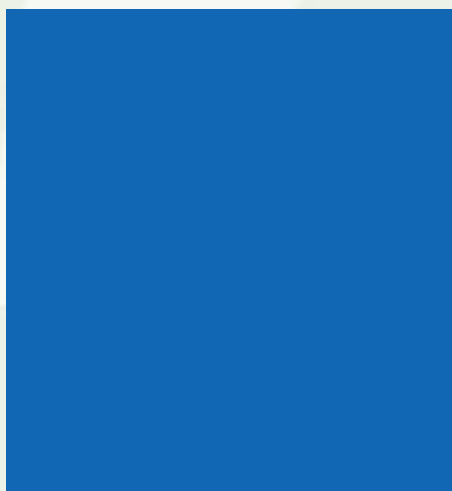


# BEITRÄGE ZUR SOZIALEN SICHERHEIT

*Bericht in Rahmen des Forschungsprogramms zur  
längerfristigen Zukunft der Alterssicherung  
(IDA ForAlt)*

## ***Bestandesaufnahme und Interaktionen Institutioneller Regelungen beim Rentenantritt***

*Forschungsbericht Nr. 9/03*



**BSV /  
OFAS /  
UFAS /**

*Bundesamt für Sozialversicherung  
Office fédéral des assurances sociales  
Ufficio federale delle assicurazioni sociali  
Ufficio federal da tar assicuranzas socialas*

Das Bundesamt für Sozialversicherung veröffentlicht in seiner Reihe "Beiträge zur Sozialen Sicherheit" konzeptionelle Arbeiten und Forschungsbereiche zu aktuellen Themen im Bereich der Sozialen Sicherheit, die damit einem breiten Publikum zugänglich gemacht und zur Diskussion gestellt werden sollen. Die präsentierten Analysen geben nicht notwendigerweise die Meinung des Bundesamtes für Sozialversicherung wieder.

**Autoren/-in:** Rolf Widmer, Dr., Sybille Mühleisen  
Roman P. Falta, Hans Schmid, Prof. Dr.  
Büro SWC (St. Galler Wirtschafts-Consulting)  
Rosenbergstrasse 62  
9000 St. Gallen  
Tel. 071 220 87 30  
Fax 071 220 87 31

**Auskünfte:** Jean-François Rudaz, Bereich Forschung & Entwicklung  
Bundesamt für Sozialversicherung  
Effingerstrasse 20  
3003 Bern  
Tel. 031 322 87 63  
Fax 031 324 06 87  
E-mail: [jean-francois.rudaz@bsv.admin.ch](mailto:jean-francois.rudaz@bsv.admin.ch)

**ISBN:** 3-905340-67-4

**Copyright:** Bundesamt für Sozialversicherung  
CH-3003 Bern

Auszugsweiser Abdruck – ausser für kommerzielle Nutzung – unter Quellenangabe und Zustellung eines Belegexemplares an das Bundesamt für Sozialversicherung gestattet.

**Vertrieb:** BBL, Vertrieb Publikationen, CH - 3003 Bern  
<http://www.bbl.admin.ch/bundespublikationen>

**Bestellnummer:** [318.010.9/03 d 4.03 400](#)

# **Bestandesaufnahme und Interaktionen institutioneller Regelungen beim Rentenantritt**

## **Eine ökonomische Analyse der Anreizwirkungen**

Bericht im Rahmen des Forschungsprogramms  
zur längerfristigen Zukunft der Alterssicherung  
(IDA ForAlt)

Büro SWC (St. Galler Wirtschafts-Consulting)

Rolf Widmer

Sibylle Mühleisen

Roman P. Falta

Hans Schmid

Januar 2003

## **Vorwort der Interdepartementalen Arbeitsgruppe „Forschungsprogramm zur längerfristigen Zukunft der Alterssicherung“ (IDA ForAlt)**

Nach der Verabschiedung der Botschaft zur 11. Revision der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) hat der Bundesrat im Hinblick auf die nächste Revision eine interdepartementale Arbeitsgruppe mit der Ausarbeitung und Durchführung eines Forschungsprogramms zur längerfristigen Zukunft der Alterssicherung beauftragt. Die meisten Forschungsarbeiten wurden an externe Auftraggeber vergeben und waren bis Ende 2002 abzuschliessen.

Die Arbeiten wurden durch verschiedene Projektgruppen von verwaltungsinternen Experten begleitet, welche die Modellannahmen und Ergebnisse mit den Auftragnehmern diskutiert haben. Den Forschungsteams sei für die kompetente Durchführung des Projekts und die gute Zusammenarbeit gedankt.

Die Ergebnisse der verschiedenen Teilprojekte werden als Einzelberichte publiziert. Sie werden zudem in den Synthesebericht, welchen die interdepartementale Arbeitsgruppe bis Sommer 2003 zuhanden des Bundesrates erarbeiten wird, einfließen und in diesem Rahmen inhaltlich gewürdigt werden.

L. Gärtner  
Vorsitzender der Interdepartementalen Arbeitsgruppe  
IDA ForAlt

## **Avant-propos du groupe de travail interdépartemental « Programme de recherche sur l'avenir à long terme de la prévoyance vieillesse » (IDA ForAlt)**

Après l'adoption du message concernant la 11<sup>e</sup> révision de l'assurance-vieillesse et survivants (AVS), le Conseil fédéral, en vue de la prochaine révision, a chargé un groupe de travail interdépartemental de préparer et de mettre en œuvre un programme de recherche sur l'avenir à long terme de la prévoyance vieillesse. Les travaux de recherche, pour la plupart confiés à des mandataires externes, devaient être terminés pour la fin de l'année 2002.

Ils ont été accompagnés par différents groupes de projet constitués d'experts faisant partie de l'administration, qui ont discuté avec les mandataires les modèles proposés et les résultats. Nous remercions ici les équipes de recherche pour la compétence avec laquelle elles ont mené le projet et pour le bon esprit dont elles ont fait preuve.

Les différents sous-projets sont publiés dans des rapports séparés. Leurs résultats seront utilisés pour la rédaction d'un rapport de synthèse que le groupe de travail interdépartemental rédigera d'ici l'été 2003 à l'intention du Conseil fédéral.

L. Gärtner  
Président du groupe de travail interdépartemental  
IDA ForAlt

## **Premessa del Gruppo di lavoro interdipartimentale „Programma di ricerca sul futuro a lungo termine della previdenza per la vecchiaia“ (IDA ForAlt)**

Dopo l'approvazione del messaggio sull'11a revisione dell'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (AVS) il Consiglio federale ha incaricato un gruppo di lavoro interdipartimentale di elaborare e attuare, in vista della prossima revisione, un programma di ricerca sulla previdenza per la vecchiaia a lungo termine. La maggior parte dei lavori di ricerca, il cui termine di consegna era fissato alla fine del 2002, è stata assegnata a mandatarî esterni.

I lavori sono stati accompagnati da diversi gruppi di lavoro costituiti da esperti interni all'amministrazione che hanno discusso con i mandatarî le ipotesi di modello e i risultati. Ringraziamo i gruppi di ricerca per la competenza con la quale hanno realizzato i progetti e per la buona collaborazione.

Per ciascuno dei progetti viene pubblicato un rapporto nel quale sono presentati i risultati ottenuti. I risultati verranno inoltre analizzati e integrati in un rapporto di sintesi che il gruppo di lavoro interdipartimentale elaborerà all'attenzione del Consiglio federale entro l'estate del 2003.

L. Gärtner  
Presidente del gruppo di lavoro interdipartimentale  
IDA ForAlt

## **Foreword by the “Research programme on the long-term future of old age pension provision” Interdepartmental Working Group (IDA ForAlt)**

After passing the bill concerning the 11<sup>th</sup> Revision of the Old-Age and Survivors' Insurance (OASI) scheme, the Swiss Federal Council set up an interdepartmental working group to draw up and implement a research programme on the longer-term future of old-age insurance with a view to the 12th revision. Most of the research work was delegated to external bodies, who were to complete their tasks by the end of 2002.

The work was monitored by various project groups comprising experts from within the federal administration who discussed the model assumptions and results with those who were carrying out the research. I should like to take this opportunity to thank the research teams for the competent way in which they carried out their work and for their assistance.

The results of the various sub-projects will be published in one single report. In addition, they will be included and acknowledged in the synthesis which the Interdepartmental Working Group will draw up for the Swiss Federal Council in summer 2003.

L. Gärtner  
Chairman of the Interdepartmental Working Group  
IDA ForAlt

# Inhaltsverzeichnis

Inhalteverzeichnis .....	I
Verzeichnis der Abbildungen .....	IV
Verzeichnis der Tabellen .....	V
Zusammenfassung .....	VI
Résumé.....	X
Riassunto.....	XIV
Summary.....	XVIII
<b>1. EINLEITUNG .....</b>	<b>1</b>
1.1 AUSGANGSLAGE.....	1
1.2 ZIELSETZUNG .....	2
1.3 AUFBAU UND VORGEHENSWEISE.....	3
<b>2. THEORETISCHE GRUNDLAGEN: DETERMINANTEN RENTENANTRITT / PENSIONIERUNG .....</b>	<b>5</b>
2.1 ALTERSVORSORGESYSTEM: GRUNDSÄTZLICHE ANALYSE .....	5
2.1.1 Anreizwirkungen der 1. Säule .....	7
2.1.2 Anreizwirkungen der 2. Säule .....	10
2.1.3 Anreizwirkungen der 3. Säule .....	12
2.2 ALTERSVORSORGESYSTEM: ANALYSE EINZELNER DETERMINANTEN.....	12
2.2.1 Beitragssätze .....	12
2.2.2 Altersleistungen (und Lohnniveau) .....	13
2.2.3 Institutionelle Altersgrenzen .....	14
2.3 BETRACHTUNG DER ARBEITSANGEBOTS- VERSUS ARBEITNACHFRAGESEITE.....	14
2.4 WEITERE DETERMINANTEN.....	15
2.4.1 Besteuerung.....	15
2.4.2 Sozio-demographische Merkmale .....	19
2.5 SYNTHESE: LISTE DER DETERMINANTEN.....	20
<b>3. BESTANDESAUFNAHME DER INSTITUTIONELLEN REGELUNGEN.....</b>	<b>23</b>
3.1 ALTERS- UND HINTERLASSENENVERSICHERUNG (831.1).....	23
3.1.1 Rentenantritt.....	24
3.1.1.1 Rentenalter .....	24
3.1.1.2 Beiträge.....	24
3.1.1.3 Leistungen.....	26
3.1.2 Pensionierung .....	28
3.1.3 11. AHV-Revision.....	30
3.1.3.1 Rentenalter .....	30
3.1.3.2 Beiträge.....	30
3.1.3.3 Renten .....	31
3.2 BERUFLICHE ALTERS-, HINTERLASSENEN- UND INVALIDENVORSORGE (831.4).....	34
3.2.1 Rentenantritt.....	35
3.2.1.1 Rentenalter .....	35
3.2.1.2 Beiträge.....	36



3.2.1.3 Altersleistungen .....	37
3.2.2 Pensionierung .....	40
3.2.3 1. BVG-Revision.....	41
3.2.3.1 Rentenalter .....	42
3.2.3.2 Beiträge .....	42
3.2.3.3 Altersleistungen .....	43
3.2.3.4 Koordinierter Lohn .....	44
3.3 PENSIONS KASSEN .....	45
3.3.1 Allgemeiner Überblick .....	46
3.3.2 Pensionskasse des Bundes (PUBLICA).....	48
3.3.2.1 Rentenalter beim Kernplan .....	49
3.3.2.2 Beiträge beim Kernplan .....	49
3.3.2.3 Leistungen beim Kernplan .....	49
3.3.2.4 Rentenalter beim Ergänzungsplan .....	50
3.3.2.5 Beiträge beim Ergänzungsplan .....	50
3.3.2.6 Leistungen beim Ergänzungsplan .....	51
3.3.3 Migros-Pensionskasse.....	51
3.3.3.1 Rentenalter .....	51
3.3.3.2 Beiträge .....	51
3.3.3.3 Leistungen.....	51
3.3.4 Sammelstiftung BVG der Zürich Lebensversicherungs-Gesellschaft.....	52
3.3.4.1 Rentenalter .....	53
3.3.4.2 Beiträge .....	53
3.3.4.3 Leistungen.....	53
3.4 INVALIDENVERSICHERUNG (831.2).....	54
3.4.1 Rentenantritt.....	54
3.4.2 Pensionierung .....	57
3.5 UNFALLVERSICHERUNG (832.2).....	57
3.5.1 Rentenantritt.....	57
3.5.2 Pensionierung .....	59
3.6 ARBEITSLOSENVERSICHERUNG (837.0).....	60
3.6.1 Rentenantritt.....	60
3.6.2 Pensionierung .....	64
3.7 ARBEITSRECHT .....	66
3.7.1 Rentenantritt.....	67
3.7.2 Pensionierung .....	68
3.8 BESTEUERUNG.....	69
3.8.1 Theoretische Erkenntnisse .....	69
3.8.2 Regelungen auf Bundesebene: Bundesgesetz über die direkte Bundessteuer .....	71
3.8.2.1 Rentenantritt.....	71
3.8.2.2 Pensionierung.....	74
3.8.3 Regelungen auf kantonaler Ebene: Steuerharmonisierungsgesetz (StHG).....	74
3.8.3.1 Rentenantritt.....	75
3.8.3.2 Pensionierung.....	77
3.9 GESAMTARBEITSVERTRÄGE .....	77
3.9.1 Gesamtarbeitsvertrag der Maschinenindustrie.....	81
3.9.1.1 Gesamtarbeitsvertrag Maschinenindustrie Schweiz .....	81
3.9.2 Gesamtarbeitsvertrag des Baugewerbes.....	82
3.9.2.1 Landesmantelvertrag für das Schweizerische Bauhauptgewerbe .....	83
3.9.2.2 GAV des Schweizerischen Elektro-Installations-Gewerbes.....	84

3.9.2.3	Gesamtarbeitsvertrag des Schweizerischen Heizungs-, Klima-, Lüftungs-, Spenglerei- und Sanitärinstallationsgewerbe .....	84
3.9.3	<i>Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes</i> .....	84
3.9.3.1	Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes .....	85
3.9.4	<i>Gesamtarbeitsvertrag des Kreditgewerbes</i> .....	85
3.9.4.1	Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten .....	85
3.9.5	<i>Gesamtarbeitsvertrag des Detailhandels</i> .....	85
3.9.5.1	Landes-Gesamtarbeitsvertrag für die Migros .....	86
3.9.5.2	Gesamtarbeitsvertrag Coop .....	86
<b>4.</b>	<b>INTERAKTION DER INSTITUTIONELLEN REGELUNGEN .....</b>	<b>88</b>
4.1	GRUNDSÄTZLICHES ZUR INTERAKTION .....	88
4.1.1	<i>Ökonomische Sicht</i> .....	88
4.1.2	<i>Rechtliche Sicht</i> .....	89
4.2	INTERAKTION IN BEZUG AUF RENTENANTRITT .....	91
4.2.1	<i>AHV und BVG</i> .....	92
4.2.1.1	Frühpensionierung .....	92
4.2.1.2	Ordentliche Pensionierung .....	93
4.2.1.3	Spätpensionierung .....	94
4.2.2	<i>AHV und IV</i> .....	95
4.2.3	<i>AHV und UV</i> .....	97
4.2.4	<i>AHV und ALV</i> .....	97
4.2.4.1	Frühpensionierung .....	98
4.2.4.2	Ordentliche und Spätpensionierung .....	99
4.2.5	<i>BVG und IV</i> .....	99
4.2.6	<i>BVG und UV</i> .....	102
4.2.7	<i>BVG und ALV</i> .....	103
<b>5.</b>	<b>SCHLUSSFOLGERUNGEN .....</b>	<b>107</b>
5.1	DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE .....	107
5.2	FORSCHUNGSFRAGEN .....	110
5.3	FORSCHUNGSBEDARF .....	114
<b>6.</b>	<b>LITERATURVERZEICHNIS .....</b>	<b>117</b>

## Verzeichnis der Abbildungen

Abb. 2.1:	Anreizwirkungen der Regelungen der 1. und 2. Säule .....	6
Abb. 2.2:	Anreizwirkungen der durchschnittlichen versicherungstechnischen Äquivalenz .....	7
Abb. 2.3:	Renten-Beitrags-Verhältnis .....	8
Abb. 2.4:	Ruhestandsverhalten und Ruhestandsanreize im internationalen Vergleich .....	10
Abb. 2.5:	Marginale versicherungstechnische Äquivalenz .....	11
Abb. 2.6:	Wirkung der Konsumsteuer auf das Arbeitsangebot .....	16
Abb. 2.7:	Wirkung der Konsumsteuer auf die Ruhestandsentscheidung .....	17
Abb. 2.8:	Determinanten Rentenanstritt / Pensionierung .....	20
Abb. 3.1:	Geplante Änderungen des Rentenalters .....	30
Abb. 3.2:	Geplante Erhöhung der Mehrwertsteuer .....	31
Abb. 3.3:	Geplante Kürzungssätze bei Frühpensionierung .....	32
Abb. 3.7:	Reglementarisches Rücktrittsalter .....	46
Abb. 3.8:	Flexibles Rücktrittsalter .....	47
Abb. 3.9:	Gestaffelte Beitragssätze der PUBLICA (Kernplan) .....	49
Abb. 3.10:	Gestaffelte Beitragssätze der PUBLICA (Ergänzungsplan) .....	50
Abb. 3.11:	Bezugsdauer von Taggeldern in Abhängigkeit vom Alter .....	61
Abb. 3.12:	Überblick über die GAV .....	79
Abb. 3.13:	Für Analyse massgebende GAV .....	80
Abb. 4.1:	Interaktions-Matrix .....	91

## **Verzeichnis der Tabellen**

Tab. 3.4:	Gestaffelte Altersgutschriften nach BVG .....	36
Tab. 3.5:	Leistungskürzung bei vorzeitiger Pensionierung (Empfehlung BSV) .....	38
Tab. 3.6:	Geplante Änderung der BVG-Altersgutschriften .....	43

## Zusammenfassung

Die Arbeit hat zum Ziel, einerseits eine Bestandsaufnahme und andererseits eine Evaluation der Interaktion der institutionellen Regelungen vorzunehmen, die für den Zeitpunkt des Übertritts in den Ruhestand (Verrentungszeitpunkt) von Belang sind. Die institutionellen Regelungen können den Entscheid sowohl der ArbeitnehmerInnen als auch der Arbeitgeber beeinflussen. Es geht m.a.W. um eine ökonomische Analyse der Anreizwirkungen von institutionellen Regelungen mit Blick auf den Pensionierungszeitpunkt.

Für eine Auswertung der gesetzlichen Regelungen ist ein theoretisches Verständnis des Einflusses einzelner Determinanten auf das Ruhestandsverhalten unabdingbar. Mit den unterschiedlichen Anreizwirkungen, die von einem Altersvorsorgesystem ausgehen können, haben sich verschiedene Arbeiten bereits beschäftigt. Einigkeit herrscht lediglich darüber, dass das Altersvorsorgesystem einen signifikanten Einfluss auf den Zeitpunkt des Übertritts in den Ruhestand hat. Wie sich dieser Einfluss auswirkt (Ausmass und Richtung), kann nicht allgemein beantwortet werden. Gestützt auf die Erkenntnisse von empirischen Untersuchungen ist es dennoch möglich, eine Art Checkliste an Determinanten zu erstellen, welche einen Einfluss auf das Ruhestandsverhalten haben (können).

Der Hauptteil der Arbeit ist der Bestandesaufnahme der institutionellen Regelungen gewidmet. Zusammenfassend lässt sich über die AHV festhalten, dass durch die gesetzliche Möglichkeit eines Rentenvorbezugs ein Anreiz zur Frühpensionierung geschaffen wird. Auf der anderen Seite wirkt die Option eines Rentenaufschubs in die entgegengesetzte Richtung. Der Anreiz eines Rentenvorbezugs wird durch die weitere Beitragspflicht, die bis zum ordentlichen Rentenalter gilt, und durch entsprechende Rentenkürzungen gemildert. Führt ein Rentenvorbezug neben den Abschlägen noch zu Beitragslücken, dann fallen die Rentenkürzungen noch stärker aus, was tendenziell ein Anreiz darstellt, bis zum ordentlichen Rentenalter erwerbstätig zu sein. Bei Aufschub erhöht sich die Rente um den Gegenwert der nicht bezogenen Leistungen. Die Beitragsbefreiung der Pensionierten bis zu einem bestimmten Betrag (Freibetrag) bewirkt, dass es sich für die Arbeitgeber lohnt, ArbeitnehmerInnen über das ordentliche AHV-Rentenalter hinaus zu beschäftigen. Die Gesetzesvorlage der 11. AHV-Revision sieht die Aufhebung des Freibetrages vor. Ferner soll die Beitragspflicht bei Frühpensionierung entfallen. Die entgangenen Einnahmen werden den Kürzungssätzen zugerechnet. Diese werden wiederum je nach Einkommenshöhe gestaffelt. Somit ist es denkbar, dass für Niedriglohneempfänger ein Anreiz zur Frühpensionierung besteht, während Arbeitnehmer mit hohem Einkommen tendenziell bis zum ordentlichen Rentenalter erwerbstätig bleiben.

Die berufliche Vorsorge ist ebenfalls gesetzlich geregelt (BVG). Sie orientiert sich im Bereich des ordentlichen Rentenalters an den Bestimmungen des AHV-Gesetzes. Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass die gestaffelten Altersgutschriften aus Sicht der ArbeitnehmerInnen einen Verbleib im Arbeitsmarkt bis zum ordentlichen Rentenalter attraktiv machen. Die Beitragsgestaltung kann umgekehrt auf die Arbeitgeber einen Anreiz entfalten, ältere ArbeitnehmerInnen frühzeitig zu pensionieren. Es gilt aber zu betonen, dass es sich beim BVG um ein Rahmengesetz handelt. Neben den institutionellen Regelungen sind insbesondere die Pensionskassenreglemente von Bedeutung. Es bleibt unter Berücksichtigung der groben gesetzlichen Vorgaben den Vorsorgeeinrichtungen überlassen, wie sie das Pensionsalter, die Finanzierung der Beiträge oder die Leistungen regeln wollen. Der Arbeitgeber kann im Rahmen der paritätischen Verwaltung Einfluss auf diese Determinanten des Rentenantritts nehmen. Um detaillierte Aussagen über den Einfluss der 2. Säule auf den Renten-

antritt machen zu können, ist deshalb eine Analyse der Pensionskassenreglemente unabdingbar. Wie eine Auswertung der Pensionskassenstatistik zeigt, dominiert das ordentliche Ruhestandsalter selbst bei den Reglementen mit flexiblem Rücktrittsalter. Eine Untersuchung ausgewählter Pensionskassenreglemente hat jedoch ergeben, dass teilweise sehr starke Anreize für eine Frühverrentung gesetzt werden. Die 1. BVG-Revision sieht ein Anheben des ordentlichen Rentenalters und eine Flexibilisierung vor. Eine geplante Senkung des Umwandlungssatzes soll teilweise durch höhere Beiträge ausgeglichen werden, so dass es zu keinen Renteneinbussen kommt. Ferner soll auch das Rentenalter nach unten flexibilisiert werden. Diese Bestimmung als auch die Erhöhung der Beitragssätze bei de facto gleichbleibenden Rentenleistungen kann sich in einem niedrigeren Rentenalter niederschlagen.

Ferner wird der Frage nachgegangen, inwiefern Frühpensionierungen durch die Invalidenversicherung (IV) „finanziert“ werden. Grundsätzlich könnte die IV-Rente quasi einen Ersatz für die Frührente darstellen. Allerdings kann diese nur bezogen werden, wenn entsprechende gesundheitliche Beeinträchtigungen vorliegen. Insofern haben die Versicherten nur einen bedingten Einfluss auf den Verrentungszeitpunkt. Auch die Betrachtung der Unfallversicherung konnte keinen Einfluss auf den Rentenentscheid ausmachen. Ebenfalls analysiert wird die Arbeitslosenversicherung (ALV). Da der Übergang in den Ruhestand mit der Aufgabe der Erwerbstätigkeit verbunden ist, besteht für die Versicherten grundsätzlich kein Anrecht auf Leistungen der ALV. Die ALV kann allenfalls für das Pensionierungsverhalten der Arbeitgeber relevant sein.

Neben den verschiedenen Sozialversicherungen werden auch noch das Arbeitsrecht und die Steuergesetzgebung untersucht. Die Anreizwirkungen der arbeitsrechtlichen Vorschriften sind sehr gering. Der Arbeitgeber darf einem Mitarbeiter nicht wegen seines Alters kündigen. Auch in der Steuergesetzgebung sind kaum Elemente zu finden, die einen direkten Einfluss auf den Pensionierungszeitpunkt haben. Indirekt ist jedoch schon allein die Existenz einer Besteuerung für den Ruhestandsentscheid relevant. Die nachgelagerte Besteuerung mindert die Steuerprogression und führt zu einer Steuerlastverschiebung in die Ruhestandsphase. Ob sich dies in einer Früh- oder Spätpensionierung auswirkt, ist aufgrund der gegenläufigen Einkommens- und Substitutionseffekte nicht allgemein bestimmbar. Zudem wurde der Einfluss ausgewählter Gesamtarbeitsverträge (GAV) auf das Ruhestandsverhalten hin untersucht. Es lässt sich zusammenfassend festhalten, dass die Mehrzahl der untersuchten GAV eine vorgezogene Pensionierung fördert. Die Möglichkeit eines Rentenaufschubs findet hingegen kaum Beachtung.

Die institutionellen Regelungen setzen also Anreize, welche den Übergang in den Ruhestand prägen. In einem weiteren Schritt ist nun zu prüfen, wie die verschiedenen Einflussfaktoren in ihrer Gesamtheit wirken und zusammenspielen. Die Tatsache, dass sich das Sozialversicherungssystem schrittweise und ohne Gesamtkonzeption entwickelt hat, macht es notwendig, die Analyse der Interaktion vom einzelnen Sozialversicherungszweig her anzugehen. Der Fokus ist dabei auf die AHV und das BVG sowie deren Interaktion mit den anderen Sozialversicherungen zu legen.

Die erste und zweite Säule sind die beiden Sozialversicherungszweige, welche das Risiko Alter abdecken. Die Bundesverfassung hält fest, dass sich die AHV- und BVG-Altersrenten ergänzen. Es besteht m.a.W. keine Koordination, die Renten werden denn auch grundsätzlich nicht gekürzt. Ein indirektes Interaktionspotential hat zur Folge, dass das Zusammenspiel von AHV und BVG Anreizelemente in Richtung Früh-, Spät- und ordentlicher Pensionierung setzen.

nierung enthält. Personen, die frühzeitig in Pension gehen wollen, haben theoretisch die Möglichkeit, den frühen Rentenantritt über AHV- und/oder BVG-Leistungen zu finanzieren. Die Möglichkeit eines Rentenaufschubs eröffnet den Versicherten verschiedene Optionen, länger erwerbstätig zu bleiben. Erwerbswilligen Personen steht es frei, über die gesetzliche Altersgrenze hinaus erwerbstätig zu sein und dafür zu einem späteren Zeitpunkt höhere Altersrenten zu beziehen. Eine differenzierte Betrachtung ist für Personen mit tiefe(re)n Einkommen nötig, denen nur oder primär AHV-Altersleistungen zur Verfügung stehen, um den Lohnausfall zu kompensieren. Für diese Personengruppe kann der (BVG-)Koordinationsabzug einen Anreiz oder eine Notwendigkeit darstellen, aus finanziellen Gründen den Rentenantritt etwas später zu begehnen.

Die erste und zweite Säule entrichten neben Altersrenten auch Risikoleistungen im Falle einer Invalidität. Die Interaktion kann für den Verrentungszeitpunkt ebenfalls relevant sein. Im Bereich AHV und IV handelt es sich um ein System, bei dem insbesondere die Leistungen aufeinander abgestimmt sind. Die IV-Rente wird durch die AHV-Rente abgelöst. Zusätzliche Massnahmen wie beispielsweise die Verrechnungen von Leistungen oder Vorkehrungen zur Eingliederung der Versicherten sind als Bemühung zu werten, die versicherten Personen im Arbeitsmarkt zu behalten oder wieder zu integrieren. Die Interaktion zwischen BVG und IV ist für den Zeitpunkt des Rentenantritts insofern von Bedeutung, als dass aufgrund praktischer Regelungen nicht ausgeschlossen werden kann, dass eine Frühpensionierung über BVG- (und IV-)Leistungen finanziert wird. Es ist denkbar, dass bei Vorsorgeeinrichtungen, die den IV-Begriff grosszügig handhaben, arbeitsmarktfähige ArbeitnehmerInnen zumindest BVG-Invaliditätsleistungen erhalten, die vergleichbar mit einer Frührente sind. Allerdings sind die institutionellen Regelungen grundsätzlich darauf ausgerichtet, eine finanzielle Übervorteilung von Personen, die vor Erreichen des AHV-Rentalters aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, zu vermeiden. Infolge des Überentschädigungsverbot werden die (Risiko-)Leistungen gekürzt, falls die IV- und BVG-Leistungen zu einer Besserstellung führen würden als ohne schädigendes Ereignis, was sich auf den Arbeitsanreiz positiv auswirkt.

Personen im AHV-Rentalter können keine Leistung der ALV beziehen. Ein gleichzeitiger Bezug von AHV/BVG- und ALV-Leistungen ist daher ausgeschlossen, wenn das ordentliche Rentenalter überschritten wird. Die Interaktion zwischen AHV/BVG einerseits und der ALV andererseits ist demnach v.a. im Bereich der Frühpensionierung relevant. Grundsätzlich gilt, dass Personen, die sich für einen frühen Rentenantritt entscheiden, keine ALV-Leistungen erhalten. Die Ausnahme bilden Personen, die aufgrund von zwingenden Regelungen der Pensionskasse frühpensioniert werden. Sie haben ebenso Anrecht auf Arbeitslosenunterstützung wie Personen, die vom Arbeitgeber frühzeitig in den Ruhestand geschickt werden. Allerdings kommt das Überentschädigungsverbot zum Tragen, d.h. die Leistungen der ALV werden gekürzt, falls v.a. die AHV- und BVG-Führenten ein zu hohes Ausmass annehmen. Die Interaktion gewährleistet, dass den Versicherten keine finanziellen Vorteile entstehen bzw. es soll vermieden werden, dass sich die Individuen aus finanziellen Überlegungen für einen frühen Rentenantritt entscheiden. Die Interaktion von AHV/BVG und ALV führt eher dazu, dass man bis zum ordentlichen Rentenalter erwerbstätig sein sollte, will man finanzielle Einbussen verhindern (Beitragslücken, gestaffelte Beitragssätze). Hingegen ist nicht auszuschliessen, dass die Regelung das Pensionierungsverhalten des Arbeitgebers beeinflusst. Dieser weiss, dass bei einer Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen die ArbeitnehmerInnen unter bestimmten Voraussetzungen AHV-, BVG- und ALV-Leistungen beziehen können, die ein angemessenes Ersatz Einkommen garantieren. Schliesslich ist noch darauf hinzuweisen, dass besondere Zahlungen an ältere ArbeitnehmerInnen wie Abgangs-

entschädigungen und Überbrückungsrenten, aber auch reglementarische Leistungen und Freizügigkeitsleistungen unterschiedlich behandelt werden und demnach unterschiedliche Anreizwirkungen in Bezug auf den Rentenantritt entfalten.



## Résumé

Le présent travail a pour but d'établir un inventaire des règlements institutionnels qui ont une influence sur le moment du départ à la retraite et d'analyser les interactions entre ces règlements. Ces derniers peuvent influencer sur la décision tant des salariés que des employeurs. En d'autres termes, il s'agira de procéder à une analyse économique des effets incitatifs des règlements institutionnels en ce qui concerne le moment du départ à la retraite.

Pour apprécier correctement les dispositions légales, il est nécessaire d'avoir une conception théorique de l'influence des diverses déterminantes sur le comportement relatif à la retraite. Plusieurs travaux se sont déjà occupés des différents effets incitatifs qui peuvent résulter d'un système de prévoyance vieillesse. Un seul point fait l'unanimité : ce système exerce une influence significative sur le choix du moment du départ à la retraite. Mais il n'est pas possible de dire en termes généraux dans quelle mesure et dans quel sens cette influence s'exerce. En se fondant sur les résultats de recherches empiriques, il est cependant possible d'établir une sorte de liste de contrôle des déterminantes qui influent ou peuvent influencer sur le comportement en matière de retraite.

La partie principale du présent travail est consacrée à dresser l'inventaire des règlements institutionnels. A propos de l'AVS, on peut dire en résumé que la possibilité légale d'anticiper le versement de la rente constitue une incitation à prendre une préretraite. Inversement, l'option d'un ajournement de ce versement agit dans la direction opposée. L'incitation à la préretraite est atténuée par l'obligation de continuer à cotiser jusqu'à l'âge légal de la retraite et par les réductions de rente qui vont de pair. Si l'anticipation du versement de la rente s'accompagne en outre de lacunes de cotisations, les réductions de rente sont encore plus importantes, ce qui tend à inciter à rester actif jusqu'à l'âge légal de la retraite. Avec l'ajournement, la rente est augmentée de la contre-valeur des prestations non perçues. Que les retraités soient exemptés du paiement des cotisations jusqu'à un certain montant (montant exempté) fait qu'il est intéressant pour les employeurs de continuer à employer des salariés au-delà de l'âge ordinaire de la retraite. Le projet de la 11<sup>e</sup> révision de l'AVS prévoit la suppression du montant exempté, mais aussi celle de l'obligation faite aux préretraités de cotiser. La diminution des recettes qui en résulte est compensée par une augmentation des taux de réduction des rentes. Ces taux sont échelonnés à leur tour en fonction de l'importance du revenu. De ce fait, on peut imaginer que les personnes touchant un bas salaire seront incitées à prendre une retraite anticipée, tandis que celles qui ont un revenu élevé tendront à rester actives jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite.

La prévoyance professionnelle est elle aussi réglementée par une loi (LPP). En ce qui concerne l'âge ordinaire de la retraite, elle suit les dispositions de la loi sur l'AVS. Sur le fond, on peut dire que l'échelonnement des bonifications de vieillesse tend à inciter les salariés à rester sur le marché du travail jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite. Inversement, la structure des prestations peut inciter les employeurs à anticiper la retraite de leurs salariés plus âgés. Il faut cependant souligner que la LPP constitue une loi-cadre. Outre les règlements institutionnels, les règlements des caisses de pensions ont une grande importance. Les institutions de prévoyance restent libres, dans les limites des prescriptions légales qui sont assez larges, de régler comme elles l'entendent l'âge de la retraite et le financement des contributions ou des prestations. L'employeur, pour sa part, peut influencer sur ces déterminantes du départ à la retraite dans le cadre de la gestion paritaire. Il est donc indispensable d'analyser les règlements des caisses de pension pour pouvoir se prononcer plus en détail sur l'influence qu'a le 2<sup>e</sup> pilier sur le départ à la retraite. Comme le montre un dépouille-

ment de la statistique des caisses de pension, l'âge ordinaire de la retraite prédomine même lorsque les règlements prévoient un assouplissement de l'âge de la retraite. L'analyse d'une sélection de ces règlements a cependant révélé qu'ils contiennent parfois une très forte incitation à la préretraite. La 1<sup>re</sup> révision de la LPP prévoit à la fois un relèvement de l'âge légal de la retraite et un assouplissement. L'abaissement projeté du taux de conversion doit être partiellement compensé par une hausse des cotisations pour qu'il n'en résulte pas une réduction des rentes. Il est aussi prévu d'assouplir l'âge de la retraite vers le bas. Cette disposition, de même que le relèvement des taux de cotisation pour des rentes restant de facto les mêmes, peut avoir pour effet de faire baisser l'âge de la retraite.

L'étude examine également dans quelle mesure l'assurance-invalidité (AI) « finance » la préretraite. En principe, la rente AI pourrait presque représenter un ersatz de rente anticipée. Cependant, elle ne peut être perçue que si certaines atteintes à la santé ont été constatées. De ce fait, les assurés ne peuvent influencer sur le moment de l'octroi de la rente que dans une mesure limitée. L'examen de l'assurance-accidents n'a pas non plus permis de dégager une quelconque influence sur la décision relative à la rente. L'analyse a également porté sur l'assurance-chômage (AC). Etant donné que le départ à la retraite va de pair avec la cessation de l'activité lucrative, les assurés n'ont par principe aucun droit à des prestations de l'AC. Mais l'AC peut éventuellement jouer un rôle dans le comportement des employeurs en matière de mise à la retraite.

Après avoir examiné les diverses assurances sociales, l'étude a encore porté sur le droit du travail et le droit fiscal. Les effets incitatifs des prescriptions du premier sont très limités. L'employeur n'a pas le droit de licencier un travailleur en raison de son âge. On ne trouve guère non plus dans la législation en matière fiscale des éléments qui influent directement sur le choix du moment du départ à la retraite. Indirectement cependant, l'existence même d'une imposition a son importance dans cette décision. Le fait que l'imposition soit différée diminue la progression fiscale et produit un déplacement de la charge fiscale vers la phase de la retraite. Mais il n'est pas possible de dire de manière générale si ce phénomène incite à prendre sa retraite plus tôt ou plus tard, étant donné que les incidences sur le revenu et les effets de substitution agissent dans des directions opposées. On a étudié en outre l'influence de quelques-unes des conventions collectives de travail (CCT) sur le comportement à l'égard de la retraite. En résumé, on peut conclure que la majorité des CCT examinées encouragent la prise d'une retraite anticipée. En revanche, la possibilité d'ajourner le versement de la rente n'est pratiquement pas prise en considération.

Les règlements institutionnels produisent donc bel et bien des effets incitatifs en rapport avec le départ à la retraite. Il s'imposait alors d'examiner dans un second temps comment les divers facteurs d'influence agissent et interagissent dans leur ensemble. Du fait que le système des assurances sociales s'est développé par étapes et sans conception globale, l'analyse devait porter d'abord sur les interactions des assurances prises individuellement. On s'est concentré sur l'AVS et la LPP et sur leur interaction avec les autres assurances sociales.

Le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>e</sup> piliers sont les deux assurances sociales qui couvrent le risque « vieillesse ». La Constitution fédérale prévoit que les rentes de vieillesse AVS et LPP se complètent. En d'autres termes, elles ne sont pas coordonnées et elles ne peuvent être réduites. Un potentiel d'interaction indirecte a pour effet que la combinaison de l'AVS et de la LPP contient des éléments d'incitation qui vont aussi bien dans le sens d'une préretraite que dans celui d'une retraite à l'âge légal ou même d'une retraite plus tardive. Les personnes qui veulent prendre

une retraite anticipée ont théoriquement la possibilité de financer l'anticipation de la rente par les prestations AVS et/ou LPP. Quant à la possibilité d'ajourner le versement de la rente, elle offre aux assurés diverses options de rester plus longtemps dans la vie active. Les personnes désireuses de travailler sont libres de conserver une activité lucrative au-delà de l'âge légal de la retraite et de toucher plus tard des rentes de vieillesse qui seront de ce fait plus élevées. La situation des personnes ayant un revenu modeste et qui disposent uniquement ou essentiellement des prestations de vieillesse AVS pour compenser l'absence d'un salaire doit être considérée de façon plus nuancée. Pour ce groupe de personnes, la déduction de coordination (LPP) peut constituer une incitation ou les obliger à prendre, pour des raisons financières, leur retraite un peu plus tard.

Outre les prestations de vieillesse, les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> pilier allouent aussi des prestations de risque en cas d'invalidité. Cette interaction peut aussi jouer un rôle dans le choix du moment du départ à la retraite. L'AVS/AI constitue un domaine dans lequel les prestations en particulier sont coordonnées. La rente AI est remplacée par la rente AVS lorsque la personne atteint l'âge de la retraite. Des mesures supplémentaires comme la compensation des prestations ou des mesures de réadaptation des assurés doivent être comprises comme des efforts visant à maintenir ou à réintégrer les personnes assurées dans le marché du travail. L'interaction entre la LPP et l'AI peut jouer un rôle dans le choix du moment du départ à la retraite dans la mesure où il ne peut être exclu, en raison de réglementations pratiques, qu'une retraite anticipée puisse être financée par des prestations de la LPP (et de l'AI). On peut imaginer que des institutions de prévoyance qui interprètent de façon large la notion d'invalidité servent à des travailleurs susceptibles de rester sur le marché de l'emploi des prestations d'invalidité LPP comparables à une préretraite. Cependant, les règlements institutionnels sont généralement conçus de manière à éviter de favoriser exagérément, financièrement, des personnes qui quittent le marché du travail avant l'âge légal de la retraite. En vertu de l'interdiction de la surindemnisation, les prestations (de risque) sont réduites si l'addition des prestations AI et LPP devait avoir pour résultat une situation plus avantageuse que celle qui existait avant la réalisation du risque, ce qui produit un effet positif en termes d'incitation à continuer de travailler.

Les personnes qui ont atteint l'âge légal de la retraite ne peuvent toucher aucune prestation de l'AC. Dès cet âge, il est donc exclu de toucher simultanément des rentes AVS/LPP et des prestations de l'AC. De ce fait, l'interaction entre l'AVS/LPP d'une part et l'AC d'autre part n'est pertinente que pour l'anticipation de la retraite. En principe, les personnes qui ont opté pour la retraite anticipée ne peuvent percevoir aucune prestation de l'AC. Seules font exception celles qui sont mises en préretraite en raison de réglementations contraignantes de la caisse de pension. Ces personnes ont droit au soutien de l'AC au même titre que les travailleurs mis en préretraite par leur employeur. Cependant, l'interdiction de la surindemnisation entre ici en ligne de compte, c'est-à-dire que les prestations de l'AC sont réduites si les rentes anticipées de l'AVS et de la LPP prennent des proportions trop importantes. Cette interaction a pour effet que les assurés ne bénéficient d'aucun avantage financier ou, vu sous un autre angle, on cherche à éviter que des personnes optent pour une mise en préretraite pour des raisons financières. L'interaction entre l'AVS/LPP et l'AC tend plutôt à inciter les gens à rester actifs jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite pour éviter des pertes financières (pertes de cotisations, taux de cotisation échelonnés). Il n'est pas exclu en revanche que la réglementation influe sur le comportement de l'employeur. Ce dernier sait en effet qu'en cas de licenciement pour motifs économiques, les salariés peuvent dans certaines conditions percevoir des prestations AVS, LPP et AC qui leur garantissent un revenu de substitution convenable. Il importe enfin de relever que certaines rémunérations versées à des travail-

leurs plus âgés, telles que les indemnités de départ ou les rentes-pont, mais aussi des prestations réglementaires et les prestations de libre passage sont traitées de diverses manières et peuvent de ce fait avoir des effets incitatifs divergents sur le choix du moment du départ ou de la mise à la retraite.

