

Diskussionspapier

# Reformimpulse aus Schweden

*Anregungen für die schweizerische Altersvorsorge*  
Alois Bischofberger

## Danksagung

Der Autor dankt seinen Kollegen und den Professoren Dr. Giorgio Behr und Dr. Silvio Borner, Mitglieder der Programmkommission von Avenir Suisse, für die kritische Durchsicht des Manuskripts und vielen wertvollen Anregungen. Ein besonderer Dank gebührt den Persönlichkeiten, mit denen er in Schweden informative Gespräche führen konnte. Es sind dies Stefan Föstler, Head of the Reform Institute (Reforminstitutet), Hans Gidhagen, Senior Advisor in Pensions at the Confederation of Swedish Enterprise, Agneta Kruse, Department of Economics, Lund University, Ingrid Meissl Årebo, Korrespondentin NZZ International, Stockholm und Ole Settergren, Director, R&D, Swedish Pensions Agency. Die Verantwortung für das Diskussionspapier liegt beim Autor.

Autor        Alois Bischofberger, [alois.bischofberger@avenir-suisse.ch](mailto:alois.bischofberger@avenir-suisse.ch)  
Herausgeber    Avenir Suisse, [www.avenir-suisse.ch](http://www.avenir-suisse.ch)  
Gestaltung    Jörg Naumann, [joerg.naumann@avenir-suisse.ch](mailto:joerg.naumann@avenir-suisse.ch)  
Produktion    Staffel Druck, [www.staffeldruck.ch](http://www.staffeldruck.ch)

© Juni 2014 Avenir Suisse, Zürich

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Da Avenir Suisse an der Verbreitung der hier präsentierten Ideen interessiert ist, ist die Verwertung der Erkenntnisse, Daten und Grafiken dieses Werks durch Dritte ausdrücklich erwünscht, sofern die Quelle exakt und gut sichtbar angegeben wird und die gesetzlichen Urheberrechtsbestimmungen eingehalten werden.

Bestellen     [assistent@avenir-suisse.ch](mailto:assistent@avenir-suisse.ch), Tel. 044 445 90 00  
Download     <http://www.avenir-suisse.ch/37909/reformimpulse-aus-schweden/>

## Inhalt

1_ Einleitung	_ 5
2_ Eine Altersvorsorge auf drei Säulen	_ 6
3_ Reformhintergrund und Reformziele	_ 10
4_ Beurteilung der Zielerreichung	_ 14
5_ Wichtige Erfolgsfaktoren	_ 18
6_ Schweden - Schweiz: Reformpolitische Vergleiche und Lehren	_ 20
7_ Fazit	_ 26
Anhang	28
Literatur	30



# 1 Einleitung

Die schweizerische Altersvorsorge benötigt Reformen. Vorschläge für ein Gesamtkonzept liegen vor, sind jedoch stark umstritten. Schweden hat schon in den neunziger Jahren des letzten Jahrhunderts eine grundlegende Reform seines staatlichen Vorsorgesystems durchgeführt.

Die reformpolitischen Voraussetzungen sind in den beiden Ländern unterschiedlich. In Schweden war der Zwang zum Handeln offensichtlich, in der Schweiz täuscht das reibungslose Funktionieren der Vorsorgeeinrichtungen über den Handlungsbedarf hinweg.

Auch in den Reformzielen unterscheiden sich Schweden und die Schweiz. Schweden setzte als oberstes Ziel die nachhaltige finanzielle Stabilität des Vorsorgesystems und nahm Abstriche bei den Leistungen in Kauf. In der Schweiz steht die Aufrechterhaltung des Leistungsniveaus der Altersvorsorge im Vordergrund.

Trotz dieser Unterschiede sehen sich beide Länder, die ein vergleichbares Wohlstandsniveau und eine ähnliche Bevölkerungsstruktur aufweisen, vor den gleichen demografischen Herausforderungen. In Schweden und in der Schweiz steigt die Lebenserwartung, und die Geburtenraten reichen langfristig nicht aus, um die Bevölkerung (ohne Zuwanderung) konstant zu halten. <sup>1</sup> Das Verhältnis Erwerbstätige zu Rentnern wird sich weiter verschlechtern. In 20 Jahren werden einem Rentner nur noch gut zwei Personen in erwerbsfähigem Alter gegenüberstehen. Heute sind es 3,4. Dieser demografische Wandel stellt für die Finanzierung der Vorsorgeeinrichtungen eine grosse Herausforderung dar. Schweden hat sie angenommen, die Schweiz zögert noch, obwohl die Finanzierungslücke in der AHV von 1,2 Milliarden Franken im Jahr 2020 auf 8,6 Milliarden im Jahr 2030 anwachsen dürfte (Bundesrat 2013: 31). Der Blick über die Grenze lohnt sich also. Aus den schwedischen Reform Erfahrungen lässt sich lernen.

Schweden und die Schweiz weisen ein vergleichbares Wohlstandsniveau und eine ähnliche Bevölkerungsstruktur auf und stehen vor den gleichen Herausforderungen.

Im vorliegenden Diskussionspapier wird dieser Versuch unternommen. Es ist wie folgt gegliedert: Nach einer kurzen Beschreibung des schwedischen Dreisäulenprinzips in Kapitel 2 schildert Kapitel 3 den Reformhintergrund und die Reformziele. Kapitel 4 beurteilt, inwieweit die Ziele erreicht wurden. In Kapitel 5 wird gezeigt, welche Faktoren zum Erfolg der Reformbemühungen beigetragen haben. Kapitel 6 geht möglichen Impulsen für die schweizerische Reformdiskussion nach. Kapitel 7 zieht ein Fazit. Es wird gezeigt, dass diese Impulse zahlreich sind, auch wenn das schwedische Vorsorgesystem nicht eins zu eins übernommen werden kann. Anregungen ergeben sich zu den Themen Renteneintrittsalter, nachhaltige Finanzierung der Sozialwerke und Wahl der Anlagestrategie.

---

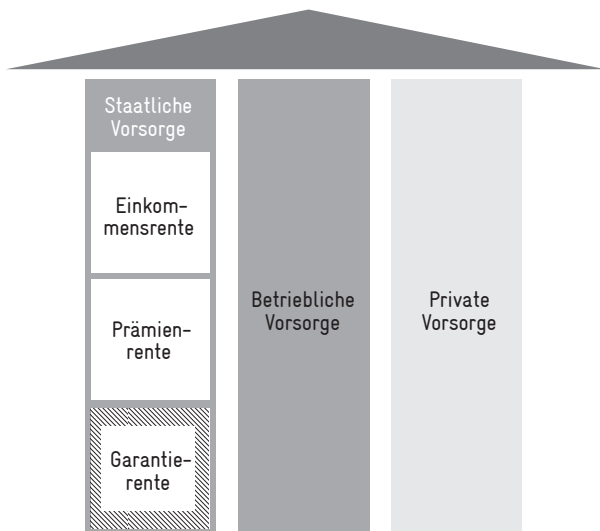
1 Mit durchschnittlich 1,8 Kindern pro Frau liegt die Geburtenrate in Schweden allerdings deutlich näher am für die langfristige Stabilität der Bevölkerung nötigen Niveau von 2,1 Kindern als in der Schweiz (1,5 Kinder).

## 2\_ Eine Altersvorsorge auf drei Säulen

Wie die schweizerische beruht auch die schwedische Altersvorsorge auf drei Säulen (vgl. *Abbildung 1*; Swedish Pensions Agency / I. Johannisson 2010: 2). Beide Systeme haben umlagefinanzierte und kapitalgedeckte Bestandteile. Beide Länder nutzen somit die Chance der Risikodiversifikation |<sup>2</sup>.

*Abbildung 1*

### Das schwedische Vorsorgesystem



Quelle: Swedish Pensions Agency

Ein staatlicher, obligatorischer Teil bildet die *erste Säule*. Sie besteht aus drei Komponenten. Die Einkommensrente ist wie die schweizerische AHV umlagefinanziert, aber nach dem Notional Defined Contribution (NDC)-Konzept gestaltet. Dabei werden die Beitragszahlungen der einzelnen Versicherten auf einem individuellen, aber fiktiven (virtuellen) Konto gutgeschrieben. Es findet keine Kapitalakkumulation statt; die einbezahlten Beiträge werden für die laufende Auszahlung der Ruhegehälter verwendet. Es handelt sich also nach wie vor um ein Umlageverfahren.

Die Guthaben der Versicherten wachsen dank den Beitragszahlungen und der Valorisierung («Verzinsung») zu einem Satz, der grundsätzlich

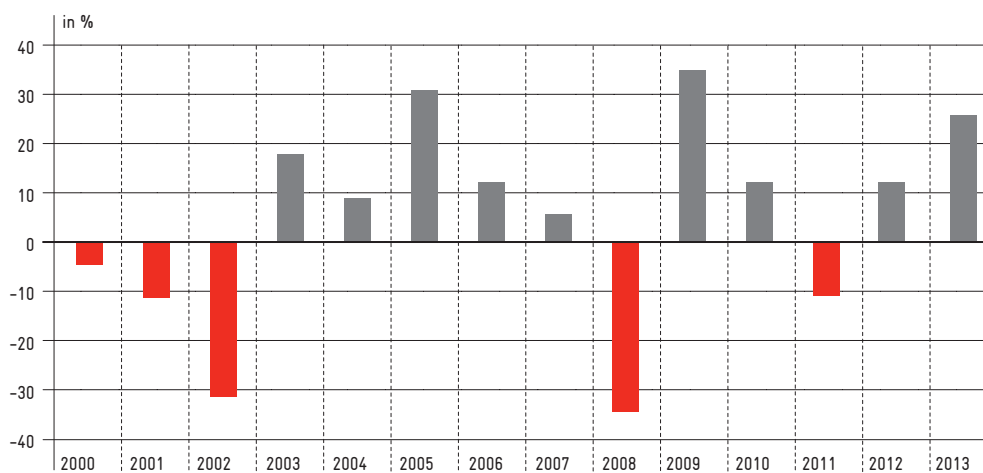
Die Beitragszahlungen der einzelnen Versicherten werden auf einem individuellen, aber fiktiven Konto gutgeschrieben.

2 Umlagefinanzierte Systeme hängen von der Entwicklung der Löhne, der allgemeinen Wirtschaftslage und der Erwerbsbevölkerung, kapitalgedeckte Systeme primär von der Renditeentwicklung auf den Kapitalmärkten ab. Die Abstützung auf zwei Komponenten soll risikomindernd wirken. Diese Position vertritt u.a. die OECD seit langem. Sie stützt sich auf die Portfoliotheorie und betrachtet die Kombination unterschiedlicher Renteneinkommensquellen als besten risikomindernden Ansatz in der Altersvorsorge (vgl. OECD 2009: 51).

dem durchschnittlichen Anstieg der nominellen Löhne entspricht. Für die Valorisierung der laufenden Renten gilt der gleiche Grundsatz |<sup>3</sup>.

Die Prämienrente, die zweite Komponente der ersten Säule in Schweden, ist kapitalgedeckt. Die schwedische staatliche Vorsorge enthält also im Gegensatz zur schweizerischen AHV umlagefinanzierte und kapitalgedeckte Elemente. Die Beiträge der Versicherten werden auf den Kapitalmärkten investiert |<sup>4</sup>. Die Wertveränderungen im Prämienrentensystem hängen vollumfänglich von der Kapitalmarktentwicklung ab. Entsprechend gross sind die Wertschwankungen im Vorsorgevermögen (Abbildung 2).

