



vps.epas



# Fokus Vorsorge

Dezember – Januar  
2020/21

**Vom Einheitsplan zur Vorsorge nach Mass** Der Individualitätsgrad

**Wechsel der Vorsorgeeinrichtung** Nicht ohne die Mitarbeitenden

**Die Vorsorgewelt in 2000 Zeichen** Der Umwandelungssatz **News** Infos und Aktuelles **Das Eichhörnchen** träumt ...



**Claudio Zemp**  
Redaktor «Fokus Vorsorge»

## Im Vorsorgedschungel

Im Jahr 1871, als sich die englischen Kolonialisten Dr. Livingstone und Sir Stanley im Nirgendwo Afrikas auf der Suche nach der Nilquelle trafen, war der Dschungel ein weisser Fleck. Das Original «Dschungelbuch» von Rudyard Kipling stammt ebenfalls aus dieser Epoche. Die Geschichte von Mogli spielt in Indien, wo das Menschenkind unter wilden Wölfen, Pantheren, Elefanten und Bären aufwächst. Ein typischer Entwicklungsroman, wo der kleine Mogli fabelhafte Abenteuer besteht und daran wächst.

150 Jahre später scheint es keine unberührte Wildnis mehr zu geben. Den Dschungel assoziieren wir mit einem unwirtlichen Wirrwarr an Gesetzen, wir vergleichen die Preise mit dem «Dschungelkompass» oder denken an Urwälder, die sich zu beackern nicht lohnt, weil sie zu abwegig sind.

Im Universum der Pensionskassen, von denen es notabene bereits 1871 in der Schweiz einige gab, gibt es sie noch, die weissen Flecken. In der neuen Rubrik «Vorsorgewelt in 2000 Zeichen» haben wir uns vorgenommen, sie verständlich zu machen und auch für Normalsterbliche zu erobern. Ganz im Sinne von abenteuerlichen Bildungsreisen der Entdecker von einst, hoffen wir, dass unsere Anstrengungen Früchte tragen. Und dass Sie mit unserer Hilfe etwas durchblicken im Pensionskassengestrüpp, damit die eine oder andere tropische Knacknuss sich öffnet.

Individualitätsgrad

# Vom Einheitsplan zur Vorsorge nach Mass

Mit dem Kriterium des Individualitätsgrads kann man die diversen Formen von Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen differenziert betrachten. Je höher der Individualitätsgrad einer Einrichtung, desto weniger Solidaritäten spielen. Der Wert ist auch ein Markenzeichen für die Vorsorgelösung, für das Unternehmen.

Die Vielfalt der Angebote von Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen (SGE) in der beruflichen Vorsorge ist beachtlich. Wichtigstes Unterscheidungsmerkmal ist der Individualitätsgrad. Er definiert, wieviel Individualität dem angeschlossenen Unternehmen eingeräumt wird. Der Individualitätsgrad ist jedoch nicht nur ein Produktmerkmal und Markenzeichen der Vorsorgeeinrichtung. Er bestimmt auch die Verteilung der Risiken auf die einzelnen Anschlüsse. Kenntnis und Verständnis des Individualitätsgrads ist deshalb wichtige Voraussetzung für die Beurteilung der Risiken in der Einrichtung. Herausforderungen ergeben sich vor allem dort, wo Leistungen und Risiken von Anschlüssen getragen werden, die nicht direkt über diese Leistungen und Risiken entscheiden.

## Der Deckungsgrad sagt nicht alles

Führt ein Unternehmen keine firmeneigene Pensionskasse, so muss es sich einer Vorsorgeeinrichtung anschliessen. Diese werden in Gemeinschaftseinrichtungen (mit nur einem Deckungsgrad) und Sammeleinrichtungen (mit zwei oder mehr Deckungsgraden) eingeteilt. Diese Einteilung greift bezüglich des Individualitätsgrads jedoch zu kurz. Zwar ist ein einheitlicher bzw. individueller Deckungsgrad ein wichtiges Kriterium dafür, ob die Leistungen und Risiken gemein-

