

Oh, wie schön ist Dänemark

Das glückliche Land im Norden – mit einer modernen beruflichen Vorsorge.
Gibt es Lehren für die Schweiz?

Autoren: **Michael Melles und Viviane Wehrle**

Dänemark gilt seit Jahren als eines der glücklichsten Länder der Welt. Auch in der Altersvorsorge spielt das kleine Land regelmässig vorne mit. Dänemark liegt im internationalen Vergleich auf Platz 3, während die Schweiz in den letzten Rankings knapp die Top 10 verpasste.¹ Ein Blick nach Norden lohnt sich also. Doch was macht Dänemark tatsächlich anders oder sogar besser – und was lässt sich überhaupt übertragen?

Aufbau des dänischen Systems

Auf den ersten Blick wirkt vieles vertraut. Auch Dänemark kennt ein Drei-Säulen-System. Doch bei näherem Hinsehen zeigen sich klare Unterschiede.

Die 1. Säule besteht aus einer steuerfinanzierten staatlichen Grundrente, der «Folkepension», auf die Personen mit Wohnsitz in Dänemark Anspruch haben. Für die Höhe der Grundrente ist primär die Aufenthaltsdauer im Land massgeblich, während frühere Erwerbseinkommen keinen Einfluss auf die Rentenhöhe haben. Ergänzt wird die 1. Säule durch eine obligatorische, kapitalgedeckte, lebenslange Rente – die sogenannte ATP.² Die Höhe der Beiträge zur ATP wird anhand der geleisteten Arbeitsstunden und nicht anhand der Lohnhöhe bestimmt. Der Arbeitgeber übernimmt dabei zwei Drittel der Beiträge, die Arbeitnehmenden ein Drittel.

Das Kernstück des dänischen Systems bildet die 2. Säule. Anders als in der Schweiz ist sie nicht gesetzlich vorgeschrieben; aufgrund von Gesamtarbeitsverträgen sind Arbeitgeber jedoch oft verpflichtet, ihren Mitarbeitenden eine entsprechende

Vorsorgelösung anzubieten. Insgesamt sind rund 90 % der dänischen Arbeitnehmenden in der 2. Säule versichert.

In Dänemark wie auch in der Schweiz werden die Altersleistungen aus der 2. Säule durch individuell angespartes Kapital finanziert. Das bedeutet, dass jede Person für sich spart und die Leistungen von den einbezahlten Beiträgen sowie den erzielten Anlagerenditen abhängen. Während in der Schweiz ein garantierter Mindestzinssatz sowie ein Mindestumwandlungssatz gemäss BVG bestehen, gibt es in Dänemark keine garantierten Leistungen. Bei einem Wechsel des Arbeitgebers haben die Arbeitnehmenden die Wahl, ihr Vorsorgekapital entweder in der bisherigen Vorsorgelösung zu belassen und diese in eine beitragsfreie Police umzuwandeln oder es in die Vorsorgelösung des neuen Arbeitgebers zu übertragen. Grundsätzlich wird empfohlen, die Vorsorgeguthaben bei einem Arbeitgeberwechsel in die neue Lösung zu übertragen, um unter anderem den Verwaltungsaufwand zu minimieren. Wie das Schweizer deckt auch das dänische System neben Altersleistungen Risiken bei Tod und Invalidität ab. Bei einem Arbeitgeberwechsel oder beim Eintritt einer Arbeitslosigkeit laufen die Versicherungsleistungen der bisherigen Vorsorgelösung noch drei Monate weiter. In der Schweiz wurden in den letzten Jahren zunehmend Kapitalbezüge bei der Pensionierung gewählt, während in Dä-

nemark viele Leistungen weiterhin in Rentenform bezogen werden.

Die 3. Säule ist in beiden Ländern die private Vorsorgelösung und spielt eine ergänzende Rolle.

Bedeutende Rolle der Lebenserwartung

Ein zentrales Element des dänischen Modells ist die konsequente Berücksichtigung demografischer Entwicklungen. Bereits 2006 wurde das gesetzliche Rentenalter automatisch an die Lebenserwartung gekoppelt. Das Ziel: Jede Generation soll im Schnitt rund 15 Jahre im Ruhestand verbringen.

Im Mai 2025 beschloss das dänische Parlament mit Unterstützung des grössten Gewerkschaftsdachverbands die Konsequenz dieser Logik: Ab 2030 steigt das Rentenalter auf 68, 2035 auf 69 und ab 2040 auf 70 Jahre. Diese Koppelung ist der entscheidende Unterschied: Während die Schweiz jede Reform politisch neu verhandeln muss und eine Erhöhung des Rentenalters an der Urne schwierig durchzusetzen ist, hat sich Dänemark für einen Automatismus entschieden. Die demografische Entwicklung wird nicht bekämpft, sondern institutionell integriert.