**Abbildung 2**  
Wertveränderungen im Prämienrentensystem



Quelle: Swedish Pensions Agency, Orange rapport 2013

Die Höhe der einkommensbezogenen Rente (Einkommens- und Prämienrente) hängt von den während des ganzen Berufslebens geleisteten Beiträgen ab (Lebenseinkommensprinzip), im Gegensatz zur schweizerischen AHV, wo primär die Beitragsjahre relevant sind. Einkünfte aus der Kranken-, Invaliden- und Arbeitslosenversicherung werden dem rentenbegründenden Einkommen zugerechnet. Versicherte erhalten zudem für Zeiten, die sie der Kinderbetreuung (bis zum vierten Lebensjahr),

Die Höhe der Rente hängt von den während des ganzen Berufslebens geleisteten Beiträgen ab.

- 3 Diese Valorisierungsmethode wurde gewählt, um die Rentner in ähnlichem Ausmass wie die aktive Bevölkerung am Wirtschaftswachstum partizipieren zu lassen. Sie birgt aber ein Risiko: Weil die Valorisierung der Renten nicht auf dem durchschnittlichen Anstieg der beitragspflichtigen Lohnsumme, sondern auf dem durchschnittlichen Anstieg der Löhne beruht, fallen die Guthaben der Versicherten bei sinkender Erwerbsquote unter das Niveau der Verpflichtungen des Vorsorgesystems. Das finanzielle Gleichgewicht ist dann nicht mehr gewährleistet.
- 4 Beim Rentenanstritt haben die Versicherten zwei Optionen. Sie können erstens ihr Prämienrentenguthaben als garantierte, lebenslange und monatlich ausbezahlte Leibrente beziehen. Zweitens können sie sich für eine variable Rente entscheiden und ihr Guthaben in den von ihnen gewählten Fonds belassen. Die Rente wird dann jedes Jahr aufgrund der Anlageperformance neu berechnet. Die Versicherten tragen das Investitionsrisiko, können aber auch von einer positiven Finanzmarktentwicklung profitieren.

dem Militär- und Zivildienst und der Weiterbildung widmen, aus dem allgemeinen Staatshaushalt finanzierte Beitragsgutschriften (Svenskt Näringsliv: 27). Jedem Versicherten wird ein Anteil an den Rentenguthaben der während eines Jahres verstorbenen Mitglieder seiner Alterskohorte gutgeschrieben |<sup>5</sup>.

Der Beitragssatz wird auf Dauer bei 18,5% des rentenbegründenden Einkommens konstant gehalten. 16% fließen in das Einkommensrentensystem, 2,5% in das Prämienrentensystem. Sowohl bei der Einkommens- wie bei der Prämienrente wird das in einem Fall fiktive, im anderen Fall effektive Altersguthaben mit einem Annuitätsdivisor, der von seiner Funktion her dem Umwandlungssatz in der zweiten Säule der schweizerischen Altersvorsorge vergleichbar ist, in eine lebenslange Rente umgewandelt |<sup>6</sup>.

Die Garantierente, der dritte Bestandteil der ersten Säule, wird nicht durch Beiträge der Versicherten, sondern aus dem allgemeinen Staatshaushalt finanziert. Sie soll Pensionären mit einer kleinen oder gar keiner einkommensbezogenen Rente (Einkommens- und Prämienrente) eine soziale Grundsicherung bieten und ist an die Höhe der einkommensbezogenen Rente gebunden. Nur Personen ohne einkommensbezogene Rente erhalten eine Garantierente nach dem Höchstsatz, wie *Abbildung 3* zeigt. Die Renten aus der betrieblichen Vorsorge und Einkünfte aus der privaten Ersparnisbildung werden bei deren Bestimmung nicht angerechnet |<sup>7</sup>.

Die betriebliche Vorsorge als *zweite Säule* wird wie die Prämienrente im Kapitaldeckungsverfahren finanziert und beruht im Wesentlichen auf Kollektivverträgen.

---

5 Im Prämienrentensystem besteht die Möglichkeit, die Rentenansprüche um den Preis einer dauerhaften Rentenkürzung (gegenwärtig 8%) an die überlebende Partnerin/ den überlebenden Partner zu übertragen.

6 Im Einkommensrentensystem werden bei der Berechnung des Annuitätsdivisors geschlechtsneutrale Periodentafeln verwendet. Diese messen die Sterblichkeit innerhalb eines Zeitraumes und berücksichtigen die während der Jahre in Pension weiter steigende Lebenserwartung nicht. In Schweden stellt der Annuitätsdivisor bis zum Alter 65 auf den Durchschnitt der Sterberaten der vergangenen fünf Jahre ab (OECD 2012: 56). Für die Kohorten der nach 65 in den Ruhestand tretenden Personen wird er nicht mehr angepasst. Diese Methode kann dazu führen, dass die Verbindlichkeiten schneller wachsen als die Guthaben. Daraus können ebenfalls Risiken für das Gleichgewicht des Systems entstehen. Die Verwendung geschlechtsneutraler Tafeln führt zu einer Umverteilung von Männern zu Frauen.

Im Prämienrentensystem wird mit der beim Eintritt in die Pensionierung prognostizierten Lebenserwartung anhand von Generationentafeln gerechnet. Diese berücksichtigen die während des Pensionierungsalters weiter steigende Lebenserwartung. Sie werden im Versicherungsgeschäft zur Bilanzierung von Verpflichtungen verwendet.

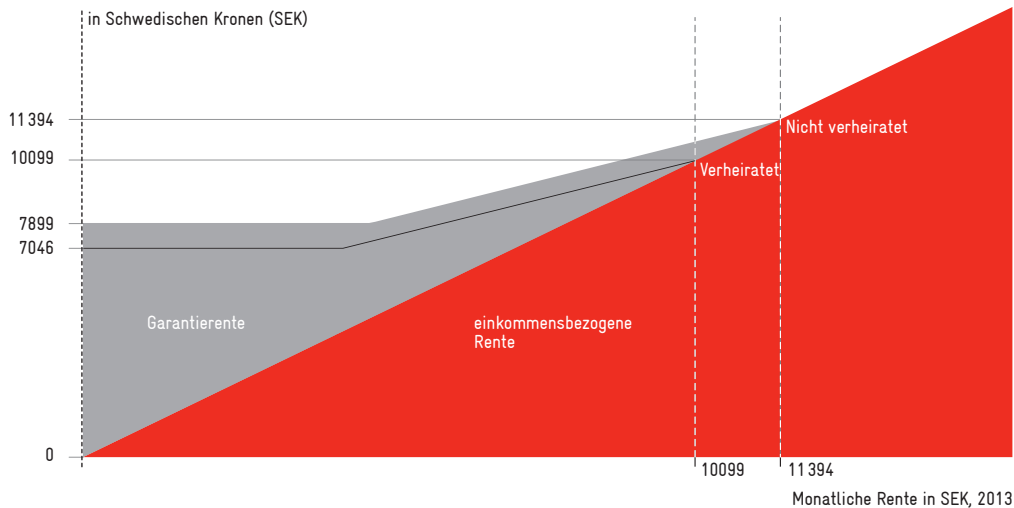
7 Die Garantierente kann ab dem Alter 65 bezogen werden und wird im Gegensatz zur grundsätzlich lohnindexierten Einkommensrente jährlich der Preisentwicklung angepasst. Die Anhebung der Altersgrenze auf 66 Jahre im Jahr 2019 wird angestrebt. Die Garantierente ist von der Dauer des Wohnsitzes in Schweden oder in einem Land des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) abhängig. Ein Teilanspruch kann nach drei Jahren, der volle Anspruch nach 40 Jahren geltend gemacht werden (vgl. *asisp*: 9). Die Lebenserwartung wird nicht berücksichtigt. 2011 bezogen 42% der Rentner einen Teil ihrer Pension oder das ganze Altersgeld aus der Garantierente. Das zeigt ihre Bedeutung für die Sicherung eines gewissen minimalen Lebensstandards.



Abbildung 3

Einkommensbezogene (Einkommensrente und Prämienrente) und garantierte Renten pro Monat

2013 betrug die maximale Garantierente für einen alleinstehenden Pensionär monatlich 7899 Schwedische Kronen, für einen verheirateten Rentner monatlich 7046 Schwedische Kronen. Bei Personen mit einer einkommensbezogenen Rente wird die Garantierente gekürzt. Die Grenze für den Bezug einer Garantierente lag bei monatlich 11394 Schwedischen Kronen für alleinstehende und 10099 Schwedischen Kronen für verheiratete Rentner.



Quelle: Swedish Pensions Agency, Orange rapport 2013

Box 1

Die betriebliche Vorsorge: eine sozialpartnerschaftliche Einrichtung

Die Kollektivverträge in der betrieblichen Vorsorge werden zwischen dem zentralen Arbeitgeberverband und einem von zwei Gewerkschaftsdachverbänden abgeschlossen. Die Aufsicht über die Einrichtungen der betrieblichen Vorsorge obliegt dem staatlichen Finanzinspektorat. Arbeitnehmer, die in einer einem Kollektivvertrag angeschlossenen Branche tätig sind, sind automatisch versichert. Es handelt sich also um eine quasi-obligatorische Versicherung, die rund 90% der Arbeitnehmer abdeckt. Der Trend geht vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat. Die Durchführung der Vorsorge nehmen zertifizierte Einrichtungen vor, die den Versicherten die freie Wahl der Anlagestrategie ermöglichen. Nur die Arbeitgeber entrichten Beiträge. Der Beitragssatz ist bei Vorsorgeplänen im Beitragsprimat vom Alter der Beschäftigten unabhängig. In der Privatwirtschaft macht er 2014 bis zu einer Einkommensobergrenze von monatlich 35562 Schwedischen Kronen beziehungsweise rund 4770 Schweizer Franken 4,5% aus (100 Schwedische Kronen entsprachen im Mai 2014 13,40 Schweizer Franken). Über dieser Grenze können in der ersten Säule keine Rentenansprüche mehr erworben werden. In der betrieblichen Vorsorge wird deshalb für Einkommen oberhalb dieser Grenze ein deutlich höherer Satz von 30% angewandt. Die Bedeutung der betrieblichen Vorsorge ist deshalb für Gutverdienende besonders gross. Für die Mehrzahl der Versicherten steigt die gesamte Altersrente dank der betrieblichen Vorsorge um 15 bis 20 Prozentpunkte (Swedish

Pensions Agency 2013: 60).

Im Kapitaldeckungsverfahren finanziert ist schliesslich auch das freiwillige, steuerbegünstigte und vor allem für Bezüger hoher Einkommen attraktive private Sparen, der *dritte Pfeiler* des schwedischen Vorsorgesystems. Sein Gewicht im gesamten Vorsorgesystem war 2012 mit einem Anteil von rund 4 % an den einbezahlten Prämien allerdings gering. Auf die staatliche Vorsorge entfielen rund 62 %, auf die betriebliche Vorsorge rund 34 % (Swedish Pensions Agency 2014: Innenseite Umschlag).

## 3\_Reformhintergrund und Reformziele

### **Das Wasser stand am Hals ...**

Aufgerüttelt von einer schweren Rezession, die in einen Rückgang des realen Bruttoinlandprodukts von fast 10 % innert dreier Jahre mündete, einer Arbeitslosenquote von 15 %, einer Bankenkrise, angespannten Staatsfinanzen und düsteren Finanzierungsperspektiven für seine Sozialwerke reformierte Schweden in den neunziger Jahren des letzten Jahrhunderts seine Altersvorsorge radikal. 1992 wurden die Grundzüge der von einer parteiübergreifenden Arbeitsgruppe entworfenen Reform erstmals der Öffentlichkeit vorgestellt. Im Juni 1994 wurde ein konsensbasierter Reformvorschlag im Riksdag, dem schwedischen Parlament, mit einer Zustimmungsrate von 85 % angenommen. Bei der Implementierung kam aber Sand ins Getriebe. Sie kam nach dem Wahlsieg der Sozialdemokraten im Herbst 1994 wegen des Widerstands der Gewerkschaften gegen wichtige Bestandteile der Reform zum Stillstand und wurde erst 1997 weitergeführt. Der Weg aus der Sackgasse führte über einen politischen Tausch (s. Kapitel 5 und Fussnote 15). 1998 fand das definitive Gesetz die Zustimmung des Parlaments; Anfang 1999 trat die Reform in Kraft (Könberg et al. 2006: 455). Im Vergleich mit der langen Entstehungsgeschichte sozialpolitischer Reformen in der Schweiz handelt es sich um eine relativ kurze Zeitspanne.

