nach IFRS bilanzieren müssen. Ein Interesse der Arbeitnehmenden gibt es nicht.

Rafael Lötscher: Es handelt sich nicht um eine Abwälzung von Risiken durch die Vorsorgeeinrichtung, sondern um eine gesetzlich vorgesehene Wahlmöglichkeit für Lohnbestandteile ausserhalb des BVG-Obligatoriums. Arbeitgebende können damit in Absprache mit ihren Arbeitnehmenden die überobligatorische Vorsorge gezielt erweitern und mehr Eigenverantwortung ermöglichen. Gleichzeitig bedeutet Wahlfreiheit nicht, dass Versicherte hohe Anlagerisiken eingehen müssen. Innerhalb der höchstens zehn angebotenen Anlagestrategien muss mindestens eine Strategie mit risikoarmen Anlagen zur Verfügung stehen. Entscheidend sind verständliche Informationen über Risiken und Kosten sowie eine Anlagestrategie, die zur persönlichen Risikofähigkeit und Risikobereitschaft passt. Wer höhere Renditechancen nutzen will, kann bewusst zusätzliche Schwankungsrisiken eingehen. Wer Sicherheit und Stabilität priorisiert, nutzt die regulatorisch zwingend vorgesehene risikoarme Alternative. Bei einer 1e-Lösung ist eine enge persönliche Begleitung und Beratung sowohl der Arbeitgebenden als auch der versicherten Personen zentral.

1e-Lösungen sind nur für Lohnbestandteile über einem bestimmten Grenzbetrag, aktuell CHF 136'080 jährlich, zulässig. Sind 1e-Pläne ein legitimes Angebot für Versicherte mit höheren Einkommen oder schaffen sie eine Zweiklassenvorsorge innerhalb der zweiten Säule und privilegieren Gutverdienende?

Jordi Serra: Ca. 15 Prozent der versicherten Lohnsumme könnten in 1e-Pläne umgeleitet werden. Effektiv verwalten 1e-Anbieter aktuell 1 Prozent der Vorsorgegelder. Ein Knüller scheint das nicht zu sein. Trotzdem wird viel Aufhebens gemacht. Eigentlich unverständlich.

Rafael Lötscher: Der gesetzliche Schwellenwert von CHF 136'080 (Stand 01.01.2026) ermöglicht 1e-Pläne ab einem Lohn oberhalb des anderthalbfachen oberen Grenzbetrags nach Artikel 8 Absatz 1 BVG. Diese hohe

1e-Eintrittsschwelle wurde im Jahr 2006 gesetzlich verankert – sechs Jahre nach der Lancierung unserer 1e-Lösung «PensFlex». Von 2000 bis 2006 boten wir die 1e-Lösung bereits ab jenem Lohnbestandteil an, der dem heutigen oberen BVG-Grenzbetrag von CHF 90'720 entspricht – also nahtlos einem breiten Kreis von Versicherten. Die heutige Wahrnehmung der Exklusivität für Gutverdienende ist somit eine Folge der Gesetzgebung. Daraus folgt jedoch nicht automatisch eine Zweiklassenvorsorge. Entscheidend ist nicht, ob alle Versicherten dieselbe Lösung erhalten, sondern ob innerhalb des jeweiligen Kollektivs Gleichbehandlung, Kollektivität und transparente Bedingungen gewährleistet sind. Das BVG-Obligatorium versichert den koordinierten Lohn innerhalb gesetzlich definierter Grenzen; darüber hinaus können Arbeitgebende freiwillig weitergehende Vorsorge anbieten. Selbstverständlich müssen sich auch 1e-Lösungen an den Grundsätzen der beruflichen Vorsorge orientieren.

Was sind die Auswirkungen für die traditionellen Pensionskassen? Schwächen 1e-Pläne die finanzielle Stabilität der übrigen beruflichen Vorsorge oder fördern sie vielmehr Innovation und Wettbewerb im Markt und übernehmen die hohen finanziellen Risiken, die mit hohen Rentenverpflichtungen einhergehen?

Jordi Serra: Nicht die 1e-Pläne, sondern die Versicherten in diesen Plänen übernehmen die finanziellen Risiken. Im Einzelfall kann aber tatsächlich die Stabilität gefährdet werden: Für die Basis-PK fällt – wenn nur noch Löhne bis CHF 136'080 versichert werden – Sanierungssubstrat weg. Das verschlechtert die Solidarität klar.

Rafael Lötscher: 1e-Pläne können traditionelle Pensionskassen entlasten, weil auf dem ausgelagerten Lohnanteil keine Altersrenten mit langfristigen Zins- und Langlebigkeitsgarantien entstehen. Die Wirkung hängt deshalb von deren Versichertenstruktur, Leistungsplan, Finanzierung und Anteil des Überobligatoriums ab. Positiv ist, dass die Anlageergebnisse im 1e-Sparprozess den Versicherten unmittelbar zugeordnet werden. Dadurch werden Umverteilungen aus unterschiedlich erzielten Anlageergebnissen reduziert; Sanierungsrisiken auf Ebene der Vorsorgeeinrichtung lassen sich damit jedoch nicht generell ausschliessen.

Oftmals wird eingewendet, 1e entziehe den umhüllenden Kassen gerade jene Versicherten mit hohen überobligatorischen Guthaben, die heute die Umverteilung zugunsten der Neurentnerinnen und Neurentner mitfinanzieren. Dieser Einwand ist ernst zu nehmen – er zielt aber auf die falsche Ursache. Die Quersubventionierung entsteht nicht dadurch, dass sich jemand ihr entzieht, sondern durch einen politisch im Gesetz fixierten Umwandlungssatz, der nicht mehr zur Lebenserwartung und zum Zinsumfeld passt. Solange dieser nicht angepasst wird, bleibt jede Diskussion über Verlagerungen eine Diskussion über Symptome.

Eine pauschale Aussage, wonach 1e traditionelle Kassen generell stärkt oder schwächt, wäre fachlich zu kurz gegriffen. Im Zentrum sollte stehen, welche Lösung für die Versicherten transparent, finanzierbar und langfristig zielgerichtet ist.

Neben den Auswirkungen auf einzelne Vorsorgeeinrichtungen können 1e-Pläne Innovation und Wettbewerb fördern. Sie erhöhen den Druck auf Anbieter, Anlagestrategien, Kosten und Entscheidungsgrundlagen transparent und vergleichbar auszugestalten. Damit greifen sie eine zentrale Entwicklung auf: Das BVG war bei seiner Einführung eine wegweisende sozialpolitische Innovation, während Erwerbsbiografien, Lebenserwartung und Kapitalmärkte heute andere Anforderungen stellen. Eine zeitgemässe Weiterentwicklung sollte deshalb sein, Obligatorium und Überobligatorium klarer voneinander abzugrenzen – mit einer verlässlichen kollektiven Basis im Obligatorium und einem transparenten, stärker individualisierten Zusatz im Überobligatorium. Kritisch beurteilen wir regulatorische Eingriffe, welche die Gestaltungsfreiheit im freiwilligen Überobligatorium weiter einschränken. Dazu gehört etwa die per 01.01.2026 umgesetzte Weisung W-02/2025 der Oberaufsichtskommission Berufliche Vorsorge (OAK BV), wonach bestehende überobligatorische Vorsorgeguthaben nicht mehr unbegrenzt in eine 1e-Lösung transferiert werden dürfen. Gerade im freiwilligen Bereich sollte die berufliche Vorsorge genügend Raum lassen, damit Unternehmen und Versicherte Flexibilität und Eigenverantwortung wahrnehmen können.

Ein zentrales Element der beruflichen Vorsorge ist die kollektive Risikoteilung. Führen 1e-Lösungen langfristig zu einer Schwächung dieses Kollektivgedankens oder sind sie eine notwendige Modernisierung für Versicherte mit unterschiedlichen Risikoprofilen und Anlagebedürfnissen?

Jordi Serra: Berufliche Vorsorge umfasst kollektive Massnahmen, nicht individuelle; so steht es im Zweckartikel des BVG. 1e-Pläne sind ein Fremdkörper in der 2. Säule und hätten nie eingeführt werden dürfen. Entsprechend gross sind die Folgeprobleme: Wie funktioniert der Übertrag von Altersguthaben von einer Nicht-1e-Einrichtung in eine 1e-Einrichtung bei einem

Jobwechsel? Die OAK musste dazu eine Weisung erlassen, die prompt stark kritisiert wurde. Welche Anlagestrategie wählt jemand, der kurz vor der Pensionierung steht? Kaum eine aktienlastige. Vermutlich fährt in diesem Fall der Versicherte mit 1e schlechter. Was geschieht, wenn der Bezug des Kapitals aus der 1e-Einrichtung wegen Pensionierung oder Freizügigkeitsfall in eine Börsenbaisse fällt?

