



Schweizerischer Pensionskassenverband  
Association suisse des Institutions de prévoyance  
Associazione svizzera delle Istituzioni di previdenza  
Kreuzstrasse 26  
8008 Zürich

Telefon 043 243 74 15  
E-Mail [info@asip.ch](mailto:info@asip.ch)  
Website [www.asip.ch](http://www.asip.ch)

Bundesamt für Sozialversicherungen  
Effingerstrasse 20  
3003 Bern

[Sekretariat.abel@bsv.admin.ch](mailto:Sekretariat.abel@bsv.admin.ch)

Zürich, 09.09.2026

## **Stellungnahme zur Vernehmlassung zur Revision des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV 2030)**

Sehr geehrte Damen und Herren

Vielen Dank für die Einladung zur Vernehmlassung über die «Revision des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV 2030)». Gerne nehmen wir nachfolgend Stellung, beschränken uns jedoch auf diejenigen Massnahmen, welche die 2. Säule betreffen.

Der Schweizerische Pensionskassenverband ASIP mit Sitz in Zürich ist der Dachverband für rund 900 Pensionskassen. Er vertritt über die Mitglieder rund zwei Drittel der Versicherten in der beruflichen Vorsorge sowie ein Vorsorgevermögen von rund CHF 850 Mia. Der ASIP bezweckt die Erhaltung und Förderung der sozialpartnerschaftlich geführten beruflichen Vorsorge auf freiheitlicher und dezentraler Basis und setzt sich für das Drei-Säulen-Konzept in ausgewogener Gewichtung ein. Er positioniert sich als Ansprechpartner für alle Akteure im Umfeld der beruflichen Vorsorge. Die Exponenten unseres Verbandes vertreten die Interessen der Pensionskassen in verschiedenen Gremien sowie gegenüber der Politik und der Öffentlichkeit.

### **Anhebung des Mindestalters in der 2. Säule**

Wir unterstützen grundsätzlich, dass im Rahmen der Förderung der Weiterarbeit im Sinne einer Flexibilisierung auch die 2. Säule mitberücksichtigt wird. Dadurch werden die folgenden Vorteile miteinbezogen, aufgrund derer sich Weiterarbeit vor allem im BVG lohnt:

- Weiterverzinsung der vorhandenen Altersguthaben (Rendite durch Kapitalanlage der Vorsorgeeinrichtungen)
- Garantie der Guthaben durch die Vorsorgeeinrichtungen (gerade auch im Fall von Börseneinbrüchen)
- fortgesetzte Vergrösserung der Altersguthaben bei Erfüllung der entsprechenden Bedingungen, wozu die Vorsorgeeinrichtung die sog. Weiterversicherung in ihrem Reglement vorsehen und die versicherte Person die Weiterversicherung ausdrücklich wünschen muss
- Verbesserung des Umwandlungssatzes mit zunehmendem Alter.

Auch wenn wir den Ansatz, die 1. und 2. Säule zusammen zu betrachten, grundsätzlich als zielführend erachten, lehnen wir eine Erhöhung des Mindestbezugsalters von 58 auf 63 in der beruflichen Vorsorge ab, da einerseits ein frühzeitiger Altersrücktritt nicht immer freiwillig erfolgt, sondern gesundheitlichen Belastungen, belastenden Arbeitsbedingungen (z.B. Bau, Pflege) oder erschwerten Arbeitsmarktchancen älterer Arbeitnehmender geschuldet ist. Arbeitnehmende, die ihre Pensionierung frühzeitig geplant haben (z.B. aufgrund belastender Berufe), und solche mit tieferen Einkommen oder gesundheitlichen Problemen verlieren dadurch eine wichtige Handlungsoption. Andererseits ist ein freiwilliger früherer Altersrücktritt Ausdruck einer selbstverantwortlichen Planung und Umsetzung der Altersvorsorge. Zu denken ist beispielsweise an Personen in einem gemeinsamen Haushalt, aber mit unterschiedlichem Geburtsjahr. Es dürfte für die breite Bevölkerung kaum verständlich sein, wenn Personen unterschiedlichen Alters zwar den Rücktritt gemeinsam planen und umsetzen können, beim Leistungsbezug aus der 2. Säule hingegen eingeschränkt werden. Denn schlussendlich kann der Gesetzgeber nur den frühestmöglichen Leistungsbezug einschränken, der individuelle Altersrücktritt ist für ihn hingegen nicht greifbar. Entsprechend dürfte die vorgeschlagene Massnahme aus unserer Sicht nur in wenigen Fällen zur Folge haben, dass Personen tatsächlich später aus dem Arbeitsleben ausscheiden. Ein frühzeitiger Altersrücktritt ist heute schon mit hohen Leistungseinbussen verbunden, sodass Versicherte genau abwägen, ob und wann sie diesen vornehmen. Daher unterstützen wir ausdrücklich die nachfolgend genannten Massnahmen zur Förderung der Weiterarbeit – im Sinne einer «Symmetrie» muss aus unserer Sicht aber auch der frühzeitige Altersrücktritt mit Anreizen und nicht mit Verboten reduziert werden. Da die Kompetenzdelegation an den Bundesrat, ein Mindestalter für den Altersrücktritt festzulegen (Art. 1 Abs. 3 zweiter Satz BVG) aufgehoben werden soll, würde dadurch – infolge Streichung von Art. 1i BVV2 – das Mindestrücktrittsalter von 58 nicht nur im obligatorischen Bereich der beruflichen Vorsorge, sondern auch in deren überobligatorischem (Art. 49 Abs. 2 Ziff. 1 BVG) und ausserobligatorischem Bereich (Art. 89a Abs. 6 Ziff. 1 ZGB) nicht mehr gelten, sondern es würde mit dem neuen Mindestalter 63 gemäss Art. 13 Abs. 3 BVG eine Angleichung