### **... das Vorsorgesystem drohte zu ertrinken**

1960 wurde die 1914 eingeführte und aus Steuereinnahmen finanzierte allgemeine Volksrente (folkpension) mit einem erwerbsabhängigen Rentensystem ergänzt, das auf dem Umlageverfahren und dem Leistungsprimat beruhte und grosszügig ausgestaltet war (allmänna tilläggspension, allgemeine Ergänzungspension ATP). Nach einer 30-jährigen Erwerbstätigkeit bestand ein Anspruch auf Auszahlung der vollen Rente, die sich an den 15 einkommensstärksten Jahren orientierte, während die Beitragspflicht mit Alter 16 begann. Das führte zu einer «perversen Einkommensumverteilung» (Kruse 2010: 49; Könberg et al. 2006: 452) von Beschäftigten mit langer Berufstätigkeit, vielen Beitragsjahren und einem flachen Einkommenspro-

fil zu Erwerbstätigen mit kürzerer Lebensarbeitszeit und steilem Einkommensprofil. Zudem war der frühzeitige Austritt aus dem Erwerbsleben attraktiv. Er war aber angesichts der Verschlechterung des Altersquotienten, also des Verhältnisses von Erwerbstätigen zu Rentnern, unerwünscht. Und vor allem drohte aufgrund der demografischen Perspektiven die Unterfinanzierung des Systems. Man ging davon aus, dass der damals noch reichlich dotierte Reservefonds, der seit 1960 für Rentenzahlungen an die Babyboomer-Generation geäufnet worden war, zwischen 2015 und 2020 ausgetrocknet sein würde (Settergren 2001) |<sup>8</sup> und die Beitragssätze massiv, bis auf 30 % des rentenbegründenden Einkommens, angehoben werden müssten. Aus diesen trüben Rahmenbedingungen leiteten sich die wichtigsten Reformziele ab.

### **Erstes Ziel: Nachhaltige finanzielle Stabilität**

Das oberste Ziel der Reform war die Sicherung der finanziellen Stabilität. Sie soll mittels der Äquivalenz von Beitragszahlungen und Rentenansprüchen erreicht werden. «One Krona of Pension Credit for Each Krona Contributed» kann als Leitmotiv des staatlichen Rentensystems gelten (Swedish Pensions Agency 2013: 21). Das Einkommensrentensystem gilt als finanziell stabil, wenn dessen Guthaben gleich hoch oder höher sind als die Verbindlichkeiten |<sup>9</sup>. Technisch ausgedrückt: Die Tragfähigkeit des Systems ist gegeben, wenn die so genannte «Bilanzzahl» mindestens 1 beträgt.

Das Reformziel der nachhaltigen finanziellen Stabilität des Systems erforderte ferner den Übergang vom Leistungs- zum Beitragsprimat und die automatische Anpassung der Rentenleistungen an die Lebenserwartung.

Um die Stabilität des Vorsorgesystems dauerhaft zu sichern, sollte es dem Zugriff der Politik weitgehend entzogen werden. Schweden zog die Konsequenz aus der Tatsache, dass die traditionellen umlagefinanzierten Systeme dazu tendieren, unter politischem Druck und angesichts des Stimmverhaltens der älteren Bevölkerung über die optimale und langfristig tragbare Grössenordnung hinaus zu expandieren (Quellen in Kruse 2010: 56) |<sup>10</sup>. Deshalb wurde ein Mechanismus eingeführt, der bei drohenden oder bereits eingetretenen Ungleichgewichten selbstgesteuert die erforderlichen Korrekturen vornimmt.

Der Automatische Bilanzierungsmechanismus (ABM) ist in der weltweiten Vorsorgelandschaft ein Unikat. Er funktioniert so: Wenn der Wert der Guthaben im Einkommensrentensystem unter den Wert der Verbindlichkeiten sinkt, die «Bilanzzahl» also unter 1 fällt, erfolgt die Valorisie-

Um die Stabilität des Vorsorgesystems dauerhaft zu sichern, sollte es dem Zugriff der Politik weitgehend entzogen werden.

---

<sup>8</sup> Er deckte damals fünf Jahresausgaben des Vorsorgesystems.

<sup>9</sup> Guthaben: Reservefonds und Gegenwartswert der laufenden Beitragszahlungen. Verbindlichkeiten: Gegenwartswert der den heutigen und künftigen Rentnern zu entrichtenden Rentenleistungen

<sup>10</sup> Die schweizerische Altersvorsorge bietet Anschauungsunterricht für diesen Druck. Jüngstes Beispiel ist die AHVplus-Initiative des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB), die einen Zuschlag von 10 % auf allen AHV-Altersrenten fordert.

rung der Altersguthaben der aktiven Bevölkerung und der Renten nicht mehr auf der Basis der durchschnittlichen Lohnentwicklung (gemäss dem «Einkommensindex»), sondern mit einer tieferen Rate. Das kann etwa dann geschehen, wenn die Beschäftigung bei nach wie vor steigenden Löhnen sinkt. Dieser Korrekturmechanismus bleibt so lange in Kraft, bis das Gleichgewicht zwischen Guthaben und Verbindlichkeiten wieder hergestellt ist, die «Bilanzzahl» also wieder mindestens 1 beträgt. Er kann zu Rentenkürzungen führen. Das zeigt folgendes Beispiel:

Wenn die «Bilanzzahl» von 1 auf 0,98 sinkt und der Einkommensindex aufgrund der nominellen Lohnentwicklung von 100 auf 103 steigt, beträgt die Valorisierung 0,94 % statt 3 % ( $0,98 \times 103 = 100,94$ ). Sinkt die Bilanzzahl auf 0,96, fallen die Renten bei gleicher Höhe des Einkommensindex um 1,12 % ( $0,96 \times 103 = 98,88$ ).

### **Zweites Ziel: Weniger und transparente Umverteilungen**

Grundsätzlich sind in der schwedischen staatlichen Vorsorge die Umverteilungs- und Versicherungskomponenten getrennt. Weil die Rentenhöhe durch individuell einbezahlte Beiträge bestimmt wird, ist das System weitgehend frei von sozialpolitisch begründeten Umverteilungen |<sup>11</sup>. Sozialpolitisch begründete Umverteilungen müssen transparent sein und über den allgemeinen Staatshaushalt, nicht aber über Vorsorgebeiträge erfolgen.

Bei der Garantierente ist das der Fall. Neben ihr gibt es weitere unterstützende, subjektbezogene und bedarfsgeprüfte Leistungen für Senioren ab Alter 65. Zu nennen sind besonders Beiträge an die Wohnkosten («housing allowances»), die vom Einkommen und Vermögen und der Höhe dieser Kosten abhängig sind und bis zu 93 % der Miete ausmachen können (Kruse 2010: 53; OECD 2013: 344). Auch Zuschüsse an die Gesundheitskosten fallen ins Gewicht (Scherman 2011: 17). Diese Ausgaben werden aus dem allgemeinen Staatshaushalt bestritten. Der schwedische Sozialstaat wurde mit der Rentenreform nicht abgeschafft.

**Sozialpolitisch begründete Umverteilungen müssen transparent sein und über den allgemeinen Staatshaushalt, nicht aber über Vorsorgebeiträge erfolgen.**

### **Drittes Ziel: Wahlfreiheiten und Wettbewerb**

Die schwedische Altersvorsorge fördert die Eigenverantwortung der Versicherten. Diese haben bei der Prämienrente Wahlfreiheit in Bezug auf Produkthanbieter, Anlagestrategien und Anlageprodukte. Ihnen stehen heute rund 850 von mehr als 100 Fondmanagement-Gesellschaften angebotene Investmentfonds zur Verfügung, aus denen sie maximal fünf auswählen können. Das ermöglicht ihnen eine differenzierte und auf die

---

<sup>11</sup> Wegen der Garantierente, einer Obergrenze bei der Bemessung des rentenbegründenden Einkommens und der Verwendung geschlechtsneutraler Periodentafeln bei der Berechnung des Annuitätsdivisors ist das Gesamtsystem der staatlichen Altersvorsorge nicht völlig umverteilungsneutral. Die Obergrenze beträgt 2014 426 750 Schwedische Kronen. Die Arbeitgeberbeiträge werden auf Einkommen, die diese Grenze überschreiten, also auf der gesamten Lohnsumme, weiterhin erhoben. Sie sind aber nicht mehr rentenbildend, sondern fliessen als eine Steuer auf hohes Einkommen in die allgemeine Staatskasse.

individuelle Risikofähigkeit und Risikobereitschaft abgestimmte Anlagestrategie. Der Wettbewerb zwischen den Anbietern soll die Ausrichtung auf die Kundenbedürfnisse und eine effiziente Abwicklung fördern. Wer auf die Möglichkeit der freien Wahl verzichtet, investiert seine Beiträge in einen staatlichen Default Fund. Dieser bietet ebenfalls nach Risikograden abgestufte Investitionsmöglichkeiten an.

Der Wettbewerb zwischen den Anbietern soll die Ausrichtung auf die Kundenbedürfnisse und eine effiziente Abwicklung fördern.

#### Viertes Ziel: Anreize für eine längere Lebensarbeitszeit

Die Konstanz des Beitragssatzes von 18,5% ist ein zentraler Grundsatz des schwedischen Vorsorgesystems. Ebenso zentral ist die aktuariell korrekte Berücksichtigung der Lebenserwartung. Beides hat Folgen für das Rentenniveau. Wenn die Lebenserwartung bei konstantem Beitragssatz steigt, sinken die Renten und das Verhältnis des Renteneinkommens zum Vorpensionierungseinkommen, die sogenannte Ersatzquote. Dann müssen jüngere Berufstätige länger arbeiten und später in Pension gehen, wenn ihr monatliches Rentenniveau gleich hoch sein soll wie das ihrer älteren Kollegen (Tabelle 1). Eine sinkende Ersatzquote ist politisch heikel. Ihre Stabilität gilt in vielen Rentensystemen als wichtiger Parameter<sup>12</sup>. Aufgrund dieser unumstösslichen Fakten flexibilisierte Schweden das Rentenalter und schuf Anreize für die Weiterbeschäftigung im Alter. Das

**Tabelle 1**  
Verschiedene Renteneintrittsalter und Rentendauer

1995 Geborene werden im Durchschnitt knapp sieben Jahre länger leben als 1930 Geborene. Wenn erstere das gleiche Rentenniveau erreichen wollen wie letztere, müssen sie vier Jahre und vier Monate länger arbeiten. Trotz dieser Verlängerung der Lebensarbeitszeit können sie den Rubestand drei Jahre und zwei Monate länger geniessen als ihre 65 Jahre älteren Vorgänger.

Jahrgangskohorte - geb. in	...wird 65 in	Lebenserwartung im Alter 65	Renteneintrittsalter*	Jahre in Pension	...im Vgl. zur Jahrgangskohorte 1930
1930	1995	82 J. 5 Mte.	65 J. 0 Mte.	17 J. 5 Mte.	0 J. 0 Mte.
1940	2005	84 J. 0 Mte.	65 J. 2 Mte.	18 J. 10 Mte.	1 J. 5 Mte.
1950	2015	85 J. 3 Mte.	66 J. 4 Mte.	19 J. 3 Mte.	1 J. 10 Mte.
1960	2025	86 J. 3 Mte.	67 J. 5 Mte.	19 J. 5 Mte.	2 J. 0 Mte.
1970	2035	87 J. 3 Mte.	68 J. 1 Mte.	19 J. 10 Mte.	2 J. 5 Mte.
1975	2040	87 J. 8 Mte.	68 J. 4 Mte.	20 J. 0 Mte.	2 J. 7 Mte.
1980	2045	88 J. 1 Mte.	68 J. 8 Mte.	20 J. 2 Mte.	2 J. 9 Mte.
1985	2050	88 J. 6 Mte.	68 J. 11 Mte.	20 J. 3 Mte.	2 J. 10 Mte.
1990	2055	88 J. 10 Mte.	69 J. 2 Mte.	20 J. 5 Mte.	3 J. 0 Mte.
1995	2060	89 J. 2 Mte.	69 J. 4 Mte.	20 J. 7 Mte.	3 J. 2 Mte.