sam getragen werden oder durch den einzelnen Anschluss individuell. Dies ist jedoch längst nicht das einzige Kriterium. Ein Beispiel soll dies illustrieren. Innerhalb der Gemeinschaftseinrichtungen (mit nur einem Deckungsgrad) ist sehr entscheidend, ob verschiedene Vorsorgepläne angeboten werden oder nicht. Hat ein Anschluss einen Vorsorgeplan mit mehr Überobligatorium als andere, kommt es zu Transfers in der Finanzierung. Der Anschluss mit stark überobligatorischen Leistungen finanziert die Anschlüsse mit weniger überobligatorischen Leistungen. Die Transfers sind bei stark umhüllendem Umwandlungssatz und unterschiedlicher Verzinsung von obligatorischem und überobligatorischem Altersguthaben besonders hoch. Das Beispiel zeigt: Die Frage der Individualität, das heisst der Verteilung von Leistungen und Risiken auf die Anschlüsse, ist nicht nur davon abhängig, ob der Deckungsgrad einheitlich oder individuell ist. Es spielen auch andere Kriterien eine massgebliche Rolle.

In einem Versuch, die relevanten Kriterien der Individualität mit Bezug auf Entscheidung und Tragung von Leistungen bzw. Risiken zu kategorisieren, wurde die nachfolgende Matrix des Individualitätsgrads aus Baumann und Forlin (2019) «Wettbewerb in der beruflichen Vorsorge» weiterentwickelt.



**Jan Koller**  
Senior Consultant, c-alm AG



**Livio Forlin**  
Aktuar, M.A. HSG, c-alm AG

	Gemeinschaftseinrichtung			Sammeleinrichtung				
Individualitätsgrad:	IG0	IG1	IG2	IG3	IG4.0	IG4.1	IG4.2	IG5
Beschreibung Geschäftsplan	Keine Individualität	Individueller Vorsorgeplan	Individuelle Reserven	Individuelle Bilanzierung	Individuelle Anlagestrategie	Individueller UWS	Individuelle Bewertung	Individuelle Anlagegefässe
Bewertungsgrundlagen	einheitlich						individuell	
Anlagestrategie	einheitlich				individuell			
Finanzierung/Risikoträger	einheitlich		teilweise	individuell				

Ganz links in der Matrix ist der Individualitätsgrad sehr tief (folglich Individualitätsgrad 0 bzw. «IG0»). Es handelt sich dabei um Gemeinschaftseinrichtungen, die nur einen Vorsorgeplan für alle Anschlüsse anbieten. Die Anlage- und Versicherungsrisiken sowie sämtliche Aufwendungen für ausbezahlte Leistungen werden arbeitgeberübergreifend solidarisch getragen. Die Anlagestrategie, die Leistungen sowie die Bewertung sind zudem einheitlich.

Am rechten Rand der Matrix ist der Individualitätsgrad sehr hoch. Der Individualitätsgrad 5 («IG5») ist erreicht, wenn der einzelne Anschluss über sämtliche Leistungen und Risiken selbst entscheidet und diese auch individuell trägt. Typischerweise entscheidet in diesem Setup die Vorsorgekommission eines Anschlusses auch über die Umsetzung der Vermögensanlagen (z. B. Vermögensverwalter). So ist der wichtigste Grund für einen Anschluss an eine Sammelstiftung mit IG5 nicht selten die bestehenbleibende Hoheit über die Vermögensanlagen.

Zwischen den beiden Extremen IG0 und IG5 lebt die Vielfalt der Schweizer Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen, wobei mit jedem Individualitätsgrad Herausforderungen verbunden sind. Im Folgenden werden zwei der grössten Herausforderungen entlang des Individualitätsgrads herausgegriffen und kurz erläutert:

- die Verwässerung bei Gemeinschaftseinrichtungen
- die einheitliche Anlagestrategie bei Sammeleinrichtungen

### Verwässerung

Gemeinschaftseinrichtungen unterliegen einem fundamentalen ökonomischen Ziel-Konflikt: Verwässerung bei Neueintritten bei gleichzeitigen Wachstumszielen. Neuanschlüsse verwässern den Deckungsgrad, sofern sie jeweils mit 100 Prozent Deckungsgrad eintreten. Die Verwässerung bremst die Äufnung von Wertschwankungsreserven und führt zu einem Transfer von bestehenden zu neuen Anschlüssen. Wird zur Lösung dieses Problems ein Einkauf in die Reserven verlangt, ist ein Wachstum kaum mehr möglich. Die Bildung von (z. B. anschlussjahrspezifischen) Reserven kann die Verwässerung bei Gemeinschaftseinrichtungen zwar entschärfen (vgl. IG2). Trennschärfer und eindeutiger wird die Problematik jedoch durch individuelle Deckungsgrade bzw. durch den Übergang zur Sammeleinrichtung (IG3) gelöst.