der beruflichen Vorsorge an die 1. Säule erreicht (vgl. Erläuternder Bericht, S. 93f.). **Diese Angleichung bedeutet jedoch eine massive Einschränkung der Möglichkeiten des obersten Organs der Vorsorgeeinrichtungen bei der Regelung des reglementarischen Mindestrücktrittsalters.** Dadurch würden die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmenden am Ende der Erwerbsbiographien verschlechtert, da sozialpartnerschaftlich vereinbarte Frühpensionierungsmodelle, insbesondere allgemeinverbindlich erklärte Vorsorgelösungen in Branchen mit hohen physischen oder psychischen Belastungen<sup>1</sup>, durch eine Erhöhung des Mindestbezugsalters nicht nur in der obligatorischen, sondern auch in der über- und ausserobligatorischen beruflichen Vorsorge auf 63 in Frage gestellt oder eingeschränkt würden.

Des Weiteren **lehnen wir nicht nur die Heraufsetzung des Mindestalters von 58 auf 63 ab, sondern auch die Streichung der Kategorie «Arbeitsverhältnisse, in denen frühere Altersrücktritte aus Gründen der öffentlichen Sicherheit vorgesehen sind»** (Art. 1i Abs. 2 lit. b BVV2). Mit dieser Bestimmung soll nämlich «der Situation jener Arbeitnehmenden Rechnung getragen [werden], die in Berufen arbeiten, bei denen eine Weiterarbeit über ein gewisses Alter hinaus zu einem Problem für die öffentliche Sicherheit führen kann und die deshalb nicht mehr in ihrer Anstellung verbleiben können,»<sup>2</sup> beispielsweise Berufspiloten oder Flugverkehrsleiter<sup>3</sup>, deren Rücktrittsalter Gegenstand eines Gesamtarbeitsvertrages ist,<sup>4</sup> auch wenn «in diesen Bereichen oft auch Beschäftigungen im Backoffice oder bei Piloten gar nach Erreichen des Altersrücktritts möglich sind, [weshalb] die Zulässigkeit [...] fallweise geklärt werden [muss].»<sup>5</sup>

### **Weiterversicherung bei Erwerbstätigkeit nach Erreichen des Referenzalters, auch bei einem Arbeitgeberwechsel**

Der ASIP unterstützt den Vorschlag, dass bei Erwerbstätigkeit nach dem Referenzalter auch die Renten aus der 2. Säule verbessert werden können (vgl. Erläuternder Bericht, S. 52-54). Allerdings lehnen wir Art. 33b Abs. 4 BVG ab: Nach dem Referenzalter sollen keine Regeln betreffend Teilpensionierungen oder Freibeträge festgelegt werden. Vielmehr soll es der Vorsorgeeinrichtung überlassen sein, im Reglement festzulegen, ob und welche Möglichkeiten sie anbieten will. Damit soll der Aufwand für diese wenigen Fälle in Grenzen gehalten werden,

---

<sup>1</sup> Mit Ausnahme der in Art. 13 Abs. 3 E-BVG genannten Ausnahmen.

<sup>2</sup> BSV-Mitteilungen über die berufliche Vorsorge Nr. 83, Rz 484, S. 20.

<sup>3</sup> Unter Verweis auf seine Stellungnahme zur gleichlautenden, mittlerweile erledigten Motion 20.4516 schreibt der Bundesrat zur Motion 24.3482 «Angleichung des Rentenalters von Mitarbeitenden der Flugsicherung»: «[...] Es ist davon auszugehen, dass auch bei einem Rentenalter von 60 Jahren nicht alle Flugverkehrsleitenden ihren Beruf weiter ausüben können, da die Sicherheitsanforderungen von einzelnen Personen nicht mehr vollumfänglich erfüllt werden können» (<https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20243482>).