\*Erforderliches Alter, um Ersatzquote konstant zu halten.

Quelle: Swedish Pensions Agency, Orange Report 2012

12 In der Schweiz gilt der Grundsatz, dass bei voller Versicherungsdauer mit den Leistungen der AHV und der obligatorischen beruflichen Vorsorge 60% des letzten obligatorisch versicherten Jahreseinkommens vor der Pensionierung erreicht werden sollen. 60% galten auch im alten schwedischen Vorsorgesystem als Norm.

Regelrentenalter wurde abgeschafft, und es besteht keine Beschäftigungsobergrenze, wohl aber bildet das vollendete 61. Lebensjahr die Untergrenze für den Rentenbezug. Je länger die Pensionierung hinausgeschoben wird, desto höher fällt die Rente aus. Als besonders innovativ gilt die Möglichkeit, nach dem Überschreiten des Mindestpensionierungsalters Teilrenten zu 25 %, 50 % und 75 % zu beziehen und gleichzeitig in einem frei gewählten Ausmass weiterzuarbeiten. Diese Option hat drei Vorteile: Dank der Valorisierung der Altersguthaben steigt der Wert der nicht bezogenen Anwartschaften, die Lohnbeiträge tragen zur weiteren Kapitalbildung bei, und die Arbeitnehmer haben beim Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand grösseren Handlungsspielraum.

Das Regelrentenalter wurde abgeschafft, und es besteht keine Beschäftigungsobergrenze, wohl aber bildet das vollendete 61. Lebensjahr die Untergrenze für den Rentenbezug.

## 4\_Beurteilung der Zielerreichung

Die *nachhaltige finanzielle Stabilität* der ersten Säule des Vorsorgesystems blieb bisher gewährleistet, obwohl sie schon einer Belastungsprobe ausgesetzt war. Im Gefolge der Finanz- und Wirtschaftskrise sanken nämlich die Guthaben des umlagefinanzierten Teils in den Jahren 2008 und 2009 erstmals seit dem Inkrafttreten der Reform unter dessen Verbindlichkeiten. Die Defizite beliefen sich auf 243 Mrd. beziehungsweise 323 Mrd. Schwedische Kronen. Die Bilanzzahl sank unter eins. *Tabelle 2* zeigt die Entwicklung der relevanten Kennzahlen zwischen 2006 und 2013 (Swedish Pensions Agency 2014: 10; Scherman 2011:27). Wichtige Gründe waren die

*Tabelle 2*  
Kennzahlen des schwedischen Einkommensrentensystems 2006-2013

in Mrd. SEK	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Reservefonds	858	898	707	827	895	873	958	1058
Guthaben	5945	6116	6477	6362	6575	6828	6915	7123
Aktiven total	6803	7014	7184	7189	7469	7700	7873	8180
Verbindlichkeiten	6703	6996	7428	7512	7367	7543	7952	8053
Saldo	+100	+18	-243	-323	+103	+157	-80	+127
Bilanzzahl (Balance ratio)	1,0149	1,0026	0,9826	0,9549	1,0024	1,0198	0,9837	1,0040

Quellen: Swedish Pensions Agency, Orange rapport 2013, Scherman 2011

starke Vermögensminderung beim Reservefonds um 21,3 % im Jahr 2008 und nahezu stagnierende Löhne. Konsequenterweise wurde der ABM aktiviert. In der Folge sanken die Renten in den Jahren 2010 und 2011 um 3 % beziehungsweise 4,5 % (Settergren 2012: 52). Dieser Rückgang kam unerwartet und löste in der Politik, bei den einflussreichen Pensionärsvereinigungen und in den Medien kritische Reaktionen aus. Weil die Bilanzzahl 2012 abermals unter 1 fiel, musste der ABM erneut in Gang gesetzt werden.

Die Aktivierung des ABM und ihre Folgen – sinkende Renten – waren Prüfstein und Test für die *politische Stabilität* des Systems. Der Test kann als bestanden bezeichnet werden, denn das System wurde nicht grundsätzlich in Frage gestellt. Der breite Konsens blieb erhalten. Allerdings schlägt die Pension Group, eine Gruppe von Vorsorgeexperten aus den am Vorsorgekonsens beteiligten Parteien, eine flexiblere Handhabung des ABM vor, um unerwartet starke Schwankungen in der Anpassung der Renten zu vermeiden (Regeringskansliet: 2 ff.). Zudem wurden zwei entschärfende Massnahmen getroffen.

Der Test kann als bestanden bezeichnet werden, denn das System wurde nicht grundsätzlich in Frage gestellt. Der breite Konsens blieb erhalten.

Erstens glättete das Parlament den der automatischen Bilanzierung zu Grunde liegenden Mechanismus<sup>13</sup>. Die Korrektur wurde manchenorts als schnelles Nachgeben auf Forderungen der Politiker und der Pensionsvereinigungen getadelt. Der Vorwurf lässt sich nicht ganz von der Hand weisen. Die Glättung lässt sich aber systemisch rechtfertigen. Sie reduziert die Volatilität im System und dämpft die Schärfe der Reaktion.

Zweitens wurden 2009–2011 die Steuern für über 65jährige gesenkt, um rentenbedingte Einkommensausfälle zu kompensieren. Davon profitierten Rentner mit geringen Einkommen am meisten (OECD 2012:25). Dank seiner soliden Finanzlage konnte sich der schwedische Staat die Steuersenkungen für Pensionäre auch in einem schwierigeren wirtschaftlichen Umfeld leisten. Die Finanzierung dieser Steuersenkungen aus dem allgemeinen Staatshaushalt und ohne Beanspruchung des Vorsorgesystems war mit dem Ziel der *transparenten Umverteilung* vereinbar und systemkonform. Gleichzeitig schützte die mit dem Konsumentenpreisindex indexierte und ebenfalls aus dem allgemeinen Staatshaushalt finanzierte Garantierente die einkommensschwächsten Rentner.

## Reformen noch nicht am Ziel

In Bezug auf die finanzielle Stabilität sowie die Transparenz bei Umverteilungen wurden die Ziele erreicht. Die Erwartungen an die Prämienrente und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit wurden nur teilweise erfüllt. Im Folgenden werden die Ursachen dafür geschildert.

Das mit der Prämienrente angestrebte Ziel, den Versicherten *Entscheidungsfreiheit bei der Wahl der Anlagestrategie* einzuräumen, wurde erreicht. Die Nutzung des Angebots liegt aber unter den Erwartungen<sup>14</sup>. Zwar haben sich gesamthaft 58 % der Versicherten für die freie Wahl entschie-

---

13 Die Marktbewertung des Reservefonds wurde von einem einzigen Stichtag (Ende Dezember) auf den Durchschnitt von drei Jahresendständen umgestellt. Damit wurden die Renteneinbussen in Schach gehalten. Sie wären ohne die Glättung heftiger ausgefallen (2010: 4,5 % statt 3 %).

14 Das Prämienrentensystem hatte einen guten Start. 2000, im Jahr der Einführung, war der New Economy Boom auf seinem Höhepunkt. Die Versicherten wollten an den erwarteten Börsengewinnen partizipieren. Zwei von drei Versicherten entschieden sich für die freie Wahl. 2001 brachen die Aktienkurse dramatisch ein; nur noch jeder Fünfte nutzte die Wahlmöglichkeit (Barr 2013: 78). Von den neu in das Vorsorgesystem Eintretenden tun dies heute nur 2%. Viele Versicherte wechseln aber später auf das reichhaltige Produktangebot.

den. Oft handelt es sich jedoch um einen einmaligen Entscheid: Nur wenige Versicherte bewirtschaften ihr Portefeuille aktiv, obwohl dies ohne Kostenfolgen möglich wäre. Die meisten bleiben auf den einmal gewählten Fonds sitzen oder wechseln nur selten. Die Möglichkeit der Auswahl aus einem für die Versicherten fast unüberschaubaren Angebot gilt als wichtiger Grund dafür. Vorschläge für eine drastische Reduktion der Wahlmöglichkeit liegen auf dem Tisch. Aber auch ungenügende Kostentransparenz, oft aggressive Akquisitionsmethoden der Anbieter und die Renditeentwicklung werden bemängelt.

Immerhin waren im Jahr 2013 aber 70 % des im Prämienrentensystem verwalteten Kapitals in den 850 frei wählbaren Fonds investiert. Tabelle 3 zeigt die Aufteilung des Gesamtvermögens im Prämienrentensystem auf

**Tabelle 3**  
Fonds im Prämienrentensystem 2013 und verwaltetes Kapital 2008-2013

Fonds	Anzahl registrierter Fonds 2013	Verwaltetes Kapital in Mrd. SEK					
		2008	2009	2010	2011	2012	2013
Aktiefonds	588	105	179	214	159	193	240
Gemischte Fonds	89	10	12	17	41	51	63
Generationenfonds	33	29	38	43	60	71	90
festverzinsliche Fonds	140	24	21	24	28	24	27
Default Fund		63	90	110	105	132	182
<b>Total</b>	<b>850</b>	<b>231</b>	<b>340</b>	<b>408</b>	<b>393</b>	<b>471</b>	<b>602</b>

Quelle: Swedish Pensions Agency, Orange rapport 2013

die frei wählbaren Fonds und den staatlichen Default Fund in den Jahren 2008 bis 2013 (Swedish Pensions Agency 2014: 3). Das Interesse an der freien Wahl wächst mit steigenden Einkommen und längerer Berufstätigkeit. Von einem Misserfolg der Prämienrente kann also nicht gesprochen werden. Die Akzeptanz des Prämienrentensystems ist nicht ernsthaft gefährdet. Es besteht aber Verbesserungspotenzial.

Dasselbe gilt für das Ziel der *längeren Lebensarbeitszeit*. In Schweden ist die Erwerbstätigkeit von Menschen in vorgerücktem Alter im internationalen Vergleich hoch. 73,1% der 55- bis 64-Jährigen waren 2012 erwerbstätig, verglichen mit 70,5% in der Schweiz. Dieser Wert wurde einzig von Island und Neuseeland übertroffen und lag weit über dem OECD-Durchschnitt von 55,6% (OECD iLibrary). Auch das effektive durchschnittliche Renteneintrittsalter ist im Quervergleich hoch. Es ist seit der Mitte der neunziger Jahre um gut ein Jahr auf 63,8 Jahre gestiegen (Bräuniger und Wilke 2014: 48). Dabei ist eine Spreizung bemerkenswert: Um das leicht steigende Durchschnittsalter herum wächst der Anteil sowohl jener Erwerbstätigen, die frühzeitig in Pension gehen, als auch jener, die ihre Arbeitszeit verlängern (asisp: 14f). Es sind vor allem Berufstätige im Dienstleistungssektor und solche mit überdurchschnittlicher Bildung, die sich

Das Interesse an der freien Wahl wächst mit steigenden Einkommen und längerer Berufstätigkeit.



für Arbeit im vorgerückten Alter entscheiden. Das steigende Bildungsniveau und die Tertiarisierung der schwedischen Wirtschaft, also das zunehmende Gewicht des Dienstleistungssektors, sind folglich wichtige Treiber der Altersarbeit.

Das steigende Bildungsniveau und die Tertiarisierung der schwedischen Wirtschaft sind wichtige Treiber der Altersarbeit.