Rafael Lötscher: Der Kollektivgedanke wird durch 1e-Lösungen nicht aufgehoben, sondern anders abgegrenzt. Tod und Invalidität bleiben kollektiv versicherbare Risiken; beim Alterssparen werden Anlageergebnis und Anlagerisiko dagegen der gewählten Strategie und damit den einzelnen Versicherten zugeordnet. Diese Trennung reduziert unerwünschte Umverteilungen im überobligatorischen Sparprozess, verlangt aber gleichzeitig starke kollektive Spielregeln: Gleichbehandlung innerhalb des Vorsorgewerks, begrenzte Strategieauswahl, unabhängige Governance, transparente Kosten und umfassende Information. Die entscheidende Frage lautet deshalb nicht Kollektivität oder Individualisierung, sondern welche Risiken sinnvoll kollektiv getragen und welche Entscheidungen verantwortbar individualisiert werden können. Denn auch im Obligatorium kennen wir heute verschiedenste individuelle Aspekte, die je nach versicherter Person eigenständig und losgelöst vom Kollektiv greifen. Beispiele dafür sind der Vorbezug infolge Kaufs eines Eigenheims, die Teilung des Vorsorgekapitals aufgrund einer Scheidung oder der Bezug des Vorsorgekapitals infolge Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit.

1e-Lösungen schaffen Freiheiten und verlangen Eigenverantwortung. Zur Eigenverantwortung gehört allerdings auch, die Grenzen des Modells offenzulegen. Wer zum Beispiel kurz vor der Pensionierung in ein Börsentief gerät, spürt das unmittelbar im Alterskapital – anders als in einer Kasse, die Schwankungen über Reserven glättet. Und nicht jede versicherte Person bringt die Erfahrung mit, eine Anlagestrategie über mehrere Jahre souverän zu beurteilen. Gerade deshalb zeichnen sich gute 1e-Lösungen nicht allein durch Wahlfreiheit aus, sondern durch verständliche Information, transparente Kosten, umfassende Beratungsmöglichkeiten sowie eine Governance, welche Fehlanreize begrenzt. Unter diesen Voraussetzungen wird Eigenverantwortung nicht zum Selbstzweck, sondern zu einer überzeugenden Ergänzung der kollektiven Vorsorge.

Die Grundfrage nach dem Verhältnis von kollektiver Absicherung, Kapitalmarktchancen und individueller Verantwortung stellt sich auch international. In Deutschland werden zurzeit die betriebliche Altersversorgung, kapitalmarktbasierte Elemente und Modelle mit reiner Beitragszusage weiterentwickelt. Diese Ansätze sind mit unseren 1e-Plänen nicht deckungsgleich. Sie zeigen jedoch, dass Vorsorgesysteme nach Lösungen suchen, die eine verlässliche kollektive Basis mit transparenterer Verantwortung für Anlageentscheide verbinden. 1e ist damit kein isoliertes Sondermodell, sondern eine innovative schweizerische Ausprägung einer breiteren Reformfrage.

Fördern 1e-Pläne die individuelle Verantwortung auf sinnvolle Weise oder untergraben sie das Solidaritätsprinzip, das der beruflichen Vorsorge zugrunde liegt?

Jordi Serra: Wie erwähnt handelt es sich bei 1e-Plänen nicht um berufliche Vorsorge. Die Vorsorgewelt wäre einfacher, würden Kollektivität und Individualität klar getrennt.

Rafael Lötscher: 1e-Pläne stärken die individuelle Verantwortung im überobligatorischen Bereich. Damit stellt sich die berechtigte Frage, wie das Solidaritätsprinzip in der zweiten Säule – ausgestaltet nach dem Kapitaldeckungsverfahren – zu verstehen ist. Der gesetzliche Umwandlungssatz von 6.8 Prozent, der seit 2005 im Rahmen der 1. BVG-Revision im Gesetz fest verankert ist, trägt dazu bei, dass in der zweiten Säule regelmässig umverteilt werden muss. Vor diesem Hintergrund ist es nicht korrekt, 1e-Lösungen als Mitverursacherinnen dieser Umverteilung oder als Untergrabung des Solidaritätsprinzips darzustellen. Solidarität wirkt in der zweiten Säule unter anderem über die kollektive Versicherung von Tod und Invalidität, über gemeinsame Kosten und – je nach Vorsorgeeinrichtung – über Sanierungs- und Umverteilungsmechanismen. Im 1e-Sparen werden Anlageergebnisse dagegen unmittelbar den Versicherten zugeordnet. Gerade diese klare Zuordnung kann die Transparenz erhöhen und unerwünschte Umverteilungen im überobligatorischen Alterskapital begrenzen.

Wenn Sie die berufliche Vorsorge im Jahr 2040 betrachten: Sind 1e-Lösungen aus Ihrer Sicht ein wichtiger Teil der Zukunft der 2. Säule – oder ein Modell, das ihren ursprünglichen Zweck gefährdet?

Jordi Serra: Ich hoffe, bis 2040 haben alle gemerkt, dass es 1e-Pläne nicht braucht und dass sie nichts bringen ausser einer unnötigen Verkomplizierung der

2. Säule, die aus dem BVG einen Moloch macht. Der ursprüngliche Zweck des BVG wird damit nicht verfolgt.

Rafael Lötscher: Aus meiner Sicht sind 1e-Pläne eine optimale Ergänzung und ein wichtiger Bestandteil der zukünftigen 2. Säule. Sie ersetzen die kollektive Basisvorsorge nicht, sondern ergänzen sie dort, wo individuelle Anlagebedürfnisse und eine direkte Zuordnung der Anlageergebnisse sachgerecht sind. Eine klarere Zweiteilung zwischen obligatorischer Basisvorsorge und individuell ausgestaltetem freiwilligem Überobligatorium ist deshalb prüfenswert. Tragfähig wäre eine solche Weiterentwicklung allerdings nur, wenn Übergangsfragen, Risikoleistungen, Einkaufsmöglichkeiten, Freizügigkeit, Kosten, Governance und der Schutz weniger anlageerfahrener Versicherter kohärent geregelt werden. Die Individualisierung in der beruflichen Vorsorge wird weiter zunehmen. Die heutige Gesellschaft erwartet mehr Verantwortung und mehr Entscheidungsspielraum. Diesen Trend zu mehr Flexibilisierung und Individualisierung darf die berufliche Vorsorge nicht länger ignorieren. Ebenso muss geregelt sein, wie eine versicherte Person bei einem Stellenwechsel ihre gewählte Anlagestrategie möglichst konsistent weiterführen kann.

Zum Schluss: Was ist Ihnen persönlich besonders wichtig mit Blick auf 1e-Lösungen? Was möchten Sie unseren Lesern mitgeben?

Jordi Serra: Egal ob man 1e-Lösungen toll oder weniger toll findet: Sie haben in der 2. Säule nichts verloren. Und wie zeitgemäss Solidarität heute noch ist, entscheiden nicht Arbeitgeber oder Vermögensverwalter, sondern der Gesetzgeber. Siehe Art. 1 Abs. 1 BVG.

Rafael Lötscher: Mir ist wichtig, dass 1e-Lösungen weder als Gegenmodell zur Solidarität noch als uneingeschränkte Individualisierung verstanden werden. Ihre Stärke liegt in einer klaren Aufgabenteilung: Tod und Invalidität bleiben kollektiv abgesichert, während Anlagechancen und -risiken im überobligatorischen Sparprozess transparenter zugeordnet werden. Damit daraus ein echter Mehrwert entsteht, braucht es verständliche Entscheidungsgrundlagen, transparente Kosten, Gleichbehandlung, professionelle Beratung und persönliche Betreuung.

Vorsorgeeinrichtungen verwalten die ihnen anvertrauten Vermögenswerte treuhänderisch nach gesetzlichen und reglementarischen Vorgaben. 1e-Lösungen erweitern innerhalb dieses Rahmens die Mitsprache dort, wo Versicherte auch die finanziellen Folgen ihrer Anlagewahl tragen. Der konkrete Nutzen liegt in der nachvollziehbaren Zuordnung des Anlageergebnisses und in der Möglichkeit, die 1e-Anlagestrategie persönlich auf Risikofähigkeit und Anlagehorizont abzustimmen.

Das Obligatorium gewährleistet eine verbindliche kollektive Basis; 1e erweitert diese Basis für Lohnbestandteile ausserhalb des Obligatoriums um eine regulierte Wahlmöglichkeit. Genau darin liegt die Stärke des Modells: Es schafft Transparenz, ordnet Chancen und Risiken nachvollziehbar zu und berücksichtigt unterschiedliche Vorsorgebedürfnisse. Unter klaren gesetzlichen Rahmenbedingungen und mit professioneller Governance ist 1e deshalb eine sinnvolle Ergänzung der beruflichen Vorsorge, die von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden gemeinsam entschieden und umgesetzt wird. Vom Regulator wünsche ich mir mehr Offenheit gegenüber 1e-Lösungen und ein besseres Verständnis dafür, dass sie die klassischen Vorsorgeeinrichtungen nicht konkurrenzieren, sondern ergänzen. Im internationalen Vergleich können solche Rahmenbedingungen einen wichtigen Vorteil schaffen, wenn die Schweiz weiterhin attraktive Voraussetzungen für Fach- und Führungskräfte sowie für innovative Unternehmen bieten will. Was ich den Leserinnen und Lesern deshalb mitgeben möchte: Solidarität und Eigenverantwortung sind in der zweiten Säule keine Gegensätze.