### Einheitliche Anlagestrategie

Führt eine Gemeinschaftseinrichtung mehrere Deckungsgrade ein, um die Verwässerung zu umgehen, so rückt sie in der Matrix des Individualitätsgrads nach rechts auf Individualitätsgrad 3 (IG3). Damit mutiert sie definitionsgemäss zu einer Sammeleinrichtung. Bleibt der individuelle Deckungsgrad der einzige Schritt, so ergibt sich bereits die nächste Herausforderung: die Trennung zwischen Risikoträger und Entscheider, was die Anlagerisiken betreffen. Die Anlagestrategie wird auf

Ebene Sammeleinrichtung vorgegeben. Die einzelnen Anschlüsse können sich jedoch in ihrer Struktur (Aktive/Rentner, jung/alt), in ihrer Arbeitgebersituation und so in ihrer Risikofähigkeit stark unterscheiden. Die gleiche Anlagestrategie bei einem von Rentnern dominierten Anschluss wie bei einem von aktiven Versicherten dominierten Anschluss ist prekär; für den rentnerlastigen Anschluss ist sie mangels Risikofähigkeit zu aggressiv und für den jungen Anschluss ist sie zur Finanzierung der Verwässerung zu renditearm. Kritisch dabei ist insbesondere, dass der einzelne Anschluss isoliert Risikoträger ist, also alleinig Sanierungsmassnahmen ergreifen muss und im Konkursfall des Arbeitgebers auch isoliert liquidiert und nötigenfalls dem Sicherheitsfonds belastet wird. Somit ist es fraglich, ob eine Sammelstiftung mit Individualitätsgrad 3 (IG3) nachhaltig ist. Jede Sammeleinrichtung mit getrennter Rechnung wird früher oder später unterschiedliche Anlagestrategien anbieten müssen. Damit rutscht die Sammeleinrichtung weiter nach rechts auf IG4, wo sie neue Herausforderungen erwarten.

Die Ausführungen haben gezeigt, wie vielfältig die Ausgestaltung des Individualitätsgrads sein kann. Ein wichtiges Kriterium des Individualitätsgrads ist die Frage, ob ein einheitlicher Deckungsgrad besteht oder ob die Anschlüsse ihren eigenen Deckungsgrad haben. Dies ist jedoch längst nicht alles. Die Matrix der Individualitätsgrade zeigt die wichtigsten Kriterien. Vertreter von Anschlüssen, Stiftungsräte, PK-Experten und Broker können sich an den vorgeschlagenen Individualisierungsgraden orientieren. Dabei sollten sie beachten, dass nicht alle Konstellationen gleich nachhaltig sind.

### Individuelle Zugriffsmöglichkeiten statt reine Informationsverteilung

Wir sehen also, dass die Kommunikation einer Pensionskasse weit mehr ist als die Zurverfügungstellung von Informationen und Daten. Sie muss vielmehr dem zunehmenden Bedürfnis nach individuellen Zugriffsmöglichkeiten gerecht werden, einschliesslich der Option, jederzeit Simulationsberechnungen durchzuführen, leistungs- oder beitragsrelevante Vorsorgeparameter abzurufen oder Anpassungen im Rahmen der bestehenden Wahlmöglichkeiten direkt vorzunehmen.

Ob der fortschreitenden Digitalisierung, den elektronischen Möglichkeiten der Massenkommunikation und des 24/7-Zugangs darf nicht vergessen werden, dass für bestimmte Lebenssituationen – sei es im Zusammenhang mit dem Übergang in die Alterspensionierung oder bei der Abwicklung anderer Vorsorgefälle – die persönliche und individuelle Beratung nach wie vor eine der wichtigsten und bevorzugten Informationsquellen darstellt. Die Qualität der persönlichen Beratung – der «Human Touch» – ist und bleibt das Kernstück einer erfolgreichen Kommunikationspolitik.