Dennoch hat sich Arbeit im Alter weniger umfassend durchgesetzt als angestrebt. Ein späterer Rentenbeginn lässt sich auch in Ländern mit anders gestalteten Altersvorsorgesystemen feststellen. Die Wissenschaft hat keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen längerer Berufstätigkeit und dem Vorsorgesystem gefunden (Holzmann und Palmer 2012: 40). Eine schwedische Regierungskommission hielt im April 2013 fest: «Despite some positive tendencies in older people's employment, the changes have been modest. The number of hours worked is increasing among older people, but far too slowly. Sweden still has a de facto normal retirement age of 65 years.» (Statens offentliga utredningar 2013:25: 39). Darauf weisen auch OECD-Statistiken hin. 2012 standen noch 19,5% der 65- bis 69-Jährigen im Erwerbsleben. Mit diesem Anteil lag Schweden sogar unter dem OECD-Durchschnitt von 22,5% (OECD iLibrary). Folgende Fehlanreize, die mit dem Ziel der Verlängerung der Lebensarbeitszeit in Widerspruch stehen, lassen sich identifizieren:

a\_ Gewisse Merkmale der betrieblichen Vorsorge laufen den Zielsetzungen der Rentenreform entgegen. Das Mindestalter für die Berechtigung zum Bezug betrieblicher Renten liegt bei 55 Jahren. Die gleiche Regel gilt für die privaten Rentenpläne der dritten Säule. Die oben erwähnte Regierungskommission schlägt vor, diese Altersgrenze im Jahr 2017 auf 62 Jahre anzuheben (Statens offentliga utredningar 2013:25: 53).

Die pay out-Perioden sind in der betrieblichen Vorsorge kurz; so kann das dort angehäuften Vermögen zum Teil innerhalb von fünf Jahren bezogen werden. Ein Rentenbezug vor dem Alter 65 ist in der Regel nur möglich, wenn der Versicherte nicht weiterarbeitet (asisp: 12). Das schafft Anreize für den frühzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben. Zudem gibt es kollektive Vereinbarungen, die die Übertragbarkeit von Rentenansprüchen beim Wechsel von einer Industrie zur andern erschweren können. Das beeinträchtigt die berufliche Mobilität. Ferner steigen die Lohnnebenkosten bei Vorsorgeplänen im Leistungsprimat mit zunehmendem Alter der Beschäftigten tendenziell. Schliesslich können Frührentenierungsangebote aus steuerlichen Gründen für die Arbeitgeber vorteilhaft sein.

b\_ Wegen der Garantierente (ergänzt um die «housing allowances») sind Renteneinkommen von Personen, die nie gearbeitet und keine Beiträge einbezahlt haben, oft nicht wesentlich geringer als die Renten von Niedriglohnbezüglern mit langer Berufstätigkeit. Das schmälert die Arbeitsanreize.

- c\_ Das früheste Renteneintrittsalter von 61 Jahren kommt zwar der Individualisierung der Lebensgestaltung entgegen. Die Beschäftigten können aber bei ihrem Rücktrittsentscheid den finanziellen Aufwand für die Restlebenszeit unterschätzen und später wegen einer zu niedrigen Rente in die Altersarmut abgleiten. Die oben zitierte Regierungskommission schlägt deshalb vor, das Mindestalter 2015 auf 62 Jahre und 2019 auf 63 Jahre anzuheben (Statens offentliga utredningar 2013:25:40). Dieser Vorstoss zeugt von hohem Realitätssinn und Rücksichtnahme auf kommende Generationen.
- d\_ Verschiedene für Pensionierungsentscheide relevante Gesetzgebungen kreisen noch um das Alter 65. So decken die Arbeitslosen-, Kranken- und Invalidenversicherungen nur Beschäftigte bis und mit Alter 65 ab.
- e\_ Die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit ist auch in Schweden mit administrativen Hindernissen verbunden. Davor schrecken ältere Menschen angesichts des kürzer werdenden Zeithorizonts zurück.
- f\_ Die Möglichkeiten zur Weiterarbeit im Alter sind nicht zuletzt auch durch die Grundeinstellungen und das konkrete Verhalten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer begrenzt. Klauseln in Gesamtarbeitsverträgen können sie einschränken. Zwar gibt es gemäss dem Employment Protection Act ein «Anrecht auf Arbeit» («rätt att arbeta»), eine Art Einstellungsschutz, bis zum Alter 67. Die bereits erwähnte Regierungskommission möchte diese Altersgrenze im Jahr 2016 auf 69 Jahre erhöhen. Den Arbeitgebern ist allerdings schon die bestehende Grenze ein Dorn im Auge. Entsprechend schwer tun sie sich mit diesem Vorschlag. Manche Unternehmen bieten zwar «career readjustment»-Programme an, wollen sich aber bei ihren Beschäftigungsentscheiden die Hände nicht binden lassen.
- g\_ Die Lebensarbeitszeit lässt sich nicht nur durch vermehrte Beschäftigung im Alter, sondern auch mit einem frühen Einstieg der jungen Menschen in den Arbeitsmarkt verlängern. In Schweden mindern kollektivvertraglich vereinbarte Mindestlöhne die Eintrittschancen in das Erwerbsleben. Zudem gilt die Ausbildung der Lehrlinge als unzureichend. Viele schwedische Politiker und Experten bewundern das duale Bildungssystem der Schweiz und Deutschlands und möchten diesen Weg einschlagen.

Die Möglichkeiten zur Weiterarbeit im Alter sind nicht zuletzt durch die Grundeinstellungen und das konkrete Verhalten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer begrenzt.

## 5\_ Wichtige Erfolgsfaktoren

Kein System ist (von Anfang an) perfekt. Die reformierte schwedische Altersvorsorge ist seit rund 14 Jahren in Kraft – eine kurze Zeitspanne für ein so umfassendes und vielschichtiges Werk. Deshalb ist es nicht erstaunlich, dass Unebenheiten im System bestehen und noch nicht alle

Teile reibungslos zusammenspielen. Insgesamt hat sich aber das neue Vorsorgesystem bewährt und einen Härtetest bestanden. Die folgenden Faktoren gelten als Schlüssel für diesen Erfolg:

- 1\_ **Ein breiter gesellschaftlicher Konsens.** Er prägte die Reformjahre weitgehend, überwand Rückschläge und hat bis heute gehalten, auch wenn die kritischen Stimmen in letzter Zeit etwas lauter geworden sind. Im Vorfeld der Parlamentswahlen im September 2014 spielen Fragen der Altersvorsorge im Vergleich zu Arbeitslosigkeit, Bildung und Immigration eine untergeordnete Rolle. Allerdings sollten mögliche künftige Bruchstellen nicht übersehen werden. Wichtig wird vor allem die Entwicklung der Ersatzquote sein, die ihrerseits von den Beschäftigungsmöglichkeiten im Alter abhängt. Gefährlich wäre es auch, wenn Rentenkürzungen, die als vorübergehende Korrekturmassnahme akzeptiert sind, zu einem Dauerzustand würden. Das könnte dann der Fall sein, wenn die Lebenserwartung rascher als erwartet steigt oder die Erwerbsbevölkerung nur langsam wächst oder sogar sinkt. Der ABM müsste dann unter Umständen dauerhaft für die Wiederherstellung des Gleichgewichts zwischen Guthaben und Verbindlichkeiten im Einkommensrentensystem sorgen.
- 2\_ **Ein dringender Handlungsbedarf.** In Schweden war am Anfang der neunziger Jahre wegen des schwierigen wirtschaftlichen Umfelds die Gefahr akut, dass das grosszügige Umlageverfahren im Leistungsprimat einen baldigen Finanzierungskollaps erleidet. Dieser Weckruf wurde gehört. Er ermöglichte einen Paradigmenwechsel.
- 3\_ **Politische Kompromissbereitschaft.** In Schweden mussten sich linke und rechte Parteien mit einer langen Tradition stark unterschiedlicher gesellschaftspolitischer Wertvorstellungen zusammenraufen. Die starken Gewerkschaften mussten ins Boot genommen werden. Das war nur mittels eines politischen Tauschs möglich <sup>15</sup>.
- 4\_ **Ein grosser Reservefonds.** Schweden konnte den unter der alten Vorsorgeordnung angelegten Reservefonds für die Finanzierung des Übergangs zum Notional Defined Contribution (NDC)-System anzapfen.
- 5\_ **Lange Übergangsfristen** (ermöglicht durch die Existenz des Reservefonds). Die Vorsorgereform erfolgte in fließenden Übergängen über einen

Gefährlich wäre es, wenn Rentenkürzungen, die als vorübergehende Korrekturmassnahme akzeptiert sind, zu einem Dauerzustand würden.

---

<sup>15</sup> Ein Beispiel dafür ist die Aufteilung der ersten Säule in einen umlagefinanzierten und einen kapitalgedeckten Teil. Sie erfolgte nicht nur aus Diversifikationsgründen. Es wurden auch gegensätzliche Auffassungen über die Rolle des Staates und jene privater Akteure in der neuen Vorsorgelandschaft entschärft. Linke Parteien und Gewerkschaften wollten am Umlageverfahren festhalten, während Mitte-Rechtsparteien dem Markt und der individuellen Entscheidungsfreiheit eine grössere Bedeutung beimessen. Die Sozialdemokraten stimmten letztlich der Prämienrente zu, setzten dafür aber im Rahmen eines politischen Tauschs den vom Staat geführten Default Fund durch.

Zeitraum von 15 Jahren, so dass den Kohorten, die kurz vor dem Rentenalter stehen, keine finanziellen Nachteile erwachsen |<sup>16</sup>. Damit sinkt das Risiko, dass die älteren Erwerbstätigen den Reformprozess zu blockieren versuchen.

**6\_ Fokussierte Information.** Die Qualität der Informationskampagne durch die Behörden vor und während der parlamentarischen Reformarbeit wird allgemein anerkannt. Auch heute bemühen sich die Behörden um Aufklärung. Seit 1999 flattert den Versicherten einmal jährlich das sogenannte «Orange Couvert» («Orange Envelope») (Anhang 2) der Swedish Pensions Agency ins Haus. Auf wenigen Seiten werden Informationen über die im Vorjahr erworbenen Pensionsansprüche aus der Einkommens- und Prämienrente, die während der ganzen Einzahlungsperiode akkumulierte Gesamtsumme und die bei unterschiedlichen Pensionierungsaltern zu erwartenden Leistungen geboten. Damit wird ein erhebliches Ausmass an Transparenz hergestellt |<sup>17</sup>.

## 6\_ Schweden – Schweiz: Reformpolitische Vergleiche und Lehren

Gesellschaft und Politik waren im Schweden der neunziger Jahre für eine radikale Reform der Altersvorsorge bereit. In der Schweiz gibt es einen solchen Konsens noch nicht. Mit der Radikalität der schwedischen Reformen haben die Vorschläge des schweizerischen Bundesrates zur Reform der Altersvorsorge nichts gemein. Zwar strebt er statt Teilrevisionen eine Reform an, die auf einer Gesamtsicht der Sozialwerke beruht. Er plädiert aber für ein pragmatisches Vorgehen. Die finanzielle Konsolidierung der Vorsorgewerke soll nicht über einen automatischen Bilanzierungsmechanismus erfolgen, und das finanzielle Gleichgewicht soll nicht allein über die Anpassung der Renten gewährleistet werden.

In der umlagefinanzierten AHV sieht der Reformvorschlag zur Sicherung des Leistungsniveaus die Erschliessung zusätzlicher Finanzquellen primär über die Mehrwertsteuer und allenfalls über die Anhebung der Lohnbeiträge und die Erhöhung des Rentenalters vor. Der Grundgedanke, dass dank der Leistungen der AHV und der obligatorischen berufli-

Mit der Radikalität der schwedischen Reformen haben die Vorschläge des Bundesrates zur Reform der Altersvorsorge nichts gemein.