Herr Serra und Herr Lötscher, wir danken Ihnen herzlich, dass Sie an dieser kontroversen Diskussion zum Thema Solidarität und 1e-Lösungen mitgemacht und Ihre Sichtweise mit unseren Lesern geteilt haben.



Jordi Serra
Präsident PK-Netz
jordi.serra@vpod-ssp.ch
+41 44 266 52 28



Rafael Lötscher
CEO PensExpert
rafael.loetscher@pens-expert.ch
+41 41 226 15 55

Hinweis der Redaktion: Die beiden Interviewpartner wurden unabhängig voneinander befragt und hatten keinen Einblick in die Antworten der jeweils anderen Person. Für die Beantwortung der Fragen gab es keine weiteren Vorgaben, auch nicht zum Umfang.

1e-Pläne aus Sicht der Arbeitnehmenden: mehr Freiheit – aber weniger Solidarität?

Schweizerische kollektive Beitragsprimatpläne und 1e-Pläne verfolgen dasselbe grundlegende Ziel: Sie sollen den Arbeitnehmenden helfen, in der zweiten Säule – neben der Absicherung der Risiken Tod und Invalidität – Alterskapital aufzubauen. Aus Sicht der Arbeitnehmenden stehen sie jedoch für zwei unterschiedliche Philosophien. Das eine Modell setzt auf kollektive Glättung, Garantien und Risikoteilung, das andere auf individuelle Wahlmöglichkeiten, Transparenz und eine direkte Beteiligung an den Kapitalmärkten.

Was ist ein 1e-Plan?

Ein 1e-Plan ist eine ergänzende Vorsorgelösung für Lohnbestandteile oberhalb der Lohnobergrenze des Sicherheitsfonds (derzeit CHF 136'080). Während der Basisplan weiterhin die tieferen Lohnbestandteile abdeckt, können die Versicherten im 1e-Plan für die Anlage des Alterskapitals aus verschiedenen Anlagestrategien wählen. Anlagegewinne und -verluste werden direkt ihrem individuellen Konto gutgeschrieben beziehungsweise belastet. Die Leistungen werden in der Regel als Kapital ausbezahlt.

Als Basisplan wird nachfolgend der Vorsorgeplan bezeichnet, der die obligatorischen sowie die gegebenenfalls darüber hinausgehenden Vorsorgeleistungen versichert. Aufgrund gesetzlicher Vorgaben dürfen in derselben Pensionskasse keine 1e-Pläne implementiert werden. Diese Basispläne entsprechen heute in der Regel klassischen Beitragsprimatplänen. Die Risikoleistungen werden als Prozentsatz des versicherten Lohns festgelegt, während sich die Altersleistungen aus dem angesparten Alterskapital und dem bei der Pensionierung geltenden Umwandlungssatz ergeben.

Anders als Basispläne ähneln 1e-Pläne einem internationalen Defined-Contribution-Modell und bieten den Arbeitnehmenden mehr Wahlmöglichkeiten und Eigenverantwortung bei der Anlage. Die zentrale Frage für die Arbeitnehmenden lautet, ob diese Flexibilität zu besseren Vorsorgeergebnissen führt oder ob lediglich der kollektive Schutz gegen ein individuelles Anlagerisiko eingetauscht wird.

Zwischen Flexibilität und Schutz

Aus Sicht der Arbeitnehmenden ist das stärkste Argument für einen 1e-Plan die grössere Selbstbestimmung. Die Entwicklung des Altersguthabens ist transparent: Beiträge und Anlageergebnisse sind sichtbar, und es bestehen keine impliziten Quersubventionierungen zugunsten anderer Versichertengruppen. Arbeitnehmende mit einem langen Anlagehorizont, einer höheren Risikobereitschaft und ausgeprägteren Finanzkenntnissen dürften die Möglichkeit begrüssen, dynamischer anzulegen als in einem traditionellen Basisplan.

Dieselben Merkmale können jedoch auch Nachteile darstellen. Ein Basisplan weist bewusst als auch aufgrund gesetzlicher Rahmenbedingungen kollektiv ausgestaltete Elemente auf. Die Renditen werden über die Zeit geglättet, Reserven dienen dazu, Marktschocks aufzufangen, und die Umwandlung in eine lebenslange Rente ist für viele Arbeitnehmende nach wie vor ein wichtiges Element. Ein 1e-Plan beseitigt oder reduziert diese Formen der Solidarität für den betreffenden Lohnanteil. Die Arbeitnehmenden tragen das Anlagerisiko direkt, können negative Renditen erleiden und müssen bei einer Kapitalauszahlung das Langlebigkeits- und Wiederanlagerisiko selbst tragen.

Dieser Zielkonflikt ist besonders relevant, weil Arbeitnehmende sowohl Flexibilität als auch Sicherheit schätzen. Die Ergebnisse des WTW Global Benefits Attitudes Survey (GBAS) 2026 für die Schweiz zeigen, dass das Leistungspaket für 75 Prozent der Arbeitnehmenden ein wichtiger Grund für den Eintritt in das Unternehmen war und für 76 Prozent ein wichtiger Grund ist, im Unternehmen zu bleiben. Gleichzeitig erwarten 49 Prozent, im Ruhestand finanziell schlechter gestellt zu sein als die Generation ihrer Eltern. 43 Prozent der Arbeitnehmenden ab 50 Jahren nennen die steigenden Lebenshaltungskosten als ihre grösste Sorge im Hinblick auf den Ruhestand, und 35 Prozent befürchten, dass ihr Arbeitgeber die Grosszügigkeit des Vorsorgeplans reduzieren wird. Vor diesem Hintergrund muss ein Wechsel von kollektiven Garantien zu individuellen Wahlmöglichkeiten sorgfältig begleitet und kommuniziert werden.

Solidarität ist mehr als Umverteilung

Solidarität in einer Pensionskasse beschränkt sich nicht auf Umverteilung. Der Basisplan kann die Versicherten vor den Folgen eines ungünstigen Markteintrittszeitpunkts, übermässiger Risikobereitschaft, unzureichender Diversifikation und emotionaler Reaktionen in Phasen erhöhter Volatilität schützen. Zudem ermöglicht er die Umwandlung des Kapitals in eine Rente und damit die kollektive Absicherung des Langlebigkeitsrisikos.

Abbildung 1: **Zielkonflikte aus Sicht der Arbeitnehmenden – Basisplan versus 1e-Plan**

Frage der Arbeitnehmenden	Basisplan	1e-Plan
Wer trägt das Anlagerisiko?	Hauptsächlich die Pensionskasse als Kollektiv, abhängig vom Deckungsgrad, den Umwandlungssätzen und der Verzinsungspolitik.	Direkt das einzelne Mitglied.
Gibt es eine Zinsgarantie oder eine Glättung?	In der Regel ja, ausdrücklich oder implizit über kollektive Reserven und jährliche Verzinsungsentscheide. Eine negative Verzinsung ist nicht möglich.	Keine Garantie und keine Glättung; negative Renditen sind möglich. Die Erträge werden entsprechend der tatsächlich erzielten Rendite gutgeschrieben.
Können die Arbeitnehmenden ihre Anlagen wählen?	Normalerweise nicht resp. nur indirekt über die Governance der Pensionskasse (durch Arbeitnehmervertreter im Stiftungsrat).	Ja, innerhalb der angebotenen Strategien.
Ist eine lebenslange Rente möglich?	Ja, bei Basisplänen, welche die BVG-Leistungen abdecken.	Oft nicht; die Leistungen werden in der Regel als Kapital ausbezahlt.
Wo liegt die Solidarität?	In der gemeinsamen Tragung des Anlagerisikos, der Glättung, den Reserven und der Verrentung des Alterskapitals.	In der Governance, der Ausgestaltung der Standardoptionen, der Unterstützung bei Anlage- und Vorsorgeentscheidungen und dem Zugang zu institutionellen Anlagelösungen*.

* Mit institutionellen Anlagelösungen sind Investmentfonds gemeint, die ausschliesslich professionellen oder institutionellen Anlegern (z. B. Pensionskassen) zugänglich sind. Sie bieten gegenüber vergleichbaren Publikumsfonds häufig Vorteile wie tiefere Kosten, eine breitere Auswahl an Anlagestrategien oder eine auf institutionelle Bedürfnisse ausgerichtete Struktur.