Wechsel der Vorsorgeeinrichtung

# Nicht ohne die Mitarbeitenden

Das Prinzip der Sozialpartnerschaft prägt die berufliche Vorsorge in der Schweiz. Das Bundesgericht hat dieses Jahr in einem Urteil<sup>1</sup> unterstrichen, dass auch der Entscheid für eine neue Vorsorgelösung von Arbeitgeber und Arbeitnehmern gemeinsam zu fällen ist.

Was heisst dies in der Praxis?

Die Auslegung eines einzelnen Wortes kann entscheidend sein: Per Gesetz ist für einen Wechsel der Vorsorgeeinrichtung (VE) das «Einverständnis» des Personals nötig.<sup>2</sup> Ohne dieses Einverständnis ist die Kündigung bei der bisherigen VE ungültig. In der Praxis wurde bisher oft ein stillschweigendes Einverständnis als genügend erachtet: Wenn sich seitens Personal niemand gegen den vorgesehenen Wechsel gewehrt hat, so konnte er vollzogen werden.

Das Bundesgericht stellte nun fest, dass dem nicht so ist. Das Wort «Einverständnis» erfordere eine aktive Rolle des gesamten Personals oder einer nach dem Mitwirkungsgesetz bestimmten Arbeitnehmervertretung. Eine informelle Mitarbeiterkommission oder auch die Arbeitnehmervertreter in der Vorsorgekommission oder einem allenfalls (noch) vorhandenen Stiftungsrat genügen dieser Anforderung nicht.

Das Personal muss ein «echtes» Mitspracherecht haben. Es hat den Entscheid mitzugestalten, sprich: Es muss sowohl in die Kündigung der bisherigen VE wie auch in die Wahl der neuen Vorsorgelösung eingebunden sein. Eine Ausnahme bilden dabei lediglich rein überobligatorische (Kader-)Lösungen, für die diese Auslegung nicht zur Anwendung kommt. Grundsätzlich kein Mitspracherecht haben die Rentner, sie müssen lediglich informiert werden.

## Was heisst dies nun konkret?

Der Arbeitgeber ist verantwortlich dafür, den Prozess korrekt abzuwickeln – nicht eine der beiden beteiligten Vorsorgeeinrichtungen, nicht ein allfällig einbezogener Broker. Die Arbeitnehmer müssen bereits vor der Kündigung des bestehenden Anschlusses einbezogen werden und dieser

Kündigung auch zustimmen. Dies kann beispielsweise im Rahmen einer Personalversammlung geschehen, auf der der Arbeitgeber die Überlegungen für einen Wechsel darlegt.

Die Wahl der neuen Vorsorgelösung sollte separat aufgegleist werden. Das Bundesgericht betont, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer für den ganzen Prozess, also auch für die Wahl der neuen Vorsorgelösung, «auf Augenhöhe» verhandeln und gemeinsam entscheiden sollen. Bei der Wahl einer neuen Vorsorgelösung sind also die Anliegen der Arbeitnehmer bereits in den Ausschreibungskriterien zu berücksichtigen. Liegt eine Auswahl möglicher Anschlusslösungen vor, ist erneut der Einbezug der Arbeitnehmer angezeigt (sei es die gesamte Belegschaft oder eine gemäss dem Mitwirkungsrecht bestimmte Vertretung), um eine definitive Wahl zu treffen.

## Wer kontrolliert es?

Das Bundesgericht hält fest, dass diejenige VE, die den Anschluss abgibt, prüfen muss, ob die Kündigung korrekt erfolgt ist. Der Pensionskassenverband ASIP hält in seiner Fachmitteilung (siehe Kasten) dafür, dass die abgebende Sammeleinrichtung ein je von einem Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter unterschriebenes Formular einzufordern hat, das den Entscheidungsprozess dokumentiert, der zur Kündigung des Anschlussvertrags geführt hat, und die entsprechende Zustimmung der Mitarbeitenden bestätigt.