---

<sup>16</sup> Vor 1938 Geborene erhalten ihre Renten noch ganz unter dem abgelösten ATP-Regime. Zwischen 1938 und 1953 Geborene beziehen ihre Rente zum Teil unter ATP, zum Teil als Einkommens- und Prämienrente. Je jünger sie sind, desto geringer ist der ATP-Anteil. Für die späteren Jahrgänge gilt ausschliesslich das neue System.

<sup>17</sup> Über das Internetportal [www.pensionsmyndigheten.se/prognos](http://www.pensionsmyndigheten.se/prognos) können die Versicherten zudem die Folgen unterschiedlicher Renteneintrittsalter für ihre Pension simulieren. Das Internetportal [www.minpension.se](http://www.minpension.se) bietet eine möglichst umfassende individuelle Zusammenstellung der aus allen drei Säulen der Altersvorsorge zu erwartenden Renten.

chen Vorsorge eine Ersatzquote von rund 60 % erreicht werden soll, ist nicht in Frage gestellt.

Trotz dieser unterschiedlichen Ausgangslage vermitteln die schwedischen Erfahrungen Impulse für die Reformbemühungen in der Schweiz. Nicht nur die reformpolitischen Erfolge, sondern auch die Rückschläge und Zielverfehlungen sind lehrreich. Im Einzelnen lassen sich folgende Lehren ziehen:

**1\_ Mit Regelbindung Nachhaltigkeit erzielen.** In Schweden sorgt der rigide ABM für die Aufrechterhaltung des finanziellen Gleichgewichts zwischen Guthaben und Verbindlichkeiten im Einkommensrentensystem. In der Schweiz drängt sich im Hinblick auf die Bewältigung künftiger finanzieller Ungleichgewichte nicht die Übernahme des ABM, wohl aber der Einbau automatischer Stabilisatoren auf. Dabei ist eine Steuerungsregel, ein sogenannter Autopilot, einem mehrstufigen, der politischen Einflussnahme ausgesetzten Interventionsmechanismus («Navigationshilfe») vorzuziehen<sup>18</sup>. Bei drohenden Ungleichgewichten steht möglicherweise nicht genügend Zeit für einen mehrstufigen, mit Unwägbarkeiten verbundenen und zeitaufwendigen politischen Prozess zur Verfügung. In der Schweizer Altersvorsorge könnte ein Autopilot nach dem Vorbild eines andern skandinavischen Landes, nämlich Dänemarks, ausgestaltet sein und eine automatische Anpassung des Renteneintrittsalters an den Anstieg der Lebenserwartung vorsehen (Schwarz und Meister 2013: 138ff).

Bei drohenden Ungleichgewichten steht möglicherweise nicht genügend Zeit für einen zeitaufwendigen politischen Prozess zur Verfügung.

Die Politik ist beim Autopiloten nicht ausgeschaltet. Sie definiert weiterhin die Steuerungsregeln. Für Ad-hoc-Interventionen und populistische Eingriffe ist aber kein Raum mehr. Das sollte das Vertrauen in die nachhaltige Leistungsfähigkeit des Systems begünstigen.

**2\_ Das Renteneintrittsalter flexibilisieren.** Schweden hat das gesetzliche Regelrentenalter abgeschafft und damit eine gute Voraussetzung für die Weiterarbeit im Alter geschaffen. Die Bürger können Rentenniveau und Pensionierungsbeginn nach ihren Präferenzen und Lebenszielen und in Kenntnis der finanziellen Konsequenzen selber steuern, ohne dass deswegen der Allgemeinheit und kommenden Generationen Lasten aufgebürdet würden.

Die Beschäftigten reagieren auf diese Flexibilität: sowohl frühere als auch spätere Austritte aus dem Erwerbsleben nehmen zu. Später in Pension gehen vor allem die gut Ausgebildeten und besser Verdienenden.

---

<sup>18</sup> Der Bundesrat schlägt einen Interventionsmechanismus vor, gemäss dem er dem Parlament Sanierungsmassnahmen unterbreiten muss, wenn der AHV-Ausgleichsfonds innerhalb der nächsten drei Jahre unter 70 % einer Jahresausgabe zu fallen droht. Sollte der Ausgleichsfonds unter 70 % einer Jahresausgabe liegen und das Umlagedefizit in zwei aufeinanderfolgenden Jahren mehr als 3 % der Jahresausgabe betragen, muss der Bundesrat im Voraus definierte Massnahmen (Erhöhung der Lohnbeiträge und Sistierung der Rentenanpassung) in Kraft setzen.

Die Schweiz kennt noch ein Regelrentenalter, das beim Austritt aus dem Berufsleben nur wenig Flexibilität zulässt. Die Leistungsbereitschaft der älteren Generation wird zu wenig berücksichtigt. Der Vorschlag, das starre Rentenalter durch ein Referenzalter mit weitreichender Flexibilität nach oben und unten zu ersetzen, zielt in die richtige Richtung. Ein Referenzalter von 65 Jahren würde aber der demografischen Herausforderung nicht gerecht. Die Angleichung des Rentenalters von Frauen und Männern allein trüge dem weiteren Anstieg der Lebenserwartung um vier bis sechs Jahre bis 2050 zu wenig Rechnung. Avenir Suisse plädiert deshalb für die Abschaffung des ordentlichen Rentenalters und eine Untergrenze für die Frühpensionierung bei versicherungstechnisch korrekter Berechnung der Renten. Damit werden die Diskussionen um das «richtige» Rentenalter entschärft und entpolitisiert. Der gestaffelte Rückzug aus dem Erwerbsleben wird begünstigt, und der Handlungsspielraum weitet sich für Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus.

Avenir Suisse plädiert für die Abschaffung des ordentlichen Rentenalters und eine Untergrenze für die Frühpensionierung bei versicherungstechnisch korrekter Berechnung der Renten.

- 3\_ Mit realistischer Lebenserwartung rechnen.** Schweden verwendet bei der Berechnung des Annuitätsdivisors aktuelle Lebenserwartungen. In der schweizerischen beruflichen Vorsorge basiert der BVG-Mindestumwandlungssatz auf der Lebenserwartung Ende der achtziger Jahre. In der AHV stammen die versicherungstechnischen Grundlagen für die Bestimmung der Kürzung beim Rentenvorbezug und der Zuschläge beim Rentenaufschub aus den frühen neunziger Jahren (Art. 55 und 56 AHVV). Seit 1990 hat aber die durchschnittliche Lebenserwartung im Alter 65 um mehr als drei Jahre zugenommen. Die unzureichende Berücksichtigung der Lebenserwartung wird das drohende finanzielle Ungleichgewicht in der ersten Säule verstärken. Das Reformprojekt «Altersvorsorge 2020» schlägt eine Aktualisierung der versicherungstechnischen Kennzahlen vor. Ist diese einmal vollzogen, sollten die Grundlagen regelmässig und nicht im Abstand von Jahrzehnten an die Lebenserwartung angepasst werden. In der zweiten Säule kommt es über den Zugriff auf die Guthaben der Aktiven und das Überobligatorium zu massiven Umverteilungen.
- 4\_ Systemwidrige Umverteilungen beseitigen.** Schweden trennt Umverteilung und Vorsorge. Umverteilungen erfolgen über die Garantierente und subjektbezogene Unterstützungen aus allgemeinen Mitteln des Staates. In der Schweiz ist die AHV stark umverteilungsorientiert, von Jung zu Alt, von Reich zu Arm. Diese Umverteilungen gelten als systemkonform, im Gegensatz zu den versteckten Umverteilungen in der zweiten Säule <sup>19</sup>. Diese werden von Avenir Suisse wegen des zu hohen BVG-Mindestumwandlungssatzes auf 600 Millionen bis 1,5 Milliarden Franken

<sup>19</sup> In der zweiten Säule gilt eigentlich die «individuelle Äquivalenz von Leistung und Gegenleistung» als Grundprinzip, «dies im Gegensatz zur AHV, in welcher der Solidaritätgedanke vorherrscht» (Bundesrat 1975: 159).

pro Jahr veranschlagt (Cosandey 2013). Die Senkung dieses zentralen Parameters auf ein umverteilungsneutrales Niveau gilt zu Recht als dringende Massnahme.

Zudem stehen neue Formen der Umverteilung zur Diskussion. So soll die Erhöhung des Frauenrentenalters auf 65 Jahre für die AHV Mehreinnahmen von rund einer Milliarde Franken bringen. Davon sollen 400 Millionen gleich umverteilt werden, um die Frühpensionierung von Personen mit langer Erwerbsdauer und tiefen bis mittleren Einkommen zu erleichtern (Cosandey 2014a). Damit würden die Umverteilungen in der ersten Säule überstrapaziert. Auch innerhalb der zweiten Säule werden explizite Umverteilungen gefordert, die die Erwerbstätigen zugunsten der Rentner zusätzlich belasten würden<sup>20</sup>. Es droht somit eine weitere Vermischung von individueller Kapitalbildung und solidarischer Umverteilung.

Auch innerhalb der zweiten Säule werden explizite Umverteilungen gefordert, die die Erwerbstätigen zugunsten der Rentner zusätzlich belasten würden.

**5\_ Gesetzliche Rahmenbedingungen für den Erwerbsaustritt harmonisieren.** Schweden hat sich die Flexibilisierung des Erwerbsaustritts und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit auf die Fahne geschrieben. Allerdings streuen unterschiedliche Bestimmungen in der staatlichen und der betrieblichen Vorsorge Sand ins Getriebe. Experten weisen nachdrücklich auf dieses Problem hin, und die Regierung anerkennt den Handlungsbedarf. In der Schweiz ist der Vorbezug der Altersguthaben in der beruflichen Vorsorge ab dem Alter 58 möglich, die AHV-Gelder können um zwei Jahre vorbezogen werden. Eine Harmonisierung würde die gesetzlichen Regelungen der Altersvorsorge vereinfachen und Anreize für die frühzeitige Pensionierung reduzieren. Die Schwelle von 58 Jahren sollte unbedingt auf 62 Jahre angehoben und mit der AHV koordiniert werden.

**6\_ Beschäftigung im Alter erleichtern.** Schweden hat in vielerlei Hinsicht gute Voraussetzungen für Altersarbeit geschaffen. Hindernisse sind unvereinbare Regelungen in der ersten und zweiten Säule sowie eine ambivalente Einstellung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

In der Schweiz wird eine Heraufsetzung des Rentenalters mit dem Hinweis auf fehlende Arbeitsplätze für Senioren bekämpft. In der heutigen Arbeitsmarktlage sei sie nichts anderes als ein kalter Rentenabbau. Das Argument, die demografische Entwicklung werde «automatisch» zu einem grösseren Stellenangebot für die ältere Erwerbsbevölkerung führen, sticht nach der Verjüngung des Arbeitsmarktes durch die Einwanderungswelle der letzten Jahre nicht mehr. Vielleicht wird es künftig, etwa im Zusammenhang mit einer zurückhaltenderen Immigrationspolitik, wie

---

20 Ein Vorstoss aus sozialdemokratischen Kreisen verlangt, dass «die Finanzierung des obligatorischen Rentenanspruchs für Hochbetagte im Teil-Umlageverfahren», konkret über Zuschüsse aus dem Sicherheitsfonds BVG, erfolgt («Sichere Renten in der obligatorischen zweiten Säule», [www.parlament.ch](http://www.parlament.ch)).

sie Avenir Suisse mit dem sogenannten Globalziel vorschlägt, wieder Gehör finden. Auch die Tatsache, dass sich betagte Kunden gerne von Gleichaltrigen beraten lassen, kann ein Anreiz für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer werden. So lange können die anstehenden reformpolitischen Entscheide aber nicht hinausgeschoben werden.