## Riassunto

Lo scopo del presente lavoro è d'inventariare le normative istituzionali rilevanti per la scelta del momento in cui cessare la propria attività lavorativa (pensionamento anticipato) e di valutarne l'interazione. Le normative istituzionali possono influenzare sia la decisione dei lavoratori sia quella del datore di lavoro. In altre parole si tratta di un'analisi economica inerente alle conseguenze sul momento del pensionamento degli incentivi creati da normative istituzionali.

Per una valutazione delle normative legali è indispensabile comprendere sul piano teorico l'influenza dei singoli fattori che determinano la decisione di ritirarsi dalla vita professionale. Già diversi studi si sono occupati delle conseguenze dei potenziali incentivi di un sistema di previdenza per la vecchiaia. Questi studi concordano unicamente sul fatto che il sistema di previdenza per la vecchiaia influenza in modo significativo il momento del ritiro dalla vita professionale. Non si può invece esprimere in maniera generale come (in che misura e direzione) si manifesti quest'influenza. Tuttavia, basandosi sui dati scaturiti da analisi empiriche, è possibile stilare una specie di lista di controllo dei fattori che influenzano (o che possono influenzare) in modo determinante la decisione di ritirarsi dalla vita professionale.

La parte principale del lavoro è dedicata all'inventarizzazione delle normative istituzionali. Per riassumere, riguardo all'AVS si può asserire che la possibilità legale di ricevere anticipatamente la rendita di vecchiaia costituisce un incentivo al pensionamento anticipato. La possibilità del rinvio della rendita ha effetti che vanno in senso opposto. L'incentivo a ricorrere ad una rendita anticipata è attenuato dall'obbligo di continuare a pagare i contributi fino al raggiungimento dell'età ordinaria di pensionamento e dalla relativa riduzione dell'importo della rendita. Se il versamento anticipato della rendita provoca oltretutto lacune contributive, la riduzione della rendita è ancora maggiore, il che rappresenta tendenzialmente un incentivo a continuare l'attività lucrativa fino all'età ordinaria di pensionamento. Se il pensionamento viene rinviato, la rendita aumenta dell'equivalente delle prestazioni non percepite. L'esonero dei pensionati dall'obbligo contributivo fino ad una certa somma (franchigia) rende vantaggioso per i datori di lavoro occupare dipendenti oltre l'età ordinaria di pensionamento AVS. Il disegno di legge dell'11a revisione dell'AVS prevede la soppressione della franchigia. Inoltre dovrebbe essere soppresso anche l'obbligo contributivo in caso di pensionamento anticipato. Le entrate mancanti si ripercuoteranno sui tassi di riduzione, che verranno graduati in rapporto al reddito. È dunque pensabile che lavoratori con uno stipendio modesto saranno incentivati al pensionamento anticipato, mentre persone con un reddito elevato continueranno a lavorare, di regola, fino al raggiungimento dell'età ordinaria di pensionamento.

Anche la previdenza professionale è disciplinata a livello di legge (LPP). Nell'ambito dell'età ordinaria di pensionamento essa si adegua alle disposizioni della legge sull'AVS. In via di principio è possibile dire che dal punto di vista dei lavoratori gli accrediti di vecchiaia graduati rendono attraente la permanenza nel mercato del lavoro fino al raggiungimento dell'età ordinaria di pensionamento. Sull'altro fronte questa struttura delle contribuzioni può indurre i datori di lavoro al prepensionamento dei dipendenti più anziani. Va tuttavia sottolineato che la LPP è una legge quadro. Oltre alle normative istituzionali, sono in particolare i regolamenti delle casse pensioni ad essere rilevanti. Nel rispetto delle disposizioni legali, molto generali, gli istituti di previdenza sono liberi di regolamentare l'età di pensionamento, i contributi ed il finanziamento delle prestazioni. Nel quadro dell'amministrazione paritetica il datore di lavoro può esercitare una certa influenza su questi fattori determinanti. Per poter

fare considerazioni dettagliate riguardo all'influenza del 2° pilastro sulla cessazione dell'attività lavorativa, è necessario analizzare i regolamenti delle casse pensioni. Come mostra una valutazione della statistica condotta sulle casse pensioni, l'età ordinaria di pensionamento prevale anche nelle casse il cui regolamento prevede un'età di pensionamento flessibile. Tuttavia dall'esame di un campione di regolamenti di casse pensioni è risultato che in alcuni casi vengono forniti fortissimi incentivi al pensionamento anticipato. La prima revisione della LPP prevede un innalzamento ed una flessibilizzazione dell'età pensionabile ordinaria. Una prevista riduzione del tasso di conversione dovrebbe essere almeno in parte controbilanciata da contributi più alti, in modo da non provocare diminuzioni di rendita. Inoltre l'età pensionabile dovrebbe essere resa flessibile verso il basso. Questa disposizione, l'aumento dei tassi di contribuzione e prestazioni rimaste di fatto uguali possono tradursi in un'età di pensionamento inferiore.

Il lavoro esamina in seguito fino a che punto i pensionamenti anticipati vengano "finanziati" dall'assicurazione invalidità (AI). In fondo la rendita AI potrebbe in un certo qual modo sostituire la rendita anticipata. Tuttavia essa può essere versata solo in presenza di danni alla salute tali da darvi diritto. In questo senso gli assicurati possono influenzare solo limitatamente la scelta del momento del pensionamento anticipato. Anche l'analisi concernente l'assicurazione contro gli infortuni non ha rivelato alcuna influenza sulla decisione relativa al pensionamento. Nello studio viene anche analizzata l'assicurazione contro la disoccupazione (AD). Dato che il passaggio al pensionamento comporta la cessazione dell'attività professionale, in questo caso gli assicurati non hanno per principio alcun diritto ad ottenere prestazioni dall'AD. L'AD può tutt'al più influenzare la decisione del datore di lavoro quanto al prepensionamento di dipendenti.

Oltre alle varie assicurazioni sociali, vengono anche analizzati il diritto del lavoro e la legislazione fiscale. Gli incentivi derivanti dalle disposizioni del diritto del lavoro sono molto modesti. Il datore di lavoro non ha il diritto di licenziare un collaboratore per motivi di età. Anche nella legislazione fiscale non vi sono pressoché elementi che possano influenzare direttamente il momento del pensionamento. Tuttavia già l'esistenza in sé di un'imposizione fiscale può indirettamente essere di rilievo per la decisione di andare in pensione. Il rinvio dell'imposizione diminuisce la progressione fiscale e fa slittare il carico fiscale al periodo che segue il pensionamento. A causa dei contrastanti effetti sostitutivi e di reddito non è dato stabilire se ciò si traduca in pensionamenti anticipati o rinviati. Inoltre sono stati analizzati gli effetti di un campione di contratti collettivi di lavoro (CCL) sulla decisione relativa al pensionamento. Riassumendo si può affermare che la maggior parte dei CCL vagliati favorisce l'anticipazione del medesimo. La possibilità di differirlo non viene invece quasi presa in considerazione.

Le normative istituzionali creano dunque incentivi che influenzano il passaggio al pensionamento. In una fase successiva va appurato come agiscano e interagiscano i vari fattori determinanti. Il fatto che il sistema delle assicurazioni sociali si sia sviluppato per fasi e non secondo una concezione globale iniziale rende necessaria un'analisi che parta da ciascuno dei rami delle assicurazioni sociali. L'AVS, la LPP e le interazioni di queste con le rimanenti assicurazioni sociali devono costituire i punti focali di tale analisi.

Il 1° e il 2° pilastro sono i due rami delle assicurazioni sociali che coprono il rischio "vecchiaia". La Costituzione federale stabilisce che le rendite di vecchiaia AVS e LPP si completano a vicenda. In altre parole, non esistendo un coordinamento, una rendita non viene per principio ridotta in funzione dell'altra. Un potenziale d'interazione indiretto tra AVS e



LPP fa sì che questa sinergia incentivi sia un pensionamento anticipato, sia uno ordinario, sia uno ritardato. Le persone che vogliono andare in pensione anticipatamente hanno teoricamente la possibilità di finanziare la cessazione della loro attività professionale mediante prestazioni AVS e/o LPP. La possibilità di rinviare il pensionamento offre agli assicurati diverse alternative per esercitare un'attività lucrativa più a lungo. Le persone che desiderano rimanere attive professionalmente possono scegliere di lavorare oltre il limite di età fissato dalla legge per poi ottenere, in seguito, una rendita di vecchiaia più elevata. La situazione delle persone con un reddito (più) modesto necessita di un'analisi più differenziata: esse dispongono solo (o essenzialmente) di prestazioni di vecchiaia AVS per compensare la perdita di salario. La deduzione di coordinamento (LPP) può indurre o costringere questa categoria di persone ad andare in pensione un po' più tardi per ragioni finanziarie.

Oltre alle rendite di vecchiaia, il 1° e il 2° pilastro versano anche prestazioni di rischio in caso di invalidità. Le interazioni con queste prestazioni sono un altro fattore che può influire sul momento del pensionamento anticipato. Gli ambiti AVS e AI costituiscono un sistema in cui sono ben coordinate soprattutto le prestazioni. La rendita AI viene sostituita dalla rendita AVS. Misure supplementari, come ad esempio la compensazione di prestazioni o provvedimenti per l'integrazione degli assicurati, vanno intese come sforzi tesi a mantenere o ad integrare nuovamente le persone nel mercato del lavoro. L'interazione tra LPP e AI è rilevante ai fini della decisione del momento del pensionamento in quanto non è possibile escludere che sulla base di disciplinamenti pratici un pensionamento anticipato venga finanziato attraverso prestazioni LPP (e AI). È ipotizzabile che, in istituti di previdenza che interpretano in modo generoso il concetto di AI, lavoratori ancora in grado di trovare un posto nel mercato del lavoro ricevano almeno prestazioni LPP contro l'invalidità, che possono così essere paragonate ad una rendita anticipata. Tuttavia le normative istituzionali sono di regola finalizzate ad evitare che le persone che cessano la propria attività lavorativa prima di aver raggiunto l'età pensionabile ordinaria vengano avvantaggiate finanziariamente. In base al divieto di sovraindennizzo, le prestazioni (di rischio) vengono ridotte qualora grazie alle prestazioni AI e LPP venga a crearsi una situazione migliore rispetto a quella prima dell'evento assicurato, il che si ripercuote in modo positivo sulla propensione al lavoro.

Le persone in età AVS non possono beneficiare di prestazioni AD. La possibilità di percepire allo stesso tempo prestazioni AVS/LPP e AD è quindi esclusa in caso di superamento dell'età di pensionamento ordinaria. L'interazione tra AVS e LPP da una parte e AD dall'altra diventa quindi rilevante soprattutto nell'ambito del pensionamento anticipato. La regola di base è che le persone che optano per un pensionamento anticipato non ricevono prestazioni AD, eccezion fatta per le persone costrette al pensionamento anticipato da normative della cassa pensione. Esse hanno diritto ai contributi di disoccupazione proprio come le persone pensionate anticipatamente dal datore di lavoro. Tuttavia rimane il divieto di sovraindennizzo, vale a dire che le prestazioni AD vengono ridotte se soprattutto le rendite anticipate AVS e LPP arrivano a costituire insieme un importo troppo alto. L'interazione garantisce che gli assicurati non godano di vantaggi finanziari o che singole persone optino per un pensionamento anticipato sulla base di riflessioni di ordine finanziario. L'effetto dell'interazione di AVS/LPP e AD è piuttosto quello di invogliare a rimanere nel mondo del lavoro fino al raggiungimento dell'età di pensionamento ordinaria, al fine di evitare perdite finanziarie (diminuzioni di rendita, tassi di contribuzione graduati). Non si può invece escludere che le normative influenzino la politica di pensionamento del datore di lavoro. Questi sa che in caso di licenziamento per motivi economici, a certe condizioni, gli assicurati possono percepire prestazioni AVS, LPP e AD, che garantiscano loro una compensazione adeguata del reddito mancante. Per concludere bisogna ricordare che i versamenti speciali ai

lavoratori più anziani, quali le indennità di partenza e gli anticipi sulla rendita, ma anche le prestazioni legali e quelle di libero passaggio, sono gestiti in modo diverso e che quindi anche gli incentivi alla cessazione dell'attività lavorativa variano nella stessa misura.



## Summary

The study aims to review and evaluate how institutional regulations, which potentially influence both employers' and employees' decisions, interact to influence retirement age. In other words, the aim is to provide an economic analysis of the incentive impact of institutional regulations on retirement age.

Such an evaluation requires a preliminary theoretical understanding of how individual determinants influence retirement decisions. Various studies have already examined the different incentives that may be generated by old age insurance systems, agreeing on but one point: the insurance system indeed significantly influences retirement age. No general answer was found to the question of how this influence acts specifically (number of persons affected or specific decisions as to early, delayed or regular retirement). Nonetheless, we used the results of empirical studies to draw up a checklist of (possible) retirement age determinants.

The main part of the study concentrates on a review of the relevant institutional regulations. Generally speaking one may say that the legal possibility to opt for early retirement under the AHV has an incentive effect, although the option of delayed retirement in the AHV may counteract this. Early retirement is moreover made less attractive by the continued obligation to pay contributions until legal retirement age, and by reduced pensions. If early retirement leads not only to pension reductions, but also to gaps in coverage periods, the pension will be even smaller, i.e. it will act as an incentive to work until legal retirement age. In the event of delayed retirement the pension is increased by the equivalent value of the unpaid benefits. The fact that pensioners are freed from contributions up to a certain threshold makes it financially profitable for employers to keep employees beyond legal retirement age. The draft of the 11th AHV revision aims to do away with this threshold. Furthermore, persons in early retirement are to be freed from paying contributions. Lost revenue will be compensated by pension reductions graded according to income. Possibly, this will create an early retirement incentive for persons in the lower income brackets, while those with higher revenue will tend to work until regular retirement age.

The Occupational Benefit Plan (BVG) legislates on occupational pension funds. For legal retirement age, the BVG follows AHV provisions. Basically one observes that graded retirement assets encourage employees to work until legal retirement age. Conversely, the contribution system, may act as an incentive to employers to pension off their employees early. However, we must not forget that the BVG is only a framework law, and that individual pension fund regulations play a significant role. They must follow the general legal provisions set down by the BVG, but have considerable leeway in regulating retirement age, the paying of contributions, or benefits. Since they co-manage pension funds, employers have the possibility to influence these retirement age determinants. Thus, an analysis of pension fund regulations is a prerequisite for any detailed statements about the influence of the "second pillar" pension fund system on retirement age. An evaluation of pension fund statistics shows that regular retirement age is preferred, even when the regulations allow for flexible retirement. A study of selected pension funds regulations has shown that some provide very strong incentives for early retirement. The 1<sup>st</sup> BVG revision plans to raise legal retirement age and introduce greater flexibility. A planned reduction of the pension to retirement capital conversion rate (from 7.2 to 6.8%) is to be partly compensated by higher contributions to avoid pension reduction. Since early retirement provisions are also to be

rendered more flexible, the above regulation, as well as the raising of contribution rates while pensions remain unchanged, may act as an incentive to earlier retirement.

A further question is the extent to which early retirement is “financed” by invalidity insurance (IV). In principle, an invalidity pension might replace an early retirement pension. However, since it may only be granted if the person’s health is sufficiently impaired, policyholders have a limited say here. We found no evidence that accident insurance (UVG) influences pension decisions. As for unemployment insurance (ALV), retirement being linked to an end to gainful employment, policyholders are in principle not entitled to unemployment benefits, though these may influence employers’ retirement decisions.

The study further examines labour law and tax legislation. The incentive effects of labour law provisions are minimal. The employer may not fire an employee because of his or her age. Tax legislation contains hardly any elements that directly influence retirement age, although taxes are indeed relevant for retirement decisions. The system of tax-exempt retirement savings reduces progressive taxation and shifts tax burdens to the retirement period. Current income and substitution effects make it impossible to ascertain whether this results in early or delayed retirement. The effect of collective labour agreements (Gesamtarbeitsverträge GAV) was also examined. Most of the agreements we analysed encourage early retirement, while the possibility of delayed retirement is hardly taken into account.

We concluded that institutional regulations generate incentives that influence retirement decisions. The second issue we examined was how the different factors interact. The fact that the Swiss social insurance system has no overall concept requires an analysis focusing on the AHV and the BVG, and their interaction with other insurance branches.

Old age and retirement are covered by the basic old age insurance system (AHV 1<sup>st</sup> pillar) and occupational pension funds (BVG 2<sup>nd</sup> pillar). The Federal Constitution states that they supplement each other, meaning that they are not linked and that pensions may in principle not be reduced. Indirectly, however, they may interact by creating incentives for early, delayed, or regular retirement. Theoretically, persons who wish to retire early may finance this out of AHV or BVG benefits. Delayed retirement offers policyholders various options - persons who wish to continue working are free to do so beyond legal retirement age and to receive a higher pension at a later date. A more differentiated approach is required for persons in low(er) income brackets, whose only (or primary) source of retirement income is their AHV pension. For them the current system in which only persons whose salaries are greater than the maximum simple AHV pension are subject to obligatory BVG coverage (BVG coordinated earned income) may encourage or downright force them to retire late.

Besides old age pensions, the AHV and the BVG also pay risk benefits in the event of invalidity. The interaction here may be relevant for retirement age. In the AHV and IV systems, benefits are linked, i.e. the IV pension is supplanted by the AHV pension, and additional benefits compensation or rehabilitation measures are intended to retain the insured or reintegrate them in the labour market. The interaction between BVG and IV may be significant insofar as pension fund regulations may in certain cases allow early retirement to be financed by BVG (and IV) benefits: pension funds that interpret invalidity broadly may pay at least BVG invalidity benefits to persons who could still work. This could be seen as a form of early retirement. However, institutional regulations as a rule curtail favouring persons who stop working before legal retirement age. A special regulation against over compensation cuts risk benefits if cumulative IV and BVG benefits ensure that a person is better off

financially than they would have been without being disabled. This acts as an incentive to work.

Persons of legal retirement age, as defined by the AHV, are not entitled to unemployment benefits (ALV). The interaction between AHV/BVG and the ALV therefore plays a role above all for early retirement. In principle, persons who retire early receive no unemployment benefits. However, those who must do so owing to binding pension fund regulations are entitled to unemployment benefits, as are those who are pensioned off early by their employer. Here too, however, the special regulation over compensation sets in, and ALV benefits are reduced if the early AHV and BVG pension is too large. This interaction aims to avoid undue advantage and discourage early retirement for financial reasons. It encourages policyholders to work until legal retirement age so as to avoid financial losses arising from coverage gaps and graded contribution rates. However, this regulation may influence employers, who know that if made redundant for economic reasons, their employee may under certain conditions receive AHV, BVG and ALV benefits, guaranteeing a satisfactory income. Finally we noted that special payments made to older employees – severance pay, temporary pensions, but also regular benefits and vested benefits are not dealt with in uniform manner, and may thus variably influence retirement decisions.

# 1. Einleitung

## 1.1 Ausgangslage

Die Schweiz verfügt über ein Sozialversicherungssystem, dessen rechtliche Grundlagen in der Bundesverfassung (BV) verankert sind. In Art. 41 BV werden die Sozialziele genannt. Danach setzen sich Bund und Kantone in Ergänzung zur persönlichen Verantwortung und privaten Initiative dafür ein, dass u.a. jede Person an der sozialen Sicherheit teilhat und die für die Gesundheit notwendige Pflege erhält. In Art. 111 BV wird die Kompetenz des Bundes für die Einrichtung der einzelnen Sozialversicherungen erwähnt.

Das Sozialversicherungssystem ist organisch gewachsen. Von der Zeit nach dem zweiten Weltkrieg bis Mitte der 1990iger Jahre wurde das System der sozialen Sicherung in seinen Grundzügen sukzessive auf- und ausgebaut. Damit verbunden ist ein (zunehmender) Schutz der Bevölkerung vor verschiedenen Risiken. Die Sozialversicherungen decken Risiken wie Alter, Invalidität, Arbeitslosigkeit, Unfall, Krankheit und Tod ab. Das organische Wachstum hat dazu geführt, dass verschiedene Sozialversicherungen das gleiche Risiko abdecken. Über die Interaktion dieser Sozialversicherungen ist allerdings nicht sehr viel bekannt.

Die Zukunft des Systems der sozialen Sicherheit hängt massgeblich von zwei Entwicklungen ab. Einerseits spielen die wirtschaftlichen und demographischen Rahmenbedingungen eine entscheidende Rolle. Andererseits ist aber auch das Pensionierungsverhalten – sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber – von Bedeutung.

Verschiedene Studien haben sich mit dem Aspekt der wirtschaftlichen und demographischen Entwicklung und deren Auswirkungen auf das Sozialversicherungssystem befasst. Während der Einfluss der wirtschaftlichen Entwicklung schwierig abzuschätzen ist, sind die Konsequenzen der demographischen Entfaltung weitgehend bekannt. In allen OECD-Ländern ist eine zunehmende Alterung der Gesellschaft zu beobachten. Dies ist einerseits auf eine sinkende Geburtenrate und andererseits auf eine steigende Lebenserwartung zurückzuführen. Der Altersmedian in der Schweiz wird gemäss dem Szenario Trend des Bundesamtes für Statistik von 37.8 im Jahr 2000 auf 42.2 im Jahr 2060 steigen.

Diese Entwicklung stellt für die umlagefinanzierten Sozialversicherungswerke ein Problem dar, das durch aktuelle Trends noch verschärft wird. Ein solcher Trend ist die Zunahme an Frühpensionierungen und damit verbunden die sinkende Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte. Parallel zur zunehmenden Lebenserwartung ist in den meisten OECD-Ländern ein markanter Rückgang des effektiven Rentenalters zu verzeichnen. In der Schweiz tritt etwa ein Drittel aller Erwerbstätigen vor Erreichen des gesetzlichen Rentenalters in den Ruhestand.<sup>1</sup> Dies führt zu einer sinkenden Erwerbsbeteiligung v.a. älterer Arbeitskräfte. Allerdings ist zu erwähnen, dass die Beschäftigungsrate älterer ArbeitnehmerInnen trotz rückläufiger Tendenz im internationalen Vergleich immer noch sehr hoch ist. Die Erwerbsquote von Männern im Alter zwischen 55 und 64 Jahren liegt in der Schweiz bei 82,5%, während sie im EU-Raum bei tiefen 52,2% liegt.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> BFS (2000). Für vertiefte Informationen vgl. Widmer/Sousa-Poza. (2002).

<sup>2</sup> OECD (2002).

Die Gründe für das sinkende Rentenalter sind vielfältiger Natur. Der Entscheid, die Erwerbstätigkeit aufzugeben und in den Ruhestand zu wechseln, ist ein sehr komplexer. Verschiedene Faktoren spielen eine Rolle, wobei man grundsätzlich zwischen (i) individuellen, (ii) institutionellen und (iii) betrieblichen Faktoren unterscheiden muss. Individuelle Einstellungen, Wünsche, Erwartungen und Möglichkeiten sind zweifelsohne von massgebender Bedeutung. Diese Thematik wird bzw. wurde bereits (ansatzweise) untersucht. Der Übertritt in den Ruhestand erfolgt aber nicht immer ganz freiwillig. Unternehmen können auf verschiedene Arten Einfluss nehmen auf das Erwerbsverhalten älterer MitarbeiterInnen. Die betriebliche Alterspolitik ist ein zweiter wichtiger Faktor für die Verrentung. Schliesslich kommt der institutionellen Ausgestaltung der sozialen Sicherheit eine wichtige Bedeutung zu. Dies trifft im Besonderen auf ein System wie in der Schweiz zu, welches Freiräume für einen flexiblen Übertritt in den Ruhestand bietet.

Vereinzelte Studien haben sich mit der Frage befasst, inwiefern das Sozialversicherungssystem den Pensionierungszeitpunkt beeinflusst. Diese Untersuchungen, die vorwiegend aus dem angloamerikanischen Raum stammen, kommen zum Schluss, dass das Altersvorsorgesystem den Zeitpunkt des Übertritts in den Ruhestand in statistisch hochsignifikanter Weise beeinflusst.<sup>3</sup> In der Schweiz gibt es sehr wenig vergleichbare Studien.<sup>4</sup> Es fehlt grundsätzlich an Arbeiten deskriptiver Art, die sich mit den rechtlichen (Sozialversicherungs-)Normen und deren Einfluss auf den Verrentungszeitpunkt sowie der Interaktion einzelner Regelungen untereinander befassen.<sup>5</sup> Die vorliegende Arbeit bezweckt, einen Beitrag zur Schliessung dieser Lücke zu leisten.

## 1.2 Zielsetzung

Die Zielsetzung des Forschungsprojektes lautet, im Rahmen einer Bestandesaufnahme eine Gesamtübersicht über die institutionellen und administrativen Regelungen, die den Zeitpunkt des Rentenantritts<sup>6</sup> beeinflussen, vorzunehmen. Das Bundesamt für Sozialversicherung (BSV) sowie das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) haben das Büro SWC AG in St. Gallen mit der Ausarbeitung einer entsprechenden Studie beauftragt. Zur Ausarbeitung standen 4 Personenmonate zur Verfügung. Das Projekt ist im übrigen Teil eines Forschungsprogrammes über die Zukunft des Altersvorsorgesystems. Der Bundesrat hat das Eidgenössische Departement des Innern (EDI) beauftragt, in Zusammenarbeit mit dem Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement (EVD) und dem Eidgenössischen Finanzdepartement (EFD) ein solches Programm auszuarbeiten. Ziel ist es, Basisinformationen zusammenzutragen, die auf die weitere Entwicklung der AHV schliessen lassen.

In einem ersten Arbeitsschritt geht es um eine Bestandesaufnahme der institutionellen und administrativen Regelungen, die sich auf das Verhalten von Personen auswirken, die das gesetzliche Rentenalter fast erreicht haben. Ebenso sollen die Regelungen aufgezeigt werden, die das Verhalten der Unternehmung gegenüber ihren Angestellten beeinflussen. Konkret sollen folgende Normen analysiert werden:

---

<sup>3</sup> Vgl. Stock/Wise (1990).

<sup>4</sup> Baldenweg-Bölle (1998). Darauf wird zurückzukommen sein.

<sup>5</sup> Als Ausnahmen seien beispielsweise erwähnt Müller (1997) oder Schnyder (1995).

<sup>6</sup> Als Synonym für den Begriff Rentenantritt wird im folgenden auch der Terminus Verrentungszeitpunkt verwendet.

- ◆ Alters- und Hinterlassenenversicherung (831.1)
- ◆ Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (831.4)
- ◆ Invalidenversicherung (831.2)
- ◆ Unfallversicherung (832.2)
- ◆ Arbeitslosenversicherung (837.0)
- ◆ Direkte Bundessteuer (642.11) / Steuerharmonisierungsgesetz (642.14)
- ◆ Ausgewählte Gesamtarbeitsverträge
- ◆ Ausgewählte Pensionskassenreglemente

Diese verschiedenen institutionellen Regelungen stehen in Wechselwirkung zueinander. In einem zweiten Arbeitsschritt soll deshalb diesem Aspekt Rechnung getragen werden. Im Rahmen dieser Analyse soll auch den folgenden Fragen nachgegangen werden:

- ◆ In welcher Beziehung stehen die AHV-Bestimmungen zum Rentenvorbezug oder zum Rentenaufschub zu den anderen Sozialversicherungen und umgekehrt?
- ◆ Wie erfolgt der Rentenantritt von Personen, die eine Teilrente einer oder mehrerer Sozialversicherungen beziehen, sich aber noch nicht vollständig aus dem Arbeitsmarkt zurückgezogen haben?
- ◆ Ist absehbar, wie sich die AHV-Bestimmungen zum Rentenvorbezug oder -aufschub auf die Unternehmenspolitik hinsichtlich der älteren Arbeitnehmenden auswirken?
- ◆ Wie sehen die Bestimmungen der Pensionskassenreglemente bezüglich der Früh- oder Spätrenten in der Regel aus?
- ◆ In der beruflichen Vorsorge können Altersgutschriften (Art. 16) eine Abstufung des Beitragssatzes bewirken. Welchen Einfluss hat diese Bestimmung auf den Zeitpunkt des Rentenantritts? Behindern die Altersgutschriften die Eingliederung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf dem Arbeitsmarkt?
- ◆ Gewisse kollektive Arbeitsverträge enthalten spezifische Bestimmungen zur Ausgestaltung der Frührenten. Welchen Einfluss haben die GAV auf den Zeitpunkt des Rentenantritts?
- ◆ Inwiefern sind die Steuergesetze der Kantone und des Bundes für den Zeitpunkt des Rentenantrittes ausschlaggebend?
- ◆ Welches sind ganz allgemein die Gesetzesbestimmungen (Arbeitsrecht, Obligationenrecht, BVG), welche die Arbeitsmarktintegration älterer Arbeitnehmender beeinflussen können?

### 1.3 Aufbau und Vorgehensweise

Der Aufbau dieser Arbeit ist auf die beiden Hauptzielsetzungen ausgerichtet. Nach diesen einführenden Bemerkungen wird in Kapitel 2 zunächst eine (theoretische) Analyse der Determinanten vorgenommen, die den Rentenantritt sowie die Pensionierung – also den Verrentungszeitpunkt – massgebend beeinflussen. Dieser Arbeitsschritt bildet die Grundlage für das Kapitel 3. Ausgehend von der theoretischen Analyse wird eine Bestandesaufnahme derjenigen institutionellen und administrativen Regelungen vorgenommen, die einen Einfluss auf das Verhalten der Arbeitnehmenden als auch der Arbeitgeber in Bezug auf den Verrentungszeitpunkt entfalten könnten. Anschliessend wird in Kapitel 4 die Interaktion zwischen den einzelnen Regelungen thematisiert. Die Arbeit wird abgerundet mit einer Zusammen-

fassung in Kapitel 5, wo auch die vorgängig erwähnten Fragestellungen beantwortet werden.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Zur Terminologie sei festgehalten, dass darauf geachtet wurde, geschlechtsneutrale Formulierungen zu verwenden. Wenn dieses Vorhaben aus Gründen wie Platzmangel, komplizierter Schreibweise oder Wiederholungen nicht gelang, wurden wahlweise weibliche und männliche Bezeichnungen als neutrale Ausdrücke für beide Geschlechter benutzt. Dies geschah stets im vollen Bewusstsein der Unzulänglichkeit dieser Praxis.

## 2. Theoretische Grundlagen: Determinanten Rentenantritt / Pensionierung

Die Einschätzung der Wirkung von gesetzlichen und institutionellen Regelungen auf den Rentenantritt bzw. den Pensionierungszeitpunkt bedarf der Kenntnis derjenigen Determinanten, die den Verrentungszeitpunkt signifikant beeinflussen. Es geht also u.a. um die Frage, ob sich durch ein (institutionelles) Anreizsystem das Rentenalter beeinflussen lässt, oder ob Determinanten wie bspw. der Gesundheitszustand, die berufliche Belastung oder die Lohnhöhe ausschlaggebend sind für die individuelle Ruhestandsentscheidung. Dazu werden bestehende Theorien und Hypothesen ausgewertet. Die (empirischen) Studien stammen überwiegend aus den USA und beziehen sich auf ein konkretes nationales Altersvorsorgesystem. Dies hat zur Folge, dass die Ergebnisse nicht ohne weiteres auf andere Länder übertragbar sind. Trotzdem lassen sich einige wichtige Erkenntnisse daraus ableiten.

Es ist darauf hinzuweisen, dass dieses Kapitel eine wichtige Funktion erfüllt. Ausgehend vom heutigen Wissensstand werden die Determinanten herausgearbeitet, die für den Verrentungszeitpunkt massgebend sind. Im Endeffekt sollte letztendlich eine Art "Checkliste" resultieren, die als Grundlage für die Bestandaufnahme der institutionellen Regelungen in Kapitel 3 zur Anwendung gelangt. Die theoretischen Überlegungen bezüglich des Einflusses der Determinanten auf das individuelle Ruhestandsverhalten basieren auf einem Lebenszyklusmodell. Es wird unterstellt, dass die Arbeitnehmer ihr individuelles Ruhestandsalter so wählen, dass sie unter der gegebenen Budgetrestriktion eine optimale Güter-Freizeit-Kombination wählen. Zur Vorgehensweise lässt sich festhalten, dass sich das Interesse zunächst auf das Altersvorsorgesystem richtet (Abschnitt 2.1 und 2.2). Es ist zu vermuten, dass vom Altersvorsorgesystem Anreize auf den Rentenantritt ausgehen. Dieser Aspekt wird entsprechend vertieft behandelt. Anschliessend steht in Kapitel 2.3 die Frage im Vordergrund, inwiefern die Arbeitgeber – also die Arbeitsnachfrage – den Verrentungszeitpunkt beeinflussen können. Schliesslich werden noch einige weitere Faktoren wie die Besteuerung oder sozio-demographische Merkmale kurz diskutiert (2.4). Die Erkenntnisse werden in Abschnitt 2.5 zusammengefasst. Die Zielsetzung ist, am Ende eine Checkliste zu haben. Diese soll aufzeigen, wie die administrativen und institutionellen Regelungen auszuwerten sind, damit Aussagen über den Verrentungszeitpunkt gemacht werden können.

### 2.1 Altersvorsorgesystem: grundsätzliche Analyse

Die meisten Studien kommen zum Schluss, dass das Altersvorsorgesystem die Verrentungsentscheidung signifikant beeinflusst. Es besteht allerdings kein Konsens bezüglich des Ausmasses der Beeinflussung. Erschwerend kommt die Tatsache hinzu, dass sich die erste und zweite Säule in der Art ihrer Beeinflussung teilweise konträr verhalten. Die sich ergebende Gesamtwirkung ist abhängig von der Ausgestaltung des dem Modell zugrundeliegenden Altersvorsorgesystems. Gordon/Blinder (1980) kommen in der Analyse eines Mehrperiodenmodells zum Schluss, dass die Ruhestandsentscheidung massgeblich durch die Anreizstrukturen der betrieblichen Vorsorge bestimmt wird.<sup>8</sup> Noch deutlicher werden Stock/Wise (1990), die als Ergebnis ihrer Optionswertmodelle herausgefunden haben, dass der Einfluss der Pensionskassenregelungen deutlich stärker ist als jene der Regelungen der

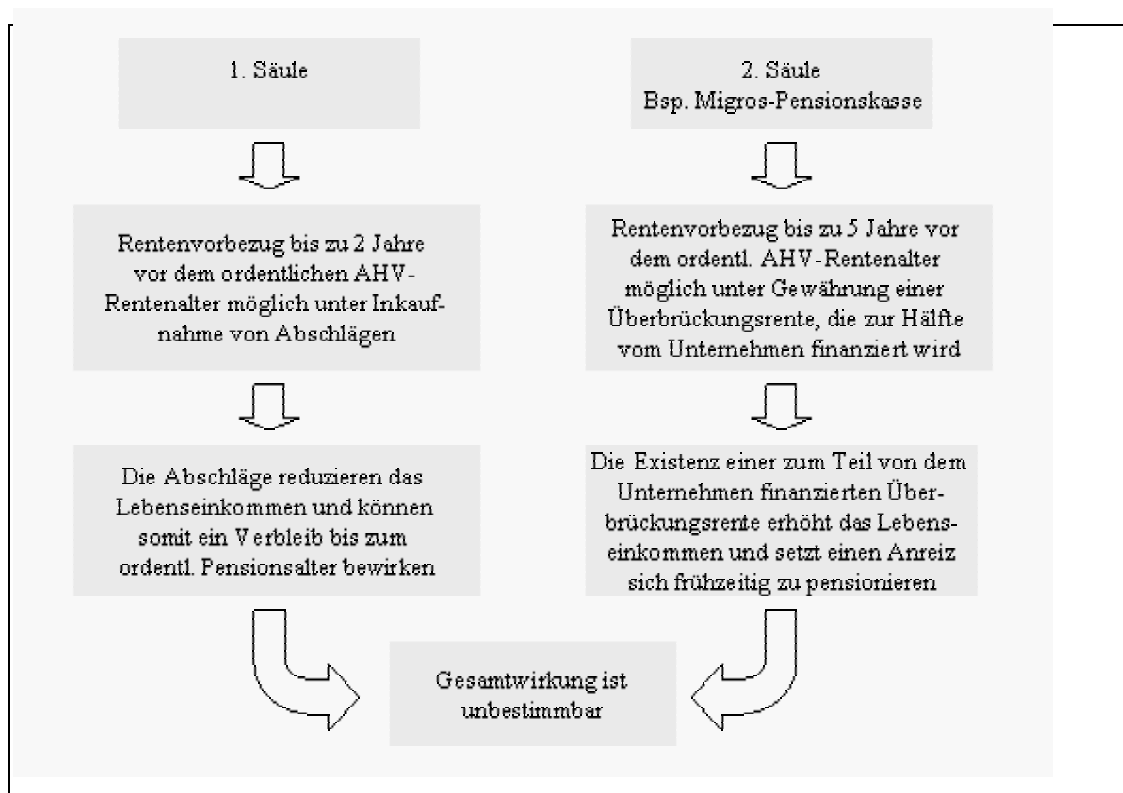
---

<sup>8</sup> Gordon/Blinder (1980).



staatlichen Altersvorsorge.<sup>9</sup> Problematisch wird es hierbei insbesondere dann, wenn die Anreize der AHV im Widerspruch zu den Anreizen der Pensionskassenreglemente stehen (vgl. Abbildung 2.1). Im Gegensatz zur staatlichen Altersvorsorge, die in ihrer Ausgestaltung die Frühpensionierung nicht direkt fördert, stehen die Regelungen der Pensionskassen, die eine Frühverrentung begünstigen.<sup>10</sup> Aber nicht nur das Zusammenwirken der verschiedenen Säulen der Altersvorsorge ist bei der Ruhestandsentscheidung ausschlaggebend, sondern auch die Ausgestaltung der Invaliden- und Arbeitslosenversicherung ist zu beachten.

**Abb. 2.1: Anreizwirkungen der Regelungen der 1. und 2. Säule**



Allein die bloße Existenz der Altersvorsorgesysteme verschiebt das optimale individuelle Rentenalter nach unten.<sup>11</sup> Der Grund hierfür liegt in der Unverpfändbarkeit (AHV) bzw. unvollständigen Verpfändbarkeit (berufliche Vorsorge) des Rentenanspruchs. „Enthält ein Altersvorsorgesystem einen Rentenanteil, der unabhängig von der Beitragsdauer und der Höhe der eingezahlten Beiträge ausgezahlt wird, so bewirkt dies [...] eine Vorverschiebung des individuell optimalen Rentenalters.“<sup>12</sup> Trotz Abhängigkeit des festen Rentenanteils der AHV von der Beitragsdauer, kann man de facto von einer staatlichen Grundrente ausgehen, da vielfach eine vollständige Beitragsdauer vorliegt. Erwähnenswert sind auch noch die Ergänzungsleistungen. Bei ungenügender Rente und geringen sonstigen Einkommen gibt es einen Anspruch auf Ergänzungsleistungen, die ein Grundeinkommen garantieren. Durch die

<sup>9</sup> Stock/Wise (1990).

<sup>10</sup> Vgl. Baldenweg-Bölle (1998).

<sup>11</sup> Vgl. Baldenweg-Bölle (1998).

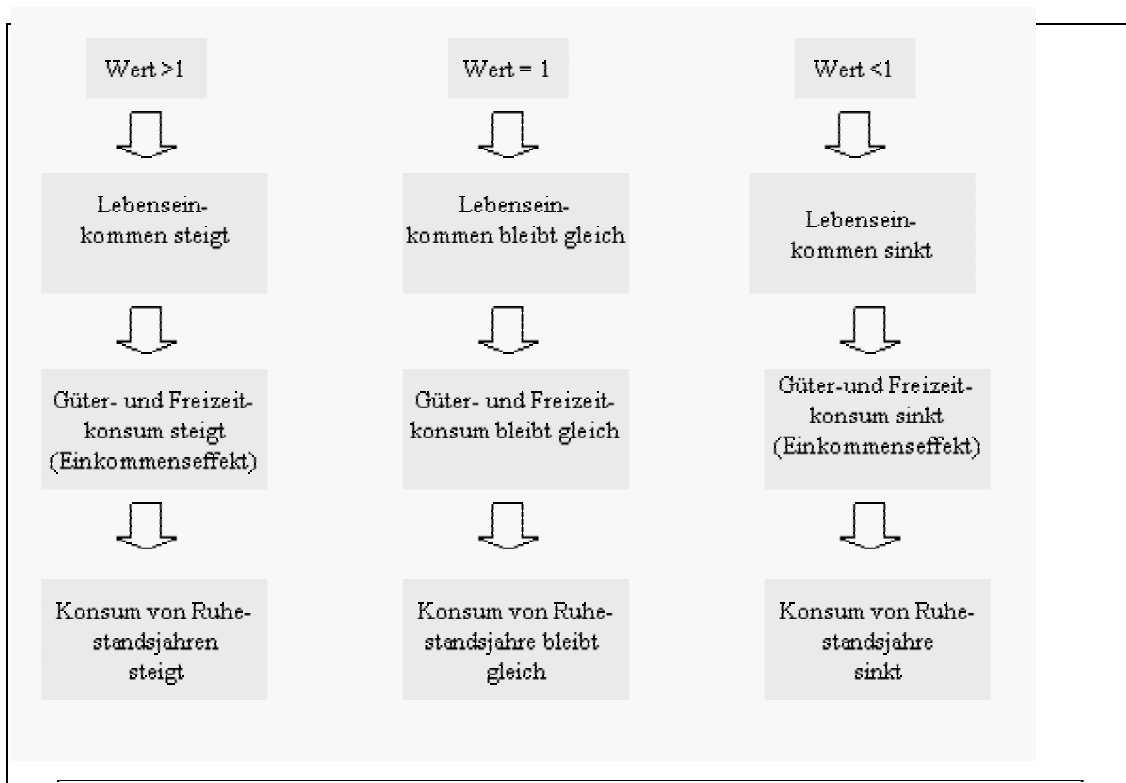
<sup>12</sup> Vgl. Baldenweg-Bölle (1998).