Das Bundesgericht unterstreicht in seinem Urteil, dass sich die Sozialpartnerschaft nicht in der paritätischen Besetzung von Stiftungsräten und Vorsorgekommissionen erschöpft. Jeder Wechsel, jede Wahl einer Vorsorgelösung muss von Arbeitgeber und Arbeitnehmern gemeinsam getroffen werden. Wenn das Urteil dazu führt, dass sich Arbeitnehmer generell intensiver mit ihrer Vorsorgelösung beschäftigen, so ist dies als positiver Nebeneffekt nur zu begrüssen.



**Kaspar Hohler**  
Chefredaktor «Fokus Vorsorge»

Ausführlichere Informationen zu diesem Thema stellt der Pensionskassenverband ASIP in einer (kostenpflichtigen) Fachmitteilung zur Verfügung. Das gewerkschaftsnahe PK-Netz erarbeitet derzeit ein Merkblatt für die Umsetzung. Sobald es publiziert ist, liefern wir Ihnen im «Fokus Vorsorge» die entsprechende Information nach.

<sup>1</sup> Urteil vom 5. Mai 2020 (9C\_409/2019).

<sup>2</sup> BVG Art. 11 Abs 3bis.



Die Vorsorgewelt in 2000 Zeichen

# Der Umwandlungssatz

Dem Umwandlungssatz wohnt ein Zauber inne. Er ist eine Schlüsselgrösse der beruflichen Vorsorge, weil sich jede und jeder spätestens mit 55 dafür interessiert, selbst wenn man mit der 2. Säule ein Arbeitsleben lang herzlich wenig am Hut hatte. Der Umwandlungssatz lässt sich leicht erklären: Es ist der Faktor, mit dem die Pensionskasse das angesparte Alterskapital des Versicherten am Tag X, an dem dieser in Pension tritt, multipliziert. Aus dieser Rechnung ergibt sich zauberhaft die Rente. Wer 300 000 Franken Alterskapital mitbringt und zu einem Umwandlungssatz von 6.8 Prozent in Rente geht, erhält jährlich 20 400 Franken Rente.

## Wieso der gesetzliche Wert nur bedingt gilt

Die beispielhaft verwendeten 6.8 Prozent stehen so also im Gesetz. Das Problem ist, dass dieser Wert zu hoch ist – einerseits werden die Leute älter, andererseits sinken die Zinsen immer tiefer. Ein toxischer Mix für den Umwandlungssatz, der sich im Wesentlichen über diese beiden Parameter definiert. Die besagten 6.8 Prozent gelten nur für das obligatorische Alterskapital. Da in den meisten Pensionskassen

die Versicherten mehr ansparen als das reine gesetzliche Minimum, kommen in der Regel tiefere Umwandlungssätze zur Anwendung. Aktuell liegt der Umwandlungssatz durchschnittlich bei etwa 5.5 Prozent. Das mag wie ein dubioser Zaubertrick wirken, ist aber gesetzlich korrekt und auch sinnvoll: Müssten sämtliche Pensionskassen ihre Renten mit einem Umwandlungssatz von 6.8 Prozent berechnen, würde die ganze 2. Säule innert Kürze an die Wand gefahren.

## Wunder gibt es nicht

Die aktuelle Debatte um eine BVG-Reform dreht sich denn auch nicht mehr darum, ob der gesetzliche Umwandlungssatz gesenkt werden soll, sondern um wieviel er gesenkt werden soll und wie die betroffenen Versicherten vor einer Renteneinbusse geschützt werden sollen. Geld lässt sich dafür nicht herbeizaubern. Vielleicht lassen sich auf der Anlageseite noch einige Franken mehr erwirtschaften. Aber im Wesentlichen müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die zusätzlichen Kosten buckeln.