<sup>4</sup> Jürg Brechbühl, Der Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand – Chancen und Stolpersteine de lege lata und de lege ferenda, in: René Schaffhauser/Hans-Ulrich Stauffer (Hgg.), BVG-Tagung 2007, Schriftenreihe IRP-HSG, Bd. 50, St. Gallen 2008, S. 80.

<sup>5</sup> Hans-Ulrich Stauffer, Berufliche Vorsorge, 3. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2019, N. 434.

bzw. die Vorsorgeeinrichtungen können basierend auf den Bedürfnissen ihres versicherten Kollektivs die Möglichkeiten festlegen. Alternativ ist dieser Absatz zu streichen.

Des Weiteren ist Abs. 5 von Art. 33b BVG zu streichen. Die im ersten Satz genannte Verpflichtung der Vorsorgeeinrichtungen, im Reglement Beiträge festzulegen, lehnen wir ab. Zudem gibt es keinen Grund für den Bundesrat, aktiv zu werden, und es ist nicht klar, wie weit das Obligatorium geht, wenn der Bundesrat (Mindest-)Beiträge vorschreibt, und im Überobligatorium soll er keine Vorschriften zu den Beiträgen machen.

Ebenso lehnen wir die in Art. 33c BVG vorgesehene Stop-and-Go-Rente ab, da es sich um eine komplexe Regelung mit steuerlichen Folgen handelt. Zwar ist es eine «Kann-Vorschrift», gleichwohl entsteht, wenn diese Möglichkeit von vielen Vorsorgeeinrichtungen angeboten wird, ein Druck auf die restlichen Vorsorgeeinrichtungen, diese Regelung auch vorzusehen.

Wir bevorzugen deshalb die praxisnähere Ausgestaltung von Motion 25.4880<sup>6</sup>, die den Bundesrat «beauftragt, die gesetzlichen Grundlagen in der beruflichen Vorsorge dahingehend anzupassen, dass versicherte Personen bei Erwerbstätigkeit über das Referenzalter hinaus

1. ihre Vorsorge weiterführen, solange keine gegenteilige Meldung erfolgt und sofern die Vorsorgeeinrichtung dies in ihrem Reglement vorsieht;
2. bei einem Wechsel der Vorsorgeeinrichtung ihre Austrittsleistung beanspruchen können;
3. ihre Vorsorge bei Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit nach dem Referenzalter weiterführen können, sofern die Vorsorgeeinrichtung dies in ihrem Reglement vorsieht; nach Eintritt des Vorsorgefalls und Anspruch auf Altersleistungen wieder in die gleiche Stellung eintreten können wie vor dem Eintritt des Vorsorgefalls, sofern die Vorsorgeeinrichtung dies in ihrem Reglement vorsieht.»

Im Vergleich zur vorliegenden Variante ergeben sich konkret folgende drei Unterschiede, bei denen wir ausdrücklich diejenige Variante bevorzugen, welche in der Motion enthalten ist:

- Erstens sollen gemäss Vernehmlassungsvorlage (Art. 33b E-BVG) sämtliche Vorsorgeeinrichtungen verpflichtet werden, eine Weiterversicherung anzubieten, während der effektive Entscheid, diese Option wahrzunehmen, nach wie vor eine Mitteilung der versicherten Person benötigt. In der praktischen Umsetzung ist diese Forderung in zweierlei Hinsicht ungünstig: Zum einen macht eine zwingende reglementarische Umsetzung keinen Sinn. Sollten in der Praxis Arbeitgeber und Arbeitnehmer übereinkommen, dass eine Weiterversicherung gewünscht wird, wird die Vorsorgeeinrichtung kaum Widerstand leisten und diesen Wunsch nicht reglementarisch umsetzen. Sind hingegen arbeitgeber- oder arbeitnehmerseitig Widerstände gegen eine Weiterversicherung vorhanden, nützt auch eine zwingende reglementarische Basis nichts, da sich die beiden Vertragsparteien dann immer noch gegen eine Weiterversicherung aussprechen

---

<sup>6</sup> <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20254880>.

können. Der Zwang greift daher unnötig in die Autonomie der Vorsorgeeinrichtungen ein, ohne einen entsprechenden Nutzen zu erreichen.