Existenz dieser „staatlichen Grundrente“ in Verbindung mit der Ergänzungsleistung kommt es zu einer Verschiebung des Renteneintrittsalters nach unten.

### 2.1.1 Anreizwirkungen der 1. Säule

Die unmittelbaren Anreizwirkungen der ersten Säule des Altersvorsorgesystems sind abhängig von dem Mass an versicherungstechnischer Äquivalenz.

**Abb. 2.2: Anreizwirkungen der durchschnittlichen versicherungstechnischen Äquivalenz**



Liegt durchschnittliche versicherungstechnische Äquivalenz<sup>13</sup> vor, dann ergibt sich ein Renten-Beitrags-Verhältnis von eins. Das bedeutet, dass der Barwert der einbezahlten Beiträge dem Barwert der ausgezahlten Renten entspricht. Liegt der Quotient jedoch über eins, dann bedeutet das, dass die Versicherten mehr ausbezahlt bekommen, als sie Beiträge geleistet haben. Bei einem Wert unter eins, erhalten die Versicherten dementsprechend weniger (vgl. Abbildung 2.2).

Das Mass an durchschnittlicher Äquivalenz ist abhängig von der Lohnhöhe, Lohnprofil und von dem Zivilstand. Die Anreizwirkungen, die von einer fehlenden versicherungstechnischen Äquivalenz ausgehen, haben je nach Versichertenkategorie einen unterschiedlichen Einfluss auf das Renteneintrittsalter. Bürgisser-Peters (1982) hat das Renten-Beitrags-Verhältnis einer synthetischen Alterskohorte auf der Basis des AHV-

<sup>13</sup> Durchschnittliche Äquivalenz wird gemessen an dem Renten-Beitrags-Verhältnis, welches sich als Quotient aus dem Barwert der Renten und dem Barwert der Beiträge berechnen lässt.

Rentenniveaus von 1980 für ein Pensionierungsalter von 65 Jahren untersucht. Die Ergebnisse von Bürgisser-Peters sind in folgender Tabelle 2.3 dargestellt.

**Abb. 2.3: Renten-Beitrags-Verhältnis**

Berufsgruppe	Charakterisierung der Berufsgruppe	Ledig	Verheiratet
Niedriglohnempfänger	Produktionsbereich; Lohn entspricht während ganzem Erwerbsleben halbem Monatsverdienst der Ungelernten	1,09	2,44
Ungelernter	Keine Berufslehre, Hilfsarbeiten im Produktionsbereich; Niedriger Lohn; Flaches Lohnprofil	0,75	1,67
Gelernter	Berufslehre oder während mehreren Monaten angelernt. Lohn gut 15% über dem Lohn des Ungelernten; Lohnprofil etwas steiler	0,71	1,59
Meister	Leitende Funktion im Produktionsbereich; Steileres Lohnprofil	0,66	1,48
Administrativer Angestellter	Lohn zuerst etwas tiefer, dann etwas höher als Lohn Meister	0,67	1,50
Technischer Angestellter	Lohn ca. 5% über dem Lohn des administrativen Angestellten	0,61	1,38
Leitender Angestellter	Tritt erst mit 25 Jahren ins Erwerbsleben; Anfangsgehalt ca. 8% und Lebenseinkommen wegen steilerem Lohnprofil ca. 30% über dem eines gleichaltrigen techn. Angestellten	0,46	1,04
Senkrechtstarter	Rascher Aufstieg in der Unternehmenshierarchie; Erzielt alle fünf Jahre Gehaltsaufbesserung von 25%	0,31	0,69

Quelle: Bürgisser-Peters (1982)

Die Interpretation der Tabelle soll an einem Beispiel veranschaulicht werden. Bei einem ledigen, ungelerten Arbeiter ist die Barwertsumme der einbezahlten AHV-Beiträge höher als die Barwertsumme der ausbezahlten AHV-Leistungen. Ist dieser Arbeiter demgegenüber verheiratet, verhält es sich gerade umgekehrt. Er erhält mehr Leistungen als im eigentlich – aufgrund der einbezahlten Beiträge – zustehen. Ein Blick auf die Tabelle zeigt, dass nur in Einzelfällen die durchschnittliche Äquivalenz erfüllt ist. Bei den ledigen Personen ist sie grundsätzlich kleiner als eins. Gerade umgekehrt verhält es sich bei den Verheirateten und Niedriglohnempfänger. Bei diesen impliziert der Einkommenseffekt<sup>14</sup> eine Verschiebung

<sup>14</sup> Ein Quotient grösser eins bewirkt, dass das Lebenseinkommen steigt. Somit können sich die Individuen sowohl mehr Güter als auch Freizeit leisten. Dies kann sich in Form eines vorgezogenen Ruhestands bemerkbar machen.

des Renteneintrittalters nach unten. Abschliessend ist darauf hinzuweisen, dass es sehr schwierig ist, allgemein die Anreizwirkungen von Regelungen abzuschätzen. Der Grund ist, dass nur Aussagen gemacht werden können, wenn auch individuelle Faktoren wie beispielsweise der Zivilstand oder die Lohnhöhe bekannt sind.

Weitere Determinanten, die in ihrer Gestaltung nicht anreizneutral gehalten sind, stellen die Anpassungen der Rentenleistungen an das Pensionsalter<sup>15</sup> dar. Es geht also m.a.W. um die Frage, inwiefern die AHV-Leistungen angepasst werden, wenn man sich frühzeitig pensionieren lässt oder über das gesetzliche Rentenalter hinaus erwerbstätig ist. Von Interesse hierbei ist, ob die Anpassungsfaktoren versicherungsmathematisch fair berechnet sind oder ob das Rentensystem eine Verzerrung aufweist. Wenn bei einer Erwerbstätigkeit über die gesetzliche Altersgrenze hinaus ein Verlust an AHV-Leistungen zu befürchten ist, dann impliziert dies einen Trend, nicht über das ordentliche Rentenalter hinaus erwerbstätig zu sein. In diesem Fall sind die Zuschläge zu niedrig, d.h. das Verhältnis des Gegenwartwertes der erwarteten Leistungen zum Gegenwartwert der Beiträge bleibt bei Aufschub der Verrentung nicht gleich.<sup>16</sup> Diese Verluste können als implizite Steuersätze interpretiert werden, die im Falle eines späteren Rentenantritts auf den Lohn erhoben würden.<sup>17</sup>

Es stellt sich die Frage, was passiert, wenn bei Aufschub ein geringerer Anteil der eingezahlten Beiträge in Form von Renten zurückfliesst. Die Auswirkung einer solchen Verringerung der marginalen versicherungstechnischen Äquivalenz auf den Pensionierungszeitpunkt des Individuums ist nicht eindeutig. Der Einkommenseffekt weist in Richtung eines ordentlichen Rentenalters. Je niedriger der Grad an marginaler Äquivalenz ist, desto geringer ist der Anteil der eingezahlten Beiträge, den man in Form der Rente zurückerhält. Somit verringert sich das Lebenseinkommen überproportional, d.h. sowohl der Freizeit- als auch der Güterkonsum sind rückläufig. Es ist aber zu beachten, dass das Mass an fehlender Äquivalenz mit der Dauer der Aufschubphase zunimmt. Ferner impliziert der niedrigere Grad an Äquivalenz auch, dass ein Jahr Ruhestand verhältnismässig günstiger ist. Der zuletzt genannte Substitutionseffekt lässt einen vorgezogenen Ruhestand vermuten. Stützt man sich auf die Ergebnisse der Arbeitsangebots Theorie, gelangt man zu dem Schluss, dass eine Verletzung der marginalen versicherungstechnischen Äquivalenz gegenüber einem versicherungstechnisch äquivalenten System zu einem niedrigeren Rentenalter führt.<sup>18</sup> Je geringer das Mass an Äquivalenz bzw. je höher das Mass an „tax force to retire“, desto stärker der Trend zur verfrühten Verrentung. Diese Vermutung wird durch das Ergebnis einer mikroökonomischen Optionswertanalyse von Börsch-Supan und Schmidt (1996) bestätigt.<sup>19</sup> Die Autoren stellen in ihrer Studie fest, dass sich das durchschnittliche Rentenalter durch den Wechsel auf ein System mit versicherungsmathematischen fairen Anpassungsfaktoren um mehr als 2 Jahre anheben lässt.

---

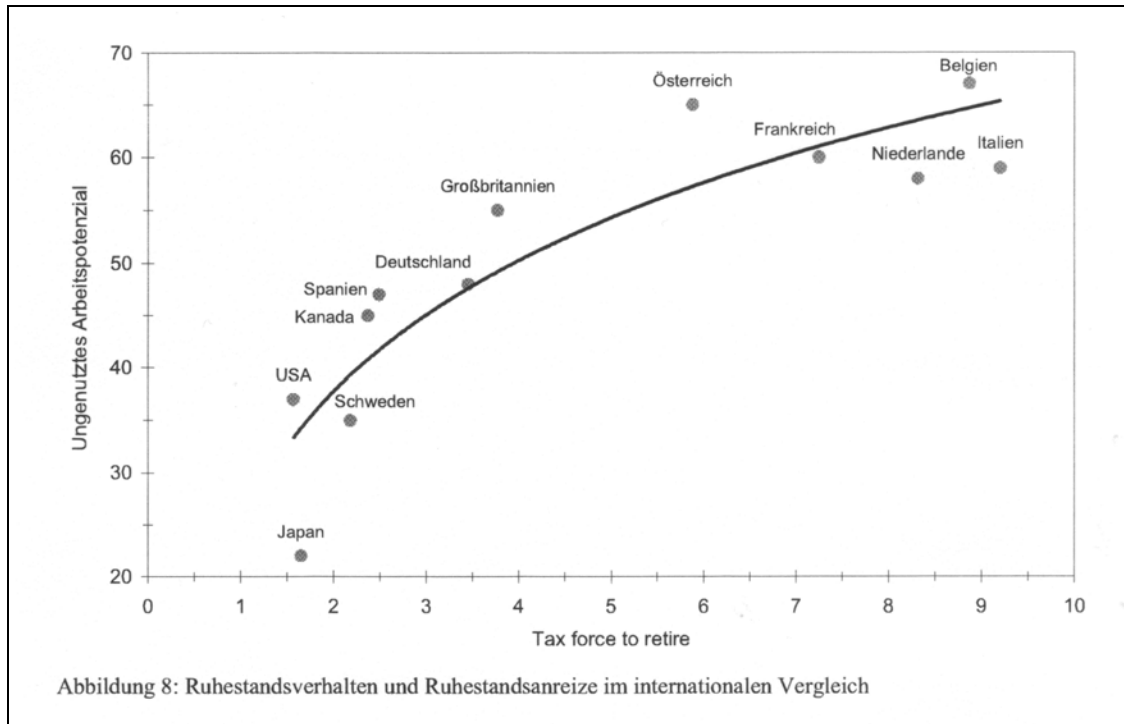
<sup>15</sup> In diesem Fall spricht man von der marginalen versicherungstechnischen Äquivalenz. Sie ist dann gegeben, wenn der Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand keinen Einfluss auf das Verhältnis zwischen dem Barwert der erwarteten Leistungen und dem Barwert der eingezahlten Beiträge hat.

<sup>16</sup> Vgl. Breyer (1990).

<sup>17</sup> Ein möglicher Indikator dieser impliziten Steuersätze ist die „tax force to retire“. Dieser quantifiziert das Ausmass der steuerähnlichen Bestrafung eines späteren Rentenantritts. Vgl. Hofer/Koman (2002) und Börsch-Supan (1997).

<sup>18</sup> Vgl. Baldenweg-Bölle (1998).

<sup>19</sup> Börsch-Supan/Schmidt (1996).

**Abb. 2.4: Ruhestandsverhalten und Ruhestandsanzreize im internationalen Vergleich**

Quelle: Hofer/Koman (2002)

Ein Ländervergleich zeigt den engen Zusammenhang zwischen der Höhe der „tax force to retire“ und dem ungenutzten Arbeitspotential 55 bis 65 Jähriger (vgl. Abbildung 2.4). Nicht nur anhand der versicherungstechnischen Äquivalenz, sondern auch anhand der Auswirkungen des Pensionsalters auf das Sozialversicherungsvermögen lassen sich Aussagen bezüglich der Anreizwirkungen auf das Rentenalter treffen. Unter Sozialversicherungsvermögen ist die Differenz zwischen dem Barwert der zu erwartenden Nettorentenleistungen und dem Barwert der geleisteten Beiträge im Zeitraum ab dem 56. Altersjahr bis zum Renteneintritt zu verstehen.<sup>20</sup> Diese Größe ist abhängig vom Ruhestandsalter und vom Lebensinkommensverlauf. Je grösser das Sozialversicherungsvermögen ist, desto grösser ist der Vorteil, der dem Individuum aus dem Pensionssystem erwächst.

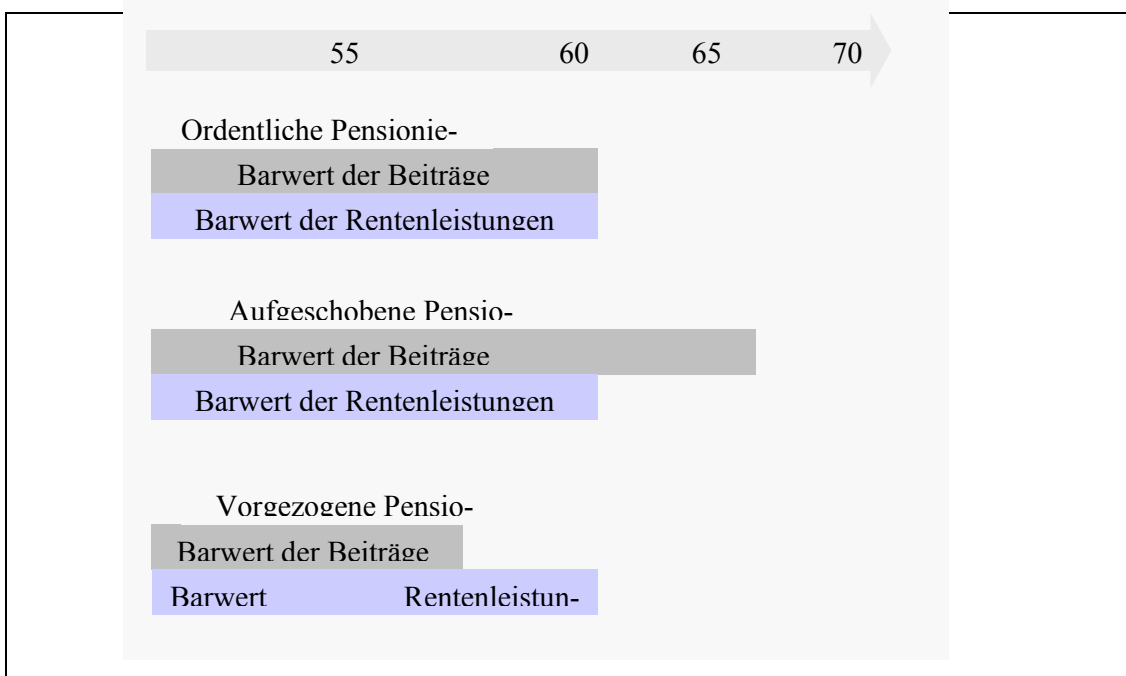
### 2.1.2 Anreizwirkungen der 2. Säule

Da die Anreizwirkungen der zweiten Säule hauptsächlich von der spezifischen Ausgestaltung der einzelnen Pensionskassenreglemente ausgehen, wird in diesem Kontext eine Beschränkung auf die vom BVG erlassenen Mindestvorschriften vorgenommen. Auch hier sind einige Anreize zu finden, die einen Einfluss auf den Pensionierungszeitpunkt entfalten. Bei diesem nach dem Kapitaldeckungsverfahren finanzierten Altersvorsorgesystem kann die durchschnittliche versicherungstechnische Äquivalenz sowohl innerhalb der Kohorte als auch zwischen den Kohorten verletzt sein. Ursache ist v.a. die Begünstigung der Eintrittsge-

<sup>20</sup> Vgl. Hofer/Koman (2002)

neration, die von der durch das BVG vorgeschriebenen nach Alter gestaffelten Altersgutschriften profitiert.<sup>21</sup> Es ist intuitiv einleuchtend, dass die Versicherten der Eintrittsgeneration eine Begünstigung erfahren: Sie erhalten mehr Leistungen, als sie Beiträge eingezahlt haben, damit ein Kapitelstock angeäufnet werden kann. Dadurch ist auch im Fall der 2. Säule die durchschnittliche versicherungstechnische Äquivalenz zwischen den Kohorten verletzt. Die Kombination zwischen der gestaffelten Altersgutschrift und dem häufig angewandten proportionalen Beitragssatz führt auch zu Verzerrungen innerhalb der Kohorten. Die Abhängigkeit der Beiträge und der Altersgutschriften vom koordinierten Lohn zieht bei einem proportionalen Beitragssatz Umlagegeschenke nach sich, die um so höher ausfallen, je höher der Lohn und je steiler das Lohnprofil ausgestaltet sind.<sup>22</sup> In diesen Fällen ist mit einer Vorverschiebung des Rentenalters zu rechnen.

**Abb. 2.5: Marginale versicherungstechnische Äquivalenz**



Die marginale versicherungstechnische Äquivalenz wird also im besonderen durch die spezifische Ausgestaltung der Pensionskassenreglemente bestimmt. Anzuführen hierbei ist bspw. die Existenz von Überbrückungsrenten, an der sich manche Firmen finanziell beteiligen, wenn die Pensionierung von ArbeitnehmerInnen auf Wunsch des Arbeitgebers erfolgte. Baldenweg-Bölle stellt in einer empirischen Untersuchung von drei verschiedenen Pensionskassen fest, dass die Anreize, die auf die Individuen bei der Wahl des Rentenalters einwirken, zwischen den einzelnen Kassen, aber auch je nach Beitragsdauer und Lohnniveau

<sup>21</sup> Die Eintrittsgeneration bezeichnet diejenigen Personen, die bei Inkrafttreten des BVG im Jahre 1985 versicherungspflichtig waren. Bei dieser Generation musste bei einigen ArbeitnehmerInnen der Kapitalstock erst gebildet werden. Dazu bedurfte es einer entsprechenden Regelung, welche zu einer Begünstigung der Eintrittsgeneration führte.

<sup>22</sup> Diese Aussage gilt in erster Linie für die Eintrittsgeneration sowie Leistungsprimatskassen.

stark variieren. Insbesondere die Beitragsdauer beeinflusst den Verrentungszeitpunkt. Die Autorin verweist ebenfalls auf die Konsequenzen einer fehlenden, marginalen versicherungstechnischen Äquivalenz. Je höher das Mass an fehlender Äquivalenz<sup>23</sup> ist, desto eher tritt die ArbeitnehmerIn in den Ruhestand über (vgl. Abbildung 2.5).

### 2.1.3 Anreizwirkungen der 3. Säule

Vernachlässigt wurde bis anhin die 3. Säule, inwiefern sie einen Einfluss auf den Verrentungszeitpunkt hat. Burkhauser (1979) zeigt in seiner Studie den Zusammenhang einer zunehmenden Frühpensionierung in Abhängigkeit eines höheren Vermögens auf.<sup>24</sup> Die Vermögensbildung als dritte Säule der Altersvorsorge wird durch spezielle Steuervergünstigungen von staatlicher Seite gefördert.<sup>25</sup> Grundsätzlich können kaum Aussagen über die Wirkung gemacht werden, da nur mangelhafte Daten über die Vermögenslage der Individuen vorliegen. Denkbar wäre, dass das im Rahmen der Säule 3a angesparte, individuelle Altersvermögen eventuelle Einkommensausfälle im Ruhestand kompensiert. Diese Vermutung beruht auf dem Umstand, dass ein positiver Zusammenhang zwischen Haushaltsnettoeinkommen und der Vermögenssituation besteht und somit eine Ungleichverteilung des Vermögens vorliegt.<sup>26</sup> Hinzukommt die Tatsache, dass sich empirisch kein Entsparen in der Ruhestandsphase nachweisen lässt, ganz im Gegenteil haben auch RentnerInnen noch eine positive Sparquote.<sup>27</sup>

## 2.2 Altersvorsorgesystem: Analyse einzelner Determinanten

Die vorgängigen Ausführungen waren nicht nur einleitender Art, sondern dienten der Erarbeitung von Grundlagen, auf die später zurückzukommen sein wird. Dieser Abschnitt widmet sich etwas konkreter den Determinanten, die einen Einfluss auf den Verrentungszeitpunkt haben. Zwar erfolgt dabei eine Orientierung an verschiedenen, wissenschaftlichen Quellen. Es ist aber intuitiv einleuchtend, dass das Augenmerk auf drei zentrale Einflussgrößen gerichtet werden muss. (i) Beiträge: Wie dargestellt bestimmen sie massgeblich die Höhe der später zu entrichtenden Leistungen. (ii) Leistungsansprüche: sie determinieren das Ersatzeinkommen nach erfolgter Pensionierung. (iii) Altersgrenze: sie entscheidet, ab welchem Alter (Renten-)Leistungen bezogen werden können.

### 2.2.1 Beitragssätze

Die Beiträge, die an die Altersvorsorge bezahlt werden müssen, beeinflussen zweifelsohne den Zeitpunkt des Rentenantritts resp. der Pensionierung. Speziell der Beitragshöhe kommt eine entscheidende Bedeutung zu. In Bezug auf das individuelle Verrentungsverhalten ist an die versicherungstechnische Äquivalenz zu erinnern, wo der Einfluss der Beitragshöhe sich bemerkbar macht. Steigende Beitragssätze bei konstanten Leistungen bewirken eine Verringerung der versicherungsmathematischen Äquivalenz, d.h. es entsteht ein Anreiz sich (früh-

---

<sup>23</sup> Es ist nochmals darauf hinzuweisen, dass fehlende versicherungstechnische Äquivalenz bedeutet, dass Barwert der einbezahlten Beiträge höher ist als die Barwertsumme der ausbezahlten Leistungen.

<sup>24</sup> Burkhauser (1979).

<sup>25</sup> Vgl. Oswald (2001).

<sup>26</sup> Vgl. Oswald (2001).

<sup>27</sup> Vgl. Widmer/Sousa-Poza (2002) und Viebrok (1997).

)pensionieren zu lassen. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass die Auswirkung einer Erhöhung der Beitragssätze letztendlich vom Substitutions- und Einkommenseffekt abhängen. Steigen die Beiträge an, verringert sich das Erwerbseinkommen. Somit wird ein zusätzliches Jahr Ruhestand günstiger. Der Einkommenseffekt bewirkt dagegen, dass sowohl der Güter- als auch Freizeitkonsum sinken muss, da sich das Lebenseinkommen verringert hat. Dies führt zu einer Verlängerung der Erwerbsphase. Dominiert der Substitutionseffekt, bewirkt die Erhöhung ein tieferes Rentenalter.

Es kann somit festgehalten werden, dass sich hohe Beitragssätze nicht zwangsläufig in einem tiefen Rentenalter bemerkbar machen. Führen die hohen Beiträge auch zu hohen Leistungen, dann hat das Individuum keinen Anreiz, sich (frühzeitig) pensionieren zu lassen (Erfüllung der versicherungsmathematischen Äquivalenz). Diese Erkenntnis steht im Gegensatz zu den Auswirkungen auf die Arbeitgeberseite. Je höher die Beitragssätze sind, die der Arbeitgeber an die Altersvorsorge seiner ArbeitnehmerInnen entrichten muss, desto höher sind die Lohnkosten. Die Höhe der Beitragssätze kann die Personalpolitik des Arbeitgebers, was die Pensionierung betrifft, beeinflussen. Aber nicht nur die Höhe der Beitragssätze, auch die progressive Ausgestaltung der Beitragssätze bestimmt die Personalpolitik. Ältere Arbeitnehmer sind für die Arbeitgeber somit teurer.

### 2.2.2 Altersleistungen (und Lohnniveau)

Eindeutig ist die Erkenntnis bezüglich des Einflusses der Leistungsstruktur der Altersvorsorgesysteme auf den Verrentungszeitpunkt. Je höher die Leistungen sind, desto früher erfolgt der Rentenantritt. Die Wirkung der (finanziellen) Leistungen aus der Altersvorsorge ist vergleichbar mit derjenigen von Lohnzahlungen.<sup>28</sup> Es ist bekannt, dass die Lohnhöhe per se eine signifikante Einflussdeterminante darstellt. Es ist aber darauf hinzuweisen, dass sich durch die Variation der Lohnhöhe zwei gegenläufige Effekte ergeben können: Zum einen der Substitutionseffekt<sup>29</sup> und zum anderen der Einkommenseffekt.<sup>30</sup>

Die Mehrzahl der Studien kommt zu dem Ergebnis, dass der Substitutionseffekt den Einkommenseffekt dominiert. Das würde bedeuten, dass ArbeitnehmerInnen mit einem tiefen Erwerbseinkommen früher die Erwerbstätigkeit aufgeben, während die Empfänger höherer Löhne hingegen länger erwerbstätig sind. Wie schwierig es ist, den Einfluss der Altersleistungen resp. der Lohnhöhe auf den Rentenantritt abzuschätzen, lässt sich an der empirischen Untersuchung von Baldenweg-Bölle für die Schweiz demonstrieren. Im Widerspruch zu den Ergebnissen der meisten Studien resultiert bei ihrer Schätzung der Lohn als eine für den Rentenentscheid hochsignifikante, negative Determinante. Erweist sich die Lohnvariable als signifikant negativ, dann ist die Wahrscheinlichkeit einer Frühpensionierung um so höher, je grösser das Erwerbseinkommen ist. Dies deutet auf einen den Substitutionseffekt dominierenden Einkommenseffekt in der Schweiz hin. Plausibel erscheint das Ergebnis, wenn man bedenkt, dass in der Schweiz die Leistungskomponente in der Entlohnung und somit auch das Lohnprofil am Ende der Erwerbstätigkeit weniger stark ausgeprägt ist als im angelsächsischen Raum. M.a.W. bedeutet das, dass sich das Erwerbseinkommen gleichmässiger über

---

<sup>28</sup> Die Konzeption der Altersvorsorge beruht auf dem Gedanken, dass im Rentenalter die Rentenleistungen ein Ersatz für das Erwerbseinkommen sind.

<sup>29</sup> Bei einer Frühpensionierung wird Arbeitszeit durch Freizeit substituiert. Dabei wird eine Frühpensionierung um so teurer, je höher das Lohnniveau ist.

<sup>30</sup> Individuen mit einem höheren Einkommensniveau können sich mehr Freizeit und somit einen früheren Rentenantritt leisten.



die Zeit der Erwerbstätigkeit verteilt. Der Anreiz, länger erwerbstätig zu sein, da das Erwerbseinkommen gegen Ende der Erwerbsphase ansteigt, fällt somit weitaus geringer aus als im angelsächsischen Raum.

### 2.2.3 Institutionelle Altersgrenzen

Gemäss den Resultaten der empirischen Arbeiten kommt als weitere Determinante der Ruhestandsentscheidung das vorgegebene Referenz-Rentenalter in Frage. Durch das Vorgeben von institutionellen Altersgrenzen hat man einen direkten Einfluss auf das Pensionsalter. Unterscheiden kann man zwischen einem festen und einem flexiblem Rentenalter/gleitenden Übergang. In der wissenschaftlichen (Renten-)Diskussion befasst man sich u.a. mit den Vorteilen des festen Rentenzugangsalters (Shirking-Modellen<sup>31</sup>) und derjenigen eines flexiblen Rentenalters.

Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass die demographischen Strukturveränderungen einen immer stärkeren Druck auf die Alterssicherungssysteme und dabei besonders auf die erste Säule der Altersvorsorge (AHV) ausüben. Um die daraus resultierenden finanziellen Probleme zu entschärfen, wurde in der 11. AHV-Revision u.a. das Rentenalter flexibilisiert. Allein die Einführung der Flexibilisierung des Rentenzugangs erleichtert die Umsetzung politischer Massnahmen zur Anhebung des Rentenalters. Kritiker geben jedoch zu bedenken, dass durch die Flexibilisierung das durchschnittliche Rentenalter sinken kann. Aus beschäftigungspolitischer Sicht kann es in einer Periode des zunehmend weltumspannenden Wettbewerbs und der raschen technologischen Entwicklung dazu führen, dass Arbeitgeber sich mit vergleichsweise geringen Widerständen und Imageerlust bereits vor Erreichen der Referenz-Altersgrenze von älteren ArbeitnehmerInnen trennen, falls sie dies für erforderlich halten.<sup>32</sup> Beim gleitenden Übergang in den Ruhestand reduziert der Arbeitnehmer stufenweise sein Arbeitsangebot. Rentenpolitisches Ziel bei dieser Gestaltungsmöglichkeit ist ebenfalls, das durchschnittliche Rentenalter anzuheben. Denkbar ist, dass während dieser Gleitphase die psychische und physische Beanspruchung geringer ist und deswegen weniger Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen aus der Erwerbstätigkeit ausscheiden. In Anbetracht der Tatsache, dass ein schlechter Gesundheitszustand einen hochsignifikanten Einfluss auf die Renteneintrittswahrscheinlichkeit hat, könnte diese Massnahme eine Verschiebung des Rentenalters nach hinten auswirken.

## 2.3 Betrachtung der Arbeitsangebots- versus Arbeitnachfrageseite

Die vorangegangenen Betrachtungen basieren auf der Annahme, dass jedes Individuum seinen individuellen Verrentungszeitpunkt selbst bestimmen kann. Von den Anreizwirkungen auf der Arbeitsangebotsseite, in den Ruhestand überzutreten, ist die Arbeitnachfrageseite zu unterscheiden. Es geht dabei um die Frage der Pensionierung der ArbeitnehmerInnen durch die Arbeitgeber. Die Bedeutung der Arbeitnachfrageseite auf die Pensionierung ist seit längerem bekannt. Beispielsweise wurden in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit in verschie-

---

<sup>31</sup> Die Shirking-Modelle gehen von einem steigenden Lohnprofil aus. In der Anfangsphase der Erwerbstätigkeit werden die ArbeitnehmerInnen unter ihrem Wertgrenzprodukt entlohnt, in der Endphase hingegen darüber. Damit möchte man auch ältere Arbeitnehmer zu einer hohen Arbeitsleistung motivieren. Da wie oben schon angetönt die Leistungskomponente in der Lohnausgestaltung der Schweiz nicht so stark ausgeprägt ist, findet der Einfluss eines festen Rentenalters auf den Ruhestandsentscheid keine weitere Beachtung.

<sup>32</sup> Vgl. Baldenweg-Bölle (1998).

denen Ländern vermehrt beschäftigungspolitische Massnahmen umgesetzt, die die Frühpensionierung begünstigten. Auch kann bei einer rezessiven Wirtschaftslage von Seiten der Arbeitgeber ein grosses Interesse an einer vorgezogenen Pensionierung bestehen, handelt es sich doch hierbei um eine moralisch vertretbare Form der Personalreduktion. Dass Frühverrentungen auf Initiative der Arbeitgeber keine Seltenheit darstellen, zeigen Huth und Beck (2002) in ihrer Studie über die berufliche Vorsorge. Sie kommen zu dem Schluss, dass rund die Hälfte aller Frühpensionierungen auf Wunsch der Arbeitgeber vollzogen wird.<sup>33</sup> Neben der Einflussmöglichkeit über die Personalpolitik besteht auch die Möglichkeit, über die Ausgestaltung der betrieblichen Pensionskassen Einfluss auf das Pensionierungsverhalten der MitarbeiterInnen zu nehmen. Da bisher die vorzeitige Pensionierung in der 2. Säule gesetzlich nicht geregelt ist, besteht diesbezüglich eine grosse Gestaltungsfreiheit.

Es gibt praktisch keine Untersuchungen, die sich mit der Frage befassen, von welchen institutionellen Faktoren das Pensionierungsverhalten eines Arbeitgebers abhängig ist. Die existierenden Arbeiten sind mehr allgemeiner Art. Schaad (1996) beispielsweise zeigt in einer Untersuchung einen positiven Zusammenhang zwischen dem Alter des Erwerbstätigen und der Neigung den Arbeitgeber zu verlassen.<sup>34</sup> Auf der anderen Seite wird auf einen signifikant negativen Einfluss des Alters auf die Entlassenswahrscheinlichkeit hingewiesen. Das bedeutet, dass je älter die Erwerbstätigen sind, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, vom Arbeitgeber entlassen zu werden. Dies sind die wichtigsten Ergebnisse der kurzen Literaturanalyse, die wenig ergiebig ist. Somit müssen die arbeitgeberseitigen Faktoren, die einen Einfluss auf den Pensionierungszeitpunkt der ArbeitnehmerInnen haben (können), weitgehend selber erarbeitet werden. Aus diesem Grund soll auch die Arbeitsangebotsseite im Vordergrund stehen. Dies lässt sich dadurch rechtfertigen, dass die Verrentung als eine Entscheidung aufgefasst werden kann, die der Arbeitnehmer unter den vom Arbeitgeber gesetzten Beschränkungen trifft.

## 2.4 Weitere Determinanten

Es gibt eine Reihe weiterer Determinanten, die einen potentiellen Einfluss auf den Rentenantritt haben. Aufgrund der Aufgabenstellung soll zunächst untersucht werden, inwiefern die steuergesetzlichen Regelungen für den Pensionierungsentscheid von Bedeutung sind. Die entsprechenden Grundlagen werden in Abschnitt 2.4.1 diskutiert. In Ergänzung wird der Einfluss verschiedener soziodemographischer Variablen untersucht (2.4.2). Es wurde ja bereits vorgängig darauf hingewiesen, dass der Zivilstand für die Verrentung ebenfalls eine massgebende Rolle spielt.

### 2.4.1 Besteuerung

Es soll in diesem Abschnitt untersucht werden, wie sich die Existenz von Steuern theoretisch auf das Arbeitsangebot auswirkt. Dazu werden, in Anlehnung an van Essen (1994), zwei verschiedene Besteuerungskonzepte unterschieden.<sup>35</sup> Einerseits das Konzept der umfassenden Einkommensbesteuerung und andererseits das Konsumsteuerkonzept. Das Einkommensbesteuerungskonzept zeichnet sich durch die Besteuerung der Ersparnisse und der Zinserträge in jeder Periode aus, wohingegen die Auflösung des Vermögensbestandes steu-

---

<sup>33</sup> Huth/Beck (2002).

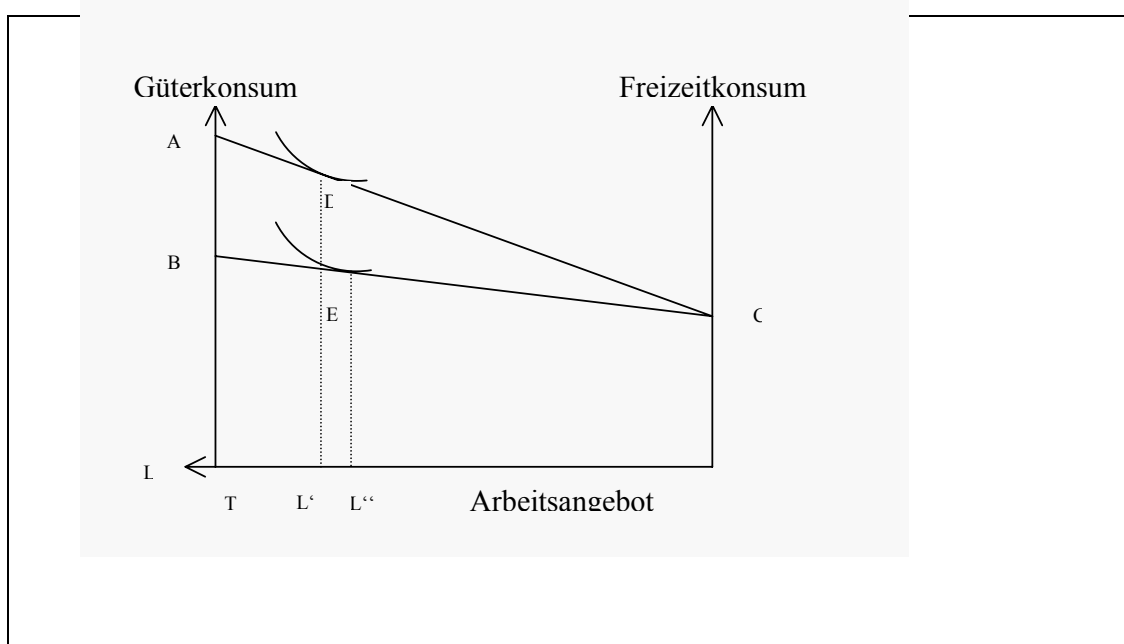
<sup>34</sup> Je älter man m.a.W. ist, desto grösser ist auch die Neigung, den Arbeitgeber zu verlassen.

<sup>35</sup> Vgl. v. Essen (1994).

erlich unbeachtet bleibt. Das Konsumsteuerkonzept lässt hingegen Ersparnisse und ihre Zinserträge bis zum Zeitpunkt der konsumptiven Verwendung steuerlich freigestellt. Betrachtet man die Beiträge für die Altersvorsorge als eine Form der Ersparnis, kann man das Konsumsteuerkonzept als theoretische Grundlage für die Schweiz heranziehen. Da es sich in der Schweiz um eine nachgelagerte Besteuerung der Renteneinkünfte handelt, sind folgende theoretische Schlussfolgerungen übertragbar. Ausgehend von der Lebenszyklushypothese lässt sich zeigen, dass die Besteuerung sowohl einen Einfluss auf das Arbeitsangebot in der Erwerbsphase als auch auf die Ruhestandsentscheidung hat.

Zunächst folgen ein paar allgemeine Überlegungen zur Wirkung der Besteuerung auf das Erwerbsverhalten. Dazu wird angenommen, dass eine Konsumsteuer eingeführt wird. Diese verändert – bei gegebenem Pensionierungsalter und gegebenem Konsum – das Preisverhältnis zwischen Freizeit- und Güterkonsum. Der Substitutionseffekt impliziert, dass Güterkonsum im Vergleich zu Freizeitkonsum teurer wird und es zu einem Rückgang der Güternachfrage kommt. Gleichzeitig löst die Steuer auch noch einen Einkommenseffekt aus, da weniger Mittel zur Verfügung stehen; sowohl die Güter- als auch die Freizeitnachfrage ist rückläufig. Die Auswirkung der Steuer auf das Verhältnis Arbeitsangebot versus Freizeitkonsum ist wegen den gegenläufigen Effekten nicht eindeutig bestimmbar. Überwiegt der Substitutionseffekt den Einkommenseffekt, dann resultiert aus der Einführung einer Konsumsteuer ein rückläufiges Arbeitsangebot. Mit diesem Beispiel soll verdeutlicht werden, dass eine Besteuerung des Einkommens zwar immer zu einem geringeren Nutzenniveau, aber nicht unbedingt zu einem geringeren Arbeitsangebot führt. Diese Auswirkungen der Besteuerung in Bezug auf die Erwerbstätigkeit sind theoretisch nicht eindeutig bestimmbar und hängen vom Substitutions- und Einkommenseffekt ab.

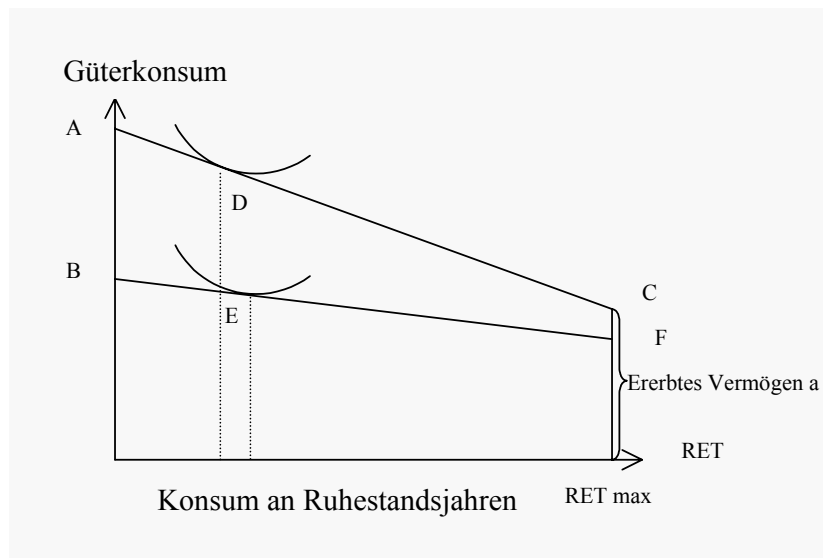
**Abb. 2.6:** Wirkung der Konsumsteuer auf das Arbeitsangebot



In Abb. 2.6 dreht sich durch Einführung einer Konsumsteuer die Budgetgerade von AC nach BC. Liegt das neue Optimum in E, dann bewirkt die Steuer ein rückläufiges Arbeitsangebot während der Erwerbsphase.

In einem nächsten Schritt wird nun die Annahme des gegebenen Ruhestandsalters fallen gelassen, um die Auswirkungen der Besteuerung auf den Rentenanstritt zu analysieren. Hierzu wird zunächst eine konstante jährliche Arbeitsintensität (konstante Arbeitszeit) in der Erwerbsphase unterstellt. Die Überlegungen basieren wieder auf einem Nutzenmaximierungsmodell. Die Individuen versuchen, über den Lebenszyklus hinweg eine optimale Kombination zwischen dem Güterkonsum und dem Konsum von Ruhestandsjahren zu erreichen.<sup>36</sup> Wenn im weiteren ein proportionaler Steuersatz unterstellt wird, dann wird dadurch der Konsum von Ruhestandsjahren im Vergleich zum Güterkonsum günstiger. M.a.W. bedeutet dies einfach, dass das entgangene Erwerbseinkommen durch ein zusätzliches Jahr Ruhestand, geringer ausfällt als im Fall ohne Besteuerung. Dieser Substitutionseffekt induziert somit einen früheren Renteneintritt. Durch den Einkommenseffekt wird wieder ein Minderkonsum aller Güter erreicht. Somit ist auch in diesem Fall die Gesamtwirkung theoretisch unbestimmt.