Auch ein 1e-Plan kann Schutz- und Unterstützungselemente enthalten; diese müssen jedoch explizit vorgesehen werden. Die vorgeschriebene risikoarme Strategie, eine sorgfältig zusammengestellte Auswahl an Anlagestrategien, Standardoptionen wie eine automatische Lebenszyklusstrategie, bei der mit fortschreitendem Alter automatisch ein Wechsel in risikoärmere Anlageoptionen erfolgt, eine zielgerichtete Kommunikation und Instrumente für die Pensionierungsplanung sind entscheidend.

Anders ausgedrückt wird die Solidarität der kollektiven Vorsorgelösung teilweise durch einen hochwertigen Governance-Rahmen und eine gezielte Unterstützung der Versicherten kompensiert.

Sind 1e-Pläne effizientere Sparinstrumente?

Theoretisch sprechen überzeugende Argumente für 1e-Pläne. Da die Arbeitnehmenden ihre Anlagen auf ihre persönliche Risikobereitschaft und ihren Anlagehorizont abstimmen können, lassen sich möglicherweise bessere langfristige Ergebnisse erzielen als mit einer konservativeren kollektiven Strategie. Jüngere Arbeitnehmende bevorzugen möglicherweise wachstumsorientierte Anlagen, während Personen kurz vor der Pensionierung eher risikoärmere Optionen wählen.

1e-Pläne bieten jedoch in der Regel keine lebenslange Rente, und der private Erwerb einer gleichwertigen Rente

Abbildung 2: **Gegenüberstellung der Altersleistungen – Basisplan versus 1e-Plan**

Kapital von CHF 100'000 angelegt über 25 Jahre	Angenommener jährlicher Zins / Rendite*	Alterskapital	Umwandlungssatz*	Jährliche Altersrente
Durchschnittlicher Basisplan	2,25 % p. a.	CHF 174'400	5.2%	CHF 8'900
1e-Plan mit 60 % Aktienanteil	4,25 % p. a.	CHF 283'100	3.5%	CHF 9'900

*Die dargestellten Werte basieren auf langfristigen Modellannahmen zu Rendite und Umwandlungssatz und dienen ausschliesslich der Veranschaulichung.

ist derzeit teurer als innerhalb eines Basisplans. Die vorstehende Abbildung veranschaulicht die möglichen Kapital- und Rentenergebnisse einer Anlage von CHF 100'000 über 25 Jahre in einem durchschnittlichen Basisplan im Vergleich zu einem 1e-Plan mit einer wachstumsorientierten Anlagestrategie.

Sowohl beim Alterskapital als auch bei der jährlichen lebenslangen Altersrente führt der 1e-Plan über den längeren Zeitraum zu besseren Ergebnissen, wobei der Unterschied bei der Altersrente geringer ausfällt.

In der Praxis ist die Beurteilung differenzierter. Internationale Erfahrungen mit Defined-Contribution-Plänen zeigen, dass individuelle Wahlmöglichkeiten nicht automatisch zu besseren Entscheidungen führen. Viele Arbeitnehmende sind im Umgang mit Risiken unsicher, unterschätzen die Langlebigkeit, reagieren übermässig auf Marktabschwünge oder versäumen es, ihre Strategie mit näher rückender Pensionierung anzupassen. Der Nutzen eines 1e-Plans für die Arbeitnehmenden hängt daher weniger davon ab, dass überhaupt eine Wahlmöglichkeit besteht, als davon, ob die Versicherten dabei unterstützt werden, geeignete Entscheidungen zu treffen.

Hier kommt den Arbeitgebern und Pensionskassen eine wichtige Rolle zu. Gemäss dem bereits erwähnten GBAS 2026 geben 81 Prozent der schweizerischen Arbeitnehmenden an, ihr Leistungspaket sehr gut zu verstehen, und 77 Prozent erklären, bei Entscheidungen wirksam unterstützt zu werden. Diese hohen Werte sind ermutigend, doch 1e-Pläne erhöhen die Anforderungen: Ein Leistungspaket zu verstehen ist nicht dasselbe, wie Anlagerisiken, den Einkommensbedarf im Ruhestand und die Folgen eines Kapital- anstelle eines Rentenbezugs zu verstehen.

Wie sollten Arbeitnehmende den Wert eines 1e-Plans beurteilen?

Eine auf die Arbeitnehmenden ausgerichtete Beurteilung eines 1e-Plans beginnt mit drei Fragen: Wie sicher ist der Basisplan? Welche Unterstützung wird bei Anlageentscheiden angeboten? Und wie werden die Vorsorgeleistungen bei der Pensionierung letztlich in ein nachhaltiges Einkommen umgewandelt?

Arbeitgeber sollten einen 1e-Plan nicht lediglich als moderne oder flexible Vorsorgelösung kommunizieren. Vielmehr handelt es sich um einen anderen Ansatz, der individuelle Wahlfreiheit stärker gewichtet als kollektiven Schutz. Der Mehrwert eines 1e-Plans ergibt sich aus einer sorgfältigen Ausgestaltung mit geeigneten Anlageoptionen, transparenten Kosten, einer starken Governance, klaren Standardlösungen und einer zielgerichteten Unterstützung bei der Pensionierungsplanung.

Fazit: von kollektiver Solidarität zu begleiteter individueller Verantwortung

1e-Pläne sind nicht das Gegenteil von Solidarität. Während der Basisplan auf Risikoteilung, Glättung und Garantien beruht, bieten gut ausgestaltete 1e-Pläne Unterstützung durch den Zugang zu institutionellen Anlagelösungen, transparente Kosten, eine starke Governance und eine qualitativ hochwertige Beratung. Wahlmöglichkeiten können den Arbeitnehmenden zugutekommen – allerdings nur, wenn sie in der Lage sind, diese sinnvoll zu nutzen.

In einer individualistisch geprägten Gesellschaft wird die zweite Säule zwangsläufig stärker personalisierte Elemente enthalten. Personalisierung darf jedoch nicht bedeuten, die Arbeitnehmenden mit komplexen finanziellen Entscheidungen allein zu lassen. Die Herausforderung besteht darin, die Stärken beider Modelle zu verbinden: einen sicheren kollektiven Basisplan beizubehalten und 1e-Pläne gezielt einzusetzen, um für höhere Lohnbestandteile mehr Flexibilität zu bieten. Bei guter Umsetzung ist dies weniger ein Rückzug aus der Solidarität als vielmehr ein Übergang zu einer begleiteten individuellen Verantwortung.



Adam Casey, FIAA
Leiter Beratung Unternehmensvorsorge
Adam.Casey@wtwco.com
+41 43 488 44 41



Eileen Pollard, FSA
Leiterin Internationale Bewertungen
Eileen.Pollard@wtwco.com
+41 43 488 44 91

Gastbeitrag Sammelstiftung: Solidarität in der beruflichen Vorsorge - Zwischen gesellschaftlichem Auftrag und moderner Vorsorgerealität

Steigende Lebenserwartung, anhaltendes Tiefzinsumfeld, veränderte Arbeits- und Lebensmodelle stellen die berufliche Vorsorge vor Herausforderungen. Auch wenn die letzten beiden BVG-Reformen an der Urne gescheitert sind, finden die Pensionskassen Lösungen für diese Herausforderungen und haben den Umbau sozusagen im Alleingang vollzogen. Dies hat jedoch zu einer Zweiteilung des Vorsorgemarktes in BVG-nahe und Lösungen mit hohem überobligatorischem Anteil geführt. Gleichzeitig werden Vorsorgelösungen immer individueller und bieten viele Wahlmöglichkeiten für Arbeitergeber und Versicherte.

Wie passt diese Individualisierung zum Solidaritätsgedanken der zweiten Säule? Welche Solidarität ist gewünscht und somit systemimmanent? Und wo führt Solidarität zu einer ungewollten und systemfremden Umverteilung? Die Antworten auf diese Fragen sind wichtig, damit die Nachhaltigkeit in der beruflichen Vorsorge und die Generationenfairness erhalten bleiben.

Die gewollte Solidarität als Fundament des Systems

Die berufliche Vorsorge basiert nicht ausschliesslich auf dem individuellen Sparprozess. Vielmehr enthält sie bewusst Elemente der Solidarität in verschiedenen Dimensionen.

Eine wesentliche Solidarität besteht in der Finanzierung der Risiken Tod und Invalidität. Die Leistungen, die im Todesfall oder bei Erwerbsunfähigkeit ausbezahlt werden, können weit über die individuell einbezahlten Beiträge hinausgehen. Finanziert werden diese Leistungen solidarisch, unabhängig vom individuellen Lebensmodell oder Zivilstand. Durch diese Solidarität können die Risikoleistungen der zweiten Säule durch vergleichsweise tiefe Beiträge finanziert werden.

Konkret äussert sich diese Solidarität beispielsweise im Todesfall in Form von Hinterlassenenrenten für Lebenspartner und Kinder. Alle Versicherten, ob sie selbst Angehörige haben oder nicht, finanzieren diese Leistungen gemeinsam.