- Zweitens verlangt die genannte Motion eine Prinzipienumkehr («Default») bei der Meldung der Weiterversicherung durch die versicherte Person. Gemäss heutiger Erfahrung in der Praxis der beruflichen Vorsorge treten immer wieder Fälle auf, bei denen versicherte Person und Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung «wie bisher» über das Rentenalter hinaus vereinbaren. Entsprechend gehen sie zumindest stillschweigend davon aus, dass dies auch eine Weiterversicherung in der beruflichen Vorsorge beinhaltet, wenn diese reglementarisch vorgesehen ist. Allerdings ist dies gemäss heutiger gesetzlicher Regelung nicht ausreichend. Notwendig ist vielmehr eine aktive Meldung der versicherten Person an die Vorsorgeeinrichtung. Ein stillschweigendes «davon ausgehen» reicht nicht aus. In der Praxis ist diese Hürde besonders schwerwiegend, da mit einmal verpasster Meldung in den heutigen gesetzlichen Grundlagen kein Zurückkommen auf den Entscheid mehr möglich ist (siehe dazu nächsten Punkt). Sinnvoller als der Vernehmlassungsentwurf ist damit vielmehr die in der Motion genannte Prinzipienumkehr, wonach bei einer Weiterbeschäftigung über das Rentenalter hinaus und einem Vorhandensein einer reglementarischen Möglichkeit zur Weiterversicherung diese automatisch erfolgt. Das heisst, die Weiterversicherung wird nur bei gegen teiliger bzw. ablehnender Meldung der versicherten Person nicht durchgeführt. Ziel ist, den Default des Meldungsstatus zu verändern.
- Drittens sieht Ziff. 3. aus den Forderungen der genannten Motion vor, dass Versicherte auch nach Eintritt des Vorsorgefalls wieder in die Weiterversicherung eintreten können. Damit sind in der Praxis diejenigen Fälle gemeint, welche beispielsweise die heute verlangte Meldung verpassen oder nach einem ursprünglich erfolgten Altersrücktritt dennoch wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren. Diese Forderung entspricht aber ausdrücklich nicht der nun in Vernehmlassung gegebenen «Stop-and-Go»-Rente, welche es den Versicherten ermöglicht, Altersrenten quasi nach Bedarf abzurufen. Eine derartige Umsetzung führt zu immensem administrativem Aufwand für die Vorsorgeeinrichtungen und dürfte hauptsächlich zu Steueroptimierungszwecken missbraucht werden. Sinnvoller wäre stattdessen ein in der Motion angedachtes «Zurückkommen» auf den Entscheid, auf die Weiterversicherung zu verzichten. Damit diese Option sinnvollerweise umgesetzt werden kann, sind selbstverständlich Fristen vorzusehen und Umsetzungsfragen zu klären, sodass diese Rückabwicklungen durch die Vorsorgeeinrichtungen auch effektiv umgesetzt werden können. Auch diese Option soll jedoch nicht zwingend, sondern nur durch Beschluss des obersten Organs, d.h. in Form einer reglementarischen Umsetzung erfolgen.

Die neue gesetzliche Verpflichtung der Vorsorgeeinrichtungen, die in Art. 33a und 33b E-BVG vorgesehen Möglichkeiten ihren Versicherten zu gewähren, lehnen wir wie erwähnt ab, da das oberste Organ in seiner Regelungskompetenz zu stark eingeschränkt würde, indem dieser gesetzliche Zwang auch in der weitergehenden beruflichen Vorsorge (Art. 49 Abs. 2 Ziff. 1 BVG) und in der ausserobligatorischen beruflichen Vorsorge (Art. 89a Abs. 6 Ziff. 1 ZGB) gälte (vgl. Erläuternden Bericht, S. 94-96). Neben den vorhergehend bereits erwähnten Hürden zur Verbreitung der Weiterversicherung zeigt sich allerdings auch eine Stolperstelle im Freizügigkeitsgesetz. So ist es heute, trotz Möglichkeit zur Weiterversicherung über das Referenzalter hinaus, nicht gestattet, Austrittsleistungen auf eine andere Vorsorgeeinrichtung zu übertragen. Im Endeffekt führt dies dazu, dass einerseits versicherte Personen nach dem Referenzalter den Arbeitgeber bzw. die Vorsorgeeinrichtung nicht mehr wechseln können und andererseits bei einem Wechsel von ganzen Versichertenbeständen, welche Personen in der Weiterversicherung enthalten, zusätzliche Fragen entstehen. Entsprechend begrüssen wir ausdrücklich die in der Vernehmlassung vorgesehene Anpassung des Freizügigkeitsgesetzes, welche einen Übertrag von Austrittsleistungen auch nach dem Referenzalter vorsieht, solange eine Weiterversicherung besteht.

**Wir beantragen daher, auf die integrale Erhöhung des gesetzlichen Mindestalters für den Bezug von Altersleistungen der beruflichen Vorsorge von 58 auf 63 Jahre zu verzichten (Beibehaltung von Art. 1i BVV2), und bevorzugen die praxisnähere Ausgestaltung von Motion 25.4880.**

Wir danken Ihnen für die Beachtung unserer Hinweise. Gerne stehen wir Ihnen zur Beantwortung allfälliger weiterer Fragen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen

**ASIP**

Schweizerischer Pensionskassenverband

Dr. Lukas Müller-Brunner  
Direktor

Dr. Michael Lauener  
Leiter Recht