**Abb. 2.7: Wirkung der Konsumsteuer auf die Ruhestandsentscheidung**



Die Besteuerung des Erwerbseinkommens und des Vermögens führt zu einer Verlagerung der Budgetgeraden von AC nach AF. Liegt das neue Optimum in E, dann führt das zu einem früheren Renteneintritt.

In einem weiteren Schritt wird nun die Annahme des proportionalen Steuersatzes fallen gelassen. Damit wird man der Tatsache gerecht, dass mit Ausnahme der Gemeinden im Kanton Uri Bund, Kantone und Gemeinden das Einkommen progressiv besteuern. Interpretiert man die Auswirkung einer progressiven Steuer auf das Erwerbsverhalten, stellt man fest, dass eine zusätzliche Stunde Arbeit während der Erwerbstätigkeit einen geringeren Nettolohnzuwachs erzielt als eine Arbeitsstunde, die die Erwerbsphase verlängert. Der Grund hierfür liegt darin, dass der Grenzsteuersatz grösser ist als der Durchschnittsteuersatz. Eine

<sup>36</sup> Vgl. v. Essen (1994).

progressiv gestaltete Besteuerung bewirkt somit tendenziell, dass das Arbeitsangebot während der Erwerbstätigkeit verringert und dafür die Erwerbsphase verlängert wird. Allerdings kann keine eindeutige Aussage gemacht werden, ob die progressive Besteuerung tatsächlich zu einer späten Pensionierung führt. Es gilt zu bedenken, dass aufgrund der progressiven Besteuerung die Steuerlast mit steigendem Einkommen überproportional zunimmt. Da die Altersrenten i.d.R. tiefer sind als das Erwerbseinkommen, reduziert sich die relative Steuerbelastung. Dies führt dazu, dass der absolute Einkommensverlust bei einer Pensionierung nach Steuer geringer als vor Erhebung der Steuer ist, was eventuell den Schritt in eine vorzeitige Pensionierung erleichtern könnte.<sup>37</sup>

Bisher vernachlässigt wurde die Frage, wie sich die Besteuerung der Beiträge an resp. der Leistungen aus der Altersvorsorge auf das Arbeitsangebot auswirken. Von besonderem Interesse ist dabei die nachgelagerte Besteuerung, d.h. Steuerbefreiung der Beiträge für die Altersvorsorge und volle Besteuerung der Alterseinkünfte. Diese nachgelagerte Besteuerung reduziert (i) die Abgabenbelastung des Faktors Arbeit und (ii) den Progressionseffekt des Einkommensteuertarifs und führt (iii) zu einer Steuerlastverschiebung aus der Erwerbs- in die Ruhestandsphase.<sup>38</sup> Ergebnisse empirischer Arbeitsangebotsstudien lassen die Vermutung zu, dass eine Senkung des Steuersatzes zu einer Verlängerung der Erwerbstätigkeit führt.<sup>39</sup> Das würde bedeuten, dass infolge der Reduktion der steuerlichen Grenzbelastung der Substitutionseffekt den Einkommenseffekt dominiert.

Zu dieser Erkenntnis kommen auch Oberhänsli/Fluder/Gaillard (1984) in ihrer Studie zu dem Erwerbsverhalten der RentnerInnen in der Schweiz. „Infolge unterschiedlicher kantonaler und teilweise gemeindlicher Steuertarife und -progressionen bewirken Einkommenssteuern je nach Wohnort und Einkommenshöhe unterschiedlich starke Substitutions- und Einkommenseffekte. Hohe marginale und durchschnittliche Steuersätze<sup>40</sup> in einer Gemeinde resp. in einem Kanton verstärken den Substitutionseffekt und Einkommenseffekt. Rentner, die in einer Gemeinde mit höheren marginalen und durchschnittlichen Steuersätzen wohnen, weisen unter sonst gleichen Voraussetzungen eine geringere Erwerbstätigkeit auf. Die Höhe der durchschnittlichen und marginalen Steuersätze beeinflusst somit die Wahl des Pensionierungszeitpunktes.“<sup>41</sup> Auch Genosko (1985) kommt in seiner Studie zu dem Schluss, dass die Rentenbesteuerung das Lebensarbeitsangebot *ceteris paribus* erhöht. „Grundsätzlich wäre sie [die Rentenbesteuerung] also ein die Tendenz zur Vorzeitberentung konterkarierendes Element in der Alterssicherung.“<sup>42</sup>

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass aufgrund der theoretischen Erkenntnisse mit einer Ausnahme keine eindeutigen Aussagen über die Auswirkungen der Steuern auf den Rentenanstritt und die Pensionierung gemacht werden können. So wurde am Beispiel der progressiven Besteuerung illustriert, dass diese Art der Besteuerung sowohl zu einer Frühpensionierung als auch einem längeren Verbleib im Arbeitsmarkt führen kann. Die einzige Einflussgrösse, deren Auswirkungen relativ klar sind, sind die durchschnittlichen und mar-

---

<sup>37</sup> Vgl. auch Huth/Beck (2002).

<sup>38</sup> Vgl. Fehr/Jess (2002).

<sup>39</sup> Vgl. v. Essen (1994).

<sup>40</sup> Je höher der Steuersatz als auch der Progressionsgrad der Steuer, desto stärker die beiden Effekte

<sup>41</sup> Vgl. Oberhänsli/Fluder/Gaillard (1984).

<sup>42</sup> Vgl. Genosko (1985).

ginalen Steuersätze. Je höher die Steuersätze sind, desto früher lassen sich die Individuen tendenziell pensionieren.

#### 2.4.2 *Sozio-demographische Merkmale*

Die Beiträge an resp. die Leistungen aus der Altersvorsorge sind vielfach abhängig von sozio-demographischen Merkmalen. Aus diesem Grund müssen diese Determinanten auch in Betracht gezogen werden. Der Einfluss dieser Variablen ist entsprechend gut untersucht.<sup>43</sup> Die folgenden Ausführungen fokussieren sich auf drei Faktoren: (i) Ausbildung, (ii) Zivilstand (iii) Nationalität, (iv) Gesundheit und (v) Alter.

Die Ergebnisse bezüglich des Einflusses des Ausbildungsniveaus auf das Ruhestandsalter unterscheiden sich zwischen den Studien enorm. Amerikanische Untersuchungen postulieren einen positiven Zusammenhang zwischen Ausbildungsniveau und Verrentungszeitpunkt. Das heisst, je höher die Ausbildung der ArbeitnehmerInnen ist, desto später gehen sie in Pension. Kontinentaleuropäische Untersuchungen kommen zu einer gegenteiligen Schlussfolgerung und stellen eine Verschiebung des Rentenalters nach unten fest. Der Grund für diese unterschiedlichen Schlussfolgerungen kann in der unterschiedlichen Rendite von Humankapitalinvestitionen gesehen werden.<sup>44</sup> Der Zivilstand "verheiratet" verschiebt das Rentenalter nach hinten. Der Grund dafür könnte der empirisch nachgewiesene bessere Gesundheitszustand verheirateter Männer im Vergleich zu Ledigen sein. In einer Studie von Zabalza/Pissarides/Barton (1980) konnte zusätzlich noch ein signifikanter Zusammenhang der Erwerbstätigkeit der Ehefrau mit einem verzögerten Ruhestand beobachtet werden.<sup>45</sup> Männliche Arbeitnehmer verbleiben danach länger in der Erwerbstätigkeit, wenn sie verheiratet sind und ihre Ehefrau noch erwerbstätig ist. Diese Tatsache wird für die Schweiz allerdings vernachlässigbar sein, da relativ wenig ältere Frauen erwerbstätig sind. Als weitere sozio-demographische Variable mit signifikantem Einfluss auf den Pensionierungszeitpunkt ist gemäss Siddiqui [1994] die Nationalität eines Individuums.<sup>46</sup> Ausländische ArbeitnehmerInnen gehen tendenziell früher in den Ruhestand als inländische, da sie in ihr Heimatland zurückkehren wollen.

Die Rolle des Gesundheitszustandes für den Rentenantritt wurde vorgängig bereits angetönt. Diesbezüglich herrscht weitgehend Einigkeit.<sup>47</sup> Je schlechter der Gesundheitszustand eines Arbeitnehmers ist, desto früher scheidet er aus dem Erwerbsleben aus. Auch in Bezug auf das Alter kommen die meisten Studien zur gleichen Schlussfolgerung. Das Alter ist eine massgebende Einflussgrösse für den Verrentungszeitpunkt. Es wird darauf verwiesen, dass ArbeitnehmerInnen mit zunehmendem Alter ein vermehrtes Bedürfnis nach Freizeit haben. Es ist intuitiv nachvollziehbar, dass je älter eine Person ist, desto grösser ist die Wahrscheinlichkeit eines Übertritts in den Ruhestand.<sup>48</sup> Es ist allerdings schwierig, die Bedeutung des Alters für die Wahl des Rücktrittszeitpunkts abzuschätzen. Es wird darauf aufmerksam ge-

---

<sup>43</sup> Für einen Überblick vergleiche Widmer/Sousa-Poza (2002).

<sup>44</sup> Das durchschnittliche Erwerbseinkommen von Hochschulabsolventen liegt in der Schweiz um das 1,9 fache über dem von Personen ohne Berufsbildung, in den USA liegt der Wert bei 2,6.

<sup>45</sup> Zabalza/Pissarides/Barton (1980).

<sup>46</sup> Siddiqui (1994).

<sup>47</sup> Vgl. zum Beispiel Siddiqui (1994), Blau (1994) oder Hausmann/Wise (1985).

<sup>48</sup> Vgl. zum Beispiel Blau (1994), Berkovec/Stern (1991) oder Hausmann/Wise (1985).

macht, dass die Variable "Alter" ein Sammelbecken für unbekannte bzw. nicht erklärbare Einflussfaktoren auf die Wahl des Rücktrittszeitpunktes sein kann.<sup>49</sup>

## 2.5 Synthese: Liste der Determinanten

Die folgende Tabelle ist eine Zusammenfassung aller Determinanten, die aufgrund der Erkenntnisse der ökonomischen Theorie einen Einfluss auf den Rentenanstritt/Pensionierung haben. Die Auflistung versucht zugleich die Auswirkung der Determinanten auf den Zeitpunkt der Verrentung zu illustrieren. Das Zeichen ↓ bedeutet eine Senkung des Rentenalters, während es sich beim ↑ Zeichen gerade umgekehrt verhält. Diese Vorgaben sind allerdings mit einer gewissen Vorsicht zu interpretieren. Es ist noch einmal ausdrücklich zu betonen, dass Aussagen sehr heikel sind, die in Bezug auf die einzelnen Determinanten eine Verschiebung des Rentenalters nach vorn oder hinten postulieren. Die wissenschaftlichen (empirischen) Studien kommen nämlich oftmals zu unterschiedlichen Schlussfolgerungen. Zum andern beruhen die Begründungen vielfach auf Annahmen. Nimmt man das Niveau der AHV-Rente als Beispiel, so darf zwar generell von einer Verletzung der versicherungstechnischen Äquivalenz gesprochen werden. Das Ausmass der Verletzung – und damit auch letztendlich die Konsequenzen – hängen von Faktoren ab wie beispielweise dem Zivilstand.

**Abb. 2.8: Determinanten Rentenanstritt / Pensionierung**

Faktor	Einfluss auf Rentenalter	Begründung
Niveau der AHV-Rente	↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verletzung der durchschnittlichen versicherungstechnischen Äquivalenz</li> </ul>
Niveau der Rente der BV	↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verletzung der durchschnittlichen versicherungstechnischen Äquivalenz</li> </ul>
Beitragssatz	↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verletzung der versicherungstechnischen Äquivalenz</li> </ul>
Höhe der Abschläge bei Frühverrentung (2. Säule)	↑	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je höher Rentenkürzung desto stärker der Substitutionseffekt als auch der Einkommenseffekt</li> </ul>
Höhe der Zuschläge bei aufgeschobener Verrentung (1. oder 2. Säule)	↑	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je höher Rentenzuschlag, desto teurer wird Nicht-Aufschub der Pensionierung</li> </ul>
Existenz und Höhe einer Überbrückungsrente	↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einkommenseffekt durch verbesserte Einkommenssituation</li> <li>• Substitutionseffekt, wenn die Überbrückungsrente nicht vollständig durch den einzelnen Rentner finanziert werden muss</li> </ul>
Beitragsdauer bei der Pensionskasse	↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je länger die Beitragsdauer, desto grösser der Rentenanspruch und desto mehr Freizeit wird nachgefragt (Einkommenseffekt)</li> <li>• Je nach Pensionskassenreglemente wird ab einer bestimmten Beitragsdauer eine vorgezogene Pensionierung günstiger und</li> </ul>

<sup>49</sup> Baldenweg-Bölle (1998).

		der Anspruch der Ersatzrente steigt
Lohnniveau	↑	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je höher das Lohnniveau, desto teurer ist eine frühzeitige Pensionierung (Substitutionseffekt)</li> <li>• AHV ist so ausgestaltet, dass Verhältnis zwischen ausgezahlten Renten und eingezahlten Beiträgen für Personen mit niedrigerem Lohnniveau günstiger ist ⇒ Rentenalter verschiebt sich mit dem Lohnniveau nach unten</li> </ul>
	↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personen mit höherem Lohn können sich eine frühzeitige Pensionierung eher leisten</li> <li>• Verletzung der marginalen Äquivalenz bei der AHV</li> <li>• Verletzung der durchschnittlichen Äquivalenz in der BV</li> </ul>
Vermögen	↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuen mit höherem Vermögen fragen mehr Freizeit nach</li> </ul>
Steuern (Steuersatz)	↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Steigende steuerliche Grenzbelastung</li> </ul>
Ausbildung	↑	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Um einen angemessenen Return on Investment aus der Humankapitalinvestition zu erzielen, verschiebt sich der Ruhestandszeitpunkt nach hinten</li> </ul>
Qualifikation der Tätigkeit	↑	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Höhere Arbeitszufriedenheit</li> </ul>
	↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Höheres Arbeitsleid</li> </ul>
Physische/Psychische Belastung		
Schlechter Gesundheitszustand	↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhöht das Arbeitsleid und damit den Nutzen von Freizeit</li> </ul>
Alter	↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Freizeitpräferenz steigt mit zunehmendem Alter</li> </ul>
Zivilstand: Verheiratet	↑	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empirisch konnte eine tiefere Freizeitpräferenz verheirateter Männer nachgewiesen werden</li> </ul>
	↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei geringer Erwerbstätigkeit der Ehefrau bewirkt die Ehepaarrente in der AHV einen Einkommenseffekt</li> <li>• Höhere Überbrückungsrenten bei Verheirateten bei einzelnen Pensionskassen</li> </ul>
Nationalität	↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rückkehr ausländischer Arbeitnehmer nach der Pensionierung in ihr Heimatland und höhere Kaufkraft der Renten in ihrem Heimatland</li> </ul>

Diese Tabelle wird im weiteren Verlauf der Arbeit als Checkliste verwendet. Die Bestandesaufnahme der institutionellen Regelungen baut somit auf dieser Liste auf. Die Ausführungen in Kapitel 3 werden allerdings zeigen, dass eine umfassendere Bestandesaufnahme notwendig ist. Konkret sollen noch weitere Faktoren geprüft werden, die allenfalls einen Einfluss auf den Verrentungszeitpunkt haben könnten. Diese Analyse wird (teilweise) auf Plausibilitätsüberlegungen basieren. Damit ist der Umstand gemeint, dass die institutionellen Regelungen auch noch nach anderen Faktoren ausgewertet werden, die zwar in der vorgängigen



Tabelle nicht aufgeführt sind, von denen aber angenommen werden muss, dass sie für den Rentenantritt / Pensionierung massgebend sein könnten.

### 3. Bestandesaufnahme der institutionellen Regelungen

Die Zielsetzung dieses Kapitels lautet, eine Bestandesaufnahme aller institutionellen und administrativen Regelungen vorzunehmen, die einen Einfluss auf den Zeitpunkt der Pensionierung haben. Konkret geht es um die folgenden Grundlagen: Alters- und Hinterlassenenversicherung (Abschnitt 3.1); Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (3.2) sowie Pensionskassen (3.3); Invalidenversicherung (3.4); Unfallversicherung (3.5); Arbeitslosenversicherung (Abschnitt 3.6); Arbeitsrecht (3.7); Besteuerung (3.8) und Gesamtarbeitsverträge (3.9). Die Vorgehensweise hinsichtlich der Bestandesaufnahme wurde bereits erläutert. Die institutionellen Regelungen werden dahingehend ausgewertet, inwiefern sie Bestimmungen enthalten, welche den Rentenantritt und die Pensionierung betreffen. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf folgende Aspekte gelegt:

- ◆ Rentenalter
- ◆ Beiträge (an die Altersvorsorge)
- ◆ Altersleistungen (inkl. Zusatzrenten, Zu- oder Abschläge, etc.)
- ◆ Lohn und Vermögen
- ◆ Besteuerung
- ◆ Sozio-demographische Aspekte (Zivilstand, Nationalität, etc.)

#### 3.1 Alters- und Hinterlassenenversicherung (831.1)

Die schweizerische Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge bildet die 1. Säule der schweizerischen Vorsorgekonzeption. Die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) ist im Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) geregelt. Die AHV soll zusammen mit den Ergänzungsleistungen (EL) eine angemessene Deckung des Existenzbedarfes gewährleisten (Art. 111 und 112 BV).<sup>50</sup> Die AHV wird durch folgende Beiträge und Einnahmen finanziert: den Beiträgen der Versicherten und der Arbeitgeber (Art. 102 Abs. 1 lit. a AHVG), den Beiträgen des Bundes (Art. 102 Abs. 1 lit. b AHVG), den Zinsen des Ausgleichsfonds (Art. 102 Abs. 1 lit. c AHVG), den Einnahmen aus dem Rückgriff auf haftpflichtige Dritte (Art. 102 Abs. 1 lit. d AHVG), der Mehrwertsteuer und den Spielbankenerträgen.

Die Durchführung der Alters- und Hinterlassenenversicherung erfolgt unter Oberaufsicht des Bundes (Art. 72 ff. AHVG) durch die Arbeitgeber (Art. 51 f. AHVG) sowie durch die Verbandsausgleichskassen (Art. 53 ff. AHVG), die kantonalen Ausgleichskassen (Art. 61 AHVG), die Ausgleichskassen des Bundes (Art. 62 AHVG) und einer zentralen Ausgleichsstelle (Art. 71 AHVG).

Durch das AHVG versichert sind die natürlichen Personen, welche ihren Wohnsitz in der Schweiz haben (Art. 1 Abs. 1 Lit. a AHVG), die natürlichen Personen, welche in der Schweiz eine Erwerbstätigkeit ausüben (Art. 1 Abs. 1 Lit. b AHVG) sowie Schweizer Bürger, welche im Ausland für die Eidgenossenschaft oder für internationale Organisationen im Dienste stehen (Art. 1 Abs. 1 Lit. c AHVG). Es werden weitere Personengruppen fakultativ zur Versicherung zugelassen (Art. 1 Abs. 4 AHVG).

---

<sup>50</sup> Die Bedeutung der EL soll in diesem Zusammenhang vernachlässigt werden, da diese für den Zeitpunkt des Rentenantritts von sekundärer Bedeutung sind.

Die folgenden Ausführungen befassen sich mit den Regelungen, welche den Verrentungszeitpunkt beeinflussen (könnten). Zunächst gelangen die Faktoren zur Darstellung, die für den individuellen Rentenentscheid massgebend sind (Abschnitt 3.1.1). Anschliessend wird in Kapitel 3.1.2 geprüft, inwiefern die AHV-Bestimmungen das Verhalten der Unternehmen gegenüber ihren Angestellten beeinflussen. In Abschnitt 3.1.3 kommt schliesslich die 11. AHV-Revision zur Sprache. Es werden diejenigen geplanten Änderungen diskutiert, welche für die Frage nach dem Rentenantritt von Bedeutung sind.

### 3.1.1 Rentenantritt

Die Ausführungen in Kapitel 2 bezweckten, einen Überblick zu vermitteln über diejenigen Faktoren, welche für den Verrentungszeitpunkt eine Rolle spielen. Im Folgenden wird - basierend auf dieser Grundlage (vgl. Checkliste) - nun eine Auseinandersetzung mit den entsprechenden institutionellen Regelungen vorgenommen. Es wird v.a. geprüft, was die AHV-Bestimmungen zum Rentenalter (Abschnitt 3.1.1.1), zur Beitragsfinanzierung (Abschnitt 3.1.1.2) sowie zu den Leistungen (Abschnitt 3.1.1.3) festhalten.

#### 3.1.1.1 Rentenalter

Die Beitragspflicht der Versicherten wird in den Art. 2 bis 11 AHVG geregelt. Die generelle Beitragspflicht erfasst auch die freiwillige Versicherung nach Art. 2 AHVG. Auf diese wird hier aber nicht eingegangen, da sie nur einen kleinen Teil der Versicherten abdeckt. Der Grossteil der Versicherten wird durch die Umschreibung der beitragspflichtigen Personen nach Art. 3 AHVG erfasst. Die Beitragspflicht setzt am 1. Januar nach Vollendung des 20. Altersjahres ein und dauert bis zum Ende des Monats, in welchem die Frauen das 64. und Männer das 65. Altersjahr vollendet haben (Art. 3 Abs. 1 AHVG).

Das ordentliche Rentenalter für Männer beträgt demnach 65 Jahre, dasjenige für Frauen 64 Jahre.<sup>51</sup> Das AHVG sieht aber auch die Möglichkeit eines flexiblen Rentenalters vor. Einerseits können Personen, die Anspruch auf eine ordentliche Altersrente haben, den Beginn des Rentenbezuges mindestens ein Jahr und höchstens fünf Jahre aufschieben und innerhalb dieser Frist die Rente von einem bestimmten Monat an abrufen. Andererseits können Männer und Frauen, welche die Voraussetzungen für den Anspruch auf eine ordentliche Altersrente erfüllen, die Rente ein oder zwei Jahre vorbezahlen (Art. 49 Abs. 1 AHVG). Der Rentenanspruch entsteht in diesen Fällen für Männer am ersten Tag des Monats nach Vollendung des 64. oder 63. Altersjahres, für Frauen am ersten Tag des Monats nach Vollendung des 63. oder 62. Altersjahres. Der Rentenvorbezug ist somit nur zwei Jahre vor dem ordentlichen Rentenalter möglich.

#### 3.1.1.2 Beiträge

Die Bemessung der Beiträge der erwerbstätigen Versicherten werden in Prozenten des Einkommens aus unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit festgesetzt (Art. 4 Abs. 1 AHVG). Ältere Erwerbstätige, welche über die gesetzliche Altersgrenze hinaus arbeiten, profitieren von einem Freibetrag. Das bedeutet, dass Erwerbstätige im Pensionsalter keine AHV-Beiträge entrichten müssen, wenn ihr Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit nicht mehr als 1'400.- CHF im Monat bzw. 16'800.- CHF im Jahr beträgt (Art. 6<sup>quater</sup>

---

<sup>51</sup> Zur Zeit liegt das offizielle Rentenalter für Frauen noch bei 63 Jahren. Das AHVG sieht aber für das Jahr 2005 eine Erhöhung auf 64 Jahre vor.

Abs. 1 AHVV). Nur der Einkommensverdienst, der diesen Freibetrag überschreitet, ist beitragspflichtig.

Vom Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit (sog. massgebender Lohn) wird z. Zt. ein Beitrag von 4,2 Prozent allein für die AHV erhoben. Als massgebender Lohn gilt hierbei jedes Entgelt für in unselbständiger Stellung auf bestimmte oder unbestimmte Zeit geleistete Arbeit. Der massgebende Lohn umfasst auch Teuerungs- und andere Lohnzulagen, Provisionen, Gratifikationen, Naturalleistungen, Ferien- und Feiertagsentschädigungen und ähnliche Bezüge, ferner Trinkgelder, soweit diese einen wesentlichen Bestandteil des Arbeitsentgeltes darstellen (Art. 5 Abs. 2 AHVG). Der Bundesrat kann Sozialleistungen sowie anlässlich besonderer Ereignisse erfolgende Zuwendungen eines Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer vom Einbezug in den massgebenden Lohn ausnehmen (Art. 5 Abs. 4 AHVG).

Die Beiträge der ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitgeber nicht der Beitragspflicht unterstehen, betragen 7,8 Prozent des massgebenden Lohnes. Dieser wird für die Berechnung des Beitrages auf die nächsten 100.- CHF abgerundet. Beträgt der massgebende Lohn weniger als 48'300.- CHF pro Jahr, so vermindert sich der Beitragssatz nach einer vom Bundesrat aufzustellenden sinkenden Skala bis auf 4,2 Prozent (Art. 6 Abs. 1 AHVG). Für die Berechnung der Beiträge der Angehörigen von Berufsgruppen, bei denen sich die Höhe des massgebenden Lohnes in der Regel nicht oder nur mit grossen Schwierigkeiten ermitteln lässt, kann der Bundesrat nach Anhörung der Kantone und Berufsverbände Globallöhne festsetzen und deren Anwendung für alle oder bestimmte Berufsangehörige verbindlich erklären (Art. 7 AHVG).

Vom Einkommen aus selbständiger Erwerbstätigkeit wird ein Betrag von 7,8 Prozent erhoben. Das Einkommen wird für die Berechnung des Beitrages auf die nächsten 100.- CHF abgerundet. Beträgt es weniger als 48'300.- CHF, aber mindestens 7'800.- CHF im Jahr, so vermindert sich der Beitragssatz nach einer vom Bundesrat aufzustellenden sinkenden Skala bis auf 4,2 Prozent (Art. 8 Abs. 1 AHVG). Beträgt das Einkommen aus selbständiger Erwerbstätigkeit 7'700.- CHF oder weniger im Jahr, so ist ein Mindestbeitrag von 324.- CHF im Jahr zu entrichten (Art. 8 Abs. 2 AHVG).

Beitragspflichtig sind neben den selbständig und unselbständig Erwerbenden auch die nicht erwerbstätigen Versicherten. Nichterwerbstätige bezahlen je nach ihren sozialen Verhältnissen einen Beitrag von 324.- bis 8'400.- CHF pro Jahr. Qualifizierendes Kriterium hierfür ist das Privatvermögen und die Renteneinkommen. Erwerbstätige, die im Kalenderjahr (gegebenenfalls mit Einschluss des Arbeitgeberbeitrages) weniger als 324.- CHF entrichten, gelten als Nichterwerbstätige. Der Bundesrat kann hier den Grenzbetrag nach den sozialen Verhältnissen des Versicherten erhöhen, wenn dieser nicht dauernd voll erwerbstätig ist (Art. 10 Abs. 1 AHVG). Nichterwerbstätige Studenten und Versicherte, die aus öffentlichen Mitteln oder von Drittpersonen unterhalten oder unterstützt werden, bezahlen den Mindestbeitrag (Art. 10 Abs. 2 AHVG). Der Bundesrat erlässt nähere Vorschriften über den Kreis der Personen, die als Nichterwerbstätige gelten, und über die Bemessung der Beiträge. Er kann bestimmen, dass vom Erwerbseinkommen bezahlte Beiträge auf Verlangen des Versicherten an die Beiträge angerechnet werden, die dieser als Nichterwerbstätiger schuldet (Art. 10 Abs. 3 AHVG).

Es ist darauf hinzuweisen, dass die frühpensionierten Personen ebenfalls beitragspflichtig bleiben (Art. 3 Abs. 1 AHVG) und zwar auch dann, wenn sie eine AHV-Rente vorbezie-

hen.<sup>52</sup> Sie haben nach den Bestimmungen für Nichterwerbstätige bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters weiterhin Beiträge zu entrichten. Diese können je nach den finanziellen Verhältnissen des vorzeitig Pensionierten relativ hoch sein, da auch das Vermögen mitberücksichtigt wird.<sup>53</sup> Eine vorzeitige Pensionierung kann auch bei Bezahlung der AHV-Beiträge im übrigen eine reduzierte Rentenleistung zur Folge haben, wenn die Beiträge des Frührentners nach Aufgabe der Erwerbstätigkeit deutlich kleiner sind als zu seiner Aktivzeit.

Diese Beitragspflicht hat zum Zweck, dass dem Versicherten keine Lücken bei den Beitragsjahren entstehen. Wenn nämlich die Beiträge mit Unterbruch einbezahlt werden resp. wenn sogar ganze Beitragsjahre fehlen, kommt es zu sogenannten Beitragslücken. Dies hat zur Folge, dass die AHV nur eine Teilrente ausrichtet. Ein fehlendes Beitragsjahr führt in der Regel zu einer Rentenkürzung von mindestens 2,3 Prozent.<sup>54</sup>

### 3.1.1.3 Leistungen

Die Rentenberechtigung wird in den Art. 18 ff. AHVG geregelt. Anspruch auf Alters- und Hinterbliebenenrenten haben grundsätzlich alle Schweizer BürgerInnen, AusländerInnen und Staatenlose. Ausländer sowie ihre Hinterlassenen ohne Schweizer Bürgerrecht sind nur rentenberechtigt, solange sie ihren Wohnsitz und gewöhnlichen Aufenthalt in der Schweiz haben. Ferner können den Ausländern, welche ihren Wohnsitz im Ausland haben und mit deren Heimatstaat keine zwischenstaatliche Vereinbarung besteht, gewisse bezahlte Beiträge (gemäss den Art. 5, 6, 8, 10 oder 13 AHVG) rückvergütet werden.

Wie erwähnt ist das ordentliche Rentenalter massgebend für die Rentenberechtigung. Anspruch auf eine Altersrente haben Männer, welche das 65. Altersjahr und Frauen, welche das 64. Altersjahr vollendet haben. Der Anspruch auf die Altersrente entsteht am ersten Tag des Monats, welcher der Vollendung des massgebenden Altersjahres folgt. Der Anspruch erlischt mit dem Tod (Art. 21 AHVG). Anspruch auf eine ordentliche Alters- und Hinterlassenenrente haben die rentenberechtigten Personen, denen für mindestens ein volles Jahr Einkommen, Erziehungs- oder Betreuungsgutschriften angerechnet werden können, oder ihre Hinterlassenen. Die ordentlichen Renten werden als Vollrenten für Versicherte mit vollständiger Beitragsdauer ausgerichtet. Versicherten, welche eine unvollständige Beitragsdauer aufweisen, werden Teilrenten ausgerichtet (Art. 29 AHVG).

Für die Rentenberechnung werden Beitragsjahre, Erwerbseinkommen sowie Erziehungs- oder Betreuungsgutschriften der rentenberechtigten Person zwischen dem 1. Januar nach Vollendung des 20. Altersjahres und dem 31. Dezember vor Eintritt des Versicherungsfalles (Rentenalter oder Tod) berücksichtigt (Art. 29<sup>bis</sup> Abs. 1 AHVG). Eine vollständige Beitragsdauer wird erreicht, wenn die versicherte Person gleich viele Beitragsjahre aufweist wie der Durchschnitt der anderen Versicherten desselben Jahrganges (Art. 29<sup>ter</sup> Abs. 1 AHVG). Die Rente wird dann nach Massgabe des durchschnittlichen Jahreseinkommens berechnet. Dieses setzt sich aus dem Erwerbseinkommen, den Erziehungsgutschriften und den Betreuungsgutschriften zusammen (Art. 29<sup>quater</sup> AHVG). Bei erwerbstätigen Personen werden allerdings nur die Einkommen berücksichtigt, auf denen Beiträge an die AHV be-

---

<sup>52</sup> Müller (1997).

<sup>53</sup> Das Renteneinkommen – auch der 2. Säule – wird dabei kapitalisiert. Vgl. Müller (1997) und Schnyder (1995).

<sup>54</sup> Huth/Beck (2002).

zahlt wurden (Art. 29<sup>quinquies</sup> Abs. 1 AHVG). Demgegenüber werden Beiträge von nicht-erwerbstätigen Personen mit 100 vervielfacht, durch den doppelten Beitragssatz gemäss Art. 5 Abs. 1 AHVG (z. Zt. 4,2 Prozent) geteilt und als Erwerbseinkommen angerechnet (Art. 29<sup>quinquies</sup> Abs. 2 AHVG).

Die Berechnung der Altersrente bestimmt sich nach der sog. Rentenformel. Die monatliche Altersrente setzt sich somit zusammen aus einem Bruchteil des Mindestbetrages der Altersrente (fester Rentenanteil) und einem Bruchteil des massgebenden durchschnittlichen Jahreseinkommens (variabler Rentenanteil). Es gelten folgende Bestimmungen:

Ist das massgebende durchschnittliche Jahreseinkommen kleiner oder gleich dem 36fachen Mindestbetrag der Altersrente, so beträgt der feste Rentenanteil 74/100 des Mindestbetrages der Altersrente und der variable Rentenanteil 13/600 des massgebenden durchschnittlichen Jahreseinkommens. Ist das massgebende durchschnittliche Jahreseinkommen grösser als das 36fache des Mindestbeitrages der Altersrente, so beträgt der feste Rentenanteil 104/100 des Mindestbetrages der Altersrente und der variable Rentenanteil 8/600 des massgebenden durchschnittlichen Jahreseinkommens.

Der maximale Höchstbetrag der Altersrente entspricht dem doppelten Mindestbetrag (Art. 34 Abs. 3 AHVG). Er wird gewährt, wenn das massgebende durchschnittliche Jahreseinkommen wenigstens 72mal grösser ist als der Mindestbetrag. Der Mindestbetrag wird gewährt, wenn das massgebende durchschnittliche Jahreseinkommen höchstens 12mal grösser ist (Art. 34 Abs. 4 AHVG). Der Mindestbetrag der Altersrente entspricht dem Rentenindex von 100 Punkten und beträgt z.Zt. 1'030.- CHF pro Monat (Art. 34 Abs. 5 AHVG). Die Teilrenten entsprechen einem Bruchteil der gemäss Art. 34-37 AHVG zu ermittelnden Vollrenten. Bei der Berechnung des Bruchteils werden das Verhältnis zwischen den vollen Beitragsjahren des Versicherten zu denjenigen seines Jahrganges sowie die eingetretenen Veränderungen der Beitragsansätze berücksichtigt (Art. 38 AHVG).

Das AHVG sieht wie erwähnt die Möglichkeit des flexiblen Rentenalters vor. Diejenigen Personen, die über die gesetzliche Altersgrenze hinaus erwerbstätig sein wollen, können den Beginn des Rentenbezuges mindestens ein Jahr und höchstens fünf Jahre aufschieben und innerhalb dieser Frist die Rente von einem bestimmten Monat an abrufen. Die aufgeschobene Altersrente und die sie allenfalls ablösende Hinterlassenenrente wird um den versicherungstechnischen Gegenwert der nicht bezogenen Leistungen erhöht (Art. 39 Abs. 1 und 2 AHVG). Die Höhe des monatlichen Zuschlags zur Rente hängt von der Dauer des Aufschubs ab. Sie wird in Prozenten des Durchschnitts der aufgeschobenen Rente festgesetzt. Die Zuschläge variieren zwischen 5,2% und 31,5%. Die Regelung des AHV-Rentenaufschubs ist so gestaltet, dass der Barwert der erwarteten Rentenleistungen gleich bleibt wie bei einem früheren Renteneintritt. Es ist davon auszugehen, dass diese Möglichkeit v.a. für Individuen interessant ist, die über das ordentliche Rentenalter hinaus noch erwerbstätig und deshalb nicht unbedingt auf eine AHV-Rente angewiesen sind. Diese Personen müssen aber trotzdem noch AHV-Beiträge – unter Beachtung des Freibetrages – bezahlen. Die in der zusätzlichen Erwerbsphase, also nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze eingezahlten AHV-Beiträge, sind aber nicht mehr rentenbildend. Das hat zur Folge, dass Personen, die über das gesetzliche Rentenalter hinaus noch erwerbstätig sind, keine höheren AHV-Leistungen erwarten dürfen. Somit liegt keine marginale versicherungstechnische Äquivalenz vor. Da allerdings ein bestimmter Freibetrag rentenversicherungsfrei bleibt, gilt bei Niedriglohneempfängern annähernd marginale versicherungstechnische Äquivalenz.

Auf der anderen Seite können Männer und Frauen die Rente ein oder zwei Jahre vorbeziehen (Art. 49 Abs. 1 AHVG). Wer seine Altersrente vorbezieht, erhält für die Dauer des gesamten Rentenbezugs eine tiefere Rente. Der Bundesrat legt den Kürzungssatz nach versicherungstechnischen Grundsätzen fest (Art. 40 Abs. 3 AHVG). Die Kürzung beträgt pro vorbezogenes Jahr momentan 6,8%. Einzig bei den Frauen mit den Jahrgängen 1947 und älter beträgt – aufgrund der schrittweisen Anhebung des Rentenalters – der Kürzungssatz nur 3,4% pro vorbezogenes Jahr.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die AHV einen Rentenantritt bei 64 Jahren für Frauen und 65 Jahren für Männer vorsieht. Es besteht die Möglichkeit einer flexiblen Pensionierung, d.h. der Rentenantritt kann entweder bis zu 2 Jahren vor dem ordentlichen Rentenalter erfolgen. Er kann aber auch um 5 Jahre aufgeschoben werden. Die Beiträge der Erwerbstätigen machen einen bestimmten Prozentsatz des Erwerbseinkommens aus. Wie in Kapitel 2 schon ausführlich erläutert, nimmt das Verhältnis der einbezahlten Beiträge zu den erwarteten Rentenleistungen mit zunehmenden Einkommen ab. Dieser Umstand führt zu einer Frühverrentung (tax force to retire). Hingegen begünstigt die AHV eine Altersteilzeitarbeit (Erwerbstätigkeit über das ordentliche Rentenalter hinaus) insofern, als dass erwerbstätigen RentnerInnen ein Freibetrag eingeräumt wird. Dies stellt einen Anreiz dar, weiterhin erwerbstätig zu sein, ohne dass Beiträge gezahlt werden müssen. Allerdings bedeutet der Freibetrag für die Arbeitgeber auch einen administrativen Mehraufwand. Im übrigen ist darauf hinzuweisen, dass durch eine Frühpensionierung keine Beiträge eingespart werden können, da die Beitragspflicht erhalten bleibt, wobei auf eine andere Berechnungsgrundlage (Vermögen) abgestützt wird. Dies und die Tatsache, dass ein vorzeitiger Rentenantritt eine Kürzung der Rente zur Folge hat, machen eine Frühpensionierung aus finanzieller Sicht nicht attraktiv. Die Höhe der AHV-Rente hängt von den Beitragsjahren sowie dem Erwerbseinkommen ab. Grundsätzlich ist die monatliche Rentenleistung umso höher, je später man in den Ruhestand geht und je mehr man verdient. Massgeblich für die Ruhestandsentscheidung sind jedoch die gesamten Nettorentenleistungen im Verhältnis zu den eingezahlten Beiträgen gekoppelt mit den individuellen Güter-/Freizeitkonsum- Präferenzen.

### 3.1.2 Pensionierung

Die Arbeitgeber werden im Rahmen der Alters- und Hinterlassenenversicherung vom Bund überwacht. Diejenigen, die der Ausgleichskasse angeschlossen sind, werden periodisch auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen hin kontrolliert. Dies gewährleistet eine transparente und sichere Altersvorsorge für die Arbeitnehmer. Die Kontrolle wird durch eine Revisionsstelle oder durch eine besondere Abteilung der Ausgleichskasse sichergestellt.

Von Seiten der Arbeitgeber können Zuwendungen, die Geschäftsinhaber in der Berechnungsperiode für Zwecke der Wohlfahrt ihres Personals machen, sofern sichergestellt ist, dass jede spätere zweckwidrige Verwendung ausgeschlossen ist, vom erzielten rohen Einkommen abgezogen werden (Art. 9 Abs. 2 Lit. d AHVG). Zudem sind die persönlichen Einlagen in Einrichtungen der beruflichen Vorsorge, soweit sie dem üblichen Arbeitgeberanteil entsprechen, ebenfalls abzugsfähig (Art. 9 Abs. 2 Lit. e AHVG). Dadurch soll sichergestellt werden, dass den Arbeitgebern durch die Altersvorsorge der Arbeitnehmer keine Verluste

und somit kein Anreiz zur zweckwidrigen Verwendung der ihnen anvertrauten Vorsorgegelder der Angestellten entstehen.

Die Pflicht der Arbeitgeber bezieht sich vordergründig auf den Abzug des Arbeitnehmerbeitrages vom Lohn (Art. 51 Abs. 1 AHVG). Ferner haben sie von den Arbeitnehmern die in der Anmeldung zum Bezug eines Versicherungsausweises gemachten Angaben auf Grund amtlicher Ausweispapiere zu überprüfen. Sie rechnen mit der Ausgleichskasse über die abgezogenen und die selbst geschuldeten Beiträge sowie über die ausbezahlten Renten und Hilflosenentschädigungen periodisch ab und machen die erforderlichen Angaben für die Führung der individuellen Konten der ArbeitnehmerInnen (Art. 51 Abs. 3 AHVG). Die von den ArbeitnehmerInnen erzielten Erwerbseinkommen, von welchen der Arbeitgeber die gesetzlichen Beiträge abgezogen hat, werden in das individuelle Konto eingetragen, selbst wenn der Arbeitgeber die entsprechenden Beiträge der Ausgleichskasse nicht entrichtet hat (Art. 30<sup>ter</sup> Abs. 2 AHVG). Dies wird im Sinne des Arbeitnehmerschutzes verlangt, denn dieser hat keine Kontrolle über die vom Arbeitgeber abgezogenen Vorsorgegelder.

Die Arbeitgeber ihrerseits sind ebenfalls beitragspflichtig, solange sie obligatorisch versicherten Personen Arbeitsentgelte gemäss Art. 5 Abs. 2 AHVG ausrichten (Art. 12 Abs. 1 AHVG). Durch die Frühpensionierung erlischt somit die Beitragspflicht des Arbeitgebers. Eine Beschäftigung von älteren ArbeitnehmerInnen über das ordentliche Rentenalter hinaus führt dazu, dass die Arbeitgeber weiterhin AHV-Beiträge entrichten müssen, sofern die Freibetragsgrenze von monatlich 1'400.- CHF überschritten wird. Durch diese Bestimmung werden beinahe alle Arbeitgeber in der Schweiz der Beitragspflicht unterstellt. Beitragspflichtig sind auch alle Arbeitgeber, welche in der Schweiz eine Betriebsstätte haben oder in ihrem Haushalt obligatorisch versicherte Personen beschäftigen (Art. 12 Abs. 2 AHVG).