Kernaussagen

- **Solidarität ist ein zentrales Fundament der beruflichen Vorsorge:** Die gemeinsame Finanzierung von Risiken wie Tod und Invalidität ist politisch und gewollt, gesellschaftlich akzeptiert – und macht die berufliche Vorsorge zu einer tragenden Säule unseres Vorsorgesystems.
- **Ungewollte Umverteilung schwächt das System:** Die Quersubventionierung von Rentnern durch aktiv Versicherte ist systemfremd und schränkt die Wahlmöglichkeit von Vorsorgewerken mit BVG-nahen Plänen ein.
- **Individualisierung und Solidarität schliessen sich nicht aus**: Flexible Vorsorgemodelle (z. B. Kapitalschutz, variable Rentenmodelle) sind möglich – sofern sie versicherungstechnisch korrekt gerechnet werden.
- **Handlungsspielraum nutzen:** Sammelstiftungen bieten heute schon individuelle Lösungen mit wählbarem Solidaritätsgrad – ohne die Kernsolidarität zu opfern.
- **Für Arbeitgeber und Stiftungsräte:** Die Wahl der Vorsorgelösung ist auch eine Entscheidung über den Solidaritätsgrad. Diese sollte bewusst und transparent getroffen werden.

Abbildung 1: **Übersicht über gewollte und ungewollte Solidaritäten**

Gewollte Solidarität (Versicherungsprinzip)			
Partner- und Kinderrenten	Ledige	→	Versicherte mit Partner / Kinder
Invalidenrenten	Gesunde	→	Kranke
Altersrenten	Kurzlebige	→	Langlebige
Anlagehorizont	Junge (langer Horizont)	→	Ältere (kurzer Horizont)
Ungewollte Solidarität (Umverteilung)			
(Zu) Hoher Umwandlungssatz	Aktive Versicherte	→	Rentner
(Zu) Hoher BVG-UWS	Versicherte mit hohem überobligatorischen Anteil	→	Versicherte mit hohem BVG-Anteil

Diese Solidaritäten sind Teil der Konstruktion der zweiten Säule, politisch gewollt und gesellschaftlich breit akzeptiert. Sie stärken die zweite Säule und gewährleisten verlässliche und bezahlbare Leistungen für alle Versicherten und deren Hinterbliebene.

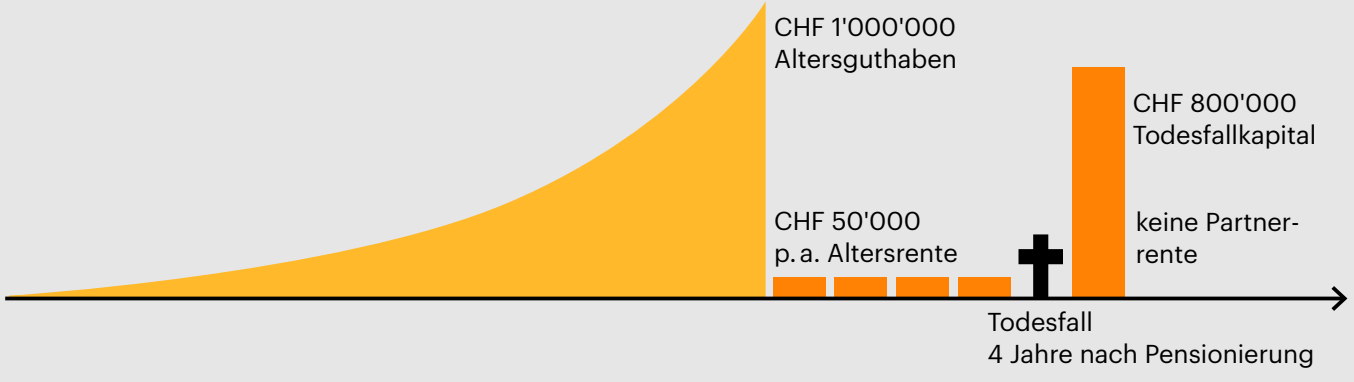
Wenn Solidarität zur Umverteilung wird

Neben den bewusst vorgesehenen Solidaritäten haben sich im Laufe der Jahre jedoch Umverteilungen entwickelt, die im System der zweiten Säule ursprünglich nicht vorgesehen waren. Im Zentrum der Diskussion steht die Umverteilung von aktiven Versicherten zu den Altersrentnern. Diese zeigt sich in zwei Dimensionen: Aufgrund der steigenden Lebenserwartung und des anhaltenden Tiefzinsumfelds sind höhere Rückstellungen für die Altersrenten notwendig.

Die Umwandlungssätze wurden durch die meisten Pensionskassen in der Vergangenheit deutlich gesenkt, um die Pensionierungsverluste zu reduzieren. So haben auch die AXA-Sammelstiftungen die Umwandlungssätze gesenkt und beobachten die Entwicklung laufend. Der Durchschnitt der Umwandlungssätze im Markt liegt aber immer noch über dem versicherungstechnisch korrekten Niveau, so dass weiterhin Pensionierungsverluste anfallen. Zudem entstehen bei Versicherten mit hohem BVG-Anteil durch den deutlich zu hohen BVG-Mindestumwandlungssatz von 6.8 Prozent immer noch erhebliche Pensionierungsverluste.

Die Äufnung von Rückstellungen und Reserven wird vom gesamten Kollektiv einer Pensionskasse getragen, egal welcher Versichertengruppe diese schlussendlich zugutekommt. Durch das aktuelle, anhaltende Tiefzinsumfeld mussten die Rückstellungen für die Rentner bei den meisten Kassen in den letzten Jahren erheblich verstärkt werden und dadurch die aktiv Versicherten sich mit einer tieferen Verzinsung begnügen. Diese Umverteilung ist systemfremd und nicht im Sinne des Kapitaldeckungsverfahrens der beruflichen Vorsorge.

Abbildung 2: **Beispiel für ein flexibles Rentenmodell: Kapitalschutz, wenn keine Partnerrente fällig wird**



Ungewollte Solidarität schwächt das Vertrauen in die berufliche Vorsorge, reduziert die Akzeptanz der gewollten Solidarität, die aber nötig ist, um attraktive Vorsorgelösungen anzubieten, die dem Leistungsversprechen der zweiten Säule entsprechen. Zudem führt sie dazu, dass BVG-nahe Kollektive kaum adäquate Lösungen auf dem Markt finden, da Sammelstiftungen künftige Verrentungsverluste limitieren wollen und müssen. Mit dieser Form der ungewollten Solidarität ist somit ein Grundprinzip der beruflichen Vorsorge, dass Unternehmen ihre Vorsorgelösung selbst auswählen und gestalten können, stark eingeschränkt.

Individualisierung in der zweiten Säule: Ende der Solidarität oder Anpassung an gesellschaftliche Entwicklungen?

Mit Patchworkfamilien, Alleinstehenden oder Konkubinat sind die individuellen Lebensmodelle deutlich vielfältiger als früher. Um die eigene Vorsorge besser auf diese Bedürfnisse anpassen zu können, zeigt sich in der zweiten Säule seit längerer Zeit ein Trend hin zur Individualisierung.

Viele Kassen haben beispielsweise Hinterlassenenrenten auch für Konkubinatspartner eingeführt, wobei man diese zur Sicherstellung allfälliger Leistungen anders als bei Ehepartnern oft vorgängig der Pensionskasse melden muss. Da diese Unterscheidung allerdings den wenigsten Versicherten bekannt ist, verzichten die AXA-Sammelstiftungen bewusst auf diese Anspruchsvoraussetzung.

Auch kann man bei den AXA-Sammelstiftungen die Begünstigten für ein allfälliges Todesfallkapital individuell festlegen. Bei Pensionierung sind flexible Rentenmodelle, wie wählbare Anwartschaften für Altersrenten oder ein Kapitalschutz, weitere Möglichkeiten, um die Vorsorgeleistungen aus der zweiten Säule den spezifischen Bedürfnissen anzupassen.

Trotz dieser individuellen Gestaltungsmöglichkeiten bleibt die Solidarität unter den Versicherten bestehen. Die flexiblen Rentenmodelle sind häufig als Wahloption mit einem Zu- oder Abschlag auf dem Umwandlungssatz verbunden, womit der Versicherte die gewählte Option selbst finanziert. Damit stellen die Pensionskassen sicher, dass nicht die Allgemeinheit für die Wahl des Einzelnen bezahlen muss.

Individualisierung und Flexibilisierung sind in der zweiten Säule also durchaus möglich, auch ohne Abstriche bei der Solidarität machen zu müssen.

Fazit

Solidarität bleibt ein unverzichtbarer Bestandteil der beruflichen Vorsorge. Alle am Vorsorgesystem Beteiligten wie Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Pensionskassen und Gesetzgeber sind gut beraten, ihr Sorge zu tragen.

Für Geschäftsführende und Stiftungsratsmitglieder bedeutet dies, abzuwägen, welche Individualisierungen sie zulassen wollen und wie diese finanziert werden.

Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bietet der Vorsorgemarkt eine breite Palette von Lösungen mit unterschiedlichen Solidaritätsgraden. Neben firmeneigenen Stiftungen bieten Sammelstiftungen mit Anlagestrategie auf Stufe des einzelnen Vorsorgewerks zudem die Möglichkeit für eine sehr individuelle Ausgestaltung der Vorsorgelösung. Damit lässt sich ein allfälliger Wechsel von einer firmeneigenen Pensionskasse in eine Sammelstiftung so gestalten, dass die Leistungen und der Solidaritätsgrad unverändert bleiben.

Solidarität ist Teil des Fundaments der beruflichen Vorsorge, und dieses Fundament gilt es zu erhalten. Auch ohne sie zu schwächen, gibt es eine Fülle von Möglichkeiten zur Individualisierung und individuellen Ausgestaltung der Vorsorgelösung der zweiten Säule. Pensionskassen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer nutzen diese heute schon rege zum Vorteil aller Beteiligten.



Jürgen Scharfetter
Leiter Berufliche Vorsorge, AXA Schweiz
juergen.scharfetter@axa.ch



Alexander Massen
Leiter Angebot & Products BV, AXA Schweiz
alexander.massen@axa.ch

Solidarität: ein wesentliches Prinzip der beruflichen Vorsorge

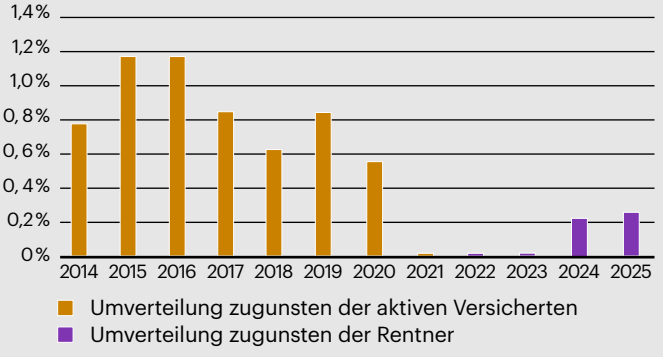
Die berufliche Vorsorge hat zum Ziel, Arbeitnehmende gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Tod und Invalidität abzusichern. Sie trägt zudem kollektiv dazu bei, einen Teil der Risiken aufzufangen, die sich aus der Entwicklung der Finanzmärkte und der demografischen Rahmenbedingungen ergeben. In diesem Sinne beschränkt sich die zweite Säule nicht auf einen einfachen Mechanismus des individuellen Sparens: Sie beruht vor allem auf einer Risikogemeinschaft.

In einem sich laufend verändernden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umfeld werden die Solidaritätsmechanismen regelmässig diskutiert. Einige sehen darin Umverteilungen, die zu bedeutend geworden sind und die individuelle Gerechtigkeit einschränken könnten. Andere betrachten diese Transfers hingegen als unverzichtbar, um die Sicherheit der Leistungen zu gewährleisten und den Zusammenhalt des Systems zu erhalten. Diese Spannung verdeutlicht eine der zentralen Herausforderungen der beruflichen Vorsorge: ein Gleichgewicht zwischen individueller Verantwortung und kollektiver Solidarität zu finden.

Solidarität zwischen aktiven Versicherten und Rentnern

Solidarität zeigt sich zunächst zwischen den aktiven Versicherten und den Rentenbeziehenden. Rentner tragen grundsätzlich deutlich weniger finanzielle Risiken als aktive Versicherte, insbesondere bei sinkenden Zinssätzen oder steigender Lebenserwartung. Die aus diesen Entwicklungen entstehenden Kosten können dadurch die aktiven Versicherten belasten und damit eine Form der Solidarität zwischen den Generationen zum Ausdruck bringen. Eine 2017 veröffentlichte Studie von Swiss Life hielt denn auch fest, dass eine Mehrheit der Schweizerinnen und Schweizer (69 Prozent) der Ansicht war, die Umverteilung innerhalb der Rentensysteme könne zu Konflikten führen.[1]

Abbildung 1: **Schätzung der Umverteilung zwischen aktiven Versicherten und Rentnern**



Auch die Oberaufsichtskommission Berufliche Vorsorge OAK BV hat sich mit dieser Frage befasst und eine Schätzung der Umverteilung zwischen aktiven Versicherten und Rentnern präsentiert. Diese Umverteilung ergibt sich nicht nur aus der Differenz zwischen dem technischen Zinssatz, der auf die Rentenverpflichtungen angewendet wird, und dem den aktiven Versicherten effektiv gutgeschriebenen Zins. Sie hängt auch von der Höhe des Umwandlungssatzes ab, der die Höhe der Rente beim Altersrücktritt bestimmt.

Je höher der Umwandlungssatz ist, desto mehr Kapital wird für die Finanzierung der versprochenen Renten benötigt, was die Umverteilung zugunsten der neuen Rentner verstärken kann. Umgekehrt reduziert ein tieferer Umwandlungssatz die Pensionierungsverluste und lässt mehr Spielraum, um die Altersguthaben der aktiven Versicherten zu verzinsen. Eine über die gesamte Versicherungsdauer höhere Verzinsung kann einen tieferen Umwandlungssatz teilweise kompensieren. Die Diskussion betrifft daher nicht nur die Höhe der Leistungen, sondern auch die Frage, wie die Mittel zwischen den verschiedenen Generationen von Versicherten verteilt werden.

Solidarische Absicherung der Risiken Tod und Invalidität

Eine weitere wichtige Ausprägung der Solidarität betrifft die Deckung der Risiken Tod und Invalidität. Die von allen Versicherten entrichteten Risikobeiträge ermöglichen die Finanzierung der Leistungen für Personen, die von solchen Ereignissen betroffen sind, nach dem versicherungstechnischen Prinzip der Risikoverteilung. Eine versicherte Person, die invalid wird, oder die Hinterlassenen einer verstorbenen versicherten Person können dadurch Leistungen erhalten, die deutlich über den von dieser Person persönlich geleisteten Beiträgen liegen. Umgekehrt hat eine Person, die das Rentenalter erreicht, ohne solche Leistungen bezogen zu haben, solidarisch zur Finanzierung von Leistungen beigetragen, die anderen ausgerichtet wurden.

[1] https://www.swisslife.com/de/home/blog/generationensolidaritaet.html

Kollektive Vermögensbewirtschaftung als Ausdruck von Solidarität

Solidarität zeigt sich auch in der kollektiven Vermögensbewirtschaftung. Wertschwankungsreserven, die in guten Anlagejahren aufgebaut werden, ermöglichen es, Verluste in schwierigeren Marktphasen abzufedern. Sie bringen damit eine Form der Solidarität über die Zeit hinweg zum Ausdruck: Gute Ergebnisse einer Periode tragen dazu bei, Leistungen und Finanzierung in einer anderen Periode zu stabilisieren. Im Fall einer Unterdeckung oder bei Sanierungsmassnahmen tritt diese kollektive Logik ebenfalls zutage, da mehrere Anspruchsgruppen zur Wiederherstellung des finanziellen Gleichgewichts beitragen können, teilweise ohne unmittelbar von den getroffenen Massnahmen zu profitieren.

Diese kollektive Bewirtschaftung bietet auch Vorteile bei der Kapitalanlage. Ein grösseres Vermögen erlaubt in der Regel eine bessere Diversifikation der Anlagen und ermöglicht Grössenvorteile, insbesondere bei den Verwaltungskosten. Solidarität beschränkt sich somit nicht auf eine sichtbare Umverteilung zwischen bestimmten Gruppen von Versicherten; sie trägt auch zur finanziellen Effizienz des Systems bei. Umgekehrt reduzieren stark individualisierte Modelle, wie bestimmte 1e-Lösungen, die Risikoteilung und können je nach gewählter Strategie höhere Kosten verursachen.

Trend zur Individualisierung

In den letzten Jahren sind neue Modelle entstanden, um dem gestiegenen Bedürfnis nach Individualisierung Rechnung zu tragen. Einige Vorsorgeeinrichtungen bieten beispielsweise im Zeitpunkt der Pensionierung mehr Wahlmöglichkeiten an, insbesondere in Bezug auf die Höhe der versicherten Ehegattenrente. Andere Modelle versuchen, Überschüsse oder Risiken ausgewogener zwischen den Generationen zu verteilen. Solche Entwicklungen können sinnvoll sein, sofern sie nicht dazu führen, dass die eigentliche Natur der zweiten Säule in den Hintergrund tritt: Eine Pensionskasse ist eine Risikogemeinschaft, und Solidarität ist ein intrinsisches Element davon.

Fazit

Zusammenfassend beruht die schweizerische berufliche Vorsorge auf vielfältigen Formen der Solidarität: zwischen aktiven Versicherten und Rentnern, zwischen Personen, die von den Risiken Tod und Invalidität betroffen sind oder nicht, zwischen Generationen sowie zwischen günstigen und schwierigeren Marktphasen. In einem demografisch, wirtschaftlich und gesellschaftlich veränderten Umfeld besteht die Herausforderung nicht darin, diese Solidaritäten abzuschaffen, sondern sie verständlich, ausgewogen und akzeptiert zu gestalten. Nur unter dieser Voraussetzung kann die zweite Säule ihre Funktion als kollektive Versicherung weiterhin erfüllen und gleichzeitig den Erwartungen einer stärker individualisierten Gesellschaft gerecht werden.