Auf den ersten Blick scheint es, als würde man in Dänemark mehr arbeiten als in der Schweiz – doch ein genauerer Blick lohnt sich. Gemäss OECD-Daten (2025)



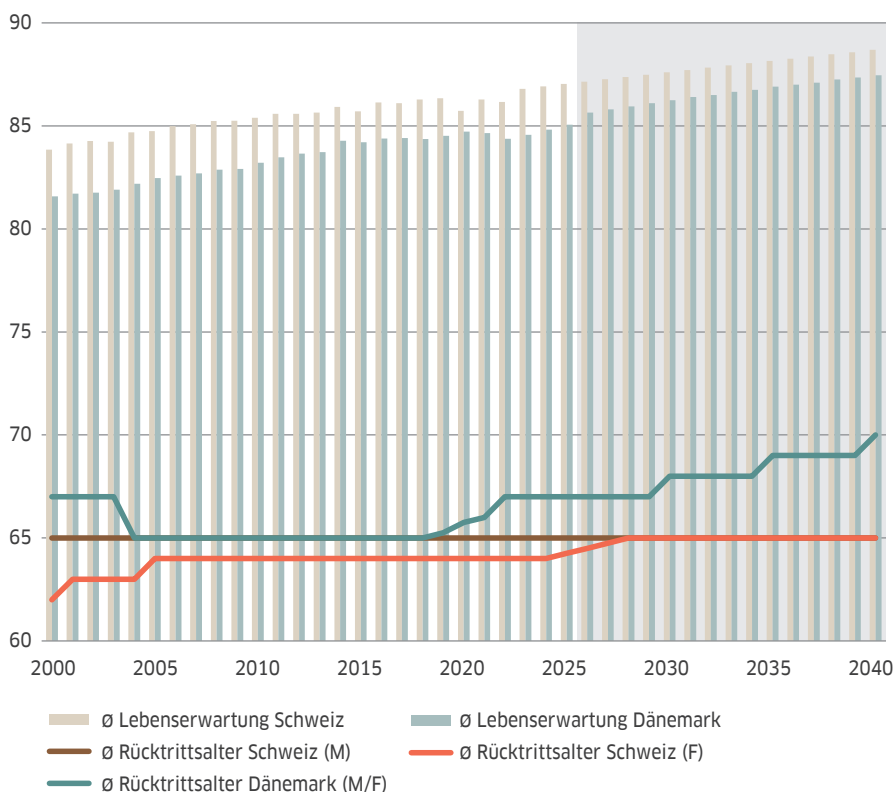
Dänemark hat sich für einen Automatismus entschieden: Die demografische Entwicklung wird institutionell integriert.

¹ Vergleiche SPV 12/25, Artikel von Sandro Quinz: «Reformbedürftiger Fels – Vorsorge im internationalen Vergleich», S. 20.

² ATP steht kurz für Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Gesetzliches Rücktrittsalter und Lebenserwartung einer 65-jährigen Person, projiziert bis 2040

Quellen: Statistics Denmark (DST); Bundesamt für Statistik (BFS)



leisten Erwerbstätige in der Schweiz pro Jahr 1512 Stunden, verglichen mit 1369 Stunden in Dänemark – ein Unterschied von fast vier Wochen pro Jahr. Betrachtet man zusätzlich die gesamte Lebensarbeitszeit, arbeitet man in beiden Ländern gemäss Eurostat (2024) erwartungsgemäss über 42 Jahre, so dass sich derzeit insgesamt eine höhere Arbeitszeit in der Schweiz ergibt als in Dänemark.

Digitalisierung: Dänemark als Vorbild

Ein oft unterschätzter Aspekt des dänischen Vorsorgemodells ist die digitale Transparenz. Seit über zwanzig Jahren existiert eine Online-Plattform, die eine kostenlose, zentrale Übersicht über sämtliche Vorsorgeverhältnisse bietet – über alle Anbieter und Säulen hinweg.

Diese Plattform bündelt Daten von bis zu 26 Finanzdienstleistern und öffentlichen Stellen. Nach dem Einloggen mit der nationalen digitalen Identität sieht jede Person auf einen Blick die erwartete jährliche Rente bei verschiedenen Rücktrittsaltern, alle aktuellen Vorsorgesparkonten und Versicherungsdeckungen, frühere

Pensionskassenguthaben bei ehemaligen Arbeitgebern sowie einen Pensionssimulator für eigene Szenarien. Mehr als ein Viertel der Bevölkerung nutzt dieses Angebot regelmässig.

In der Schweiz dagegen steckt die Digitalisierung noch in den Anfängen. Erst im Herbst 2025 wurden rechtliche Grundlagen für eine elektronische Plattform in der 1. Säule geschaffen. Eine umfassende Übersicht über alle Säulen bleibt vorerst Zukunftsmusik.

Lehren für die Schweiz?

Dänemark zeigt, wie ein Vorsorgesystem aussehen kann, das konsequent auf Stabilität, digitale Transparenz und demografische Realität ausgerichtet ist. Und doch lässt sich das Modell nur bedingt auf die Schweiz übertragen.

Für die Schweiz bedeutet das: nicht kopieren, aber davon lernen. Mehr digitale Transparenz, Klarere Regeln und ein ehrlicher Umgang mit der Lebenserwartung – das wären Schritte, die auch hierzulande möglich und sinnvoll wären. ■

TAKE AWAYS

- Dänemark verfügt über ein Drei-Säulen-System, dessen Kernstück die 2. Säule bildet. Anders als in der Schweiz ist sie nicht gesetzlich vorgeschrieben; doch die Arbeitgeber sind im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen verpflichtet, eine Vorsorgelösung anzubieten.
- Dänemark koppelt das Renteneintrittsalter an die Lebenserwartung. Bis 2040 steigt es auf 70 Jahre. Ziel ist es, jeweils die durchschnittliche Dauer des Ruhestands bei rund 15 Jahren zu halten.
- Dänemarks System kann auch punkto digitale Transparenz der Schweiz als Vorbild dienen: Seit über zwanzig Jahren ist die zentrale, kostenlose Übersicht über alle Ersparnisse Realität.



Michael Melles

PD Dr., Pensionskassen-Experte SKPE,
Senior Director Retirement, WTW



Viviane Wehrle

Aktuarin SAV
Manager Retirement, WTW