Der Arbeitgeberbeitrag beträgt 4,2 Prozent der Summe der an beitragspflichtige Personen bezahlten massgebenden Löhne (Art. 13 AHVG). Hier kann an die oben bereits gemachten Aussagen zum massgebenden Lohn verwiesen werden. Die Beiträge vom Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit sind bei jeder Lohnzahlung in Abzug zu bringen und vom Arbeitgeber zusammen mit dem Arbeitgeberanteil zu entrichten (Art. 14 Abs. 1 AHVG). Verschuldet ein Arbeitgeber durch absichtliche oder grobfahrlässige Missachtung von Vorschriften einen Schaden, so hat er diesen der Ausgleichskasse zu ersetzen (Art. 52 AHVG). Die Beiträge vom Einkommen aus selbständiger Erwerbstätigkeit sowie die Beiträge der Arbeitnehmer ohne beitragspflichtige Arbeitgeber werden periodisch festgesetzt und entrichtet. Der Bundesrat bestimmt hierfür die Bemessungs- und Beitragsperioden (Art. 14 Abs. 2 AHVG). Ferner kann der Bundesrat den Arbeitgebern weitere Aufgaben, die mit dem Beitragsbezug oder der Rentenauszahlung in Zusammenhang stehen, übertragen (Art. 51 Abs. 4 AHVG). Diese Bestimmungen haben zum Ziel, einen möglichst effizienten und reibungslosen Ablauf im Zusammenhang mit den Vorsorgegeldern der Arbeitnehmer sicherzustellen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die AHV-Regelungen das Pensionierungsverhalten der Arbeitgeber marginal beeinflussen dürften. Insbesondere die Bestimmungen zur Beitragspflicht dürften für den Pensionierungsentscheid massgebend sein. Die AHV-Beiträge machen einen fixen Prozentsatz des Erwerbseinkommens des Arbeitnehmers aus. In Anbetracht der Tatsache, dass mit zunehmendem Alter der Lohn und somit auch die Arbeitskosten steigen, besteht für den Arbeitgeber ein Anreiz zur Frühpensionierung. Der Freibetrag bedeutet für die Arbeitgeber zwar einen administrativen Aufwand, macht es allerdings gleichzeitig auch attraktiv, die Al-



tersteilzeitarbeit zu fördern und Personen mit einem geringen Verdienst nicht zu pensionieren.

### 3.1.3 11. AHV-Revision

Eckpfeiler der 11. AHV-Revision sind das Renteneinheitsalter 65, die Abfederung des Rentenvorbezugs, die Angleichung von Witwen- und Witwerrente, die verlangsamte Rentenanpassung sowie die Schaffung der Verfassungsgrundlage von Mehrwertsteuererhöhungen zugunsten der AHV von maximal 2,5 Prozentpunkten. Die wichtigsten Punkte zur 11. AHV-Revision werden hier summarisch zusammengefasst. Dabei erfolgt eine Orientierung am bekannten Schema: Rentenalter (Abschnitt 3.1.3.1), Beiträge (3.1.3.2) und Leistungen (3.1.3.3). Es ist darauf hinzuweisen, dass erst der Nationalrat über die 11. AHV-Revision debattiert hat und die parlamentarischen Beratungen noch nicht abgeschlossen sind. Die folgenden Ausführungen sind deshalb nur provisorischer Art.

#### 3.1.3.1 Rentenalter

Die Gesetzesvorlage sieht eine Erhöhung des ordentlichen AHV-Rentenalters für Frauen vor. Das Rentenalter soll einheitlich für Frauen und Männer bei 65 Jahren liegen. Die Erhöhung des Frauenrentenalters von 62 Jahre auf neu 65 Jahre wird schrittweise vorgenommen gemäss nachfolgender Tabelle. Zudem wird eine Flexibilisierung des Rücktrittsalters zwischen 62 und 65 Jahren beziehungsweise die Möglichkeit eines Teilvorbezugs der halben Rente ab 59 Jahren angestrebt. Der Rentenantritt soll also in Zukunft früher als bisher erfolgen können.

**Abb. 3.1: Geplante Änderungen des Rentenalters**

Jahr	Rentenalter der Frauen	betreffene Jahrgänge
Bis 2000	62	1938 und älter
2001 bis 2004	63	1939 bis 1941
2005 bis 2008	64	1942 bis 1944
ab 2009	65	1945 und jünger

#### 3.1.3.2 Beiträge

Im Beitragsbereich sind verschiedene Massnahmen geplant:

- ◆ Anhebung des Beitragssatzes der Selbständigerwerbenden und der Arbeitnehmenden ohne beitragspflichtige Arbeitgeber von 7,8% auf 8,1%.
- ◆ Sinkende Beitragsskala für Selbständigerwerbende: Einfrieren der Einkommensgrenze, ab welcher der volle Beitragssatz von neu 8,1% angewendet wird. Die sinkende Beitragsskala bewirkt einen Beitragsrabatt für Selbständigerwerbende mit einem Einkommen von weniger als 47'800.- CHF. Der Beitragssatz sinkt in Abhängigkeit vom Einkommen bis maximal 4,2%. Auf die Rente hat diese Beitragsermässigung keinen negativen Einfluss.
- ◆ Aufhebung des Freibetrags für erwerbstätige Personen im Rentenalter. Es handelt sich um die Abschaffung des Beitragsprivilegs in der AHV bei einer Erwerbstätigkeit im Rentenalter. Gegenwärtig werden bekanntlich Beiträge nur auf jenem Teil des Erwerbseinkommens erhoben, der 1'400.- CHF im Monat oder 16'800.- CHF im Jahr übersteigt.

Die zusätzlichen Ausgaben für die erste Säule sollen zudem über eine Erhöhung der Mehrwertsteuer finanziert werden, um eine Erhöhung der Lohnnebenkosten zu vermeiden. Diese (Zusatz-)Finanzierung wird mittels einer schrittweisen Erhöhung der Mehrwertsteuer um total maximal 2,5 Prozentpunkte sichergestellt:

**Abb. 3.2: Geplante Erhöhung der Mehrwertsteuer**

Jahr	AHV	IV	Total
2003	0,5%	1%	1,5%
2006 (voraussichtlich)	max. 1%		max. 1%

### 3.1.3.3 Renten

Das Rentenalter der Frauen wird auf 65 Jahre angehoben. Gleichzeitig soll aber das flexible Rentenalter in der AHV ausgebaut und nach sozialen Kriterien ausgestaltet werden. Personen, die während ihrer Erwerbsphase geringe Einkommen erzielt haben und daher eine eher tiefe Altersrente erhalten, sollen die Rente mit einer geringeren Kürzung vorbeziehen können als Personen mit hohen Renten. Für die Kürzung der vorbezogenen Rente sind drei Faktoren ausschlaggebend:

#### ◆ Vorbezugsjahre

Um den flexiblen Altersrücktritt für die AHV finanzierbar zu halten, soll ein gewisser Anreiz geschaffen werden, nicht zum frühestmöglichen Zeitpunkt die AHV-Rente vorzubeziehen. Aus diesem Grund gilt für jedes vorbezugene Rentenjahr ein unterschiedlicher Kürzungssatz. Je näher das Vorbezugsjahr beim ordentlichen Rentenalter liegt, desto geringer ist die Rentenkürzung. Dieses Modell bewegt sich also zwischen einem System mit rein versicherungstechnischer Kürzung und einer reinen Ruhestandsrente.

#### ◆ Massgebendes Durchschnittseinkommen

Der Kürzungssatz wird nach dem für die Rentenberechnung massgebenden Durchschnittseinkommen gestaffelt. Bei einem tieferen Einkommen ist der Kürzungssatz auch tiefer. Die Rentenkürzung bei einem vorzeitigen Altersrücktritt wird dadurch auch für wirtschaftlich Schwächere tragbar. Für die Berechnung einer AHV-Rente wird das gesamte AHV-pflichtige Einkommen ermittelt, das zwischen dem 1. Januar nach dem 20. Geburtstag und dem 31. Dezember vor Erreichen des Rentenalters (resp. vor dem Rentenvorbezug) erzielt wurde. Dieses Einkommen wird mit dem Mischindex an die zwischenzeitliche Lohn- und Preisentwicklung angepasst und durch die Zahl der Beitragsjahre dividiert. Dazu kommt allenfalls noch ein Durchschnitt aufgrund der Erziehungs- und Betreuungsgutschriften. Das Einkommen, das für die Festsetzung der "normalen" Rente – bereits heute – so berechnet wird, bildet auch die Grundlage für die Bestimmung des Kürzungssatzes. Dies stellt ein effizientes Verfahren für die Arbeit der Ausgleichskassen dar.

#### ◆ Wegfall der Beitragspflicht

Nichterwerbstätige Personen, welche vorzeitig in den Ruhestand treten, werden von der Beitragspflicht befreit. Heute gilt die Beitragspflicht bis zum ordentlichen Rentenalter. Durch den vorzeitigen Wegfall der Beitragspflicht entstehen der AHV aber Beitragsverluste. Diese Einnahmehausfälle der AHV werden in den Vorbezugs-Kürzungssätzen voll eingerechnet. Bei höherem massgebendem Einkommen rechtfertigt sich ein höherer Kürzungs-

satz als bei tiefem Einkommen, denn die Beitragsausfälle sind bei höherem Einkommen auch grösser.

Das flexibilisierte Rücktrittsalter wird also nach sozialen Kriterien ausgestaltet. Die Kombination der vorgängig erläuterten Kürzungsfaktoren ergibt die Kürzungssätze gemäss Abbildung 3.3. An den in der Vernehmlassung vorgeschlagenen Modellen für den flexiblen Altersrücktritt wurde kritisiert, sie benachteiligten die Frauen, weil sie deren Erwerbsbiografien nicht genügend Rechnung tragen. Das nun vorliegende Modell stützt sich auf die Einkommen, die während der gesamten Dauer der Beitragspflicht erzielt wurden. Aufgrund der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern während der letzten 40 Jahre und der daraus resultierenden tieferen Renten für Frauen kommen vermehrt Frauen in den Genuss einer tieferen Rentenkürzung, während für die Männer tendenziell höhere Kürzungssätze gelten. Wird auch der Ehemann rentenberechtigt, so wird das Splitting vorgenommen. Dadurch gleichen sich die massgebenden Einkommen von Frau und Mann an. Die Rente der Frau wird dadurch stärker gekürzt. Im Ergebnis werden somit die Renten lediger und geschiedener Frauen weniger stark gekürzt als jene von verheirateten Frauen. Dadurch soll eine sozial gerechte Lösung angestrebt werden, ist doch die wirtschaftliche Situation der ledigen und geschiedenen Rentnerinnen in der Regel schlechter als jene der verheirateten Rentnerinnen.

**Abb. 3.3: Geplante Kürzungssätze bei Frühpensionierung**

Massgebendes Jahreseinkommen in Franken	Anwendbarer Kürzungssatz in Prozent für die Vorbezugsdauer					
	1 Jahr		2 Jahre		3 Jahre	
0 - 12'060	1,7		3,9		6,6	
12'060 - 24'120	1,7	bis 2,4	3,9	bis 5,2	6,6	Bis 8,6
24'120 - 36'180	2,4	bis 3,1	5,2	bis 6,6	8,6	Bis 10,5
36'180 - 48'240	3,1	bis 3,8	6,6	bis 8,0	10,5	Bis 12,6
48'240 - 60'300	3,8	bis 4,6	8,0	bis 9,5	12,6	Bis 14,7
60'300 - 72'360	4,6	bis 5,4	9,5	bis 11,0	14,7	Bis 16,8
Ab 72'360	5,4		11,0		16,8	

Das Modell für einen sozial ausgestalteten flexiblen Altersrücktritt alleine trägt speziellen Problemlagen von älteren Personen, welche nicht mehr voll leistungsfähig sind bzw. welche nach Entlassungen kaum mehr eine neue Stelle auf dem Arbeitsmarkt finden, nicht genügend Rechnung. Deshalb wird die Möglichkeit des Teilvorbezugs geschaffen: Es sollen im Maximum drei Jahresrenten vorbezogen werden können. Das heisst, dass es möglich ist, für drei Jahre die volle Rente vorzubeziehen oder aber während sechs Jahren, also ab Alter 59, die halbe Rente. Auch Kombinationen sind möglich, z.B. während vier Jahren eine halbe und während eines Jahres eine ganze Rente.

Dies erlaubt flexible Lösungen für ältere Arbeitnehmende, welche nicht mehr voll leistungsfähig sind. Die noch vorhandenen Fähigkeiten können im Rahmen einer Teilzei-

terwerbstätigkeit genutzt werden. Für die Arbeitnehmenden wird der Einkommensausfall gemildert durch den Vorbezug einer halben AHV-Rente und einer Teilrente der zweiten Säule, welche allenfalls vom Arbeitgeber durch freiwillige Leistungen verbessert werden kann. Analoge Lösungen sind auch im Rahmen von wirtschaftlichen Umstrukturierungen denkbar. Schliesslich bietet dieses Modell IV-RentnerInnen mit einer halben IV-Rente die Möglichkeit, mit der Kombination von einer halben IV- und einer halben AHV-Vorbezugsrente vorzeitig vollständig in den Ruhestand zu gehen.

In Ergänzung sind noch weitere Massnahmen geplant, welche die Renten betreffen, für den Rentenantritt resp. das Pensionierungsverhalten von untergeordneter Bedeutung sind. Es geht dabei v.a. um den Rhythmus der Rentenanpassungen sowie die Änderungen bei der Witwen- und Witwerrente. Der Rhythmus für die Anpassung der Renten an die Lohn- und Preisentwicklung wird von zwei auf drei Jahre verlangsamt. Die Anpassung erfolgt früher, wenn die aufgelaufene Teuerung 4 Prozent übersteigt. Die Voraussetzungen für den Bezug einer Hinterlassenenrente werden in der AHV vereinheitlicht. Für Witwenrenten soll wie schon heute für Witwerrenten nur noch ein Rentenanspruch bestehen, solange Kinder unter 18 Jahren zu betreuen sind. Neben einer abfedernden, zeitlich befristeten Übergangsregelung ist vorgesehen, dass Witwen und Witwer weiterhin eine Hinterlassenenrente erhalten, wenn sie bei vollendetem 18. Altersjahr des jüngsten Kindes mindestens 50 Jahre alt sind. Ein Anspruch auf Witwen- oder Witwerrente besteht auch unbefristet für Verwitwete, die das ordentliche Rentenalter erreicht haben. Damit sollen Härtefälle vermieden werden, wenn jemand keinen eigenen Anspruch auf eine Altersrente besitzt. Wenn eine Frau im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Revision älter als 50 Jahre ist, gilt für sie das alte Recht (betrifft laufende Renten wie auch Neuverwitwungen). Für den Anspruch jüngerer Frauen soll das alte Recht noch drei Jahre nach Inkrafttreten gelten (betrifft laufende Renten wie auch Neuverwitwungen). Einen Rentenanspruch haben auch Verwitwete, die ein erwachsenes behindertes Kind betreuen. Der Bundesrat hat überdies die Möglichkeit, mittels Übergangsbestimmungen die Einschränkungen der Anspruchsberechtigung aufzuschieben, wenn die Arbeitslosigkeit für Personen über 40 entsprechend hoch ist und anhält.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Erhöhung des Rentenalters einen einheitlicheren Rentenantritt von Frauen und Männer bewirken dürfte. Der Rentenantritt von Frauen wird nach hinten verschoben, sie müssen länger erwerbstätig bleiben. Die Aufhebung des Beitrags-Freibetrages ist für den Rentenantritt ebenfalls von Bedeutung. Die Ausübung einer Altersteilzeitarbeit wird weniger attraktiv als das bisher der Fall ist und zwar sowohl aus Arbeitnehmer und Arbeitgeber Sicht. Somit wird ein negativer Anreiz für eine Erwerbstätigkeit nach dem ordentlichen Rentenalter gesetzt. Die Flexibilisierung des Rentenalters wird tendenziell dazu führen, dass der Rentenantritt früher erfolgt. Die Frühpensionierten müssen sich allerdings eine Kürzung der Rentenleistungen vergegenwärtigen. Die Kürzung ist nicht einheitlich geregelt. Grundsätzlich kann man festhalten, dass je näher das Vorbezugsjahr beim ordentlichen Rentenalter liegt, desto geringer ist die Rentenkürzung. Damit ist die Anreizwirkung für einen Verbleib im Arbeitsprozess zu Beginn noch hoch und reduziert sich mit zunehmender Nähe zum ordentlichen Rentenalter. Eine allgemeine Aussage ist aber schwierig zu machen, da die unterschiedlichen Kürzungssätze unterschiedliche Anreizwirkungen für die verschiedenen sozioökonomischen Gruppen zur Folge haben. Für Personen mit einem tiefen Einkommen oder Frauen sind tiefere Kürzungssätze vorgesehen, was einen vorzeitigen Rentenantritt im Vergleich zur heutigen Lösung interessant macht. Die Beitragspflicht für nichterwerbstätige Personen fällt weg. Die da-

durch entfallenden Beiträge werden über erhöhte Kürzungssätze teilweise kompensiert. Je früher ein Individuum in Ruhestand geht, desto mehr trägt es anteilmässig an den zu kompensierenden Beiträgen. Eine untergeordnete Rolle spielt die 11. AHV-Revision für das Pensionierungsverhalten der Arbeitgeber. In Abschnitt 3.1.2 wurde dargelegt, dass v.a. die Beitragsfinanzierung für die Pensionierung aus Sicht des Arbeitgebers massgebend ist. Diese bleibt unverändert mit der Revision mit Ausnahme der Aufhebung des Freibetrages und den geschilderten Folgen.

### 3.2 Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (831.4)

Das Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) ist am 1. Januar 1985 in Kraft getreten. Dieses Gesetz legt eine minimale berufliche Vorsorge fest. Dieser Mindestumfang stellt die obligatorische 2. Säule dar; ihr kommt im Rahmen der schweizerischen Dreisäulenkonzeption für die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge die Aufgabe zu, zusammen mit den Leistungen der AHV/IV den Betagten, Hinterlassenen und Invaliden die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise zu ermöglichen (Art. 113 Abs. 2 BV).

Die heutige berufliche Vorsorge lässt sich folgendermassen charakterisieren: Obligatorisch sind grundsätzlich alle ArbeitnehmerInnen versichert, die bei einem Arbeitgeber ein jährliches Einkommen von mehr als 24'720 CHF (Stand 2002) erzielen. Die Versicherungspflicht setzt mit der Vollendung des 17. Altersjahrs für die Risikoversicherung bzw. des 24. Altersjahrs für das Alterssparen ein. Das BVG gewährleistet für die Versicherten und ihre Angehörigen Mindestleistungen bei Alter, Tod und Invalidität. Selbständigerwerbende können sich ebenfalls versichern lassen.<sup>55</sup>

Für die Durchführung der beruflichen Vorsorge sind Vorsorgeeinrichtungen (VE) verantwortlich. Jeder Arbeitgeber muss sich einer VE anschliessen. Die VE unterstehen der staatlichen Aufsicht und sind rechtlich selbständige Einrichtungen in der Form einer Stiftung, Genossenschaft oder öffentlich-rechtlichen Einrichtung. Ihr oberstes Organ ist grundsätzlich paritätisch durch Vertreter der Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmer zusammengesetzt.<sup>56</sup> Sie sind im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen frei zu entscheiden, wie sie sich organisieren, welche Leistungen sie anbieten und wie sie diese finanzieren wollen. Es ist also ausdrücklich zu betonen, dass die gesetzlichen Regelungen des BVG nur einen Mindeststandard darstellen. Die VE resp. das paritätisch zusammengesetzte Organ haben erhebliche Gestaltungsmöglichkeiten und können somit über die Gestaltung des Reglements den Rentenantritt sowie die Pensionierung sehr wohl beeinflussen. Diesem Aspekt kann im Rahmen der Bestandesaufnahme der institutionellen Regelungen nicht Rechnung getragen werden.

Die folgenden Ausführungen befassen sich zunächst mit den institutionellen Regelungen, welche den Rentenantritt betreffen. Anschliessend geht die Diskussion in Abschnitt 3.2.2

<sup>55</sup> Vgl. dazu die Art. 44 ff. BVG. Selbständigerwerbende können sich bei der VE ihres Berufes oder bei der ihrer Arbeitnehmer versichern lassen. Ist dies z.B. aufgrund der Reglemente nicht möglich, so kann sich der Selbständigerwerbende bei der *Auffangeinrichtung* versichern lassen.

<sup>56</sup> Je nachdem, ob eine Vorsorgeeinrichtung die obligatorische oder ausschliesslich überobligatorische berufliche Vorsorge umfasst, ist die Beteiligung der Arbeitnehmervertreter verschieden geregelt (Art. 49 und 51 BVG sowie Art. 89bis Abs. 3 ZGB). Für öffentlich-rechtliche Vorsorgeeinrichtungen gelten besondere Bestimmungen (Art. 51 Abs. 5 BVG).

um die Faktoren, welche für die Pensionierung massgebend sind. Schliesslich wird in Kapitel 3.2.3 noch ein Blick auf die laufende BVG-Revision und deren Auswirkungen geworfen. Die Analyse stützt sich wiederum auf die Checkliste, die in Kapitel 2 erarbeitet wurde.

### 3.2.1 Rentenantritt

#### 3.2.1.1 Rentenalter

Der obligatorischen Versicherung des BVG unterstehen grundsätzlich alle Arbeitnehmer, welche das 17. Altersjahr (für das Alterssparen das 24. Altersjahr) vollendet haben und bei einem Arbeitgeber einen Jahreslohn von mehr als 24'720 CHF beziehen (Art. 2 Abs. 1 BVG).<sup>57</sup> Zudem besteht für ArbeitnehmerInnen, welche der obligatorischen Versicherung nicht unterstellt sind und Selbständigerwerbende, die Möglichkeit, sich freiwillig versichern zu lassen (Art. 4 Abs. 1 BVG).<sup>58</sup> Grundlegend unterstehen dem BVG nur Personen, welche bei der AHV versichert sind (Art. 5 BVG).

Das ordentliche Rentenalter liegt bei Frauen bei 62 Jahren und bei Männern bei 65 Jahren (Art. 13 Abs. 1 BVG). Diese Altersgrenze sollte auf die Regelungen in der AHV (Art. 21 AHVG) abgestimmt sein. Nachdem in der AHV das Rentenalter der Frauen bereits erhöht wurde und eine gewisse Flexibilität eingeführt worden ist, wurde mit dem Bundesgesetz zur Weiterversicherung von erwerbstätigen Frauen in der beruflichen Vorsorge eine Übergangslösung geschaffen<sup>59</sup>: Frauen, die das 62. Altersjahr zurückgelegt, jedoch das ordentliche AHV-Rentenalter noch nicht erreicht haben und weiterhin erwerbstätig sind, werden obligatorisch weiterversichert. In der Konzeption des BVG gibt es (noch) kein Recht auf vorzeitigen Altersrücktritt. Nach Art. 13 Abs. 2 BVG können die Vorsorgeeinrichtungen in ihren Reglementen aber vorsehen, dass Anspruch auf Altersleistungen mit der Beendigung der Erwerbstätigkeit entsteht. Darauf wird später zurückzukommen sein. Es kann aber festgehalten werden, dass ohne reglementarische Grundlage kein Recht auf vorzeitigen Altersrücktritt besteht. Das BVG setzt also keinen Anreiz in Richtung einer Frühpensionierung.<sup>60</sup> Bei einem Aufschub der Altersleistung bis zur Aufgabe der Erwerbstätigkeit, der aufgrund dieses Artikels ebenfalls im Reglement vorgesehen werden kann, wird die Anpassung des Umwandlungssatzes verlangt. Dies führt zu einer höheren Rentenleistung, was ein Anreiz zur Weiterarbeit über das ordentliche Rentenalter hinaus sein kann.

In der beruflichen Vorsorge besteht also ein Zeitfenster von 40 Jahren (zwischen dem 25. und 65. Altersjahr bei Männern) resp. mindestens 37 Jahren (zwischen dem 25. und 62. Altersjahr beziehungsweise bis zum ordentlichen AHV-Rentenalter bei Frauen), in welchem die ArbeitnehmerInnen zusammen mit den Beiträgen der Arbeitgeber ihr Vorsorgekapital aufbauen. Das BVG ist allerdings erst seit 1985 in Kraft. Daher gibt es eine Lücke für ältere Arbeitnehmer, welche nicht mehr das gesamte Zeitfenster zum Aufbau ihrer Altersvorsorge

---

<sup>57</sup> Die Reglemente können auch einen früheren Beginn des Alterssparens vorsehen.

<sup>58</sup> Dies betrifft zum Beispiel Arbeitnehmende, die den Mindestlohn nicht bei einem Arbeitgeber, sondern bei mehreren Arbeitgebern zusammen erreichen, oder Arbeitnehmende, die - obwohl sie den Mindestlohn erreichen - aufgrund einer Ausnahmebestimmung vom Obligatorium ausgenommen sind. Für Arbeitnehmende, die den Mindestlohn nicht erreichen und deren Arbeitgeber keine Vorsorgelösung hat, die über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgeht, gibt es keine Möglichkeit, sich in der zweiten Säule zu versichern.

<sup>59</sup> AS 2001 974.

<sup>60</sup> Vgl. auch Müller (1997).

zur Verfügung haben. Diese Gruppe von Personen nennt man die sog. Eintrittsgeneration. Ihr gehören Personen an, welche bei Inkrafttreten des BVG das 25. Altersjahr bereits vollendet aber das Rentenalter noch nicht erreicht haben (Art. 31 BVG). Für diese Personen-gruppe bestehen Sonderbestimmungen nach den Art. 32 ff. BVG (Bevorzugung durch die VE, Mindestleistungen in der Übergangszeit, etc.).

### 3.2.1.2 Beiträge

Die berufliche Vorsorge wird im Kapitaldeckungsverfahren finanziert, d.h. jede versicherte Person baut ein individuelles Altersguthaben auf, das Grundlage ist für die spätere Altersrente.<sup>61</sup> Die Finanzierung erfolgt durch Beiträge der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, durch Vermögenserträge sowie freie Mittel der VE. Die Beitragshöhe wird im BVG nicht vorgeschrieben. Jede VE ist selbst dafür verantwortlich, dass ihre Einnahmen zur Finanzierung der Leistungen ausreichen.

Durch reglementarische Bestimmungen legen die VE die Höhe der Beiträge des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer fest. Die Beiträge des Arbeitgebers müssen aber mindestens gleich hoch sein wie die Beiträge aller seiner Arbeitnehmer. Ein höherer Anteil des Arbeitgebers kann nur mit dessen Einverständnis festgelegt werden (Art. 66 Abs. 1 BVG). Der Arbeitgeber zieht den in den reglementarischen Bestimmungen der VE festgelegten Beitragsanteil des Arbeitnehmers direkt vom Lohn ab.

Die Gestaltung der Beitragsfinanzierung kann also je nach Vorsorgeeinrichtung unterschiedlich aussehen. Das BVG enthält allerdings eine Bestimmung zur Höhe der Altersgutschriften (Art. 16 BVG). Die Beiträge werden in Prozentsätzen des koordinierten Lohnes (vgl. dazu Abschnitt 3.2.2) berechnet. Die Höhe der Altersgutschriften variiert in Abhängigkeit vom Geschlecht und Alter. Es gelten die Ansätze gemäss Tabelle 3.4.

**Tab. 3.4: Gestaffelte Altersgutschriften nach BVG**

Alter Männer	25-34	35-44	45-54	55-65
Alter Frauen	25-31	32-41	42-51	52-62
Altersgutschrift	7%	10%	15%	18%

Für Personen, die beispielsweise aufgrund eines Erwerbsunterbruchs nicht immer Beiträge bezahlt haben, besteht nach Artikel 9 Absatz 2 FZG die Möglichkeit, sich beim Eintritt in eine VE in deren Vorsorgeleistungen einzukaufen. Die VE darf dem Versicherten den Einkauf in die reglementarischen Leistungen höchstens bis zum oberen Grenzbetrag nach Art. 8 Abs. 1 BVG (Stand 2002: 74 160 Franken), multipliziert mit der Anzahl Jahre vom Eintritt in die VE bis zum Erreichen des ordentlichen reglementarischen Rücktrittsalters, ermöglichen (Art. 79a BVG). Es ist also möglich, sich nachträglich weitgehend für verpasste Beitragszeiträume in die VE einzukaufen. Die Möglichkeit des Einkaufs kann für den Rentenentscheid relevant sein. Einkäufe verändern die Vermögenslage der betreffenden Personen,

<sup>61</sup> Dies gilt im besonderen für die Versicherten von Vorsorgeeinrichtungen, die nach dem Beitragsprimat finanziert werden. Bei Leistungsprimatskassen ist das Prinzip zwar gleich (Kapitaldeckungsverfahren), die Ausgestaltung allerdings etwas anders.

es kommt zu einer Verschiebung in eine spätere Lebensphase. Wie dargestellt spielt die Vermögenslage für den Zeitpunkt des Rentenantritts eine wichtige Rolle.

Es kann festgehalten werden, dass das BVG einen Anreiz setzt, möglichst lange erwerbstätig zu sein. Insbesondere die nach Alter differenzierten Altersgutschriften sind von grosser Relevanz. Die ArbeitnehmerInnen verzeichnen gerade in den letzten Jahren vor dem ordentlichen Pensionierungsalter die höchsten Altersgutschriften und i.d.R. auch die höchsten Einkommen. Auch der Zinsertrag ist – wegen des angesparten Vermögens – in den letzten Jahren am höchsten. Je früher eine Person die Erwerbstätigkeit aufgibt, desto grösser sind die zu erwartenden Leistungskürzungen.<sup>62</sup>

### 3.2.1.3 Altersleistungen

Die Altersrente wird in Prozenten des Altersguthabens berechnet, das der Versicherte bei Erreichen des Rentenalters erworben hat. Grundsätzlich werden Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenleistungen als Renten ausgerichtet.<sup>63</sup> Für die Umrechnung der Kapitalsumme in Rentenleistungen wird auf den Umwandlungssatz abgestützt. Der Bundesrat bestimmt den Mindestumwandlungssatz unter Berücksichtigung der anerkannten technischen Grundlagen (Art. 14 Abs. 1 BVG). Das Altersguthaben besteht nach Art. 15 Abs. 1 BVG aus (i) den Altersgutschriften samt Zinsen für die Zeit, während der der Versicherte der VE angehört hat und (ii) den Altersguthaben samt Zinsen, die von den vorhergehenden Einrichtungen überwiesen und dem Versicherten gutgeschrieben worden sind. Anstelle einer Rente kann den Versicherten auch eine Kapitalabfindung ausgerichtet werden, sofern das Reglement der VE dies vorsieht.

Voraussetzung für die vorzeitige Auszahlung einer Rente der beruflichen Vorsorge ist allerdings die Aufgabe der Erwerbstätigkeit (Art. 13 Abs. 2 BVG). Das Gesetz spricht von der Beendigung der Erwerbstätigkeit. Das bedeutet, dass nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses die betreffende Person nicht wieder im gleichen Unternehmen unter anderen Bedingungen eingestellt wird. Einen Arbeitnehmer zu pensionieren, um ihn dann wieder – auch nur teilzeitlich – in einem anderen Bereich desselben Betriebes oder in einem anderen Betrieb zu beschäftigen, verstösst gegen das Vorsorgeprinzip und verletzt den klaren Wortlaut des Gesetzes.<sup>64</sup>

Ein Bezug von BVG-Leistungen ohne Aufgabe der Erwerbstätigkeit ist beispielsweise für ArbeitnehmerInnen, die über das gesetzliche Rentenalter hinaus arbeiten, möglich. Nach den Grundregeln von Art. 13 Abs. 1 BVG haben diese Personen neben dem Lohn auch Anspruch auf Altersleistungen der 2. Säule. Wer also freiwillig im Pensionsalter arbeitet, erhält dennoch eine Altersrente. Ab dem ordentlichen Rentenalter werden allerdings keine Altersgutschriften mehr angerechnet. Es steht dem Arbeitnehmer weiterhin frei, sich einem Erwerb zu widmen, doch kann er daraus keinerlei BVG-Ansprüche geltend machen, denn die obligatorische BVG-Versicherung endet mit dem Eintritt des AHV-Rentenalters). Die reglementarischen Bestimmungen der VE können aber vorsehen, dass der Anspruch auf Altersleistungen infolge Weiterführung der Erwerbstätigkeit aufgeschoben wird. Zu diesem Zwecke muss der Umwandlungssatz entsprechend angepasst werden (Art. 14 Abs. 2 BVG).

---

<sup>62</sup> Vgl. auch Huth/Beck (2002)

<sup>63</sup> Die folgenden Ausführungen fokussieren sich auf die Thematik der Altersrenten.

<sup>64</sup> Schnyder (1995), eine differenziertere Darstellung findet sich bei Müller (1997).



Ebenso bedeutsam ist die Frage, ob Renten vorbezogen werden können. In der obligatorischen Minimalvorsorge des BVG ist einzig das Recht der Vorsorgeeinrichtungen erwähnt, in ihren Reglementen die Möglichkeit zu schaffen, vorzeitig in Pension zu gehen oder – wie dargestellt – die Altersleistungen aufzuschieben. Die Vorbezugsmöglichkeiten sind allerdings nicht gesetzlich geregelt, sondern von den Reglementen der einzelnen Pensionskassen abhängig. Zwei Voraussetzungen müssen dafür erfüllt sein. Zum einen muss wie erwähnt die Erwerbstätigkeit aufgegeben werden. Zum andern verlangt das BVG, dass die Vorsorgeeinrichtungen solche (Vorbezugs-)Leistungen vorsehen. Das Reglement muss die genaueren Modalitäten des Leistungsanspruchs festlegen.<sup>65</sup> Es bedarf im Hinblick auf die vorzeitige Pensionierung eines Finanzierungsplanes.<sup>66,67</sup> Das Gesetz gibt weder Anhaltspunkte über das Mindestalter für den Vorbezug noch über die Mindest-Vorbezugsdauer vor. In der Regel ist es aber möglich, eine Leistung fünf Jahre vor Erreichen des ordentlichen Rentenalters zu erhalten.<sup>68</sup>

Ein Vorbezug der BVG-Leistungen hat eine Kürzung der Altersrente zur Folge. Die Kürzung ergibt sich einerseits durch das kleinere Altersguthaben aufgrund kürzerer Beitrags- und Verzinsungsdauer und andererseits durch Anwendung eines niedrigeren Umwandlungssatzes aufgrund einer längeren Rentenbezugsdauer. Die institutionellen Vorschriften machen keine Vorgaben, wie die entsprechende Anpassung erfolgen muss. Die VE können dies selber festlegen.<sup>69</sup> Gemäss Vorsorgeforum 2. Säule muss durchschnittlich mit einer Verminderung der Rentenhöhe von 7 Prozent pro Vorzugsjahr gerechnet werden. Eine Umfrage bei einigen ausgewählten Pensionskassen hat ergeben, dass die Kürzungssätze pro Jahr zwischen 3 und 8,5 Prozent liegen. Das BSV hat eine Tabelle für die Änderung des Rentenumwandlungssatzes bei einer vorgezogenen Pensionierung erstellt.<sup>70</sup>

**Tab. 3.5: Leistungskürzung bei vorzeitiger Pensionierung (Empfehlung BSV)**

Vorverlegung der Pensionierung	Leistungskürzung
1 Jahr	6,4%
2 Jahre	12,5%

<sup>65</sup> Die Vorsorgeeinrichtungen sind bei der Gestaltung des Vorbezugs und der Finanzierung der Leistungen - im Rahmen des Gesetzes – relativ frei. Es ist denkbar, dass die Pensionskasse einfach die Leistungen entsprechend dem Vorbezug versicherungstechnisch kürzt.

<sup>66</sup> Vgl. dazu und zu den folgenden Ausführungen Huth/Beck (2001).

<sup>67</sup> Schnyder (1995). Bei einer korrekten Finanzierung des Vorbezugs der Altersleistung müsste auch eine Überbrückungsrente miteinberechnet werden. Allerdings gibt es keine gesetzliche Pflicht, eine solche Überbrückungsrente anzubieten. In der Tat ist bei den meisten Plänen von Sammelstiftungen, die einen Vorbezug vorsehen, keine Überbrückungsrente vorgesehen.

<sup>68</sup> Gemäss Praxis des BSV und der eidg. Steuerverwaltung ist eine vorzeitige Pensionierung frühestens 5 Jahre vor dem ordentlichen Rentenalter möglich. Ansatzpunkte für eine 5-Jahres-Frist liefert auch Art. 16 Abs. 1 FZV und Art. 3 Abs. 1 BVV3, wonach Altersleistungen von Freizügigkeitspolizen und Freizügigkeitskonten frühestens 5 Jahre vor dem Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters ausbezahlt werden können. Diese Praxis ist in der Zwischenzeit bereits flexibilisiert worden. Die Aufsichtsbehörden haben bereits Reglemente zugelassen, die eine längere Vorbezugsmöglichkeit vorsehen.

<sup>69</sup> Schnyder (1995).

<sup>70</sup> Vgl. Stauffer (2000). Grundlage Rücktrittsalter 62/65 Jahre.

3 Jahre	18,2%
4 Jahre	23,7%
5 Jahre	28,9%

Ferner haben die Versicherten zwei weitere Möglichkeiten, BVG-Leistungen vor Erreichen des Rentenalters zu beziehen. Einerseits macht die Wohneigentumsförderung<sup>71</sup> den Vorbezug von Vorsorgeguthaben möglich. Der Versicherte kann bis drei Jahre vor Entstehung des Anspruches auf Altersleistung von seiner VE einen Betrag für Wohneigentum zum eigenen Bedarf geltend machen (Art. 30c Abs. 1 und 3 BVG). Mit dem Bezug wird aber gleichzeitig der Anspruch auf Vorsorgeleistungen entsprechend den jeweiligen Vorsorge-reglementen und den technischen Grundlagen der VE gekürzt. Um eine Einbusse des Vorsorgeschatzes durch eine Leistungskürzung bei Tod oder Invalidität zu vermeiden, muss die VE eine Zusatzversicherung anbieten oder vermitteln (Art. 30c Abs. 4 BVG). Ferner besteht eine Barauszahlungsmöglichkeit des BVG-Guthabens für Personen, die (i) die Schweiz endgültig verlassen<sup>72</sup>, (ii) eine selbständige Erwerbstätigkeit aufnehmen und dann der obligatorischen beruflichen Vorsorge nicht mehr unterstehen oder (iii) die Austrittsleistung weniger als ein Jahresbeitrag beträgt (Art. 5 FZG).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass aufgrund der BVG-Bestimmung keine Anreize bezüglich eines frühzeitigen Rentenantritts auszumachen sind. Eine Frühpensionierung ist aus finanzieller Sicht unattraktiv. Zum einen nehmen die Altersgutschriften mit voranschreitendem Alter immer mehr zu. Je älter die Arbeitnehmer werden, desto mehr Alterskapital können sie aufgrund der BVG-Gesetzgebung ansparen. Zum andern werden die bereits einbezahlten BVG-Beiträge addiert und erfahren aufgrund von Zinseffekten einen starken Anstieg. Schliesslich ist daran zu erinnern, dass in der letzten Phase des Erwerbslebens die Löhne am höchsten sind. Die BVG-Bestimmungen sind einer Verlängerung der Erwerbstätigkeit über die gesetzliche Altersgrenze hinaus auch nicht förderlich. Den ArbeitnehmerInnen ist es zwar weiterhin erlaubt, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Jedoch können nach dem Erreichen des ordentlichen Rentenalters keine weiteren BVG-Alterskapitalien aufgebaut werden. Allerdings wird - wenn die Vorsorgeeinrichtung eine Bestimmung im Sinne von Artikel 13 Absatz 2 BVG in ihr Reglement aufgenommen hat - der Umwandlungssatz zwingend erhöht, wodurch sich die aufgeschobene Altersrente vergrössert. Es ist darauf hinzuweisen, dass sich diese Schlussfolgerungen auf die BVG-Bestimmungen (Obligatorium) beziehen. Die VE können über die Gestaltung ihrer Reglemente sehr wohl Anreize setzen, die eine Früh- oder Spätpensionierung attraktiv machen.

<sup>71</sup> Vgl. das BG vom 17. Dez. 1993 über die Wohneigentumsförderung mit Mitteln der beruflichen Vorsorge, in Kraft seit 1. Jan. 1995 (AS 1994 2372 2378).

<sup>72</sup> Nach Ablauf einer Übergangsfrist von 5 Jahren ab Inkrafttreten der bilateralen Verträge (d. h. nach dem 1. 6. 2007) können Personen, die in ein EU-Land ausreisen und dort weiter obligatorisch der Sozialversicherung unterstellt sind, sich die Freizügigkeitsleistung im Umfang des BVG-Altersguthabens nicht mehr wegen ihrer endgültigen Abreise aus der Schweiz auszahlen lassen.

### 3.2.2 Pensionierung

Der Arbeitgeber hat im Rahmen der zweiten Säule spezifische Einflussmöglichkeiten. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass für die Durchführung und Gestaltung der beruflichen Vorsorge die Pensionskassen verantwortlich sind. Will der Arbeitgeber Einfluss nehmen auf den Zeitpunkt des Rentenantritts, dann muss er dies über seine Vertretung im paritätischen Organ machen. Die VE werden von Arbeitnehmern und Arbeitgebern paritätisch verwaltet, d.h. beide Parteien haben das Recht, in den Organen der VE, die über den Erlass der reglementarischen Bestimmungen, die Finanzierung und die Vermögensverwaltung entscheiden, die gleiche Zahl von Vertretern zu entsenden (Art. 51 Abs. 1 BVG). Hinsichtlich Finanzierung lässt sich beispielsweise festhalten, dass die Höhe der Beiträge beider Seiten im Reglement festgehalten wird. Das Gesetz macht zwar gewisse Auflagen. So muss der Beitrag des Arbeitgebers mindestens gleich hoch sein wie die gesamten Beiträge aller seiner ArbeitnehmerInnen. Ein höherer Anteil des Arbeitgebers ist möglich, kann aber nur mit dessen Einverständnis festgelegt werden (Art. 66 BVG). Die gestaffelten Altersgutschriften, die in Abschnitt 3.2.1.2 dargestellt wurden, werden also mindestens zur Hälfte vom Arbeitgeber übernommen. Der Arbeitgeber kann also, wie das Beispiel Finanzierung zeigt, über die Gestaltung der Pensionskassenreglemente Einfluss auf den Verrentungszeitpunkt nehmen. Er kann dort darauf einwirken, ob im Reglement eine frühzeitige, ordentliche und/oder spätere Pensionierung statuiert resp. entsprechende Anreize gesetzt werden.