Ileana Christodorescu
Pensionskassen-Expertin SKPE
ileana.christodorescu@wtwco.com
+41 22 309 39 67



Virginie Morand
Beraterin Aktuariat
virginie.morand@wtwco.com
+41 21 321 68 17

Solidarität im Spannungsfeld zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen - und die Rolle der Geschäftsführung

Die berufliche Vorsorge bewegt sich in Spannungsfeldern: zwischen Finanzierung und Leistung, aktiven Versicherten und Rentnern, Arbeitgeberrealität und vorsorgerechtlicher Verantwortung gegenüber den Versicherten. Ob es gelingt, in diesen Feldern solide Lösungen zu finden, zeigt sich nicht nur in rechtlichen Vorgaben, sondern vor allem in den Strukturen, Entscheidungsprozessen und der gelebten Realität in der Stiftung.

Parität als institutionalisierter Interessenausgleich

Solidarität bedeutet in der 2. Säule nicht absoluter Gleichklang der Interessen. Sie lebt davon, dass unterschiedliche Perspektiven sichtbar gemacht und im Stiftungsrat zu tragfähigen Entscheiden verdichtet werden. Das BVG trägt dem durch die paritätische Vertretung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen im obersten Organ Rechnung. Die Mitglieder werden zwar von den Arbeitnehmern gewählt beziehungsweise vom Arbeitgeber bestimmt; nach ihrer Wahl sind sie gemäss Art. 51b BVG jedoch dem Interesse der Versicherten verpflichtet. Nur (aber immerhin) soweit ein Ermessensspielraum besteht, dürfen auch die Interessen der anderen Stakeholder berücksichtigt werden. Dieses Zusammenspiel von unterschiedlichem Hintergrund und gemeinsamer Verantwortung ist kein Widerspruch, sondern Kern des paritätischen Systems. Diese sozialpartnerschaftliche Führung der Pensionskasse ist vom Gesetzgeber bewusst gewollt.

Zusammensetzung des Stiftungsrats

Damit dieser Ausgleich funktioniert, müssen Zusammensetzung und Wahlverfahren repräsentativ und fair ausgestaltet sein. Wer auf Unternehmensseite wesentliche Entscheidungen prägt oder die Willensbildung erheblich beeinflusst, kann daher nicht zugleich die Arbeitnehmerseite vertreten. Umgekehrt werden in der Regel Mitarbeiter der höchsten Führungsebene beim Arbeitgeber als Arbeitgebervertreter bestimmt. Sind die Stiftungsräte aber einmal gewählt beziehungsweise bestimmt, so unterscheidet sich ihre Stellung in der Pensionskasse nicht: Es gibt von den Aufgaben, Rechten und Pflichten her keine Unterschiede zwischen den Arbeitnehmer- und den Arbeitgebervertretern.

Solidarität als dynamische Governance-Aufgabe

Der Interessenausgleich ist kein statischer Zustand. Demografie, mobilere Erwerbsbiografien, neue Vorsorgemodelle, Finanzierungsdruck, Umstrukturierungen oder veränderte Versichertenstrukturen stellen die Solidarität laufend neu auf die Probe.

Sichtbar wird dies beispielsweise bei Umstrukturierungen. Sie beginnen meist beim Arbeitgeber, entfalten ihre vorsorgerechtliche Wirkung aber bei der Vorsorgeeinrichtung: Mitarbeitende werden übertragen, treten aus oder wechseln in neue Vorsorgelösungen. Gerade in solchen Konstellationen lohnt sich eine frühzeitige, interdisziplinäre Einordnung, die rechtliche, aktuarielle, finanzielle und HR-bezogene Aspekte gemeinsam betrachtet. Beispielsweise geht es einerseits um die Frage, ob ein neuer Arbeitgeber im Rahmen eines Spin-offs nach wie vor bereit ist, weitreichende Finanzierungszusagen zu machen (wie sie beim bisherigen Arbeitgeber erfolgt sind). Umgekehrt hat der betroffene, abgehende Versichertenbestand ein Interesse daran, dass die bisherige grosszügige Vorsorgelösung möglichst unverändert weitergeführt wird.

Die Solidarität der Arbeitgeber

Arbeitgeber bieten häufig Vorsorgelösungen an, die weit über das BVG-Minimum hinausgehen. Diese können die Leistungen wie auch die laufende Finanzierung betreffen. Auch im Rahmen von Umstrukturierungen und Sanierungen sind Arbeitgeber häufig bereit, die Vorsorgeeinrichtung grosszügig zu unterstützen. Viele Vorsorgeeinrichtungen profitieren zudem vom Knowhow des Arbeitgebers, welches dieser seiner Pensionskasse zur Verfügung stellt, sei es personell (z. B. indem der Geschäftsführer beim Arbeitgeber angestellt ist) oder via andere Ressourcen (Anlagebereich, IT etc.). Eine gute Governance und insbesondere die Regelungen zu den Rechtsgeschäften mit Nahestehenden stellen dabei sicher, dass die Interessen der Pensionskasse ausreichend gewahrt sind und solche Vereinbarungen marktkonform sind. Häufig ist es erfahrungsgemäss so, dass die Nutzung von Arbeitgeber-Ressourcen für die Pensionskasse einen zusätzlichen Vorteil darstellt.

Versicherteninteressen und finanzielle Tragfähigkeit

Auch versichertenseitige Maximalforderungen können den Ausgleich belasten. Leistungsverbesserungen ohne genügenden Blick auf Finanzierbarkeit, unfaire oder gar überrissene Ansprüche, beispielsweise bezüglich der freien Mittel oder eines Arbeitgeberausgleichs im Falle eines Austritts aus der Pensionskasse, stärken die Versicherteninteressen nur scheinbar. Langfristig können sie die Stabilität und die auf Solidarität und Sozialpartnerschaft basierende Vorsorge gefährden. Tragfähig sind deshalb nicht die lautesten Positionen, sondern (seitens des Arbeitgebers) finanzierbare und generationenverträgliche Lösungen.

Aktive Verantwortung im Stiftungsrat

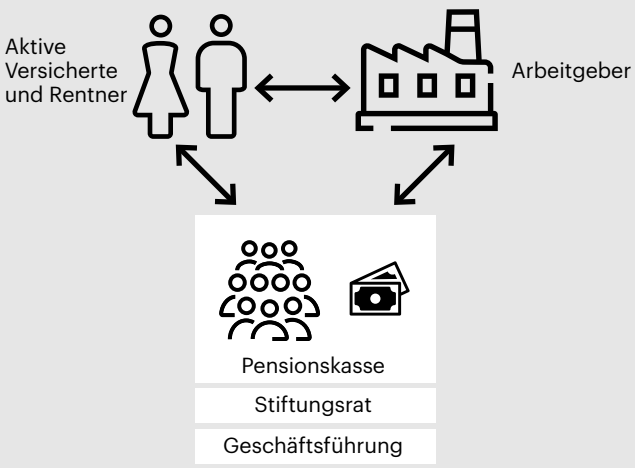
Parität wirkt nur, wenn beide Seiten ihre Verantwortung aktiv wahrnehmen. Die Mitglieder des Stiftungsrats müssen vorbereitet sein, kritisch nachfragen und Entscheide mittragen. Eine gute Diskussionskultur, wo alle Mitglieder des Stiftungsrats nicht nur formal, sondern effektiv in die Entscheidfindung eingebunden sind, führt zu besseren Lösungen. Die sozialpartnerschaftliche Ordnung soll im Stiftungsrat aktiv geschätzt und gepflegt werden, ist sie doch die Basis der gemeinschaftlich finanzierten beruflichen Vorsorge. Werden demgegenüber Entscheide von einzelnen Akteuren getrieben, ohne dass eine effektive Entscheidkompetenz im paritätisch zusammengesetzten Stiftungsrat vorliegt, ist dies aus Governance-Sicht kritisch zu beurteilen.

Die wichtige Rolle der Geschäftsführung

Eine besondere Bedeutung kommt dabei der Geschäftsführung der Pensionskasse zu. Aufgrund ihrer Nähe zum Tagesgeschäft und ihrer Aufgabe, die Entscheidungsfindung des Stiftungsrats vorzubereiten und dessen Beschlüsse umzusetzen, verbindet sie die strategische Führung mit der operativen Praxis. Sie schafft mit entsprechender Haltung die Voraussetzungen für gute Entscheide: klare Grundlagen, transparente Varianten, strukturierte Informationsflüsse, frühe Hinweise auf Interessenkonflikte, Sensibilisierung für die Solidaritäten, praxisnahe Schulungen, Informationsveranstaltungen und eine Sitzungskultur, die eine offene Diskussion ermöglicht.