Deshalb sind Arbeitgeber, Arbeitnehmer und der Gesetzgeber gefordert. Die Unternehmen sollten flexible Arbeitszeit- und Pensionierungsmodelle einführen beziehungsweise ausbauen und zu Umschulungen ihrer älteren Belegschaft Hand bieten. Arbeitnehmer müssen sich um ihre Arbeitsmarktfähigkeit bemühen und bereit sein, in neuen Funktionen und mit reduziertem Einkommen zu arbeiten. Der Gesetzgeber kann die Arbeit in vorgerücktem Alter mit zwei Massnahmen erleichtern, nämlich mit der Einführung von Teilrenten und der Abschaffung der altersabhängigen Abstufung der Vorsorgebeiträge in der zweiten Säule:

- In Schweden sind Teilrenten bisher zwar auf geringe Resonanz gestossen. Sie sind aber ein geeignetes Vehikel für einen fließenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand. In der Schweiz ist es heute nicht möglich, nur einen Teil der Altersrente vorzubeziehen oder aufzuschieben, obwohl die Zahl der Mitarbeiter, die später in Pension gehen und gerne Teilzeit arbeiten, steigt. Die Einführung von Teilrenten könnte diese begrüssenswerte Tendenz unterstützen.
- Anders als die schweizerische Altersvorsorge in der zweiten Säule kennt Schweden in der ersten Säule keine altersabhängige Abstufung der Vorsorgebeiträge <sup>21</sup>. Damit entfällt ein Hindernis für die Arbeit in vorgerücktem Alter, weil das Lohngefüge nicht wegen höherer Lohnnebenkosten zu Lasten älterer Arbeitnehmer verzerrt wird. Ein Übergang von der heutigen Staffelung zu einem vereinheitlichten Gutschriftensatz erhöht die Chance, dass ältere Arbeitnehmer länger beschäftigt werden und rascher eine neue Stelle finden.

Teilrenten sind ein geeignetes Vehikel für einen fließenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand.

**7\_ Wahlfreiheiten ohne Überforderung ermöglichen.** In Schweden hat die freie Wahl der Leistungserbringer und der Anlagestrategie im Prämienrentensystem die Erwartungen nicht ganz erfüllt. Der Hauptgrund liegt darin, dass die Versicherten von der Vielfalt des Produktangebots überfordert sind. Eine Rolle könnte auch spielen, dass das Gewicht der Prämienrente in der ersten Säule gering ist. Viele Versicherte könnten deshalb den mit einer aktiven Portefeuille-Bewirtschaftung verbundenen Aufwand scheuen. Die Verwaltungskosten sind wie in der Schweiz ein Stein des Anstosses. Im Vergleich zu jenen im Einkommensrentensystem gelten sie als zu hoch. Allerdings war die Nettorendite im Prämienren-

---

<sup>21</sup> In der betrieblichen Vorsorge trifft dies für Versicherungspläne im Beitragsprimat ebenfalls zu.



tenssystem trotz höherer Verwaltungskosten 2013 leicht höher als im Einkommensrentensystem |<sup>22</sup>.

Auch in der Schweiz, wo die freie Wahl der Anlagestrategie in der beruflichen Vorsorge nur unter sehr eingeschränkten Bedingungen möglich ist |<sup>23</sup>, gibt es skeptische Stimmen. Sie befürchten unangemessenen Aufwand, aber auch Fehlentscheide der Versicherten bei ihren Investitionen, die dazu führen könnten, dass sie im Alter mit den Vorsorgegeldern nicht auskommen und Sozialhilfe beanspruchen müssen. Avenir Suisse setzt sich nachdrücklich für die freie Wahl nicht nur der Anlagestrategie, sondern auch der Vorsorgeeinrichtung ein, trägt aber diesem Risiko Rechnung und schlägt vor, die freie Wahl der Anlagestrategie auf das Überobligatorium der zweiten Säule zu beschränken und die Wahlmöglichkeit in einem überschaubaren Rahmen zu halten (Cosandey und Bischofberger 2012: 36ff).

**8\_ Mit konziser Information Interesse wecken.** Junge Erwerbstätige beschäftigen sich nur am Rande mit ihrer Alterssicherung. Ältere Arbeitnehmer setzen sich oft erst kurz vor der Pensionierung mit dem Ausweis ihrer Vorsorgeeinrichtung auseinander. In Schweden sensibilisiert das jährliche «Orange Envelope» alle Versicherten auf verständliche Weise für die Bedeutung ihrer Vorsorge. Eine ähnliche Informationsvermittlung wäre auch in Bezug auf die schweizerische Altersvorsorge nützlich. In der Schweiz müssen Informationen über die zu erwartenden Leistungen der AHV angefordert werden.

Allerdings soll die Information nicht nur einen Überblick über die wichtigsten individuellen finanziellen Kennzahlen vermitteln, sondern auch die komplexen Zusammenhänge in der Altersvorsorge anschaulich und verständlich darlegen. Wie beeinflusst die Alterung der Bevölkerung die AHV? Welche Rolle spielt die Kapitalmarktentwicklung in der beruflichen Vorsorge? Das sind Fragen, die die Stimmbürger nicht erst kurz vor sozialpolitischen Abstimmungen interessieren sollten. Wenn die Bürger gut informiert sind, urteilen sie unabhängiger und durchschauen kurzfristige und von Einzelinteressen geleitete Argumente besser.

Wenn die Bürger gut informiert sind, urteilen sie unabhängiger und durchschauen kurzfristige und von Einzelinteressen geleitete Argumente besser.

**9\_ Schulterschluss in Politik und Gesellschaft anstreben.** In Schweden erlitten die Reformbemühungen Mitte der neunziger Jahre nach einem Machtwechsel von den bürgerlichen zu den linken Parteien einen Rück-

---

22 2013 betragen die Verwaltungskosten im Einkommensrentensystem 0,20% und im Prämienrentensystem 0,40% des verwalteten Kapitals (Swedish Pensions Agency 2014: 40). Zwischen 2000 und 2011 betrug die durchschnittliche Nettorendite im Prämienrentensystem rund 2%, im Einkommensrentensystem fiel sie mit 1,7% nur wenig tiefer aus (asisp 2012: 11).

23 Gemäss Art. 1e BVV 2 ist eine individualisierte Anlagestrategie nur für Löhne über 126 360 Franken und bei Vorsorgeeinrichtungen, die ausschliesslich diese Löhne versichern, möglich; das Überobligatorium beginnt bei 84 220 Franken.

schlag. Im Gegensatz dazu muss in der Schweiz mit ihrer auf mehrere Parteien abgestützten Regierungskoalition nach Parlamentswahlen nicht mit einem abrupten Machtwechsel gerechnet werden. Das ist an sich eine gute Ausgangslage. Dennoch zeichnet sich ab, dass die angepeilten Reformen der Altersvorsorge im politischen Gezänk untergehen könnten.

Umso wichtiger sind politische Leadership und die gemeinsame Suche nach Lösungen im Dialog mit allen heute und künftig Betroffenen, über den engen Kreis der Politiker und der Verwaltung hinaus und unter Einbezug der Institutionen der Zivilgesellschaft, von Jugendverbänden und Seniorenvereinigungen und von Querdenkern. Das Vernehmlassungsverfahren hat in den letzten Jahren oft weniger der konstruktiven Unterstützung der gesetzgeberischen Arbeit als vielmehr populistischer Stimmungsmache gedient. Eine Rückbesinnung auf das ursprüngliche Ziel tut Not. Schliesslich würde die Reformdiskussion an Tiefe und Ernsthaftigkeit gewinnen, wenn man sich darauf einigte, die Keule der Referendumsandrohung nicht zu schwingen. Eine zwischen den Beteiligten vereinbarte Referendumpause während der Diskussionsphase würde die Suche nach tragfähigen Kompromissen erleichtern.

## 7 Fazit

Zusammenfassend lassen sich aus der Beurteilung des schwedischen Vorsorgesystems folgende Lehren ziehen:

- *Die Überlebensfähigkeit von Vorsorgeeinrichtungen hängt von der konsequenten Berücksichtigung der demografischen Faktoren ab.* Hier ist Schweden der Schweiz um Längen voraus. Die automatische Anpassung der Rentenleistungen an die Lebenserwartung und die transparente Finanzierung sozialpolitisch motivierter Umverteilungen sorgen für die finanzielle Stabilität des Systems. In der Schweiz untergräbt das Festhalten an überholten Parametern wie einem zu hohen Mindestumwandlungssatz diese Stabilität.
- *Einen Zielkonflikt zwischen Nachhaltigkeit des Vorsorgesystems und Angemessenheit der Leistungen gibt es grundsätzlich und in längerfristiger Perspektive nicht.* Wenn die Nachhaltigkeit wegen Besitzstandwahrung der heutigen Generationen zu kurz kommt, werden spätere Generationen mit der Nichtfinanzierbarkeit von Leistungen konfrontiert sein. Dann erübrigt sich die Frage nach der Angemessenheit.
- *Regelbindung und Flexibilität sind kein Widerspruch.* Die Akzeptanz des Vorsorgesystems steigt, wenn notwendige Korrekturen nicht auf die lange Bank geschoben, sondern zügig angepackt werden. Das ist die Aufgabe der Politik. Sie kann bei der Gestaltung der Altersvorsorge nicht ausgeschaltet werden. Opportunistische Interventionen müssen aber durch Regelbindungen verhindert werden.

Die automatische Anpassung der Rentenleistungen an die Lebenserwartung und die transparente Finanzierung sozialpolitisch motivierter Umverteilungen sorgen für die finanzielle Stabilität des Systems.

- *Der Verzicht auf ein Regelrentenalter, der Übergang zu altersunabhängigen Beitragssätzen und die Ermöglichung des Bezugs von Teilrenten beseitigen Schranken für die Berufstätigkeit im vorgerückten Alter.* Die Flexibilisierung des Renteneintrittsalters allein genügt aber nicht. Es müssen Arbeitsplätze für Senioren angeboten werden. Sonst wird der Begriff «Altersarbeit» zur Worthülse. Hier sind Arbeitnehmer und Arbeitgeber gefordert.
- *Anreize für die Weiterarbeit in vorgerücktem Alter sollten nicht geschmälert werden.* Deshalb sollten nicht-einkommensabhängige Leistungen der Sozialversicherungen so ausgestaltet sein, dass Arbeiten auch für die Bezüger niedrigerer Einkommen lohnend bleibt.
- *Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit sollte nicht nur durch Weiterarbeit im Alter, sondern auch durch den früheren Eintritt in das Erwerbsleben erfolgen.* Hohe Eintrittslöhne für Jugendliche erschweren diesen Einstieg. Die Schweiz fährt mit ihrer Tradition der Lehrlingslöhne und von Einkommen, die mit Erfahrung und Produktivität steigen, gut. Dieser Trumpf darf nicht aus der Hand gegeben werden.
- *Transparenz über heutige und künftige Leistungen der Altersvorsorge verhilft zu verantwortungsvollen Entscheiden.* Wenn die Beschäftigten wissen, dass sie allenfalls mit niedrigeren Renten aus der obligatorischen staatlichen Vorsorge rechnen müssen, wächst die Bedeutung der beruflichen Vorsorge. Zudem schafft dies Anreize für die private Ersparnisbildung und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit.

Die Flexibilisierung des Renteneintrittsalters allein genügt nicht.