# News

Art. 47a BVG

## Weiterversicherung nach dem 31. Juli

Das Parlament hat im Rahmen der Beratungen des Covid-19-Gesetzes beschlossen, dass neu auch Versicherte, die bereits nach dem 31. Juli 2020 nach Vollendung des 58. Altersjahrs aufgrund einer arbeitgeberseitigen Kündigung des Arbeitsvertrags aus der obligatorischen Versicherung ausgeschieden sind bzw. ausscheiden, ab dem 1. Januar 2021 die Weiterführung ihrer Versicherung nach Art. 47a BVG beantragen können. Der ASIP macht in seiner Fachmitteilung Nr. 124 darauf aufmerksam, dass Vorsorgeeinrichtungen bei Austritt die Versicherten darauf hinweisen müssen, wie der Vorsorgeschutz erhalten werden kann. Dazu gehöre bei arbeitgeberseitiger Kündigung ab Alter 58 auch der Hinweis auf die Weiterversicherungsmöglichkeit gemäss Art. 47a BVG nach dem 31. Juli 2020.



Nachhaltige Anlagen

## Klimastreik-Bewegung und Klimaallianz fordern griffige Massnahmen

Die Bewegung Klimastreik hat sich alarmiert gezeigt über die Resultate des Klimatests des Bafu. Die Ziele des Klimaabkommens von Paris würden verfehlt und die Strategie des «Engagements» sei gescheitert. Statt Selbstregulierung des Finanzplatzes müssten das Parlament, die Finma und die Nationalbank wirksame Massnahmen beschliessen. Bis Mitte November erwartet die Bewegung Antworten ihres eigenen Fragebogens, den sie an die Finanzinstitute versandt hat. Auch die Klimaallianz, ein Verbund von NGO, fordert eine Regulierung bezüglich Investitionen, um die Klimaziele von Paris erreichen zu können. Die Klimaallianz hat ebenfalls ein eigenes Rating der Portfolios von 110 Pensionskassen publiziert.

 **Klimastreik**

Coronakrise

## Arbeitgeberbeitragsreserven dürfen bis Ende 2021 verwendet werden

Der Bundesrat hat beschlossen, dass die Arbeitgeber für die Bezahlung der Arbeitnehmerbeiträge an die berufliche Vorsorge wieder die von ihnen geäußerten Arbeitgeberbeitragsreserven verwenden dürfen. Er hat die entsprechende Verordnungsänderung verabschiedet. Die Regelung tritt heute in Kraft und ist befristet auf den 31. Dezember 2021.

Vorsorgesystem

## Altersvorsorge erklärt durch die Generation Z

Zwei Vertreter der Generation Z (18–25-Jährige) erklären in drei Kurzvideos einfach und verständlich die drei Säulen unseres Vorsorgesystems. Die Videos sind neutral gehalten und stehen allen interessierten Personen und Organisationen auf der ASIP-Webseite zur freien Verfügung.

Mindestzinssatz

## Weiterhin bei 1 Prozent

Der Bundesrat wurde darüber informiert, dass eine Überprüfung des Mindestzinssatzes in diesem Jahr nicht notwendig ist. Der Zinssatz bleibt im kommenden Jahr bei 1 Prozent. In ersten Stellungnahmen begrüßte Travail.Suisse den Entscheid, den Mindestzins nicht zu senken, während ASIP und SVV ihn kritisierten.



# News



Corona-Erwerbsersatz

## Verordnungsänderungen verabschiedet

Viele Selbständigerwerbende und Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung sind nach wie vor oder erneut von den Massnahmen gegen das Coronavirus stark betroffen, auch wenn sie ihr Unternehmen nicht schliessen müssen. Sie können weiterhin Corona-Erwerbsersatz beanspruchen: Mit dem neuen Covid-19-Gesetz hat das Parlament diese Unterstützung verlängert und ausgeweitet. Der Bundesrat hat die entsprechenden Verordnungsänderungen verabschiedet. Die neue Regelung tritt rückwirkend auf den 17. September 2020 in Kraft und ist befristet auf den 30. Juni 2021.