Abgesehen von dieser Möglichkeit der paritätischen Einflussnahme hat der Arbeitgeber keine weiteren Steuerungsmöglichkeiten, dafür aber zwei weitere wesentliche Pflichten. Er ist einerseits dafür besorgt, dass die Beschäftigten im Rahmen der zweiten Säule versichert sind. Andererseits muss er seine Beiträge zahlen. Die Vorsorgepflicht des Arbeitgebers für die in seinem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer wird im BVG ausführlich geregelt. So muss der Arbeitgeber, der obligatorisch zu versichernde Arbeitnehmer beschäftigt, eine in das Register für die berufliche Vorsorge einzutragene VE errichten oder sich einer solchen anschliessen. Verfügt er nicht bereits über eine VE, so muss er diese im Einverständnis mit den Arbeitnehmern wählen. Kommt keine Einigung zustande, so wird die VE von einem neutralen Schiedsrichter gewählt, der im gegenseitigen Einverständnis oder, bei Uneinigkeit, von der Aufsichtsbehörde bezeichnet wird (Art. 11 Abs. 2 BVG). Diese Massnahmen dienen der lückenlosen sozialen Absicherung der Arbeitnehmer. Denn die Ausgleichskassen der AHV überprüfen, ob die von ihnen erfassten Arbeitgeber einer VE angeschlossen sind und erstatten der kantonalen Aufsichtsbehörde Meldung. Die kantonale Aufsichtsbehörde ihrerseits gewährt dem Arbeitgeber, der seiner Anschlusspflicht nicht nachkommt, eine Frist von sechs Monaten, um sich einer VE anzuschliessen. Nach unbenütztem Ablauf dieser Frist wird der Arbeitgeber der Auffangeinrichtung zum Anschluss gemeldet. Der Anschluss an eine VE erfolgt rückwirkend (Art. 11 Abs. 3 BVG). Kommt der Arbeitgeber seiner Anschlusspflicht nicht nach, so haben die Arbeitnehmer trotzdem einen Anspruch auf die gesetzlichen Leistungen. Diese werden von der Auffangeinrichtung erbracht. In diesem Fall schuldet der Arbeitgeber der Auffangeinrichtung nicht nur die entsprechenden Beiträge samt Verzugszinsen sondern auch einen Zuschlag als Schadenersatz (Art. 12 BVG). Diese Massnahmen sollen sicherstellen, dass die Arbeitnehmer unabhängig vom Arbeitgeber den vollen Versicherungsschutz geniessen und der Arbeitgeber gezwungen wird, für die berufliche Vorsorge seines Personals nötigenfalls unter Strafe gerade zu stehen.

Abschliessend soll noch auf einen weiteren Punkt hingewiesen werden, der für den Ruhestandsentscheid massgebend sein kann. Es geht dabei um den koordinierten Lohn. Als Berechnungsgrundlage für die Ermittlung der Beiträge dient nicht der effektive Lohn des Arbeitnehmers, sondern der koordinierte Lohn. Dies ist der Teil des Jahreslohnes zwischen 24'720 und 74'160 CHF. Erwerbstätige mit einem tiefen Einkommen sind somit gegen das Risiko Alter nicht versichert über das BVG. Dieser Umstand kann verschiedene Anreizwirkungen entfalten. So dürften die Arbeitgeber keinen Anreiz haben, Personen im fortgeschrittenen Alter mit niedrigem Erwerbsverdienst vor dem ordentlichen Rentenalter zu pensionieren. Die Arbeitskosten sind tief, weil der Arbeitgeber keinen Beitrag entrichten muss. Ferner werden Anreize für eine Altersteilzeitarbeit gesetzt. Der Arbeitgeber ist möglicherweise versucht, anstelle einer Frühpensionierung die älteren MitarbeiterInnen auf Teilzeitbasis weiter zu beschäftigen. ArbeitnehmerInnen, die auf Teilzeitbasis arbeiten, verdienen einen geringen Lohn. Falls dieser unter dem koordinierten Lohn liegt, muss der Arbeitgeber keine BVG-Beiträge entrichten. Einen Einfluss könnte auch die Begrenzung des koordinierten Lohnes nach oben entfalten. Dadurch lassen sich die Kosten für qualifizierte Arbeitskräfte besser steuern. Es ist allerdings zu bedenken, dass in der Praxis Angestellte mit einem hohen Erwerbsverdienst oft mit einem besonderen überobligatorischen Vorsorgeschutz versichert werden. Die obere Begrenzung dürfte somit für das Pensionierungsverhalten der Arbeitgeber von geringer Bedeutung sein.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass vom BVG zwei ganz unterschiedliche Anreizwirkungen ausgehen. Auf der einen Seite entsteht für die Arbeitgeber ein Anreiz, seine MitarbeiterInnen vor Erreichen des gesetzlichen Rentenalters zu pensionieren. Der Grund ist, dass mit zunehmendem Alter der Angestellten die Arbeitskosten steigen, die der Arbeitgeber zu tragen hat. Die gestaffelten Altersgutschriften in Verbindung mit der Tatsache, dass Löhne mit zunehmenden Alter steigen, bewirken, dass ArbeitnehmerInnen um so teurer werden, je älter sie sind. Eine Frühpensionierung ist allerdings meistens nicht ganz kostenlos. Falls eine frühzeitige Pensionierung mit der Auszahlung einer Überbrückungsrente verbunden ist, fallen dem Arbeitgeber Kosten an, ohne dass er dafür eine Arbeitsleistung erhält. Auf der anderen Seite bewirken die institutionellen BVG-Regelungen, dass die Arbeitgeber eigentlich einen Anreiz haben, pensionierte ArbeitnehmerInnen zu beschäftigen. Für Personen, die das gesetzliche Rentenalter bereits überschritten haben, müssen keine BVG-Beiträge mehr bezahlt werden. Dies senkt die Arbeitskosten von Personen im fortgeschrittenen Alter. Es ist zu betonen, dass neben den institutionellen Regelungen insbesondere die Pensionskassenreglemente von Bedeutung sind. Es bleibt unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben den VE überlassen, wie sie das Pensionsalter, die Finanzierung der Beiträge oder die Leistungen regeln wollen. Der Arbeitgeber kann im Rahmen der paritätischen Verwaltung Einfluss auf diese Determinanten des Rentenantritts nehmen. Eine generelle Aussage über die Auswirkungen der Pensionskassenreglemente auf das Pensionierungsverhalten der Arbeitgeber ist nicht möglich, sondern muss im Einzelfall erfolgen resp. bedarf vertiefter Analysen.

### 3.2.3 1. BVG-Revision

Die berufliche Vorsorge erfährt in absehbarer Zeit einige Veränderungen. Zur Debatte steht eine Revision des BVG. Der Bundesrat hat eine Revision der entsprechenden gesetzlichen

Grundlagen in die Hand genommen und seine Vorschläge in die Vernehmlassung geschickt. Im Anschluss hat er seine Botschaft zuhanden der Eidgenössischen Räte verabschiedet. Momentan (Stand Frühling/ Sommer 2002) steht die Diskussion in den eidgenössischen Räten an. Es wurden noch keine definitiven Beschlüsse gefasst. Die folgenden Ausführungen gelten deshalb unter dem Vorbehalt, dass nicht noch grundlegende Änderungen beschlossen werden. Sie stützen sich schwergewichtig auf die Vorlage des Bundesrates gemäss Botschaft.<sup>73</sup>

Die prinzipielle Zielsetzung der 1. BVG-Revision lässt sich dadurch charakterisieren, dass neben der Koordination mit der AHV-Revision Massnahmen zugunsten einer Konsolidierung angestrebt werden. Verschiedene Massnahmen sollen gewährleisten, dass die Durchführung der beruflichen Vorsorge erleichtert und verbessert wird. Spezifischen Anliegen der Versicherten soll dabei besonders Rechnung getragen werden (Information der Versicherten, paritätische Verwaltung, Verjährung und Aufbewahrung der Unterlagen). Im folgenden wird ein besonderes Augenmerk auf die Determinanten gerichtet, die aufgrund der theoretischen Analyse den Zeitpunkt der Verrentung – sowohl was die ArbeitnehmerInnen als auch die Arbeitgeber anbelangt – beeinflussen könnten. Auf eine Differenzierung zwischen Rentenantritt und Pensionierung wird verzichtet. Drei Faktoren stehen im Vordergrund: das Rentenalter (Abschnitt 3.2.3.1), Beiträge an die Altersvorsorge (Abschnitt 3.2.3.2) und Leistungen aus der Altersvorsorge (Abschnitt 3.2.3.3).

#### **3.2.3.1 Rentenalter**

Im Rahmen der Koordination des Rentenalters mit der 11. AHV-Revision erfährt das BVG folgende Neuerungen: das ordentliche Rentenalter von Frau und Mann wird ab dem Jahre 2009 auf 65 Jahre festgelegt (Art. 13 nBVG). Das ordentliche Rentenalter der Frau wird deshalb schrittweise angehoben (Art. 1 Übergangsbestimmungen zur 11. AHV-Revision). Zusätzlich wird ein flexibles Rentenalter eingeführt. Das BVG sieht die Möglichkeit des Vorbezugs der Altersleistungen ab dem 59. Altersjahr und des Aufschubs der Altersleistungen bis zum 70. Altersjahr vor (Art. 13a nBVG). Dadurch ist die Koordination mit der AHV gewährleistet. Die VE haben selbstverständlich weiterhin die Möglichkeit, in ihren Reglementen andere Modalitäten des Aufschubs oder des Vorbezugs vorzusehen. Insbesondere kann ein Vorbezug der Altersleistungen schon vor dem 59. Altersjahr ermöglicht werden, während ein Aufschub über das 70. Altersjahr nicht beabsichtigt ist. Eine absolute untere Altersgrenze ist im BVG nicht vorgesehen.<sup>74</sup>

#### **3.2.3.2 Beiträge**

Die Altersgutschriften zur Finanzierung der BVG-Altersleistungen sollen angepasst werden. Es ist vorgesehen, dass die Staffelung der Altersgutschriften bei den Frauen ab dem Jahr 2003 durch diejenige der Männer ersetzt wird. Neben der Vereinheitlichung der Beitragssätze kommt es zusätzlich zu einer Erhöhung der Beitragssätze zwecks Vermeidung von Renteneinbussen. Dies trifft insbesondere für die Alterskategorie der 35 – 55 Jährigen zu, die im Vergleich zur bisherigen Lösung mit etwas höheren Beiträgen rechnen müssen. Die Altersgutschriften der Frau können in der Übergangszeit nur bis zum jeweils geltenden ordentlichen Rentenalter angerechnet werden. Die folgende Tabelle zeigt den Vorschlag des Bundesrates betreffend Änderung der Altersgutschriften.

---

<sup>73</sup> Botschaft zur 1. BVG-Revision und zur 11. AHV-Revision.

<sup>74</sup> Vgl. auch Huth/Beck (2002).

**Tab. 3.6: Geplante Änderung der BVG-Altersgutschriften**

Alter Mann / Frau	25-34	35-44	45-65
Altersgutschrift	7%	11%	18%

**3.2.3.3 Altersleistungen**

Zwecks Konsolidierung der beruflichen Vorsorge sind auf der Leistungsseite einige Änderungen geplant. Anpassungen sind beispielsweise beim Umwandlungssatz vorgesehen. Eine Modifikation des Umwandlungssatzes hat Auswirkungen auf die Höhe der Rente. Dieser Satz wird vor allem durch die Lebenserwartung der Rentner bestimmt. Die Lebenserwartung dieses Bevölkerungsteils nimmt seit langem zu. Ein Ende dieses Trends ist nicht abzusehen. Damit die auf dem vorhandenen Altersguthaben basierende Altersrente auch bis ins hohe Alter ausbezahlt werden kann, muss deshalb der Umwandlungssatz zur Berechnung der Altersrente herabgesetzt werden. So wird der heute geltende Mindestumwandlungssatz von 7,2% neu auf 6,65% festgelegt. Diese Senkung wird während einer Übergangszeit von 13 Jahren, d.h. von 2003 bis 2016, in kleinen Schritten vorgenommen. Die Herabsetzung des Umwandlungssatzes hat zur Folge, dass eine geringere Rente ausbezahlt wird. Um eine solche Senkung des Leistungsniveaus zu vermeiden, ist als flankierende Massnahme vorgesehen, das Altersguthaben über höhere Altersgutschriften zu erhöhen (vgl. Abschnitt 3.2.3.2). Würde das Altersguthaben nicht verändert, ergäbe ein tieferer Umwandlungssatz eine entsprechend tiefere Rente. Das Leistungsniveau würde um rund 8 Prozent gesenkt. Die Anpassung der Gutschriftensätze als flankierende Massnahme zur Senkung des Umwandlungssatzes wirkt sich je nach Jahrgang der Versicherten unterschiedlich auf die Rentenhöhe aus. Für die Frauen ergeben sich in jedem Fall höhere Rentenleistungen; dies ist v.a. auf die Erhöhung des Rentenalters der Frau zurückzuführen, denn dadurch wird der Alterssparprozess um 3 Jahre verlängert. Bei den Männern hingegen lassen sich in der Übergangsphase gewisse Rentenreduktionen nicht vermeiden.

Eine wichtige Änderung ist die geplante Flexibilisierung des Rentenalters. Wie dargelegt kann neu auch in der beruflichen Vorsorge ab dem 59. Altersjahr die halbe Rente vorbezogen werden. Zusätzlich ermöglicht das BVG den Vorbezug auch der ganzen Rente ab 59. Diese Flexibilisierung muss mit einer tieferen Leistung erkaufte werden. Falls die Renten vorbezogen werden, verringern sich die Umwandlungssätze aufgrund der längeren Bezugsdauer. Die Kürzungssätze werden gemäss Botschaft rein versicherungstechnisch berechnet (im Reglement können Vorsorgeeinrichtungen weiterhin kleinere Kürzungen vorsehen).<sup>75</sup>

Zudem sind neue Leistungen vorgesehen. Aufgrund der Koordinationsbemühungen mit der AHV führt das BVG zur bestehenden Witwenrente neu eine Witwerrente zu gleichen Bedingungen und in gleicher Höhe ein. Zudem ist eine Viertelsrente für invalide Personen vorgesehen. Die Vorsorge der 2. Säule wird damit den heute bereits bestehenden entsprechenden Leistungen in der AHV und IV angepasst. Es ist zu betonen, dass es sich hierbei um Risiko-Leistungen handelt. Für den Rentenanstritt resp. die Pensionierung dürfte dies kaum von Relevanz sein, da die Altersvorsorgeleistungen (resp. deren Finanzierung) davon nicht betroffen sind.

Änderungen sind ferner beim Auszahlungsmodus der Renten vorgesehen. Heute werden die Leistungen des BVG grundsätzlich in Rentenform ausgerichtet, ausser die Reglemente der

<sup>75</sup> BBl 2000 1956 f.

Vorsorgeeinrichtungen sehen die Wahlmöglichkeit der Versicherten für eine Ausrichtung der Leistung in Form einer Kapitalabfindung vor. Die Auszahlung einer Kapitalabfindung als Altersleistung entspricht jedoch dem Wunsch zahlreicher Versicherter. Künftig soll deshalb der teilweise Bezug eines Altersguthabens in Form einer Kapitalauszahlung zwingend angeboten werden müssen. Neu soll die versicherte Person im Gesetz die Möglichkeit erhalten, höchstens ein Viertel des Altersguthabens in Form einer Kapitalabfindung an Stelle der beanspruchten Altersrente zu beziehen. Das heisst, dass jede Vorsorgeeinrichtung diese Möglichkeit vorsehen muss, darüber hinaus aber frei ist, in ihrem Reglement für die weitergehende Vorsorge zusätzliche Lösungen anzubieten. Sie kann insbesondere vorsehen, dass die ganze Rente nach wie vor als Kapitalabfindung ausbezahlt werden kann. Die Kapitalabfindung ist auch möglich, wenn eine Person vom flexiblen Rentenalter Gebrauch macht und ihre Leistung ganz oder teilweise frühestens nach Vollendung des 59. Altersjahres vorbezieht. Der Auszahlungsmodus dürfte für den Verrentungszeitpunkt eine sehr untergeordnete Rolle spielen.

#### 3.2.3.4 Koordinierter Lohn

Der koordinierte Lohn dürfte für die Frage nach dem Zeitpunkt des Übertritts in den Ruhestand von Belang sein, wie in Abschnitt 3.2.2 dargelegt wurde. Das jährliche Mindesteinkommen für den Eintritt in die obligatorische berufliche Vorsorge entspricht nach geltendem Recht sowie gemäss Vorschlag des Bundesrates in der Botschaft zur 1. BVG-Revision der doppelten minimalen AHV-Rente. Es sind Bestrebungen im Gange, diese Eintrittsschwelle herabzusetzen. Dadurch würden vermehrt Personen mit einem kleinen Einkommen über das BVG gegen das Risiko Alter versichert. Die Arbeitgeber wären neu gezwungen, BVG-Beiträge für ArbeitnehmerInnen zu entrichten, die bisher sehr tiefe Lohnnebenkosten verursachten. Es wird befürchtet, dass dies zumindest kurz- bis mittelfristig zu einem negativen Beschäftigungseffekt führt. Das Arbeitsangebot bleibt zwar konstant, aber die Nachfrage nach Arbeit dürfte leicht zurückgehen. Dies könnte v.a. Teilzeitstellen betreffen, bei welchen die Arbeitskosten stark ansteigen.<sup>76</sup> Die entsprechenden Vorschläge zur Senkung/Aufhebung des Koordinationsabzuges stehen erst zur Diskussion. Es wurden noch keine Entscheide gefällt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die geplante BVG-Revision unterschiedliche Auswirkungen auf den Rentenantritt entfalten dürfte. Es werden einerseits Anreize in Richtung einer längeren Erwerbstätigkeit gesetzt. Das Rentenalter wird nach oben flexibilisiert, die Altersleistungen können aufgeschoben werden. Dafür wird später eine höhere Rente ausbezahlt. Wer eine hohe Rente will, sollte möglichst lange erwerbstätig sein, denn eine frühe Verrentung führt zu einer Leistungskürzung. Allerdings ist der Einfluss auf das Pensionierungsalter abhängig von der Ausgestaltung der Abschläge und von der Beitragsdauer. Nicht allein die Höhe der erwarteten monatlichen Rentenleistung ist ausschlaggebend, sondern wieder spielt das Verhältnis zwischen den erwarteten Nettorentenleistungen und dem gezahlten Beitragsvolumen eine massgebliche Rolle. Die gestaffelten Altersgutschriften führen dazu, dass für die ArbeitnehmerInnen ein möglichst später Rentenantritt (finanziell) attraktiv ist. Die Arbeitgeber haben ebenfalls keine Veranlassung, die ArbeitnehmerInnen nach Erreichen des gesetzlichen Rentenalters zu pensionieren, da keine Beiträge mehr bezahlt werden müssen und somit die Arbeitskosten sinken.

<sup>76</sup> Huth/Beck (2002) und Bericht der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit (2000).

Andererseits beinhaltet die 1. BVG-Revision auch Elemente, die eine möglichst frühzeitige Pensionierung befürworten. Die gestaffelten Altersgutschriften führen beim Arbeitgeber zu steigenden Lohnkosten. Dieser kann sich entlasten, wenn er die ArbeitnehmerInnen frühzeitig pensioniert. Das flexible Rentenalter kann dazu führen, dass die ArbeitnehmerInnen den Rentenantritt vorverschieben. Bereits ab dem 59. Altersjahr können Leistungen bezogen werden. Die Angestellten haben dadurch implizit die Möglichkeit, unter Inkaufnahme einer tieferen Rente einen frühen Rentenantritt zu begehnen. Eine Senkung des Koordinationsabzuges könnte ferner dazu führen, dass die Arbeitgeber die älteren Angestellten wegen der steigenden Arbeitskosten frühzeitig zu pensionieren oder schlimmstenfalls gar nicht (weiter)beschäftigen. Bezüglich des Koordinationsabzuges sind allerdings noch keine definitiven Entscheide gefällt.

### 3.3 Pensionskassen

Eine empirische Untersuchung hat sich mit der Frage befasst, welche Anreizwirkungen von den Altersvorsorgesystemen (erste und zweite Säule) auf die Ruhestandsentscheidung der Individuen ausgehen.<sup>77</sup> Dazu standen Daten von drei grossen Pensionskassen zur Verfügung.<sup>78</sup> Mit einem Modell diskreter Entscheidungen und der Verweildaueranalyse wurde untersucht, ob die auf die Versicherten einwirkenden finanziellen Anreize den Zeitpunkt des Rentenantritts in einem statistisch signifikanten Ausmass beeinflussen. Die finanziellen Anreize wurden mit der Variablen Optionswert erfasst. Diese drückt den Wert der Option aus, die sich ein Arbeitnehmer dadurch offen lässt, dass er in einem bestimmten Alter nicht in den Ruhestand tritt. Die so erfassten finanziellen Anreize erwiesen sich bei allen drei Vorsorgeeinrichtungen als hochsignifikanter Einflussfaktor für den Zeitpunkt des Rentenantritts. Je höher der Optionswert einer Verlängerung des Erwerbslebens ist, desto später erfolgt der Rentenantritt.<sup>79</sup>

Die Ergebnisse der Untersuchung sind ein Hinweis darauf, dass über die Gestaltung der Pensionskassenreglemente der Verrentungszeitpunkt beeinflusst werden kann. Die folgenden Ausführungen gehen der Frage nach, welche konkreten Bestimmungen die Pensionskassenreglemente in Bezug auf den Rentenantritt enthalten. Die knappen zeitlichen Ressourcen bedingen eine Fokussierung auf ausgewählte Pensionskassenreglemente. Dabei gilt es der vielfältigen Struktur des Pensionskassenmarktes Rechnung zu tragen. Insgesamt gibt es in der Schweiz ca. 10'000 Vorsorgeeinrichtungen, wobei sich diese auf acht verschiedene Kategorien aufteilen lassen.<sup>80</sup> Für die berufliche Vorsorge von Bedeutung sind einerseits die kollektiven Vorsorgeeinrichtungen (Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen), die 53% aller Versicherten abdecken. Andererseits sind die autonomen Kassen relevant, die 38% aller Versicherten umfassen. Von Bedeutung ist ferner, ob es sich um eine öffentliche oder

<sup>77</sup> Baldenweg-Bölle (1998).

<sup>78</sup> Pensionskasse der Migros, Pensionskasse der Schweizerischen Kreditanstalt (CS) und Beamtenversicherungskasse des Kantons Zürich.

<sup>79</sup> Baldenweg-Bölle (1998).

<sup>80</sup> 1) Autonome Kassen, 2) Autonome Kassen mit Rückversicherung, 3) Teilautonome Kassen [Altersrenten durch die Pensionskasse], 3) Teilautonome Kassen [Altersrenten durch eine Versicherungsgesellschaft], 4) Kollektive Kassen, 5) Spareinrichtungen, 6) Wohlfahrtsfonds, 7) Finanzierungsstiftungen, 8) Stillgelegte/auslaufende Kassen. BFS (2000a).



private Vorsorgeeinrichtung handelt. Erstere decken 18% der Versicherten ab, während 82% der Versicherten bei privaten Kassen angeschlossen sind.

Gestützt auf diese Vorgaben sollen die Reglemente von drei Pensionskassen ausgewertet werden: Bei der Pensionskasse des Bundes (Publica) handelt es sich um eine öffentliche Vorsorgeeinrichtung. Sie dürfte Signalwirkung auch für andere Pensionskassen aus dem öffentlichen Bereich entfalten. Die Vorsorgeeinrichtung der Migros ist eine private Pensionskasse. Die Auswahl beruht auf dem Gedanken, dass die Migros die grösste Arbeitgeberin der Schweiz und somit der Abdeckungsgrad entsprechend hoch ist. Schliesslich soll noch die Sammelstiftung BVG der "Zürich" Lebens-Versicherungsgesellschaft, evaluiert werden. Zunächst soll jedoch ein allgemeiner Überblick vermittelt werden, bevor dann auf die einzelnen Reglemente detailliert eingegangen wird.

### 3.3.1 Allgemeiner Überblick

Eine wichtige Informationsquelle, inwiefern die Pensionskassenreglemente Bestimmungen zum Rentenantritt enthalten, ist die schweizerische Pensionskassenstatistik. Es handelt sich dabei um eine Vollerhebung über den obligatorischen und freiwilligen Teil der zweiten Säule. Es werden sämtliche Einrichtungen der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge miteinbezogen. Der Pensionskassenstatistik können entsprechend repräsentative Angaben entnommen werden. Die Erhebung stammt aus dem Jahr 1998 und deckt verschiedene Bereiche (Leistungen, Bilanz, Rechtsform und dergleichen) ab. Sie befasst sich auch mit den reglementarischen Bestimmungen. Von besonderem Interesse sind in diesem Zusammenhang die Bestimmungen zum Rücktrittsalter. Weitere wichtige Determinanten für den Rentenantritt wie Beiträge oder Leistungen werden in der Pensionskassenstatistik ebenfalls thematisiert. Die Angaben sind allerdings so allgemein, dass keine Analysen in Bezug auf den Verrentungszeitpunkt gemacht werden können.

**Abb. 3.7: Reglementarisches Rücktrittsalter**

	Fix	Flexibel
<b>Reglement. Rücktrittsalter Frauen</b>		
bis 59	0,2%	0,1%
60	0,7%	0,4%
61	0,1%	0,0%
62	56,2%	34,3%
63 darüber	4,4%	3,6%
<b>Reglement. Rücktrittsalter Männer</b>		
bis 62	2,1%	1,6%
63	1,4%	1,2%
64	0,3%	0,3%
65	57,5%	35,4%

65 darüber	0,0%	0,0%
------------	------	------

Quelle: BFS(2000a), eigene Berechnungen

Tabelle 3.7 illustriert, wie das Rücktrittsalter reglementarisch gehandhabt wird. Die meisten Vorsorgeeinrichtungen (56%) sehen für Frauen ein fixes Pensionierungsalter von 62 Jahren vor. Nahezu ein Drittel (34%) der Pensionskassen gehen ebenfalls von einem ordentlichen Rentenantritt von 62 Jahren aus, ermöglichen aber ihren Versicherten zusätzlich einen flexiblen Rentenantritt. Für diese 34% der Pensionskassen können vertiefte Informationen der Tabelle 3.8 entnommen werden. Bei einer überwiegenden Mehrheit (72%) bewegt sich das flexible Rentenalter zwischen 57 und 62 Jahren. Bei 13% der Vorsorgeeinrichtungen liegt das flexible Rentenalter zwischen 60 und 62 Jahren. Nur sehr wenige Pensionskassen (1%) sehen in ihren reglementarischen Bestimmungen ein ordentliches Rücktrittsalter vor, das geringer ist als 62 Jahre. Ebenfalls wenig verbreitet ist ein Rentenalter für Frauen, das über 62 Jahren liegt.

Bei den Männern dominiert das Rentenalter 65. Insgesamt ist bei über 90% der Vorsorgeeinrichtungen in den reglementarischen Bestimmungen ein ordentliches Rentenalter von 65 Jahren vorgesehen. Bei einem Drittel (35%) der Pensionskassen werden die Versicherten mit 65 Jahren pensioniert, haben aber zusätzlich die Möglichkeit einer flexiblen Pensionierung. Detailliertere Informationen können wiederum der Tabelle 3.8 entnommen werden. Diese Pensionskassen mit einem ordentlichen Rentenalter von 65 Jahren sehen grossmehrheitlich die Option eines flexiblen Rentenalters zwischen 60 und 65 Jahren vor. Eine Minderheit aller Vorsorgeeinrichtungen hat in ihren reglementarischen Bestimmungen ein Rentenalter vorgesehen, das unter 65 Jahren liegt. Hingegen gibt es praktisch keine Pensionskassen, bei denen das ordentliche Rentenalter höher ist als 65 Jahre.

**Abb. 3.8: Flexibles Rücktrittsalter**

62 und flexibel	60 – 62	57 - 62	andere
Frauen	13,6%	72,2%	14,1%
65 und flexibel	60 – 65	60 - 70	andere
Männer	86,4%	4,6%	9,1%

Quelle: BFS(2000a), eigene Berechnungen

Die Ergebnisse der Pensionskassenstatistik lassen sich weitgehend bestätigen durch eine Umfrage, welche die Fachzeitschrift "Schweizer Personalvorsorge" (SPV) im Jahre 1999 durchgeführt hat.<sup>81</sup> Insgesamt wurden 94 Vorsorgeeinrichtungen (79 privatrechtliche und 14 öffentlichrechtliche Kassen) zum Schwerpunktthema "flexible Pensionierung" befragt. Im Rahmen dieser Erhebung wurden auch einige Angaben zu den reglementarischen Bestimmungen erfasst. Die wichtigsten Ergebnisse werden im Folgenden kurz wiedergegeben.<sup>82</sup>

◆ Ordentliches Rentenalter

<sup>81</sup> Steiner (1999).

<sup>82</sup> Vgl. dazu Steiner (1999).

Die SPV-Umfrage hat ergeben, dass Frauen i.d.R. mit 62 Jahren ordentlich pensioniert werden. Ein früherer Zeitpunkt ist wenig verbreitet. Bei den Männern liegt das ordentliche Pensionierungsalter gemäss den untersuchten Vorsorgereglementen mehrheitlich beim Alter 65. Im Unterschied zur Pensionskassenstatistik hat die SPV-Umfrage ergeben, dass bei den Männern ein Viertel der antwortenden Vorsorgeeinrichtungen den Zeitpunkt der ordentlichen Pensionierung bereits im Alter von 63 beziehungsweise 62 Jahren vorsehen. Bei den Frauen sind ebenfalls Differenzen zur Pensionskassenstatistik auszumachen. Ein Viertel der an der SPV-Umfrage beteiligten Vorsorgeeinrichtungen sehen ein ordentliches Rentenalter vor, das über 62 Jahren liegt.

- ◆ Vorzeitige Pensionierung

Bezüglich vorzeitiger Pensionierung decken sich die Ergebnisse der SPV-Umfrage weitgehend mit denjenigen der Pensionskassenstatistik. Die Männer können sich laut SPV-Umfrage meistens ab dem 60. Altersjahr und in einigen Fällen bereits im Alter 57 oder 59 vorzeitig pensionieren. Bei den Frauen beginnt die Möglichkeit einer Frühpensionierung ab dem 57. Altersjahr. Die Umfrage hat sich auch mit den Auswirkungen einer Frühpensionierung im finanziellen Bereich befasst.

Die Reduktion der Rente ist bei einem vorzeitigem Rentenantritt je nach Vorsorgeeinrichtung sehr unterschiedlich ausgestaltet. Wer frühzeitig in Pension geht, muss i.d.R. mit Leistungskürzungen in der Grössenordnung zwischen 3 und 8,5% pro Jahr rechnen. Zwei Drittel aller Vorsorgeeinrichtungen gewähren eine Überbrückungsrente. Diese orientiert sich an der Höhe der maximalen AHV-Altersrente. Die Überbrückungsrente wird bei rund der Hälfte der Pensionskassen durch den Arbeitnehmer oder durch ihn sowie den Arbeitgeber finanziert. Bei 10% der Vorsorgeeinrichtungen erfolgt die Finanzierung der Überbrückungsrente ausschliesslich durch den Arbeitgeber.

- ◆ Teilpensionierung

Die Hälfte der befragten Vorsorgeeinrichtungen sieht die Möglichkeit einer Teilpensionierung oder einer etappierten Pensionierung vor. Männer wie Frauen können sich dann ab Alter 60 bzw. 57/58 teilpensionieren lassen.

- ◆ Aufgeschobene Pensionierung

Die Pensionskassenreglemente sehen nur in Einzelfällen die Möglichkeit eines späteren Rentenanspruchs vor. Rund 15% der befragten Vorsorgeeinrichtungen ermöglichen eine aufgeschobene Pensionierung bis zum Alter 70. Wer über das ordentliche Rentenalter hinaus erwerbstätig ist, darf mit einer höheren Leistung im Umfang von 3 bis 8,5% pro Jahr Aufschub rechnen. Es soll noch kurz darauf hingewiesen werden, dass einige Pensionskassen ein ordentliches Rentenalter von 60/61 (für Frauen) und 62/63 (für Männer) vorsehen. Diese Vorsorgeeinrichtungen erlauben ebenfalls eine aufgeschobene Pensionierung, die bei den Frauen bei 62 Jahren und bei den Männern bei 65 Jahren liegt.

### 3.3.2 Pensionskasse des Bundes (PUBLICA)

Die Pensionskasse des Bundes ist eine öffentlich-rechtliche Anstalt des Bundes mit eigener Rechtspersönlichkeit. In der Zeit zwischen vollendetem 17. und 22. Lebensjahr sind die Angestellten des Bundes nur gegen die Risiken Tod und Invalidität versichert. Erst ab dem 23. Lebensjahr sind die MitarbeiterInnen auch gegen das Risiko Alter versichert. Es existieren bei der PUBLICA zwei Vorsorgepläne: der Kernplan im Leistungsprimat einerseits und der Ergänzungsplan im Beitragsprimat andererseits. Der Kernplan umfasst die obligatorische Versicherung gemäss BVG und die versicherten Verdienste bis zum Zweifachen des

oberen Grenzbetrages von Art. 8 Abs. 1 BVG. Im Ergänzungsplan sind die angestellten Personen versichert, die nicht unter die Kriterien des Kernplanes fallen, sowie die vom Arbeitgeber definierten variablen Lohnbestandteile und die Teile des versicherten Verdienstes, die das Zweifache des oberen Grenzbetrages von Art. 8 Abs. 1 BVG übersteigen (Art. 6 Abs. 1b PKBV). Im folgenden werden die zwei Vorsorgepläne getrennt betrachtet. Ausgewertet wurden die Verordnungen vom 25. April 2001.

### 3.3.2.1 Rententalter beim Kernplan

Die Pensionskasse des Bundes sieht die Möglichkeit einer flexiblen Pensionierung vor. ArbeitnehmerInnen haben die Möglichkeit, den Pensionierungszeitpunkt zwischen dem vollendetem 60. und 65. Lebensjahr frei zu wählen. Neben der Möglichkeit einer vorgezogenen Pensionierung sieht das Reglement der Pensionskasse den Bezug einer Teilaltersrente vor. Die Versicherten können nach dem vollendeten 60. Lebensjahr einmal eine Teilaltersrente verlangen (Art. 28 Abs. 2). Somit ist nicht nur der Pensionierungszeitpunkt flexibel, sondern auch der Grad der Pensionierung. Ein Aufschub des Rentenbezugs ist grundsätzlich denkbar, allerdings nur bei Weiterarbeit beim selben Arbeitgeber. Keine Aussage macht das Reglement darüber, bis zu welcher Altersgrenze ein Aufschub möglich ist.

### 3.3.2.2 Beiträge beim Kernplan

Die Beiträge sind nach Alter gestaffelt und werden je zur Hälfte von den versicherten Personen und vom Arbeitgeber getragen. Die folgende Tabelle zeigt die von PUBLICA festgesetzten Beitragshöhen in Abhängigkeit des versicherten Verdienstes<sup>83</sup>:

**Abb. 3.9: Gestaffelte Beitragssätze der PUBLICA (Kernplan)**

Alter	22-34	35-44	45-54	55-65
Beitragshöhe	13,5%	15%	16,5%	18%

Auffällig ist, dass die Höhe der Gutschriften speziell im unteren Altersbereich weit über den im BVG verankerten Beitragshöhen liegt. Die ArbeitnehmerInnen haben somit auch in jüngeren Jahren die Chance, verstärkt ein Altersguthaben aufzubauen. Dadurch verringert sich die Progression der Altersgutschriften. Dies kann den Anreiz, aufgrund der hohen Altersgutschriften bis zum ordentlichen Rententalter erwerbstätig zu sein, etwas abschwächen.

### 3.3.2.3 Leistungen beim Kernplan

Die Höhe der Leistungen ist massgeblich vom letzten versicherten Verdienst, dem Pensionierungsalter und der Anzahl an Beitragsjahren abhängig. Bei einer Pensionierung ab dem 62. Lebensjahr berechnet sich die Altersrente aus 1,5% des letzten Verdienstes multipliziert mit der Anzahl an Versicherungsjahren. Eine obere Grenze ist bei 60% des versicherten Verdienstes angesetzt. Eine Weiterarbeit nach dem 40. Versicherungsjahr ergibt somit bei gleichbleibendem Lohnniveau keine höheren Leistungen mehr. Dies stellt einen Anreiz dar, sich bei vollständiger Beitragszeit frühzeitig pensionieren zu lassen. Eine Pensionierung vor dem 62. Lebensjahr ist hingegen mit finanziellen Einbussen versehen. Selbst bei 40 Versicherungsjahren wird pro fehlender Monat bis zum Erreichen des 62. Altersjahres um 0,2% gekürzt.

<sup>83</sup> Der versicherte Verdienst entspricht dem massgebenden Lohn abzüglich der unteren Grenze nach Art. 8 Abs.1 BVG (Koordinationsbetrag).

Versicherte, welche sich für eine vorzeitige Pensionierung entscheiden, haben Anrecht auf eine Überbrückungsrente entweder in voller oder halber Höhe der maximalen AHV-Rente. Diese erhält der pensionierte Versicherte bis zum ordentlichen AHV-Rücktrittsalter. Diese Ersatzleistung wird gekürzt, wenn weniger als 40 Versicherungsjahre vorliegen. Finanziert wird die Überbrückungsrente zur Hälfte vom Arbeitgeber und zur anderen Hälfte über eine Kürzung der Altersrente durch den Versicherten. Durch den Umstand, dass nur die Hälfte der Überbrückungsrente durch den Versicherten selbst getragen werden muss, erhöht sich der Barwert an Altersleistungen durch eine vorzeitige Pensionierung. In diesem Fall ist die marginale versicherungstechnische Äquivalenz verletzt, denn der Quotient aus einbezahlten Beiträgen und erwarteten Rentenleistungen ist in diesem Fall nicht unabhängig vom Renteneintrittsalter. Die Gewährung einer Überbrückungsrente kann somit als Anreiz interpretiert werden, sich vorzeitig pensionieren zu lassen.

Bei Aufschub der Rentenleistungen werden die aufgeschobenen Rententeile vollständig ausbezahlt, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis endgültig beendet. Da bei einem Rentenaufschub keine Beiträge mehr entrichtet werden, erhöht sich der Barwert der Rentenleistungen nur um die zusätzlichen Zinserträge. Das Lebenseinkommen steigt dafür aber um das zusätzliche Erwerbseinkommen an. Die Wirkung dieser Option ist nicht eindeutig, stehen sich hier wieder der Einkommens- und Substitutionseffekt gegenüber.

#### 3.3.2.4 Rentenalter beim Ergänzungsplan

Die Bestimmungen im Ergänzungsplan entsprechen, was das Rentenalter angeht, denen im Kernplan. Ein flexibler Altersrücktritt ist zwischen vollendetem 60. und 65. Lebensjahr möglich. Auch hier können die Versicherten nach dem 60. Lebensjahr einmal eine Teilaltersrente verlangen (Art. 28 Abs. 2).

#### 3.3.2.5 Beiträge beim Ergänzungsplan

Die Beiträge setzen sich zusammen aus der Altersgutschrift und der Risikoprämie der Versicherung gegen Tod und Invalidität. Tabelle 3.10 zeigt die Höhe der Beiträge. Die Beitragsgestaltung des Ergänzungsplanes impliziert einen starken Anreiz, bis zum ordentlichen Rentenalter versichert zu bleiben. Die Arbeitgeberanteile steigern sich mit zunehmendem Alter beträchtlich. Aus Arbeitgebersicht führt das zwangsläufig zu stark steigenden Lohnkosten älterer ArbeitnehmerInnen. Dies könnte das Pensionierungsverhalten des Arbeitgebers beeinflussen. Eine frühzeitige Pensionierung ermöglicht dem Arbeitgeber, Lohnnebenkosten einzusparen.

**Abb. 3.10: Gestaffelte Beitragssätze der PUBLICA (Ergänzungsplan)**

Alter	18-21	22-34	35-44	45-54	55-65
Altersgutschrift versicherte Person	-	6,75	8,25	9,65	10,70
Altersgutschrift Arbeitgeber	-	3,75	5,25	10,35	15,80
Risikoprämie versicherte Person	0,5	-	-	-	
Risikoprämie Arbeitgeber	0,5	3,0	3,0	3,0	3,0
Beiträge total	1,0	13,5	16,5	23,0	29,5

### 3.3.2.6 Leistungen beim Ergänzungsplan

Bei Pensionierung zwischen dem 62. und 65. Lebensjahr berechnen sich die Altersleistungen anhand des vorhandenen Altersguthabens multipliziert mit den entsprechenden Umwandlungssätzen. Diese liegen zwischen 6,19% (bei einem Rücktrittsalter von 60) und 6,88% (bei einem Rücktrittsalter von 65). Somit ist eine vorgezogene Pensionierung mit finanziellen Einbussen verbunden. Ins Gewicht fallen zum einen die geringeren Umwandlungssätze und zum anderen das niedrigere Altersguthaben. Versicherte, welche finanzielle Einbussen vermeiden wollen, sind aufgrund dieser Regelung zu einem Verbleib im Erwerbsleben bis zum ordentlichen Rentenalter angehalten. Letztendlich ist aber auch hier wieder die versicherungstechnische Äquivalenz von Interesse. Ist diese verletzt, könnte dies u.U. als Anreiz gewertet werden, sich trotz der Abschläge vorzeitig pensionieren zu lassen. Im Falle einer Pensionierung vor dem vollendeten 62. Lebensjahr wird eine hypothetische Rentenleistung ohne Berücksichtigung der noch fehlenden Altersgutschriften auf das Altersjahr 62 projiziert und pro vorgezogener Rentenmonat um 0,3% reduziert (Art. 28 Abs. 4). Auch hier können keine allgemeinen Aussagen über die Anreizwirkungen gemacht werden. Die Bestimmungen in Bezug auf den Rentenaufschub und die Überbrückungsrente entsprechen denen im Kernplan. Somit sei an dieser Stelle auf die obigen Ausführungen verwiesen.