Die Geschäftsführung macht Spannungen sichtbar, zeigt aber auch Lösungsansätze auf und regt den unabdingbaren Austausch mit den relevanten Akteuren an. Dem dauerhaften und nachhaltigen (finanziellen) Engagement des Arbeitgebers kommt eine wichtige Bedeutung zu. Gerade in kritischen Situationen sollte die Geschäftsführung die Interessen der Pensionskasse nicht konfrontativ und isoliert verfolgen, sondern auf tragfähige und konsensfähige Lösungen hinwirken. Dies liegt im langfristigen Interesse der Pensionskasse.

Abbildung 1: **Verhältnis zwischen Versicherten, Arbeitgebern und Pensionskassen**



Fazit

Die sozialpartnerschaftliche Führung des Stiftungsrats ist in der 2. Säule bewusst gewollt. Der unterschiedliche Hintergrund der Arbeitnehmervertreter beziehungsweise der Arbeitgebervertreter soll gerade in die oberste Führung der Pensionskasse einfliessen.

Parität wirkt nur, wenn die Zusammensetzung des Stiftungsrats und der Entscheidprozess im Stiftungsrat den offenen Ausgleich der Interessen tatsächlich ermöglichen.

Die Geschäftsführung entscheidet nicht über Solidarität, schafft aber mit transparenten Grundlagen, guten Prozessen und der entsprechenden Kultur die Voraussetzung für sachgerechte Entscheide, die langfristig im Interesse der Pensionskasse sind.



Carmela Wyler-Schmelzer
Lic. iur. Rechtsanwältin
Rechtsberaterin berufliche Vorsorge
carmela.wyler-schmelzer@wtwco.com
+41 43 488 44 73



Roger Imboden
MLaw
Rechtsberater berufliche Vorsorge
roger.imboden@wtwco.com
+41 43 488 44 12

360°Vorsorge | Akademie – «BVG – was uns BeVeGt»
Was uns BeVeGt 2026: Neue Realitäten. Neue Antworten

WTW Büro Zürich
22. Oktober 2026, 15:45 – 19:00Uhr
Sprache: Deutsch

Demografie, Innovation und Transformation verändern die Rahmenbedingungen für Pensionskassen grundlegend. Welche Auswirkungen haben diese Entwicklungen auf Solidarität, Governance und Kapitalanlagen?

An der Veranstaltung werfen unsere Expertinnen und Experten einen Blick auf aktuelle Herausforderungen und diskutieren praxisnahe Lösungsansätze für die Zukunft der beruflichen Vorsorge.

Kreditpunkte für diese Veranstaltung: SAV-CPS: 2, SKPE-CPS: 2

Swiss Pension Finance Watch Ergebnisse Q3 | 2026

Vierteljährliche Studie zu den Auswirkungen von Kapitalmarktentwicklungen auf die Finanzierung von Vorsorgeplänen in der Schweiz.

360°Vorsorge

Unser 360°Vorsorge-Ansatz deckt die Bereiche Berufliche Vorsorge in allen Aspekten einschliesslich Investments ab – sowohl für Pensionskassen als auch für Unternehmen.

360°Vorsorge I Publikationen

Hier finden Sie unser **360°Vorsorge I Magazin**, die **360°Vorsorge I News** Beiträge und vieles mehr.

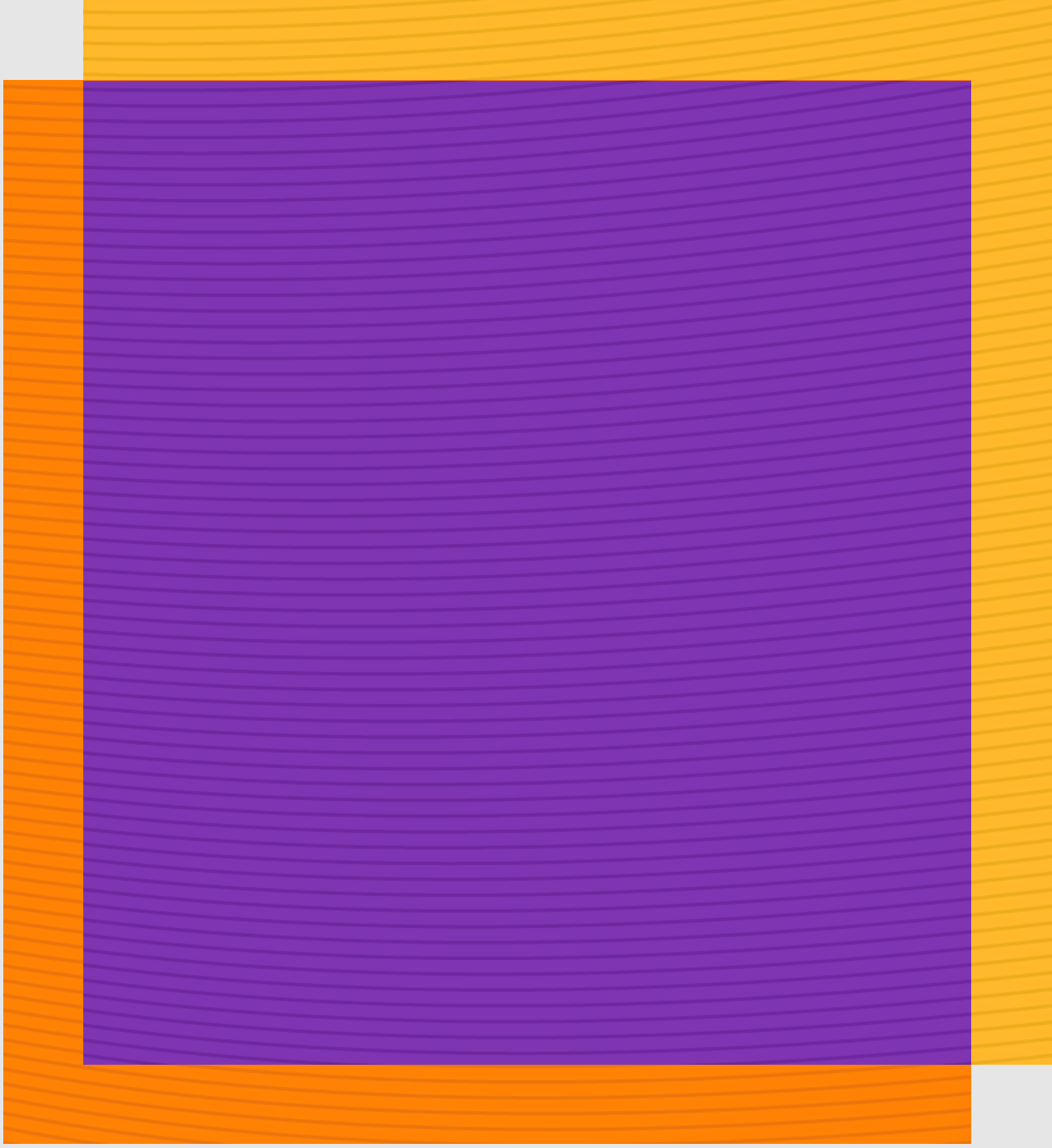
360°Vorsorge I Studien

Seit über 10 Jahren führt WTW regelmässig Umfragen / Studien zu Themen der beruflichen Vorsorge durch. Unsere Kernstudien, welche regelmässig durchgeführt werden, sind: Pension Risk Studie, SLI Benchmarking Studie und Swiss Pension Finance Watch.

Ausblick: Publikation Global Benefits Attitudes Survey 2026
Mit dem Global Benefits Attitudes Survey untersucht WTW regelmässig die Erwartungen und das Verhalten von Mitarbeitenden. Die Ergebnisse liefern wichtige Impulse für eine zukunftsorientierte Vorsorgestrategie.
Die neueste Studie 2026 wird demnächst publiziert.

360°Vorsorge I Akademie

Rund um die Bereiche von 360°Vorsorge I Governance führen wir für Sie bedarfsgerechte und auf Sie zugeschnittene Aus- und Weiterbildungen in den Sprachen Deutsch, Französisch und Englisch durch.



Über WTW
WTW (NASDAQ: WTW) bietet daten- und erkenntnisgestützte Lösungen in den Bereichen Mitarbeitende, Risiko und Kapital. Wir nutzen die globale Sichtweise und das lokale Fachwissen unserer Kollegen in 140 Ländern und Märkten und helfen Ihnen, Ihre Strategie zu schärfen, die Widerstandsfähigkeit Ihrer Organisation zu verbessern, Ihre Mitarbeiter zu motivieren und die Leistung zu maximieren. Gemeinsam mit Ihnen decken wir Chancen für nachhaltigen Erfolg auf – und bieten Perspektiven, die Sie bewegen.

Erfahren Sie mehr unter wtwco.com

wtwco.com/social-media

Copyright © 2026 WTW. All rights reserved.
WTW-WE-CH-Oktober 2026

wtwco.com/de-CH