Bundesrat

ALV

### Momentan 20 Mio. Franken Kurzarbeitsentschädigungen täglich

Insgesamt hat man wegen der Corona-Pandemie bisher über 8.3 Mrd. Franken für Kurzarbeitsentschädigungen (KAE) ausgegeben, um Arbeitsplätze zu erhalten. Das sagt Oliver Schärli, Leiter des Bereichs Arbeitsmarkt/Arbeitslosenversicherung des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco). Momentan beliefen sich die Kurzarbeitsentschädigungen auf rund 20 Mio. Franken pro Tag, im Frühling während der ersten Welle der Pandemie seien es über 100 Mio. Franken täglich gewesen. Im November habe man jedoch eine leichte Zunahme der Voranmeldungen für Kurzarbeit registriert. (sda)

Statistik 2020

### Ausgaben wachsen 2018 stärker als Einnahmen

Die Schweizerische Sozialversicherungsstatistik 2020 ist erschienen. Sie gibt einen Überblick über die Finanzen der Sozialversicherungen 2018 und für AHV/IV/EL/EO/ALV 2019 sowie über die Entwicklung seit 1990. In der Gesamtrechnung 2018 stiegen die Einnahmen der Sozialversicherungen um 0.6 Prozent, während die Ausgaben mit 1.5 Prozent deutlich stärker zulegten. Gegenüber dem Vorjahr resultierte damit ein leicht schlechteres Ergebnis von 19 Mrd. Franken. Dieses Ergebnis und die 2018 negativen Kapitalwertänderungen (inkl. andere Veränderungen) von 34.3 Mrd. Franken führten 2018 zu einem Rückgang des zusammengefassten Sozialversicherungskapitals um 15.1 auf 983.8 Mrd. Franken.

### Das Eichhörnchen träumt ...

... oft davon, früh und schnell reich zu werden. Dass es junge Leute gibt, die nach der sogenannten FIRE-Methode eine Pensionierung mit 40 propagieren, fand es dann aber doch eher befremdlich.

### Das Eichhörnchen fragte sich ...

... wieso Kapitalisten Start-up-Firmen, die mehr als eine Milliarde Dollar Börsenwert haben, als «Einhörner» bezeichnen. Ob es mit der magischen Seltenheit dieser Firmen zu tun hat? Das Eichhörnchen hoffte indes auch weiterhin auf eine plötzliche Wertsteigerung seiner selbst. Träumen ist erlaubt, oder?

### Das Eichhörnchen musste schmunzeln ...

... zumal es im deutschen nur wenige Buchstaben von einem Einhorn unterschied, eine geradezu realistische Metamorphose, vom Eichhörnchen zum Einhorn. So war auch in einer Onlinezeitung eine Ente zu lesen: Im Bundesstaat Nebraska habe ein «Einhörnchen» die Stromleitung des Computers der örtlichen Wahlbüros lahmgelegt, was zu einer Verzögerung der Auszahlung geführt habe. Im Land der unbegrenzten Möglichkeiten!

### Gebannt verfolgte das Eichhörnchen natürlich ...

... auch das hochspannende Rennen zweier Dinosaurier um die Wahl des amerikanischen Präsidenten. Wiewohl es den unterhaltsamen Trump ein wenig vermissen würde, fragte es sich, jäh philosophierend, angesichts des beinahe biblischen Alters des Siegers Joe Biden, wie hoch die Lebenserwartung der amerikanischen Demokratie noch sei.

### Das Eichhörnchen ...

... träumte derweil von einer Reise nach Detroit. Es hatte nämlich gehört, dass dort der 50-jährige Feuerwehrtechniker Matt Thompson extra eine Vergnügungs-Bar für Eichhörnchen eingerichtet hat. Diese sei nachts beleuchtet, voller Spielzeuge und es gäbe sogar gratis Knacknüsse.



<https://www.bluewin.ch/de/leben/lifestyle/eine-bar-fuer-eichhoernchen-und-die-tiere-kommen-gerne-383270.html>

# News

## Karikatur des Monats



### Konsumentenstimmung

#### Keine Verbesserung in Sicht

Die Konsumentenstimmung in der Schweiz stagniert seit dem Sommer im Wesentlichen. Sämtliche Teilindizes liegen weiterhin unter dem Mittelwert. Keiner hat sich gegenüber der Sommerumfrage signifikant verbessert.

Die Entwicklung der Wirtschaft und die Lage am Arbeitsmarkt werden als ungünstig wahrgenommen, teilt das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) mit.

 Seco

### Arbeitsmarkt

#### Schlechte Aussichten

Der KOF-Beschäftigungsindikator setzt seine Erholung nach dem historischen Einbruch im 2. Quartal fort. Mit einem Wert von  $-7.1$  Punkten bleibt der Indikator jedoch klar negativ.