### 3.3.3 Migros-Pensionskasse

Die Migros-Pensionskasse ist eine im Register für berufliche Vorsorge eingetragene Kasse, die die Durchführung der obligatorischen beruflichen Vorsorge gemäss BVG und deren Verordnungen garantiert (Art. 2 Abs. 3). Ausgewertet wurde das Reglement vom 1. Januar 1998 inklusive des Nachtrag Nr.1 (gültig ab 1. Januar 1999). Ferner wurde die Verordnung vom 1. Januar 1999 betrachtet. Diese regelt u.a. die Möglichkeit einer Weiter- oder Wiederbeschäftigung nach bereits vollzogener vorzeitiger Pensionierung. Die Verordnung ist ein integrierender Bestandteil des Reglements und hat einen rechtsverbindlichen Charakter.

#### 3.3.3.1 Rentenalter

Gemäss Reglement ist das ordentliche Rentenalter auf 62 Jahre festgelegt. Der Anspruch auf eine Altersrente beginnt nach vollendetem 62. Altersjahr (Art. 24). Dem Versicherten wird jedoch das Recht eingeräumt, eine vorzeitige Pensionierung schon ab dem 57. Altersjahr in Anspruch zu nehmen (Art. 27). Der Aufschub der Pensionierung über das reglementarische Pensionierungsalter hinaus ist in Art. 28 des Reglements geregelt. Der Aufschub der Altersleistungen beschränkt sich auf ein Zeitfenster zwischen dem 62. und 65. Altersjahr. Die ArbeitnehmerInnen haben nur mit Zustimmung des Migros-Unternehmens die Möglichkeit, über das reglementarische Pensionierungsalter hinaus erwerbstätig zu bleiben.

#### 3.3.3.2 Beiträge

Der Beitragssatz der Versicherten und der Migros-Unternehmen beläuft sich auf je 8%. Ein mit dem Alter gestaffelter Beitragssatz ist nicht vorgesehen. Ein Anreiz, länger erwerbstätig zu sein, kann in diesem Zusammenhang nur mit einem steigenden Lohnprofil zusammenhängen. Aus Arbeitgebersicht würde dies mit dem Alter steigende Lohnkosten bedeuten und somit auch einen Anreiz implizieren, ArbeitnehmerInnen vorzeitig zu pensionieren.

#### 3.3.3.3 Leistungen

Bei einer vorzeitigen Pensionierung wird für jeden vollen Monat der vorgezogenen Pensionierung der Rentenanspruch um 0,15% gekürzt. Ist der Arbeitnehmer schon über 30 Jahre

versichert, werden die Abschläge für jeden Versicherungsmonat über 30 Versicherungsjahre um  $1/60$  reduziert. Ab einer Versicherungszeit von 35 Jahren entfallen die Abschläge bei Frühpensionierung ganz. Somit besteht ein starker Anreiz für ArbeitnehmerInnen, die seit langem bei der Migros arbeiten, frühzeitig in den Ruhestand zu treten, da keine finanziellen Einbussen in Kauf genommen werden müssen.

Zusätzlich haben die pensionierten Versicherten neben der Altersrente einen Anspruch auf eine Ersatzrente bis zum Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters. Frühestens kann diese Ersatzrente nach Vollendung des 62. Lebensjahres in Anspruch genommen werden (Art. 30). Die Migros-AHV-Ersatzrente berechnet sich in Anlehnung an die einfache AHV-Altersrente und unter Berücksichtigung des Gesamt-Jahreseinkommens bei erstmaliger Alterspensionierung. Bei weniger als 18 Versicherungsjahren reduziert sich die Ersatzrente um je  $1/18$  pro fehlendes Beitragsjahr. Die Gewährung einer Ersatzrente stellt einen starken Anreiz dar, sich frühzeitig pensionieren zu lassen. Dadurch erhöht sich der Quotient aus dem Barwert der Rentenleistungen und der eingezahlten Beiträge. Je höher dieser Wert ist, desto eher lohnt es sich, sich frühzeitig pensionieren zu lassen.

Aber nicht nur die ordentlich pensionierten Versicherten kommen in den Genuss einer Zusatzleistung. Auch vorzeitig pensionierte Versicherte (vor dem vollendeten 62. Altersjahr) können eine freiwillige finanzielle Überbrückung beantragen. Die Bewilligung liegt jedoch im Ermessen des Arbeitgebers und spiegelt auch seine Pensionierungswünsche wieder. Die freiwillige Überbrückung wird ab dem 63. Lebensjahr von der Ersatzrente abgelöst. Die Finanzierung der Überbrückungsrente erfolgt durch entsprechende Abschläge auf die Altersrente. Die finanziellen Einbussen können wiederum als Anreiz interpretiert werden, sich nicht vor dem 62. Altersjahr zu pensionieren. Eine Aussage über die Anreizwirkung kann aber auch hier nur dann gemacht werden, wenn der Einfluss der Abschläge auf die versicherungstechnische Äquivalenz bekannt ist.

Bleiben ArbeitnehmerInnen trotz der Inanspruchnahme der vorzeitigen Pensionierung weiter beschäftigt oder nehmen zu einem späteren Zeitpunkt eine Beschäftigung wieder auf, dann wird nach der definitiven Beendigung der Erwerbstätigkeit der zusätzlich erworbene Versicherungsschutz der bereits laufenden Rente zugeschlagen. Bei einer aufgeschobenen Pensionierung erhöht sich die Altersrente während der Zeit der Weiterarbeit über das 62. Altersjahr hinaus um weitere 2% des versicherten Einkommens. Die aufgeschobene Altersrente erhöht sich auch noch um 0,3% pro Aufschubmonat. Die Ausgestaltung der Zuschläge im Falle eines Pensionierungsaufschubes stellt einen Anreiz dar, bis zum 65. Lebensjahr erwerbstätig zu bleiben. Allerdings verringert sich der Barwert zukünftiger Renteneinkommen bei einem Rentenaufschub zwischen dem 62. und 65. Lebensjahr sehr stark, da in diesem Fall auf die Migros-Ersatzrente verzichtet wird. Je höher das Einkommen jedoch ist, desto weniger fällt der Verzicht ins Gewicht.<sup>84</sup>

#### 3.3.4 *Sammelstiftung BVG der Zürich Lebensversicherungs-Gesellschaft*

Die Zürich Lebensversicherungs-Gesellschaft stellt als Sammelstiftung eine der grössten Versicherungen dar, die sowohl kleine und mittlere Unternehmen als auch international tätige Konzerne umfasst. Das Vorsorgereglement der Sammelstiftung stellt grundsätzlich nur den Rahmen der individuellen Vorsorgepläne dar. Die individuellen Vorsorgepläne werden zwischen der Zürich Lebensversicherungs-Gesellschaft und den sich der Sammelstiftung

---

<sup>84</sup> Vgl. Baldenweg-Bölle (1998).

anschliessenden Unternehmen separat ausgehandelt. Ausgewertet wird in diesem Rahmen nur das Vorsorgereglement der Stiftung.

#### **3.3.4.1 Rentenalter**

Gemäss Reglement 2000 ist das ordentliche Rentenalter auf 65 Jahre bei Männern resp. 62 Jahre bei Frauen festgelegt. Das Vorsorgereglement orientiert sich dabei an den Vorschriften des BVG. Ein vorzeitiger Altersrücktritt ist in Absprache mit dem Arbeitgeber bis zu 5 Jahre vor dem ordentlichen Rücktrittsalter möglich. Dies muss aber jeweils in den individuellen Vorsorgeplänen geregelt sein. Ein Aufschub der Pensionierung um längstens 5 Jahre über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus ist grundsätzlich denkbar. Das Reglement enthält somit Anzelelemente für eine Früh- als auch Spätpensionierung.

#### **3.3.4.2 Beiträge**

Keine verbindliche Aussage im Vorsorgereglement wird über die Höhe der Altersgutschriften gemacht. Garantiert sind die im BVG vorgeschriebenen Mindestaltersgutschriften. Letztendlich werden die Altersgutschriften individuell in jedem einzelnen Vorsorgeplan geregelt.

#### **3.3.4.3 Leistungen**

Gemäss Vorsorgereglement besteht ein garantierter Anspruch auf die BVG-Mindestleistungen. Die Altersleistungen sind abhängig vom vorhandenen Altersguthaben zum Zeitpunkt der Pensionierung. Das Vorsorgereglement sieht bei Altersrücktritt im ordentlichen Pensionierungsalter ein Umwandlungssatz von 7,2% vor, der multipliziert mit dem Altersguthaben die Altersrente ergibt. Im Fall einer vorzeitigen Alterspensionierung wird der Umwandlungssatz gekürzt. Somit impliziert ein früher Rentenantritt finanzielle Einbussen. Diese können wiederum als Anreiz gewertet werden, sich nicht vorzeitig pensionieren zu lassen. Auch hier ist darauf hinzuweisen, dass aufgrund mangelnder Kenntnisse über die versicherungstechnische Äquivalenz keine Aussagen über die Anreizwirkung gemacht werden können.

Das BVG verlangt eine Überbrückungsrente, wenn die Möglichkeit eines vorzeitigen Altersrücktritts im Vorsorgeplan vertraglich verankert ist. Da in diesem Fall auch wieder die individuellen vertraglichen Regelungen ausschlaggebend sind, können keine Aussagen über die Anreizwirkung getroffen werden. Ferner besteht wie oben angetönt die Möglichkeit, die Rente aufzuschieben. Es besteht hierbei die Möglichkeit, weiter Beiträge zu bezahlen, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer damit einverstanden sind. Höhere Umwandlungssätze sind jedoch im Vorsorgereglement nicht verankert.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass in allen drei Pensionskassen Elemente zu finden sind, die einen Einfluss auf das Verrentungsverhalten haben. Über das Ausmass der Einflussnahme kann jedoch keine Aussage gemacht werden, da eine Vielzahl an unterschiedlichen Anreizen vorhanden ist. Es bestätigen sich aber weitgehend die Ergebnisse der statistischen Auswertung der Pensionskassenstatistik. Grundsätzlich erfolgt eine Pensionierung bei Erreichen des ordentlichen Rentenalters. Eine beachtliche Anzahl an Vorsorgeeinrichtungen sieht aber die Möglichkeit einer flexiblen Pensionierung vor. Wie im 2. Kapitel aufgezeigt wurde, impliziert alleine die Möglichkeit eines flexiblen Ruhestandes einen signifikanten Einfluss auf das Verrentungsverhalten. Auffallend ist das starke Gewicht der vorgezogenen Pensionierung. Liegen vollständige



Beitragsjahre vor, werden sowohl in der PUBLICA als auch in der Migros-Pensionskasse starke Anreize zur vorgezogenen Pensionierung gesetzt. Lediglich die Zürich Lebensversicherungs-Gesellschaft ist relativ anreizneutral gestaltet. Man darf hierbei aber nicht vergessen, dass es sich bei dem Vorsorgereglement ausschliesslich um einen Rahmenvertrag handelt. Details werden individuell mit den Unternehmen ausgehandelt. Aussagen über die Anreizwirkungen auf den Rentenantritt der Versicherten und das Pensionierungsverhalten der Arbeitgeber könnten nur dann gemacht werden, wenn alle Vorsorgepläne der Zürich Lebensversicherungs-Gesellschaft ausgewertet würden.

### 3.4 Invalidenversicherung (831.2)

Der Bund hat im Rahmen des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (IVG) eine für die ganze Schweizer Bevölkerung obligatorische Invalidenversicherung eingerichtet. Diese gewährt Geld- und Sachleistungen. Die IV-Renten sollen den Existenzbedarf angemessen decken. Sie sind der Preisentwicklung anzupassen. Die Durchführung der Versicherung erfolgt unter Mitwirkung der Kantone, wobei Spezialisten der privaten oder öffentlichen Invalidenhilfe beigezogen werden können. Es ist zu betonen, dass die IV keine Versicherung ist, die das Risiko "Alter" abdeckt. Die folgenden Ausführungen sollen darlegen, dass es um den Schutz des Risikos "Invalidität" geht und somit die Frage des Rentenantritts nur am Rande tangiert wird.

#### 3.4.1 Rentenantritt

Versichert sind nach Massgabe des IVG alle Personen, die gemäss den Artikeln 1 und 2 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1946 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) obligatorisch oder freiwillig versichert sind (Art. 1 IVG). Es sei an dieser Stelle an die entsprechenden Ausführungen bei der AHV (Abschnitt 3.1) verwiesen.

Die Beitragspflicht lehnt sich ebenfalls an das AHVG an: denn beitragspflichtig sind die in den Artikeln 3 und 12 AHVG genannten Versicherten und Arbeitgeber (Art. 2 IVG). Für die Beitragsbemessung gilt ebenfalls sinngemäss das AHVG (Art. 3 Abs. 1 IVG). Die Beiträge vom Einkommen aus einer Erwerbstätigkeit betragen 1,4 Prozent. Die Beiträge der obligatorisch versicherten Personen, die in Anwendung der sinkenden Beitragsskala berechnet werden, werden in gleicher Weise abgestuft wie die Beiträge der Alters- und Hinterlassenenversicherung. Dabei wird das Verhältnis gewahrt zwischen dem vorstehend erwähnten Prozentsatz und dem unverminderten Beitragssatz nach Artikel 8 Absatz 1 AHVG. Die Nichterwerbstätigen entrichten je nach ihren sozialen Verhältnissen einen Beitrag von 54 bis 1'400.- CHF pro Jahr, wenn sie obligatorisch versichert sind und von 108 bis 1'400.- CHF pro Jahr, wenn sie freiwillig nach Artikel 2 AHVG versichert sind. Die Beiträge werden als Zuschläge zu den Beiträgen der Alters- und Hinterlassenenversicherung erhoben und gemeinsam eingezogen. Im übrigen leistet die öffentliche Hand (Bund/Kantone) einen erheblichen Beitrag zur Finanzierung der IV.

Bei den Leistungen gilt der Grundsatz: „Eingliederung vor Rente“. Mit anderen Worten wird in erster Linie versucht, die Versicherten ins Erwerbsleben so gut es geht zu (re)integrieren. Dabei unterscheidet die Invalidenversicherung nach folgenden Leistungen:

- ♦ Medizinische Eingliederungsmassnahmen (Art. 12-14 IVG):

Bei Erwachsenen übernimmt die IV die Kosten für Behandlungen, welche auf die unmittelbare berufliche Eingliederung gerichtet sind. Sie müssen geeignet sein, die Erwerbstätigkeit dauernd und wesentlich zu verbessern oder vor wesentlichen Beeinträchtigungen zu bewahren. Die entsprechenden Bestimmungen des IVG werden sehr restriktiv ausgelegt; die Behandlungskosten des Leidens an sich gehen zulasten der Krankenkassen oder der Unfallversicherung.

- ◆ Berufliche Eingliederungsmassnahmen (Art. 15-18 IVG):  
Darunter fallen Leistungen wie Berufsberatung (Art. 15 IVG), Deckung von invaliditätsabhängigen Mehrkosten im Zusammenhang mit der beruflichen Erst- oder Weiterausbildung (Art. 16 IVG), Umschulungskosten auf eine neue Erwerbstätigkeit (Art. 17 Abs. 1 IVG), Wiedereinschulung in den bisherigen Beruf (Art. 17 Abs. 2 IVG), Arbeitsvermittlung und Kapitalhilfe (Art. 18 IVG).
- ◆ Sonderschulung und Betreuung hilfloser Minderjähriger (Art. 19-20 IVG):  
Hierzu gehören Leistungen wie Schulgeldbeiträge, Kostgeldbeiträge bei notwendiger auswärtiger Verpflegung oder Unterbringung, pädagogisch-therapeutische Massnahmen sowie Entschädigungen für invaliditätsbedingte Kosten bei der Überwindung des Schulweges. Hilflosen Minderjährigen nach Zurücklegung des zweiten Altersjahres, die sich nicht zur Durchführung einer Eingliederungsmassnahme in einer Anstalt befinden, wird ein Pflegebeitrag gewährt.
- ◆ Hilfsmittel (Art. 21-21<sup>bis</sup> IVG):  
Invalide Versicherte haben Anspruch auf diejenigen Hilfsmittel, die zur Ausübung der Erwerbstätigkeit, der Tätigkeit im angestammten Aufgabenbereich, zur Schulung, zur Ausbildung oder zur funktionellen Angewöhnung notwendig sind. Der Bundesrat definiert eine Liste mit den Hilfsmitteln, für welche die Kosten von der IV übernommen werden.
- ◆ Taggelder (Art. 22-25<sup>ter</sup> IVG):  
Volljährigen Versicherten wird während der Dauer der Eingliederung ein Taggeld bezahlt, sofern sie in der gewohnten Tätigkeit zu mindestens 50% arbeitsunfähig sind oder wenn sie wegen der Eingliederung an wenigstens drei aufeinanderfolgenden Tagen keiner Arbeit nachgehen können. Das Taggeld wird nach den Bestimmungen der Erwerbserersatzordnung (EO) bemessen. Das Taggeld errechnet sich somit nach dem früher erzielten Einkommen und den Familienlasten.
- ◆ Renten (Art. 28-40 IVG):  
Eine IV-Rente wird ausbezahlt, wenn die oben erwähnten Massnahmen zur Wiedereingliederung nicht greifen. Zudem muss während eines Jahres (ohne wesentlichen Unterbruch) eine durchschnittlich mindestens 40%ige Arbeitsunfähigkeit vorliegen oder der seltene Fall einer bleibenden mindestens 40%igen Arbeitsunfähigkeit eintreten. In der Regel entsteht der Anspruch auf eine Rente nach Ablauf eines Jahres seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Die Rente wird auch ausgerichtet, wenn die Möglichkeit eines späteren wieder 100%igen Arbeitsantrittes besteht. Die Rente wird in diesem Fall im Rahmen einer Revision wieder eingestellt. Bei der Rentenberechnung sind das durchschnittliche Einkommen und die Beitragsdauer massgebend. Bei Personen mit kleiner Beitragsdauer erfolgt eine Aufwertung des Erwerbseinkommens im Sinne eines Zuschlages für die ent-

gangene Karriere. Der Aufwertungsfaktor beträgt zwischen 5% (39-45jährige) und 100% (18-23jährige). Die Rente wird je nach Situation aus verschiedenen Komponenten (IV-Rente, Zusatzrente für Ehegatten, Kinderrente) zusammengesetzt und in ihrer Höhe je nach Invaliditätsgrad abgestuft (Viertelsrente, halbe Rente oder ganze Rente)

◆ Hilfflosenentschädigung (Art. 42 IVG):

Personen, welche wegen ihrer Invalidität für die alltäglichen Lebensverrichtungen dauernd der Hilfe Dritter oder der persönlichen Überwachung bedürfen, haben Anspruch auf eine Hilfflosenentschädigung, welche sich nach dem Grad der Hilfflosigkeit bemisst (schwer, mittel, leicht).

Die Unterstützung durch die IV endet mit dem Übertritt in den Ruhestand. Der Rentenananspruch beispielsweise erlischt mit der Entstehung des Anspruchs auf eine Altersrente der AHV (Art. 30 IVG). Auch andere Formen der Unterstützung wie zum Beispiel die Eingliederungsmassnahmen werden nicht mehr gewährt, wenn die versicherte Person vom Rentenvorbezug (Art. 40 Abs. 1 AHVG) Gebrauch macht oder das ordentliche Rentenalter erreicht (Art. 10 IVG). Es werden also keine Leistungen mehr ausgerichtet, sobald der Übertritt in den Ruhestand erfolgt.

Fraglich ist, ob eine Frühpensionierung nicht über eine IV-Rente "finanziert" werden kann. Der Anteil der IV-BezügerInnen, die knapp unterhalb des AHV-Rentenalters sind, ist nämlich besonders hoch. Es stellt sich daher die Frage, ob die IV ein Auffangbecken für Frühpensionierung ist?<sup>85</sup> Es ist darauf hinzuweisen, dass eine IV-Rente nicht einfach ein Ersatz für die AHV-Leistungen darstellt. Eine Unterstützung durch die IV bedingt, dass gewisse Voraussetzungen erfüllt sind. Wie erwähnt gilt der Grundsatz Eingliederung vor Rente. Nur Personen, die keine Erwerbstätigkeit mehr wahrnehmen können, erhalten eine IV-Rente. Erwerbsfähige Personen können sich also nicht einfach frühpensionieren lassen und gleichzeitig eine IV-Rente erhalten. Bekanntlich ist die IV eine Versicherung gegen das Risiko Invalidität und nicht gegen das Risiko Alter. Ältere Personen mit intakter Gesundheit können die IV nicht als Auffangbecken für Frühpensionierungen missbrauchen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die IV nur für Personen mit gesundheitlichen Problemen Implikationen für den Verrentungszeitpunkt haben könnte. Ältere Personen, die eine Invalidität geltend machen können, haben die Möglichkeit zum Bezug einer IV-Rente. Für die erwerbstätigen Versicherten mit gesundheitlichen Problemen könnte diese IV-Rente quasi einen Ersatz für die Frührente darstellen. Die Versicherten haben allerdings kein Wahlrecht. Sie können die Berentung nicht selber bestimmen. IV-Leistungen können nur bezogen werden, wenn die gesundheitliche Beeinträchtigung aus medizinischer Sicht bestätigt ist. Zudem gilt der Grundsatz Eingliederung vor Rente. Angesichts des hohen Bestandes an älteren LeistungsbezügerInnen können Anreizwirkungen der IV für Personen mit gesundheitlichen Problemen in Richtung einer Frühpensionierung dennoch nicht ganz ausgeschlossen werden.

<sup>85</sup> Vgl. Huth/Beck (2002).

### 3.4.2 Pensionierung

Beitragspflichtig sind die im Artikel 12 AHVG genannten Arbeitgeber (Art. 2 IVG). Diese haben für ihr Personal die Hälfte des Beitrages an die IV zu entrichten (Art. 3 IVG). Für die Beitragsbemessung gilt ebenfalls sinngemäss das AHVG. Die Arbeitgeber sind gesetzlich dazu verpflichtet, die Beiträge an der Quelle, d.h. vom Lohn abzuziehen und zusammen mit dem eigenen Anteil der IV abzuliefern (Art. 3 Abs. 2 IVG). Die Bezahlung dieser Beiträge liegt nicht primär im Interesse der Arbeitgeber, deshalb wird die Nichterfüllung dieser Pflicht unter Strafandrohung gestellt (Art. 70 IVG). Da die Beitragshöhe vom Einkommen abhängt, muss der Arbeitgeber bei tiefen Löhnen weniger Sozialbeiträge für seine ArbeitnehmerInnen bezahlen.

Die IV ist für das Verhalten der Arbeitgeber in Bezug auf die Pensionierung irrelevant, sofern keine Invalidität vorliegt. ArbeitnehmerInnen, welche durch den Arbeitgeber (früh-)pensioniert werden, erhalten keine IV-Leistungen. Der Arbeitgeber kann keinen Einfluss darauf nehmen, ob eine Unterstützung durch die IV gewährt wird. Der Entscheid zur Rentenerhebung obliegt nicht dem Arbeitgeber, sondern einer anderen Stelle.

## 3.5 Unfallversicherung (832.2)

Die Entstehungsgeschichte der Unfallversicherung ist eng mit derjenigen der allgemeinen Krankenversicherung verbunden. Das im Jahre 1914 in Kraft getretene Kranken- und Unfallversicherungsgesetz (KUVG) sah allerdings lediglich für einen Teil der ArbeitnehmerInnen einen Versicherungsschutz vor. Seit der Gesamtrevision, welche zum Unfallversicherungsgesetz (UVG)<sup>86</sup> führte, wurde der Versicherungsschutz auf alle ArbeitnehmerInnen ausgedehnt. Die Trägerschaft der obligatorischen Unfallversicherung setzt sich aus der SUVA, privaten Versicherungsgesellschaften, öffentlichen Unfallkassen und Krankenkassen zusammen. Obligatorisch sind bei der SUVA eine Vielzahl von verschiedenen Betrieben versichert; bei den übrigen Betrieben obliegt es dem Arbeitgeber, sein Personal bei einem vom BSV zugelassenen Versicherer zu versichern. Die Arbeitnehmer haben hierbei ein Mitspracherecht. Die AHV-Ausgleichskassen wachen über die Einhaltung der Versicherungspflicht.

### 3.5.1 Rentenantritt

Versichert sind alle ArbeitnehmerInnen (Art. 1 Abs. 1 UVG). Dazu gehören auch Arbeitslose mit Taggeldansprüchen gegenüber der Arbeitslosenversicherung, Heimarbeiter, Lehrlinge, Praktikanten, etc. Wird ein Arbeitnehmer eines Arbeitgebers in der Schweiz für beschränkte Zeit im Ausland beschäftigt, so wird die Versicherung nicht unterbrochen (Art. 1 Abs. 2 UVG). Nicht versichert sind ArbeitnehmerInnen, die von einem Arbeitgeber im Ausland für beschränkte Zeit in die Schweiz entsandt werden. Freiwillig versichern können sich die in der Schweiz wohnhaften Selbständigerwerbenden und ihre nicht obligatorisch versicherten mitarbeitenden Familienmitglieder. Ausgeschlossen von dieser freiwilligen Versicherung sind nicht erwerbstätige Arbeitgeber, die lediglich Hausbedienstete beschäftigen (Art. 4 UVG). Die Bestimmungen über die obligatorische Versicherung gelten dann auch sinngemäss für die freiwillig Versicherten.

---

<sup>86</sup> In Kraft seit dem 1. Januar 1984.

Die Versicherung beginnt an dem Tag, an dem der Arbeitnehmer aufgrund der Anstellung die Arbeit antritt oder hätte antreten sollen, in jedem Falle aber im Zeitpunkt, da er sich auf den Weg zur Arbeit begibt. Sie endet mit dem 30. Tag nach dem Tage, an dem der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufhört. Der Versicherer hat dem Versicherten die Möglichkeit zu bieten, die Versicherung durch besondere Abrede bis zu 180 Tage zu verlängern. Die Versicherung ruht, wenn der Versicherte der Militärversicherung oder einer ausländischen obligatorischen Unfallversicherung untersteht (Art. 3 UVG).

Der Versicherungsschutz durch das UVG erstreckt sich auch auf die erwerbstätigen RentnerInnen. Die Altersgrenze nach UVG ist nicht mit dem AHV-Rentenalter gekoppelt. Massgebend ist wie dargestellt Art. 3 Abs. 2 UVG, wonach der Versicherungsschutz mit der Beitragspflicht zusammenhängt und 30 Tage nach Anspruch und mindestens den halben Lohn aufhört. Zusätzlich ist eine Weiterführung des Versicherungsschutzes bis maximal 180 Tage möglich, dafür muss der fakultativ Versicherte einen Betrag von 25.- CHF pro Monat bezahlen.

Die Beiträge an das UVG sind abhängig vom Lohn und vom Beruf. Die Höhe der Prämie wird in Promillen des prämienspflichtigen Verdienstes festgelegt und zwar abgestuft nach dem der Arbeitstätigkeit entsprechenden Risiko (Art. 92 ff. UVG). Die Spannweite des Netto-Prämienatzes für Berufsunfälle beträgt je nach Risiko zwischen 0,024 bis 17.193 %. Die Beitragspflicht resp. der Versicherungsschutz ist begrenzt. Im Rahmen der obligatorischen Unfallversicherung werden beim Prämienbezug und bei der Leistungsbemessung lediglich Einkommen bis 106'800.- CHF pro Jahr berücksichtigt (Art. 22 Abs. 1 UVV). Der Teil des Verdienstes, der über diesem Betrage liegt, ist nicht versichert. Die Netto-Prämienätze für die Nichtberufsunfallversicherung betragen zwischen 0.23 und 1,99 % und dürfen nicht nach dem Geschlecht der Versicherten abgestuft werden (Art. 92 Abs. 6 Satz 2 UVG). Die Beiträge an die Nichtberufsunfallversicherung tragen die ArbeitnehmerInnen selbständig, soweit keine Abreden zu ihren Gunsten mit den Arbeitgebern getroffen wurden (Art. 91 Abs. 1 und 2 UVG). Das Alter der Versicherten spielt für die Beitragsberechnung somit keine Rolle.

Dieser Sozialversicherungszweig enthält keine Absicherung gegen das Risiko Alter. Versicherte Risiken nach UVG sind:

- ◆ Berufsunfälle:  
Es handelt sich hierbei um Unfälle, die sich im weitesten Sinne anlässlich der Berufsausübung ereignen. Der Arbeitsweg gehört grundsätzlich nicht dazu.
- ◆ Nichtberufsunfälle:  
Als solche gelten alle Unfälle, welche nicht unter die Berufsunfälle fallen. Bei Teilzeitbeschäftigten, deren wöchentliche Arbeitszeit weniger als 8 Stunden beträgt, gelten Unfälle auf dem Arbeitsweg als Berufsunfälle.
- ◆ Unfallähnliche Körperschädigungen:  
Hierbei handelt es sich um Schäden, welche den Folgen nach Ähnlichkeit mit Unfällen haben, aber häufig ohne ungewöhnliche äussere Einwirkungen aufgetreten sind.
- ◆ Berufskrankheiten:  
Hierbei handelt es sich um Krankheiten, welche aufgrund der beruflichen Tätigkeit entstanden sind. Diese können durch schädigende Stoffe oder durch spezifische Arbeiten entstehen. Aus diesem Grunde wurde vom Bundesrat eine Liste mit den schädlichen Stoffen und Arbeiten aufgestellt.

Dementsprechend richtet das UVG auch keine Altersleistungen aus. Die Leistungen der Unfallversicherung decken u.a. folgende Kosten ab: Ambulante Behandlungen, Arzneimittel und Analysen, Spitalbehandlung in der allgemeinen Abteilung, Nach- und Badekuren, Heilmittel und –gegenstände, Hauspflege, Sachschäden, Transportkosten und Taggelder (gemäss Art. 20 Abs. 1 UVG entsteht der Anspruch bei Arbeitsunfähigkeit ab dem 3. Tag nach dem Unfall). Die UV übernimmt ferner Hinterlassenenrenten, Integritätsschäden, Hilflosenentschädigungen. Das UVG kennt auch eine Invalidenrente, die in den Artikeln 18ff. UVG geregelt ist. Danach muss eine Teilinvalidität von mindestens 10% gegeben und eine Folge eines versicherten Unfallrisikos sein.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das UVG die ArbeitnehmerInnen während ihres Arbeitslebens vor den pekuniären Folgen eines Berufsunfalls und den daraus entstehenden Kosten absichert. Bei den Leistungen der UV handelt es sich somit nicht um Altersrenten. Der Zeitpunkt des Rentenantritts spielt keine Rolle. Der Schutz erlischt mit Aufgabe der Erwerbstätigkeit. Die Versicherten haben dennoch keinen Anreiz, die Frühpensionierung deswegen aufzuschieben und länger erwerbstätig zu bleiben. Der Risikoschutz kann nämlich auch über das Krankenversicherungsgesetz erreicht werden und bedarf daher keiner UVG-Lösung. Das UVG hat somit keinen sichtbaren Einfluss auf den Zeitpunkt des Rentenantritts der Versicherten.

### 3.5.2 Pensionierung

Der Arbeitgeber ist nach Art. 82 UVG verpflichtet, zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind. Zudem kann der Arbeitgeber die Arbeitnehmer bei der Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zur Mitwirkung heranziehen.

Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Berufsunfälle und Berufskrankheiten tragen die Arbeitgeber selbständig. Ein Grund hierfür ist die weitgehende Abgeltung der zivilrechtlichen Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeber nach Art. 324b OR. Die Arbeitgeber haben laufend Aufzeichnungen zu machen, die über Beschäftigungsart und Lohn sowie über Zahl und Daten der Arbeitstage eines jeden Arbeitnehmers genaue Auskunft geben. Auf Verlangen geben sie dem Versicherer weitere Auskünfte über alle die Versicherung betreffenden Verhältnisse sowie Einsicht in die Aufzeichnungen und die zu deren Kontrolle dienenden Unterlagen. Der Versicherer schätzt die Prämienbeträge für ein ganzes Rechnungsjahr zum voraus und gibt sie den Arbeitgebern bekannt. Bei erheblichen Änderungen können die Prämien im Laufe des Jahres angepasst werden. Die Prämien werden für das Rechnungsjahr jeweils im voraus entrichtet. Gegen einen angemessenen Zuschlag kann der Arbeitgeber oder der freiwillig Versicherte die Prämien in halbjährlichen oder vierteljährlichen Raten bezahlen. Nach Ablauf des Rechnungsjahres berechnet der Versicherer die endgültigen Prämienbeträge aufgrund der wirklichen Lohnsummen.

Insgesamt ist davon auszugehen, dass das UVG für das Pensionierungsverhalten der Arbeitgeber von Bedeutung sein könnte. Wie dargelegt übernimmt dieser die Kosten der Versicherung. Dieser Aufwand hängt einerseits vom Lohn der ArbeitnehmerInnen ab. Je höher das Erwerbseinkommen ist, desto höher ist auch die Prämiensumme für die UV. Da der Lohn mit zunehmendem Alter steigt, erhöht sich für den Arbeitgeber

der Aufwand. Durch eine frühzeitige Pensionierung älterer MitarbeiterInnen können Lohnnebenkosten eingespart werden. Dies gilt im Besonderen für ArbeitnehmerInnen, die in Branchen mit einem hohen Risiko arbeiten. Bekanntlich ist die Prämienhöhe andererseits auch vom Berufsunfallrisiko abhängig. Insbesondere für ältere ArbeitnehmerInnen, die in risikoreichen Branchen arbeiten, besteht für die Arbeitgeber ein Anreiz zur frühzeitigen Pensionierung, sodass sich Kosten einsparen lassen.

### 3.6 Arbeitslosenversicherung (837.0)

Ein wichtiges Element der schweizerischen Arbeitsmarktpolitik ist die Arbeitslosenversicherung (ALV). Deren rechtliche Grundlagen finden sich im Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG). Das AVIG trat auf den 1. Januar 1984 in Kraft. Am 1. Januar 1992 wurde es ein erstes Mal revidiert. Aufgrund eines dringlichen Bundesbeschlusses vom 1. April 1993 wurden einige Änderungen eingefügt. Hierbei handelte es sich v.a. um eine Verlängerung der maximalen Bezugsdauer und einer teilweisen Reduktion der Taggelder. Die zweite Revision trat in zwei Etappen auf den 1. Januar 1996 und den 1. Januar 1997 in Kraft. Der dringliche Bundesbeschluss über eine weitere Reduktion der Taggelder vom 13. Dezember 1996 wurde durch die Stimmbürger - aufgrund eines Referendums - abgelehnt.

Die ALV ist nicht allen Personen zugänglich. Grundsätzlich sind nur Erwerbstätige versichert, die angestellt sind. Die obligatorische Versicherung umfasst somit alle ArbeitnehmerInnen, welche nach dem AHVG obligatorisch versichert und für Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit beitragspflichtig sind. Die Arbeitnehmereigenschaft des AVIG gründet nach herrschender Rechtsprechung (BGE 119 V 158 E.3) auf dem formell rechtskräftig geregelten AHV-Beitragsstatut, sofern es sich nicht als offensichtlich unrichtig erweist. Die Versicherten erhalten einen angemessenen Ersatz bei Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit, Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers und wetterbedingten Arbeitsausfällen. Die den ArbeitnehmerInnen zur Verfügung stehenden Leistungsarten sind jedoch von spezifischen Anspruchsvoraussetzungen abhängig und können aufgrund der Erfüllung der Beitragspflicht variieren, wie anschliessend zu zeigen sein wird. Die Durchführung der ALV obliegt den Arbeitslosenkassen. Dabei unterscheidet man zwischen Verbandskassen, in denen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen vereint sind, und von einem oder mehreren Kantonen errichteten öffentlichen Kassen.

#### 3.6.1 Rentenantritt

Die ALV ist also für alle Personen obligatorisch, welche sich bis zum AHV-Rentenalter als ArbeitnehmerIn im Sinne des AHVG betätigen (Art. 2 Abs. 2 Lit. c AVIG). Einen Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung – konkret Arbeitslosentaggelder - haben Versicherte, wenn sie ganz oder teilweise arbeitslos sind und einen Verdienstausfall haben sowie wenn der Arbeitsausfall mindestens zwei aufeinanderfolgende volle Arbeitstage dauert. Die Versicherten müssen in der Schweiz wohnen und die obligatorische Schulzeit zurückgelegt haben, sich aber noch nicht im Rentenalter befinden. Zudem müssen diese Personen nachweisen, dass sie entweder die Beitragspflicht erfüllt haben oder von der Beitragspflicht befreit wurden. Zudem müssen sie weiterhin vermittlungsfähig sein und die Kontrollvorschriften (Art. 17 AVIG) erfüllt haben. Erfüllt ein Versicherter die vorgängig genannten Bedingungen nicht, so ist der Bezug von Taggeldern nicht möglich.

Die Beiträge an die ALV werden gestützt auf den massgebenden Lohn nach AHVG berechnet (Art. 2 Abs. 1 und Art. 3 AVIG). Die nahe Anlehnung an das AHVG wird durch einige Ausnahmen durchbrochen. Zu erwähnen sind die Bestimmungen von Art. 2 Abs. 2 Lit. a bis e AVIG. Die ArbeitnehmerInnen sind z.B. im AHV-Rentenalter in jener Versicherung (AHV) noch beschränkt beitragspflichtig, nicht jedoch nach AVIG (Lit. c). Zudem sind die Taggelder der ALV dem massgebend AHV-beitragsrechtlichen Lohn gleichgestellt, bilden aber gegenüber der ALV kein Beitragsobjekt (Lit. e).

Der Beitragssatz beträgt normalerweise für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammen 2% (Art. 4 Abs. 1 AVIG). Dieser wird an der Quelle abgezogen und der gesamte Beitrag vom Arbeitgeber an die AHV-Ausgleichskasse überwiesen (Art. 5 AVIG). Zur Tilgung der Schulden der ALV wird bis auf weiteres<sup>87</sup> ein zusätzliches Lohnprozent verlangt. Somit haben die Sozialpartner momentan einen Beitragssatz von 3% zu entrichten (Art. 4a Abs. 1 AVIG). Die ordentliche Beitragspflicht ist analog zu den Bestimmungen des UVG auf ein Jahreseinkommen von 106'800.- CHF oder umgerechnet auf ein Monatseinkommen von 8'900.- CHF begrenzt (Art. 3 Abs. 1 AVIG). Darüber hinaus besteht sozusagen eine ausserordentliche Beitragspflicht bis zu einer Lohnsumme von 267'000.- CHF. Konkret werden zwischen dem Verdienst von 106'800.- CHF und 267'000.- CHF lediglich zwei Lohnprozent verlangt. Somit werden also nur Einkommen von bis zu 106'800.- CHF zu 3% belastet.

Die Dauer, während der Beiträge bezahlt werden, ist speziell geregelt. Besondere Bestimmungen gelten für ältere Erwerbstätige resp. Frühpensionierte. Gemäss Art. 12 Abs. 1 AVIV wird Versicherten, die vor Erreichen des AHV-Rentenalters pensioniert worden sind, nur jene beitragspflichtige Beschäftigung als Beitragszeit angerechnet, die sie nach der Pensionierung ausgeübt haben. Dies gilt hingegen nicht für Versicherte, die aus wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund von zwingenden Regelungen im Rahmen der beruflichen Vorsorge vorzeitig pensioniert wurden. Auf diese Interaktion wird in Kapitel 4 ausführlich zurückzukommen sein.

Die ALV versichert wie dargelegt verschiedene Risiken. Entsprechend unterschiedlich sind die Leistungen, die die ALV ausrichtet: a) Arbeitslosentaggeld; b) Insolvenzenschädigung; c) Kurzarbeitsentschädigung; d) Schlechtwetterentschädigung; e) arbeitsmarktpolitische Massnahmen zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit [Gesamtwirtschaftliche Massnahmen zum Schutze von Arbeitgebern und Arbeitnehmern]. Relevant sind in erster Linie die Arbeitslosentaggelder als Ersatz für das Erwerbseinkommen bei Arbeitslosigkeit. Die Höhe der Taggelder beträgt 80% des zuletzt bezogenen Lohnes. Alleinstehende ohne Unterstützungspflicht erhalten indes ein Taggeld von nur 70% des versicherten Verdienstes. Bei der Dauer der Ausrichtung von Taggeldleistungen ist zu unterscheiden, ob es sich um normale oder besondere Taggelder handelt oder um sog. Kompensationszahlungen bei Zwischenverdienst. Diese werden ausgerichtet, wenn die versicherte Person eine Stelle mit einem Verdienst annimmt, der unter dem Taggeldanspruch liegt. Die normalen Taggelder werden während einer vom Alter des Versicherten abhängigen Dauer ausgerichtet (Art. 27 AVIG):

**Abb. 3.11: Bezugsdauer von Taggeldern in Abhängigkeit vom Alter**

Grundlage:	Dauer der Leistungspflicht:
------------	-----------------------------

<sup>87</sup> Der Beitragssatz nach Art. 4 Abs. 1 AVIG beträgt bis zum 31. Dezember 2003 3%.



Versicherte mit Alter unter 50 Jahren	150 Taggelder
Versicherte mit Alter von 50 bis 59 Jahren	250 Taggelder
Versicherte über 60 Jahre bis Pensionierung	400 Taggelder
IV- oder UV-Rentner	520 Taggelder

Der Bezug von besonderen Taggeldleistungen ist an bestimmte Gegenleistungen geknüpft. Es kann sich dabei um Weiterbildungskurse, Beschäftigungsprogramme oder Berufspraktika handeln, welche bezwecken, dem Arbeitslosen eine reelle Chance für einen Wiedereinstieg ins Berufsleben zu ermöglichen. Es ist allerdings praktisch möglich, besondere Leistungen auch ohne Teilnahme an Massnahmen zu beziehen.