## Anhang

### Anhang 1

#### Die schweizerische und schwedische erste Säule: ein Vergleich

	<i>Schweiz</i>	<i>Schweden</i>
<b>Rentensystem</b>	- umlagefinanziert mit Beitrags- und Leistungskomponenten	- umlagefinanziert nach NDC-System (Einkommensrente) - kapitalgedeckt (Prämienrente)
<b>Versicherungspflicht</b>	- Erwerbstätige ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahrs - Nicht-Erwerbstätige ab 1. Januar nach Vollendung des 20. Altersjahrs	- Erwerbstätige ab 16. Lebensjahr
<b>Beitragsbasis</b>	- gesamtes Arbeitsentgelt	- Arbeitsentgelt mit Höchstgrenze von zurzeit SEK 35 562 p.M. (ca. CHF 4 770 )*
<b>Beitragssatz</b>	- 8,4 % des Bruttoeinkommens	- 18,5 % des rentenbegründenden Einkommens (2014: max. SEK 426 750, ca. CHF 57 200)
<b>Finanzierungsquellen</b>	- Lohnbeiträge - öffentliche Hand - Mehrwertsteuer	- Lohnbeiträge - öffentliche Hand (bei Garantierente)
<b>Rentenalter</b>	- ordentliches Rentenalter (Regelrentenalter) 64/65	- Mindestrentenalter 61 - kein Regelrentenalter
<b>Rentenumfang</b>	- Minimalrente CHF 1170 p.M. - Maximalrente CHF 2340 p.M. - Ehepaarrente 150 % Maximalrente	- durch Annuitätsdivisor geteilte Guthaben auf den fiktiven Konti - Durchschnittsrente Dez. 2012: SEK 8800 p.M. für Frauen (ca. CHF 1230) SEK 12 500 p.M. für Männer (ca. CHF 1750)
<b>Valorisierung</b>	- Mischindex (Mittelwert aus Konsumentenpreis- und Lohnindex)	- auf Durchschnittslöhne bezogener Einkommensindex bzw. Bilanzindex
<b>Umverteilungseffekt</b>	- stark	- schwach
<b>Anrechenbarkeit</b>	- Betreuungs- und Erziehungsgutschriften	- Gutschriften für Kinderbetreuung, Studium, Zivil- und Militärdienst
<b>Steuerpflicht für Renten</b>	- ja, mit Freibetrag	- ja, vollständig
<b>Unterstützungsleistungen</b>	- bedarfsgestützte Ergänzungsleistungen mit Anspruch - Hilfenentschädigung bei Pflegebedarf durch Drittpersonen - Beiträge an gemeinnützige Institutionen der Altershilfe	- Wohngeld - bedarfsabhängige Altershilfe - Beiträge an Gesundheitskosten (z.B. Medikamente)
<b>Hinterbliebenenrente</b>	- Witwenrente - Witwerrente - Waisenrente	- Witwenrente - Witwerrente - Waisenrente (bis Alter 18 bzw. 20 bei Studium) - Umstellungsrente (wird während 10 Monaten nach dem Tod des Partners gewährt)

\*100 SEK = CHF 13.40 (Devisenkurs Mai 2014)

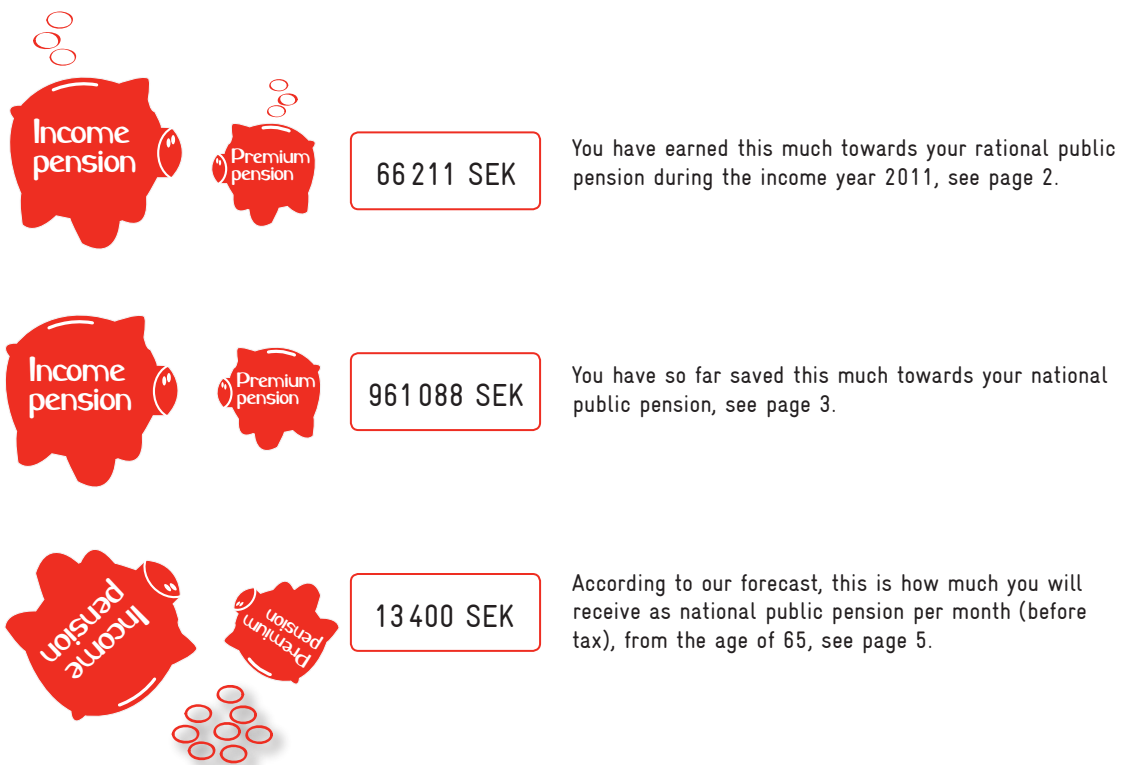
Quellen: [www.pensionsmyndigheten.se](http://www.pensionsmyndigheten.se), [www.abv-iv.info](http://www.abv-iv.info)

## Now you can see your orange envelope on the Web instead.

You can also choose to get next year's orange envelope electronically or by mail\*. Read more at [pensionsmyndigheten.se](http://pensionsmyndigheten.se)

\* Your cancellation of your orange envelope by post is valid, provided that the Riksdag determines that the Swedish Pensions Agency may send the decision on the allocated pension credits electronically.

### Your annual statement in short



## Literatur

- asisp – Analytical Support on the Socio-Economic Impact of Social Protection Reforms (2012): Annual National Report 2012. Pensions, Health Care and Long-term Care/Sweden.
- Barr, Nicholas (2013): The pension system in Sweden. Report to the Expert Group on Public Economics 2013:7. Stockholm.
- Bengtsson, Tommy und Scott, Kirk (2011): Population Aging and the Future of the Welfare State: The Example of Sweden. In: *Population and Development Review* 37 (Supplement): 158-170.
- Börsch-Supan, Alex H. (2005): What Are NDC Systems? What Do They Bring to Reform Strategies? In: Holzmann, Robert und Palmer, Edward (editors). Washington D.C.
- Bräuniger, Michael und Wilke, Christina Benita (2014): Zur Zukunftsfestigkeit der europäischen Sozialstaaten. Deutsches Institut für Altersvorsorge. Berlin.
- Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) (2012a): Steuerungsmechanismen in der AHV. Forschungsbericht Nr. 7/12. Bern.
- Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) (2012b): Towards Financial Sustainability of Pension Systems. Forschungsbericht Nr. 8/12. Bern.
- Bundesrat (1975): Botschaft an die Bundesversammlung zum Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 19. Dezember 1975. Bern.
- Bundesrat (2013): Erläuternder Bericht Reform der Altersvorsorge 2020. Bern.
- Cosandey, Jérôme und Bischofberger, Alois (2012): Verjüngungskur für die Altersvorsorge – Vorschläge zur Reform der zweiten Säule. Zürich: Avenir Suisse und Verlag Neue Zürcher Zeitung.
- Cosandey, Jérôme (2012a): Umverteilungen in Milliardenhöhe wegen zu hoher Umwandlungssätze. [www.avenir-suisse.ch](http://www.avenir-suisse.ch).
- Cosandey, Jérôme (2013): Wie viel ein tieferer Umwandlungssatz kostet. [www.avenir-suisse.ch](http://www.avenir-suisse.ch).
- Cosandey, Jérôme (2014a): Für jeden eine andere AHV? [www.avenir-suisse.ch](http://www.avenir-suisse.ch).
- Cosandey, Jérôme (2014b): Flexibilisierung trägt individuellen Vorsorgebedürfnissen Rechnung. [www.avenir-suisse.ch](http://www.avenir-suisse.ch).
- Hallberg, Daniel (2011): Is Early Retirement Encouraged by the Employer? Institute for Futures Studies. Working Paper 2011:6. Stockholm.
- Haupt, Markus und Kluth, Sebastian (2012): Das schwedische Beispiel der kapitalgedeckten Altersvorsorge – ein Vorbild für Deutschland? DIW Berlin. Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung.
- Holzmann, Robert und Palmer, Edward (2012): NDC in the Teens: Lessons and Issues. In: The World Bank: Non-financial Defined Contribution Pension Schemes in a Changing Pension World. Washington D.C.
- Könberg, Bo, Palmer, Edward und Sundén, Annika (2006): The NDC Reform in Sweden: The 1994 Legislation to the Present. In: The World Bank: Pension Reform: Issues and Prospects.
- Kruse, Agneta (2010): A Stable Pension System: The Eighth Wonder. In: Population Ageing – A Threat to the Welfare State? Berlin/Heidelberg: Springer-Verlag.
- Lowén, Tommy und Settergren, Ole (2012): The impact of economic conditions on the financial sustainability of social security schemes. Cohort-specific ages of retirement. International Social Security Association (issa).
- OECD (2009): Renten auf einen Blick 2009. Renteneinkommenssysteme in OECD-Ländern: Rentensysteme in der Finanz- und Wirtschaftskrise. OECD-Publishing.
- OECD (2012): Pensions Outlook 2012. OECD-Publishing.
- OECD (2013): Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators. OECD-Publishing.
- OECD iLibrary: Labour Force Statistics. LFS by sex and age – indicators. [www.stats.oecd.org](http://www.stats.oecd.org).
- Regeringskansliet (Government Offices of Sweden). Ministry of Health and Social Affairs/Pension Group (2014): Agreement on certain adjustments in the pensions agreement and the continuing process.
- Scherman, Karl Gustav (2003): The Swedish pension reform: a good model for other countries? NFT 4/2003.
- Scherman, Karl Gustav (2011): Automatic balancing mechanisms and social security. Report based on Swedish experiences. Presented to a PBSS seminar in Edinburgh, 26-27 September 2011.
- Schwarz, Gerhard und Meister, Urs (2013): Ideen für die Schweiz. 44 Chancen, die Zukunft zu gewinnen. Zürich: Avenir Suisse und Verlag Neue Zürcher Zeitung.
- Selén, Jan und Stahlberg, Ann-Charlotte (2007): Why Sweden's pension reform was able to be successfully implemented.

- Settergren, Ole (2001): **Two Thousand Five Hundred Words on the Swedish Pension Reform**. Stockholm.
- Settergren, Ole (2010): **Impact of the financial and economic crisis on the Swedish pension system**. International Social Security Association (issa) 29.09.2010/Feature.
- Settergren, Ole (2012): **Why Sweden's Notional DC Pension System Does Not Need a Calculation Correction**. Stockholm.
- Statens offentliga utredningar (SOU – «Swedish Government Official Reports») (2013): **Atgärder för ett längre arbetsliv**. [www.regeringen.se](http://www.regeringen.se).
- Svenskt Näringsliv (Confederation of Swedish Enterprise) (2014): **Statutory and collective insurance schemes for the Swedish labour market 2014**. Stockholm.
- Swedish Pensions Agency/Johannisson, Inger (2010): **Powerpoint Presentation to OECD WPPP, 30 Nov 2010**.
- Swedish Pensions Agency (2013): **Orange Report. Annual Report of the Swedish Pension System 2012**. Stockholm.
- Swedish Pensions Agency (2014): **Orange rapport. Pensionssystemets årsredovisning (Annual Report of the Swedish Pension System) 2013**. Stockholm.

'avenir' suisse'

Rotbuchstrasse 46  
8037 Zürich

T: +41 44 445 90 00  
F: +41 44 445 90 01

[www.avenir-suisse.ch](http://www.avenir-suisse.ch)  
[info@avenir-suisse.ch](mailto:info@avenir-suisse.ch)