 KOF Beschäftigungsindikator

### Löhne

#### Nominaler Lohnanstieg von 0.3 Prozent

Die 325 von UBS befragten Unternehmen erwarten für das Jahr 2021 eine durchschnittliche nominale Lohnerhöhung von 0.3 Prozent. Das Lohnwachstum dürfte damit wesentlich tiefer ausfallen als im Jahr 2020. Für das laufende Jahr geben die befragten Unternehmen eine durchschnittliche Lohnerhöhung von 0.8 Prozent an. Real ist die Differenz gar weitaus grösser.

 UBS



#### Themenvorschau

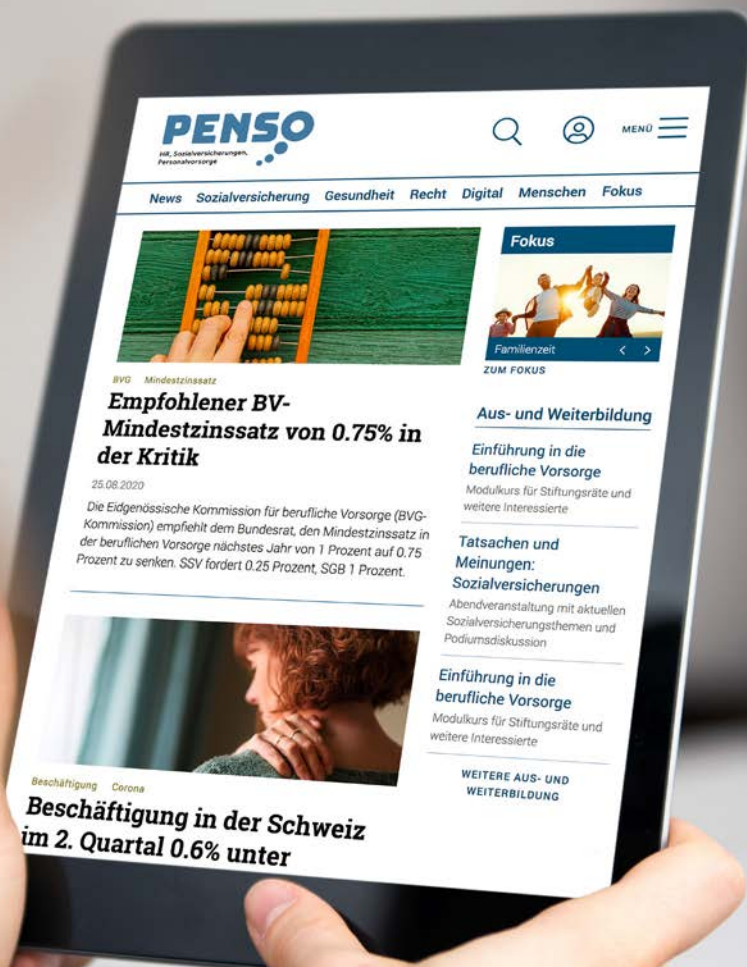
Die Februarausgabe behandelt das Thema «Was zeichnet eine gute Vorsorgelösung aus?».





vps.epas

**Jetzt  
abonnieren:  
[penso.ch](https://penso.ch)**



# PENSO

HR, Sozialversicherungen,  
Personalvorsorge

Penso bietet als Webplattform und Zeitschrift Aktuelles rund um Personalmanagement, Sozialversicherungen und berufliche Vorsorge sowie News aus den Verbänden, wegweisende Gerichtsentscheide und schliesslich Leithilfen zu Lebens- und Arbeitswelten.

Penso richtet sich an Sozialversicherungs- und HR-Fachleute. Angeboten werden praxisbezogene Fachinformationen über Themen der sozialen Sicherheit, die für jeden verständlich sind.

Im Abonnement von Penso inbegriffen sind acht Printausgaben pro Jahr sowie der volle Zugriff auf alle Online-Inhalte auf [penso.ch](https://penso.ch).

Weitere Informationen finden Sie unter [penso.ch](https://penso.ch)