Im Rahmen der normalen und besonderen Taggeldleistungen<sup>88</sup> tritt immer wieder der Begriff der Rahmenfrist (Art. 9 AVIG) auf. Es handelt sich hierbei um Fristen im Zusammenhang mit der Arbeitslosigkeit. Dabei unterscheidet man die Rahmenfrist vor dem Eintritt der Arbeitslosigkeit: diese beträgt 2 Jahre. In diesem Zeitrahmen wird untersucht, ob der Versicherte über eine ausreichende Zeitspanne hinweg (mindestens 6 Monate) seine Beiträge einbezahlt hat. Andererseits spricht man auch auf Seiten des Leistungsbezugs von einer Rahmenfrist. Auch diese beträgt nach Gesetz zwei Jahre. Während dieser Zeit können bis zu 520 Taggelder ausgerichtet werden. Wird der Versicherungsnehmer innert 3 Jahren nach Ablauf der Rahmenfrist für den Leistungsbezug erneut arbeitslos, so wird innerhalb der Rahmenfrist für die Beitragszeit eine Mindestbeitragsdauer von 12 Monaten verlangt. Von dieser Regelung können verschieden Gruppen von Personen eine Befreiung beanspruchen, obwohl sie keine oder nur eine ungenügende Beitragszeit aufweisen. Diese Personen werden in Art. 14 AVIG aufgezählt.

Ältere ArbeitnehmerInnen haben, wie aus den vorgängigen Ausführungen hervorgeht, einen speziell geregelten Anspruch auf Taggeldanspruch. Grundsätzlich haben Versicherte ab dem 60. Altersjahr Anspruch auf höchstens 400 normale Taggelder. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit des Bezugs von sog. "besonderen" Taggeldern [zusätzlich bis höchstens zum Ausschöpfen der Rahmenfrist: 120 Taggelder]. In der Verordnung zum AVIG wird festgehalten (Art. 41b AVIV i.V.m. Art. 27 Abs. 3 AVIG), dass Versicherten, die sich innerhalb der letzten zweieinhalb Jahre vor Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters als arbeitslos melden, eine Rahmenfrist für den Leistungsanspruch eröffnet, welche bis zum ordentlichen Rentenalter dauert. Sie haben Anspruch auf zusätzliche 120 Taggelder. Damit erhalten ArbeitnehmerInnen, die zweieinhalb Jahre vor Erreichen des AHV-Rentenalters arbeitslos geworden sind, unter Umständen bis zu 640 Taggelder.<sup>89</sup>

Leistungen der Arbeitslosenversicherung erhält nur, wer vermittlungsfähig ist (Art. 15 AVIG). Eine arbeitslose Person gilt dann als vermittlungsfähig, wenn sie (i) bereit, (ii) in der Lage und (iii) berechtigt ist, eine zumutbare Arbeit anzunehmen. Das Lebensalter ist also kein massgebliches Kriterium. Die BezügerInnen von Leistungen der ALV müssen mit

<sup>88</sup> Besondere Taggeldleistungen werden an die Erbringung einer Gegenleistung geknüpft und für alle Versicherten während einer gleich langen Dauer zur Verfügung gestellt. Faktisch ist es aber wie erwähnt möglich, auch ohne besondere Gegenleistungen bis zu 520 Tage Taggelder zu beziehen.

<sup>89</sup> Vgl. Müller (1997).

Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (Art. 17 Abs. 1 AVIG). Insbesondere besteht die Verpflichtung, aktiv nach Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb des bisherigen Berufes. Ebenfalls sind die Versicherten angehalten, einen (Weiterbildungs-)Kurs zu besuchen. Die Versicherten müssen sich entsprechend den Anordnungen des Wohnkantons mindestens zwei Mal pro Monat persönlich zu einem Beratungs- und Kontrollgespräch bei der zuständigen Amtsstelle melden. Dabei wird auch die Vermittlungsfähigkeit überprüft. Die Bemühungen zur Arbeitssuche sind zu beweisen. Führt die Suche zu einem Erfolg, muss der Versicherte grundsätzlich jede Arbeit unverzüglich annehmen (Art. 16 Abs. I AVIG). Allerdings besteht für ältere Personen eine Ausnahmeregelung. Das Lebensalter kann unter dem Gesichtspunkt der Zumutbarkeit einer Arbeit als zulässiges Kriterium berücksichtigt werden (Art. 16 Abs. 2 lit. c AVIG). Zusätzlich gibt Art. 17 Abs. 4 AVIG dem Bundesrat die Kompetenz, durch Verordnungsbestimmungen ältere, versicherte Langzeitarbeitslose teilweise von den vorgängig geschilderten Versichertenpflichten zu entbinden. Verordnungsbestimmungen über eine gänzliche Entbindung von der Versichertenpflicht liegen (noch) nicht vor.<sup>90</sup> Kommt der Versicherte diesen Verpflichtungen nicht nach, verliert er den Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung. Personen, die sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemühen oder die Weisungen des Arbeitsamtes nicht befolgen, müssen mit einer Einstellung der Anspruchsberechtigung rechnen. Dies gilt auch für die Personen, die durch eigenes Verschulden arbeitslos sind (Art. 30 Abs. 1 AVIG).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Arbeitslosenversicherung für den individuellen Zeitpunkt des Rentenantritts kaum von Bedeutung ist. Die ALV ist eine Versicherung, welche die ArbeitnehmerInnen vor dem Risiko der Arbeitslosigkeit schützt. Der Übergang in den Ruhestand ist definitionsgemäss verbunden mit einer Aufgabe der Erwerbstätigkeit. Zu Recht besteht deshalb kein Anrecht auf eine ALV-Leistung.

Personen, die selber kündigen und in den Vorruhestand wechseln, können kaum Ansprüche geltend machen. Zum einen wird die Anspruchsberechtigung denjenigen Personen verweigert, die aus eigenem Verschulden arbeitslos sind. Zum andern muss der Versicherte aktiv nach Arbeit suchen, will er ALV-Leistungen erhalten. Personen, die sich frühpensionieren lassen, möchten per definitionem keiner Arbeit mehr nachgehen.

Personen, denen vom Arbeitgeber gekündigt wird, sind zwar berechtigt, ALV-Leistungen zu beziehen. Sie müssen aber vermittlungsfähig sein, d.h. sie müssen bereit, in der Lage und berechtigt sein, eine zumutbare Arbeit anzunehmen. Auch hier spielt die Verpflichtung, aktiv nach Arbeit zu suchen, eine zentrale Rolle. Für die Versicherten stellen also die Arbeitslosentaggelder keine Ersatzrente dar, mit denen sie sich ihren Ruhestand finanzieren können.

Die ALV enthält ganz im Gegenteil gewisse Anreize, den Rentenantritt aufzuschieben. So ist beispielsweise die normale Periode, während der man ordentliche Taggelder beziehen kann, von der Beitragsdauer abhängig. Diese Periode ist um so länger, je älter die Versicherten sind. Allerdings ist zu erwähnen, dass faktisch weder das Alter noch die Beitragsdauer eine Rolle spielen für den Bezug von Taggeldern. Ferner erlischt die

<sup>90</sup> Müller (1997).

Beitragspflicht und somit auch die Anspruchsberechtigung mit Erreichen des gesetzlichen AHV-Rentenalters. Arbeitet der Erwerbstätige darüber hinaus, muss er keine ALV-Beiträge mehr entrichten, was seine Abgaben senkt und sein Erwerbseinkommen erhöht. Die Anreizwirkung der Beitragsbefreiung auf einen späteren Rentenantritt dürfte aber eher bescheiden sein.

### 3.6.2 Pensionierung

Die ALV beinhaltet für die Arbeitgeber bestimmte Gesetzesbestimmungen, welche von diesen befolgt werden müssen. Hierbei handelt es sich um die oben bereits angesprochene paritätische Zahlung der Beiträge. So muss der Arbeitgeber die Beiträge seines versicherten Personals an der Quelle (also vom Lohn) direkt abziehen und diese zusammen mit seinem Anteil an die AHV-Ausgleichskasse bezahlen (Art. 4a Abs. 3 und Art. 5 Abs. 1 AVIG).

Die ALV sieht in den Art. 31 bis 41 AVIG die Kurzarbeitsentschädigung vor. Hierbei handelt es sich um Massnahmen, welche Entlassungen und Betriebsschliessungen und der damit nachfolgenden Arbeitslosigkeit Einhalt gebieten sollen. Der Arbeitgeber kann hier in gewisser Weise einen Teil seiner Lohnkosten auf die Versicherung abwälzen und damit notfalls den Weiterbestand seines Betriebes sichern. Dadurch wird der Arbeitgeber in wirtschaftlich schwierigen Zeiten begünstigt (Art. 32 Abs. 1 Lit. a AVIG). Voraussetzung ist hier aber die wirtschaftliche Notlage und die Unvermeidbarkeit von Kurzarbeit. Die Einführung der Kurzarbeit zulasten der ALV bedarf sodann der Zustimmung der Belegschaft des Betriebes und ist der zuständigen kantonalen Amtstelle schriftlich und begründet bis spätestens 10 Tage im voraus mitzuteilen (Art. 36 AVIG). Die Kurzarbeitsentschädigung beträgt 80% des anrechenbaren Verdienstaufschlags (Art. 34 Abs. 1 AVIG). Die Kurzarbeitsentschädigung ist ein gutes Mittel bei sehr schlechter Konjunktur, um die ArbeitnehmerInnen weiterhin ohne Kündigung im Betrieb beschäftigen zu können. Die drohende Frühpensionierung kann dadurch allenfalls umgegangen werden. Vor allem ältere ArbeitnehmerInnen erhalten die Möglichkeit, weiterhin im Arbeitsprozess involviert zu sein. Denn hier gilt das ordentliche Rentenalter nach AHVG.

Die Schlechtwetterentschädigung (Art. 42 bis 50 AVIG) weist eine grosse Ähnlichkeit zur Kurzarbeitsentschädigung auf. Während bei der Kurzarbeitsentschädigung die aus wirtschaftlichen Gründen ausgefallene Arbeitszeit mitfinanziert wird, ist bei der Schlechtwetterentschädigung der Gegenstand der Versicherung ein Schaden aufgrund von Witterungsbedingungen. Anspruchsvoraussetzungen sind hierbei die Zugehörigkeit des Betriebes zu einer bestimmten Branche und die Verursachung des Arbeitsausfalls, welcher direkt auf die Folgen schlechten Wetters zurückzuführen ist. Die Witterung muss den Arbeitsausfall kausal und unmittelbar herbeiführen (Art. 43 AVIG). Die Berechnung der Schlechtwetterentschädigung errechnet sich nach den bereits oben gemachten Ausführungen zur Kurzarbeitsentschädigung (Art. 34 AVIG). Ebenfalls richten sich die Pflichten des Arbeitgebers laut Art. 46 AVIG sinngemäss nach Art. 37 AVIG. Zur Ausbezahlung der Leistung muss die Weiterführung der Arbeit technisch unmöglich, wirtschaftlich nicht vertretbar oder für die Arbeitnehmer unzumutbar sein (Art. 43 Abs. 1 Lit. b AVIG). Zudem besteht eine Meldepflicht des Arbeitgebers analog zur Kurzarbeitsentschädigung nach Art. 43 Abs. 1 Lit. c AVIG. Die anspruchsberechtigten Betriebe müssen bestimmten Branchen angehören.

Nur kurz erwähnt werden soll noch die Insolvenzenschädigung (Art. 51 bis 58 AVIG). Sie bezweckt einen Ausgleich von Lohnansprüchen von ArbeitnehmerInnen gegenüber deren zahlungsunfähigen Arbeitgebern. Dabei muss über den Arbeitgeber ein Konkurs eröffnet

worden sein. Zudem wird die Insolvenzenschädigung gewährt, wenn es nicht zum Konkurs kommt, weil die Mittel für die Verfahrenskosten wegen Überschuldung des Arbeitgebers nicht aufgebracht werden können. Ferner, wenn gegen den Arbeitgeber im Zusammenhang mit Lohnforderungen ein Pfändungsbegehren gestellt wurde. Die Entschädigung für die ArbeitnehmerInnen entspricht dem vollen Lohn und wird für längstens 4 Monate ausbezahlt. Versichert sind die Lohnforderungen bis zur Eröffnung des Konkurses über den Arbeitgeber.

Diese verschiedenen Instrumente der ALV sind für die Frage nach dem Pensionierungsverhalten nicht unbedeutend. So diskutiert Müller (1997) in einem Beitrag die in der Praxis anzutreffenden Modelle, die die älteren ArbeitnehmerInnen zunächst zu Lasten der ALV als Arbeitslose behandeln und erst nach Ausschöpfen der maximalen Bezugsdauer bis zum ordentlichen Pensionierungsalter Arbeitgeberleistungen zubilligen.<sup>91</sup> Dieses Verhalten wird als zulässig erachtet, wenn einerseits noch keine BVG-Leistungen erfolgten und andererseits freiwillige Leistungen des Arbeitgebers aus finanziellen Gründen nicht in ausreichendem Mass gewährt werden können. Sobald jedoch das reglementarische Pensionierungsalter (2. Säule) erreicht ist und der Betroffene in den Ruhestand tritt, werden entsprechende Altersleistungen fällig, die zu berücksichtigen bzw. anzurechnen sind.

Besondere Erwähnung verdient Art. 65 a AVIG. Danach kann der Bundesrat zeitlich befristet eine Vorruhestandsregelung einführen, wenn eine andauernde und erhebliche Arbeitslosigkeit, die eine Region, eine Branche oder das ganze Land betrifft, dies erfordert. Diese Zielsetzung wurde in einer Sonderverordnung umgesetzt, die befristet war. Gemäss dieser Sonderverordnung sollen Arbeitgeber, die den freiwilligen Vorruhestand eines Mitarbeiters während mindestens zwei Jahren und bis zur Erreichung des reglementarisch festgelegten oder gesetzlichen Rentenalters finanzieren und an dessen Stelle einen Arbeitslosen einstellen, eine Unterstützung der ALV erhalten. Die Sonderregelung enthält weitere Bestimmungen. Beispielsweise darf die ALV nicht indirekt in den Leistungsbereich der 1. und 2. Säule eingreifen. Deshalb sollen weiterhin Beiträge auf Grundlage des letzten Lohnes bezahlt werden. Der Vorruhestand darf auch nicht zu Rentenkürzungen in der 1. und 2. Säule führen. Die zuständige Amtsstelle muss ferner die Beschäftigung des Arbeitslosen kontrollieren. Die Sonderverordnung ist heute nicht mehr gültig, sondern war nur von 1997 bis 1998 in Kraft. Hingegen hat die Gesetzesbestimmung (Art. 65 a AVIG) nach wie vor Gültigkeit. Allerdings soll auch die gesetzliche Grundlage mangels Bedürfnis bei der nächsten AVIG-Revision aufgehoben werden.<sup>92</sup>

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die ALV Auswirkungen auf das Pensionierungsverhalten der Arbeitgeber haben kann. Insbesondere die Kurzarbeitsentschädigung sowie die Schlechtwetterentschädigung dürften den älteren ArbeitnehmerInnen zu Gute kommen. Kämpft der Arbeitgeber mit wirtschaftlichen Problemen (oder schlechtem Wetter), ist er geneigt, Personen mit hohen (Lohn-)kosten und unterdurchschnittlicher Produktivität zu entlassen. Davon betroffen sind vielfach ältere ArbeitnehmerInnen. Die Instrumente der ALV ermöglichen es dem Arbeitgeber, in schwierigen Zeiten die (älteren) MitarbeiterInnen weiterhin zu beschäftigen und nicht zu kündigen resp. auf eine Frühpensionierung zu verzichten.

<sup>91</sup> Müller (1997).

<sup>92</sup> Bundesrat (2001) in der Botschaft zum revidierten Arbeitslosenversicherungsgesetz.

Für den Arbeitgeber bestehen gewisse Möglichkeiten, seine MitarbeiterInnen zu Lasten der ALV frühzeitig zu pensionieren. Es wurde darauf hingewiesen, dass in der Praxis Modelle anzutreffen sind, wonach die ALV sozusagen eine Überbrückungsrente finanziert und erst nach Ausschöpfung der maximalen Bezugsdauer der Arbeitgeber eine finanzielle Unterstützung bis zum ordentlichen Rentenalter gewährleistet. Beispielsweise wäre denkbar, dass der Arbeitgeber Kurzarbeit für ältere Erwerbstätige einführt. Die Leistungen der ALV sind strenggenommen vergleichbar mit einer Ersatzrente. Der Begünstigte muss nicht oder nur in vermindertem Ausmass arbeiten. Er ist nicht gezwungen, eine Stelle zu suchen, da er noch angestellt ist. Somit würde ein schrittweiser Übergang in den Ruhestand mitfinanziert durch die ALV.

Schliesslich besteht nach wie vor die gesetzliche Möglichkeit, eine Vorruhestandsregelung einzuführen. Macht der Bundesrat von dieser Möglichkeit Gebrauch, dann kann dies einen unmittelbaren Einfluss auf das Pensionierungsverhalten der Arbeitgeber haben. Diese können ältere MitarbeiterInnen frühzeitig pensionieren, wobei die ALV die Kosten übernimmt und auf diese Weise die Frührente trägt. Die Erfahrungen zeigen aber, dass von dieser Möglichkeit selten Gebrauch gemacht wurde. Es konnte kein Bedürfnis nach einer über die ALV getragene Frühpensionierung von älteren ArbeitnehmerInnen ausgemacht werden. Dies ist der Grund, weshalb diese Möglichkeit bei der nächsten Revision entfernt werden soll.

### 3.7 Arbeitsrecht

Nicht nur die Sozialversicherungen, sondern auch das Arbeitsrecht kann für den Verrentungszeitpunkt von Bedeutung sein. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften gliedern sich in einen öffentlich und einen privaten Teil. Dies bedingt die Prüfung unterschiedlicher gesetzlicher Grundlagen. Von Bedeutung in diesem Zusammenhang sind zum einen das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG) und zum anderen die Bestimmungen über den Arbeitsvertrag des zehnten Titels des Schweizerischen Obligationenrechts (OR).

Das Arbeitsgesetz (ArG) als Teil des öffentlichen Rechts ist mehr allgemeiner Natur. Das ArG regelt die Gesundheitsvorsorge, Plangenehmigungen, Arbeits- und Ruhezeiten, Sonderschutzbestimmungen für jugendliche und weibliche ArbeitnehmerInnen und die Betriebsordnungen. Hierzu gilt es zu bemerken, dass in Art. 38 ArG der Inhalt von Betriebsordnungen reglementiert wird. Diese müssen Bestimmungen über die Gesundheitsvorsorge und die Unfallverhütung (siehe dazu die Bestimmungen des UVG und IVG) beinhalten. Zudem kann die Betriebsordnung auch andere Bestimmungen enthalten, welche das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber betreffen, jedoch nur insoweit, als ihr Gegenstand in den Bereich, dem der Betrieb angehört, nicht üblicherweise durch GAV oder durch andere kollektive Vereinbarungen geregelt wird (Art. 38 Abs. 2 ArG). Das ArG enthält demnach keine besonderen Bestimmungen in Bezug auf die älteren Arbeitskräfte. Jede/r ArbeitnehmerIn wird gleich behandelt; Ausnahmen existieren wie angetönt nur für Jugendliche, für Frauen (insbesondere schwangere Frauen) und für Familienangehörige des Arbeitgebers. Somit können – auch unter Bezugnahme der Checkliste von Kapitel 2 – keine Bestimmungen ausgemacht werden, welche für den Rentenantritt oder die Pensionierung von Bedeutung sind.

Das OR regelt im Besonderen Teil (BT) die verschiedenen Vertragsverhältnisse. Eines davon ist der Arbeitsvertrag (Art. 319 bis 362 OR). Im vorliegenden Fall wird nur auf die Einzelarbeitsverträge näher eingegangen. Die besonderen Einzelarbeitsverträge (Lehrvertrag, Handelsreisendenvertrag, Heimarbeitsvertrag) werden nicht untersucht, da sie das Arbeitsverhältnis einer kleinen Minderheit reglementieren. Die Bestimmungen über den Normalarbeitsvertrag (Art. 359 bis 361 OR) beinhalten keine direkten oder indirekten Bestimmungen, welche den Rentenentscheid sowohl von Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerseite beeinflussen könnten. Des weiteren werden die Bestimmungen über die Gesamtarbeitsverträge (GAV) im Kapitel 3.9 berücksichtigt.

Alle in der Schweiz tätigen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber haben sich grundsätzlich an die Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts zu halten. Dabei gilt es zwischen fakultativen und zwingenden Normen (Art. 361 und 362 OR) zu unterscheiden. Es gilt allgemein, dass sich der Arbeitnehmer auf eine bestimmte oder unbestimmte Zeit zu einer Leistung von Arbeit im Dienste des Arbeitgebers verpflichtet (Art. 319 Abs. 1 OR). Der Arbeitgeber seinerseits ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer für dessen Arbeit einen Lohn zu entrichten. Der Arbeitnehmer kann das bestehende Arbeitsverhältnis wegen Lohngefährdung fristlos kündigen, wenn der Arbeitgeber zahlungsunfähig geworden ist und die Auszahlung der Löhne nicht mehr sicherstellen kann (Art. 337a OR). Dies ist nur möglich, wenn ihm für seine Lohnforderung aus dem Arbeitsverhältnis nicht innert angemessener Frist vom Arbeitgeber Sicherheit geleistet wird. Hierfür gelten die weitergehenden Bestimmungen des AVIG, insbesondere der Insolvenzenschädigung und des Arbeitslosentaggeldes. Im übrigen bedarf der Einzelarbeitsvertrag zu seiner Gültigkeit keiner besonderen Form (Art. 320 Abs. 1 OR) – dies im Gegensatz zu den Gesamtarbeitsverträgen (Art. 356c Abs. 1 OR).

### 3.7.1 *Rentantritt*

Das OR ist wie das ArG auch mehr allgemeiner Art. Geregelt werden v.a. die Rechten und Pflichten des Arbeitnehmers. Solange dieser im Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber steht, übernimmt er in dessen Betrieb gewisse Pflichten, welche sich auf dessen Arbeitsverhältnis auswirken. Dazu gehören die persönliche Arbeitspflicht (Art. 321 OR), die Sorgfalts- und Treuepflicht (Art. 321a OR), die Rechenschafts- und Herausgabepflicht (Art. 321c OR) sowie die Pflicht zur Befolgung von Anordnungen und Weisungen (Art. 321d OR). Diesen allgemeinen Pflichten steht im OR eine Reihe von Rechten zugunsten des Arbeitnehmers gegenüber. Das Augenmerk soll auf diejenigen Aspekte gerichtet werden, welche im Zusammenhang mit dem Rentenantritt von Bedeutung sind.

Das OR sieht einen Vorsorgeschutz für die ArbeitnehmerInnen vor. Dieser beginnt mit dem Tage, an dem das Arbeitsverhältnis anfängt, und endet mit dem Verlassen der VE durch den Arbeitnehmer. Er genießt einen Vorsorgeschutz gegen Tod und Invalidität, solange er nicht in ein neues Vorsorgeverhältnis eingetreten ist. Dieser Vorsorgeschutz wirkt allerdings längstens während eines Monats (Art. 331a OR).

Eine weitere Regelung enthält das OR zur Wohneigentumsförderung (Art. 331d OR). Der Arbeitnehmer kann bis drei Jahre vor Entstehung des Anspruchs auf Altersleistungen seinen Anspruch auf Vorsorgeleistungen oder einen Betrag bis zur Höhe seiner Freizügigkeitsleistung für Wohneigentum zum eigenen Bedarf verpfänden. Arbeitnehmer, welche das 50. Altersjahr überschritten haben, dürfen allerdings höchstens die Freizügigkeitsleistungen, auf die sie im 50. Altersjahr Anspruch gehabt hätten, oder die Hälfte der Freizügigkeitsleistung im Zeitpunkt der Verpfändung als Pfand einsetzen. Wird das Pfand vor dem Vorsorgefall oder vor der Barauszahlung verwertet, so finden die Art. 30d-30f und 83a des AHVG An-

wendung. Ferner kann der Arbeitnehmer bis drei Jahre vor Entstehung des Anspruchs auf Altersleistungen von seiner VE einen Betrag für Wohneigentum zum eigenen Bedarf geltend machen. Hierbei gelten die gleichen Bestimmungen über den Bezug dieser Leistungen wie oben bereits bei der Verpfändung. Mit dem Vorbezug wird gleichzeitig der Anspruch auf Vorsorgeleistungen entsprechend den jeweiligen Vorsorgerelementen und den technischen Grundlagen der VE gekürzt. Um eine Einbusse des Vorsorgeschutzes durch eine Leistungskürzung bei Tod oder Invalidität zu vermeiden, muss die VE eine Zusatzversicherung anbieten oder eine solche vermitteln (Art. 331e Abs. 4 OR).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das OR wie das ArG Rahmengesetze darstellen. Beide enthalten keine konkreten Bestimmungen, welche den Rentenantritt regeln. Die grundsätzlichen Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts dürften somit isoliert betrachtet keinen Einfluss auf den Rentenentscheid des Arbeitnehmers haben.

### 3.7.2 Pensionierung

Das OR auferlegt den Arbeitgebern eine Reihe von Rechten und Pflichten. Eine der wichtigsten ist die Lohnzahlungspflicht (Art. 322 OR). Ferner bestehen mit der Lohnzahlungspflicht zusammenhängende Pflichten: die Pflicht zur vertraglich vereinbarten Ausrichtung des Lohnes (Art. 323 bis 323b OR), die Regelungen über die Lohnzahlungen bei Verhinderung der Arbeitsleistung (Art. 324 bis 324b OR) und die Regelungen über die Abtretung und Verpfändung von Lohnforderungen (Art. 325 OR). Des Weiteren hat der Arbeitgeber analog zu Art. 38 ArG das Leben, die Gesundheit und die körperliche Integrität des Arbeitnehmers zu schützen (Art. 328 Abs. 2 OR) soweit es ihm billigerweise zugemutet werden kann. Daneben sind aber auch Bestimmungen auszumachen, welche für die Pensionierung relevant sind. Diese sollen im folgenden genauer betrachtet werden.

Das OR hält im Zusammenhang mit der Personalfürsorge in den Art. 331 bis 331e OR einige wichtige Regelungen bereit, welche in anderen Bundesgesetzen ebenfalls vorhanden sind. So ist der Arbeitgeber verpflichtet, zu den Beiträgen an eine Personalvorsorgeeinrichtung der Arbeitnehmer zur gleichen Zeit mindestens gleich hohe Beiträge zu entrichten. Er erbringt seine Beiträge aus eigenen Mitteln oder aus Beitragsreserven der VE, die von ihm vorgängig hierfür geäuftet worden und gesondert ausgewiesen sind (Art. 331 Abs. 3 OR). Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer im Sinne einer Informationspflicht über die ihm gegen eine VE oder einen Versicherungsträger zustehenden Forderungsrechte den erforderlichen Aufschluss zu erteilen (Art. 331 Abs. 4 OR). Beim Leistungsvorbezug der Arbeitnehmer für die Wohneigentumsförderung muss die VE der angeschlossenen Arbeitgeber nach Art. 331e Abs. 7 OR vorgehen. Wird nämlich durch Vorbezug oder Verpfändung die Liquidität der VE in Frage gestellt, so kann diese die Erledigung der entsprechenden Gesuche aufschieben. Sie muss in ihrem Reglement eine Prioritätenordnung für das Aufschieben dieser Vorbezüge bzw. Verpfändungen zwecks Wohneigentumsförderung festlegen. Hierfür regelt der Bundesrat die Einzelheiten.

Der Arbeitgeber hat selbstverständlich gewisse Rechte. So kann er u.a. das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer beenden. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt nicht von Gesetzes wegen mit Erreichen der gesetzlichen (AHV-)Altersgrenze. Vielmehr bedarf es einer Auflösung, die auf unterschiedliche Arten erfolgen kann. Kündigungen des Arbeits-

verhältnisses wegen persönlicher Eigenschaften der gekündigten Vertragspartei sind missbräuchlich, es sei denn, diese Eigenschaft habe einen Bezug zum Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich das Betriebsklima (OR 336 I lit. a). Zu den persönlichen Eigenschaften wird auch das Alter gezählt. Damit stellt sich die Frage, ob eine allfällige Arbeitgeberkündigung (aufgrund des Alters) missbräuchlich ist. In der Lehre wird darauf hingewiesen, dass der Gesetzgeber es vergessen habe, diesbezüglich einen Vorbehalt anzubringen. Indessen ist der Fall, dass wegen Erreichens der (AHV-)Altersgrenze gekündigt wird, seit jeher durchwegs anerkannt. Bei einer vorzeitigen Pensionierung hingegen muss die Kündigung des Arbeitgebers auf einem objektiven Grund beruhen. Nur bei einem altersunabhängigen Stellenabbau kann die Missbräuchlichkeit ausgeschlossen werden.<sup>93</sup>

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das OR keine Regelung enthält, welche das Pensionierungsverhalten direkt beeinflusst. Indirekt hingegen ist das OR für die Arbeitgeber schon relevant. Eine frühzeitige Pensionierung kann sich nämlich als missbräuchlich (und somit als unzulässig) erweisen, wenn die Kündigung allein wegen des Alters des Arbeitnehmers ausgesprochen wird. Das OR setzt den Arbeitgebern gewisse Grenzen. Selbstverständlich ist aber eine vorzeitige Pensionierung ebenso möglich wie eine Weiterbeschäftigung über die gesetzliche Altersgrenze hinaus. Die Anreizwirkungen des Arbeitsrechts in Bezug auf das Pensionierungsverhalten sind somit eher gering. Wie dargelegt bietet es lediglich einen gewissen Schutz vor missbräuchlichem Verhalten.

### 3.8 Besteuerung

Die in der Schweiz lebenden und arbeitenden Personen sind prinzipiell steuerpflichtig. Dies gilt auch für die juristischen Personen. Der Grundsatz lautet, dass das Erwerbseinkommen, die Vermögenserträge und die Leistungen aus der Altersvorsorge zu versteuern sind, während die Beiträge an die Alterssicherung steuerbefreit sind (nachgelagerte Besteuerung). In der Schweiz erheben sowohl der Bund als auch die Kantone und sogar die Gemeinden Steuern. Das Recht dieser Gemeinwesen, Steuern zu erheben, ist allerdings beschränkt. Die Bundesverfassung bestimmt die Steuern, die der Bund erheben darf (Zuordnung). Der Bund schreibt den Kantonen vor, die Steuern gemäss Art. 2 Abs. 1 Steuerharmonisierungsgesetz (StHG) zu erheben. Die Verfassung hält ferner fest, dass der Bund die Kantone verpflichten kann, die Einrichtungen der eidgenössischen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung sowie der beruflichen Vorsorge von der Steuerpflicht zu befreien und den Versicherten und Arbeitgebern auf Beiträgen und anwartschaftlichen Ansprüchen Steuererleichterungen zu gewähren. Zudem fördert der Bund in Zusammenarbeit mit den Kantonen die Selbstvorsorge namentlich durch Massnahmen der Steuer- und Eigentumspolitik.

#### 3.8.1 Theoretische Erkenntnisse

Die Wirkung der Besteuerung auf den Rentenantritt sowie die Pensionierung aus theoretischer Sicht war Gegenstand von Kapitel 2.4.1. Am Beispiel der progressiven Besteuerung wurde demonstriert, wie schwierig es ist, Aussagen über die Auswirkungen zu machen, da

<sup>93</sup> Müller (1997).



diese Art der Besteuerung sowohl zu einer Frühpensionierung als auch einem längeren Verbleib im Arbeitsmarkt führen kann. Weitgehend anerkannt ist aber, dass den durchschnittlichen und marginalen Steuersätzen eine wichtige Bedeutung zukommt. Je höher die Steuersätze sind, desto früher lassen sich die Individuen tendenziell pensionieren.

Die folgenden Ausführungen setzen sich nicht nur mit diesem Aspekt auseinander, sondern es wird eine umfassende Analyse angestrebt. Die Bestandesaufnahme soll alle Regelungen umfassen, welche aufgrund von Plausibilitätsüberlegungen einen Einfluss auf den Zeitpunkt der Verrentung haben könnten. Dabei wird zwischen Rentenantritt und Pensionierung unterschieden. Da der Bund als auch die Kantone (und Gemeinden) Steuern erheben können, sind die institutionellen Regelungen ziemlich vielfältig. Eine entsprechende Differenzierung ist deshalb notwendig.

Zunächst stehen die bundesrechtlichen Vorschriften im Mittelpunkt (Abschnitt 3.8.2). Anschliessend geht es um die Ebene Kantone und Gemeinden. Diese werden eingengt durch die Richtlinien des Bundes. Die Kompetenz der Kantone in Bezug auf die Besteuerung wird gesteuert durch das Steuerharmonisierungsgesetz (StHG). Dabei ist in Erinnerung zu rufen, dass die Ausführungen bei der theoretischen Analyse gezeigt haben, dass insbesondere der Höhe der Steuersätze Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte. Bekanntlich tritt ein Individuum tendenziell um so früher in den Ruhestand, je höher die Steuersätze sind. Angewendet auf die schweizerischen Verhältnisse, wo sich die Steuerbelastung von Kanton zu Kanton unterscheidet, würde dies bedeuten, dass Personen von Kantonen mit einem tiefen Steuerniveau wie Zug oder Schwyz den Rentenantritt später begehren als solche Personen, die in einem Kanton mit einer hohen Steuerbelastung wohnhaft sind.

In diesem Zusammenhang ist auf einen zweiten Effekt hinzuweisen. Bekanntlich besteuern die Kantone (und Gemeinden) das Arbeitseinkommen zu unterschiedlichen Sätzen. Diese unterschiedliche Besteuerung des Erwerbseinkommens während des ganzen Erwerbslebens kann dazu führen, dass das akkumulierte Vermögen am Ende der Erwerbstätigkeit stark variieren kann. Das Vermögen ist, wie in Abschnitt 2.1.3 gezeigt wurde, für den Rentenantritt ebenfalls von Bedeutung. Je höher es ist, desto mehr Freizeit fragen die betreffenden Individuen nach und desto früher gehen sie tendenziell in den Ruhestand. Dies würde für die These sprechen, wonach bei ArbeitnehmerInnen mit Wohnsitz in einem Kanton mit einer tiefen Steuerbelastung der Rentenantritt früher erfolgt.

Diese Beispiele illustrieren, wie schwierig es ist, den Einfluss der kantonalen Besteuerung auf den Verrentungszeitpunkt zu analysieren. Es ist unbestritten, dass die unterschiedliche Besteuerung zu Veränderungen der gesamten verfügbaren Mittel und des individuellen Vermögens am Ende des Erwerbslebens führen kann. Das Vermögen ist ebenso wie die Höhe der (kantonalen) Steuersätze für den Rentenantritt von Bedeutung. Die kantonalen Steuerreglemente können in der längeren Frist Anreize in Bezug auf den Rentenantritt setzen. Es lässt sich aber keine allgemein gültige Aussage machen, in welche Richtung diese Anreize wirken.<sup>94</sup> Zum einen spielt eine Rolle, wie es sich mit dem Substitutions- oder Einkommenseffekt verhält. Zum andern müssten bestimmte Annahmen getroffen werden zum Beispiel in Bezug auf den (ständigen) Wohnsitz der Individuen. Insbesondere aber macht das StHG ganz klare und verbindliche Vorgaben, an die sich alle Kantone zu halten haben. Aus diesen Gründen soll die kantonale Steuergesetzgebung auch vernachlässigt werden.

---

<sup>94</sup> Hierzu bedürfte es einer ausführlichen Analyse.

Wichtig hingegen ist eine Analyse des StHG, welches in Abschnitt 3.8.3 zur Sprache kommt.

### 3.8.2 Regelungen auf Bundesebene: Bundesgesetz über die direkte Bundessteuer

Das Bundesgesetz über die direkte Bundessteuer (DBG) regelt die Kompetenz des Bundes, Steuern auf Einkommen, Gewinn sowie Quellensteuern auf Einkommen zu erheben. Der Bund erhebt – im Unterschied zu den Kantonen – keine Vermögens- und Kapitalsteuer. Die folgenden Ausführungen fokussieren sich auf die Regelungen der Besteuerung, welche für den Rentenentscheid von ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber von Belang sind. Dabei zeigt sich, dass von Arbeitnehmerseite v.a. die Einkommenssteuer (Art. 16-39 DBG) und von Seiten der Arbeitgeber die Gewinnsteuer (Art. 57-72 DBG) von übergeordnetem Interesse sind. Die Quellensteuern haben auf den Rentenentscheid nur einen geringfügigen Einfluss. Trotzdem werden auch diese der Vollständigkeit halber mituntersucht.<sup>95</sup>

#### 3.8.2.1 Rentenantritt

Der Entscheid der Individuen, wann sie in Pension gehen, hängt von der Besteuerung ihrer Einkünfte ab. Gemäss Art. 8 Abs. 1 DBG beginnt die Steuerpflicht mit dem Tag, an welchem der Steuerpflichtige seinen steuerrechtlichen Wohnsitz oder Aufenthalt in der Schweiz aufnimmt. Das Ende der Steuerpflicht regelt Art. 8 Abs. 2 DBG (i.V.m. Art. 47 und 48 DBG): diese endet mit dem Tode des Steuerpflichtigen oder dessen Wegzug aus der Schweiz. Das DBG kennt in diesem Sinne keine Kategorienunterscheidung zwischen Erwerbstätigen und Rentnern in Bezug auf deren Besteuerungsart. So nennt auch Art. 6 Abs. 1 DBG die Steuerpflicht bei persönlicher Zugehörigkeit<sup>96</sup> eine unbeschränkte.

Relevant für die Besteuerung ist also die persönliche oder wirtschaftliche Zugehörigkeit zur Schweiz. Die persönliche Zugehörigkeit widerspiegelt sich im steuerrechtlichen Wohnsitz (Art. 3 Abs. 2 DBG) oder im steuerrechtlichen Aufenthalt in der Schweiz (Art. 3 Abs. 3 DBG). Die wirtschaftliche Zugehörigkeit gilt für natürliche Personen ohne steuerrechtlichen Wohnsitz oder Aufenthalt in der Schweiz. Diese werden aufgrund von Vermögen wie z.B. Geschäftsbetriebe, Betriebsstätten, Grundstücke (Art. 4 DBG) oder anderen steuerbaren Werten (Art. 5 DBG) veranlagt.

Die wichtigste Einnahmequelle ist das Erwerbseinkommen. Unselbständigerwerbende werden nach Art. 16 DBG auf allen einmaligen und wiederkehrenden Einkünften besteuert: auf Einkünften aus Arbeitsverhältnis (Art. 17 I DBG) und Vermögenserträgen aus diversen anderen Quellen. Alle Einkünfte der Selbständigerwerbenden werden nach Art. 18 DBG besteuert. Von diesen können geschäfts- oder berufsmässig begründete Kosten abgezogen werden. Abzugsfähig sind im speziellen Zuwendungen von Vorsorgeeinrichtungen zugunsten des eigenen Personals, sofern jede zweckwidrige Verwendung ausgeschlossen ist (Art. 27 Abs. 2 Lit. c DBG). Zudem werden die Bestimmungen über das Einkommen der Unselbständigerwerbenden (Art. 18 ff. DBG) sinngemäss angewandt, d.h. die beschränkt steuerbaren und steuerfreien Einkünfte sowie die Abzüge gelten auch für Selbständigerwerbende.

Ausländische ArbeitnehmerInnen, welche die fremdenpolizeiliche Niederlassungsbewilligung nicht aufweisen, jedoch ihren steuerrechtlichen Wohnsitz oder Aufenthalt in der

---

<sup>95</sup> Rechtlich relevant sind zusätzlich die Übergangsbestimmungen in den Art. 204-205a DBG.

<sup>96</sup> Vgl. dazu Art. 3 DBG (persönliche Zugehörigkeit)

Schweiz haben, werden für ihr Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit an der Quelle (Quellensteuer; Art. 83-101 DBG) besteuert. Diese gilt auch für Kurzaufenthalter, Grenzgänger und Wochenaufenthalter. Dabei wird die Steuer von den Bruttoeinkünften berechnet; steuerbar sind alle Einkünfte aus dem Arbeitsverhältnis sowie u.a. Ersatzeinkünfte wie Taggelder aus Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherungen (Art. 84 Abs. 2 DBG). Davon zu unterscheiden ist die Besteuerung nach dem Aufwand (Art. 14 DBG). Natürliche Personen, welche erstmals oder nach mindestens zehn Jahren Landesabwesenheit in der Schweiz steuerrechtlichen Wohnsitz oder Aufenthalt nehmen, werden nach dem Aufwand besteuert.

Wie werden Einnahmen aus der Altersvorsorge besteuert? Alle Einkünfte aus der AHV, aus Einrichtungen der beruflichen Vorsorge und aus anerkannten Formen der gebundenen Selbstvorsorge, mit Einschluss der Kapitalabfindungen und Rückzahlungen von Einlagen, Prämien und Beiträgen, werden ordentlich besteuert (Art. 22 Abs. 1 und 2 DBG).<sup>97</sup> Ordentlich besteuert werden ebenso Erträge aus beweglichem Vermögen. Es handelt sich dabei u.a. um Erträge aus rückkaufsfähigen Kapitalversicherungen mit Einmalprämie im Erlebensfall oder bei deren Rückkauf. Voll steuerbar sind des weiteren alle einmaligen oder wiederkehrenden Zahlungen bei Tod sowie für bleibende körperliche oder gesundheitliche Nachteile (Art. 23 Lit. b DBG).

Kapitalversicherungen hingegen, die der Altersvorsorge dienen, sind steuerfrei (Art. 20 Abs. 1 Lit. a). Als der Vorsorge dienend gilt die Auszahlung der Versicherungsleistung ab dem vollendeten 60. Altersjahr des Versicherten aufgrund eines mindestens fünfjährigen Vertragsverhältnisses, das vor Vollendung des 66. Altersjahres begründet wurde. Steuerfrei bleiben auch Kapitalzahlungen, welche bei einem Stellenwechsel vom Arbeitgeber oder von einer beruflichen VE ausgerichtet wurden, wenn sie der Empfänger innert Jahresfrist zum Einkauf in eine Einrichtung der beruflichen Vorsorge oder zum Erwerb einer Freizügigkeitspolice verwendet (Art. 24 Lit. c DBG). Steuerfrei sind auch alle Einkünfte aus Ergänzungsleistungen zur AHV (Art. 24 Lit. h). Demgegenüber werden Einkünfte aus Leibrenten sowie Verpfändungen zu einem ermässigten Satz von 40% besteuert (Art. 22 Abs. 3 DBG). Zum ermässigten Satz von 20% werden Kapitalleistungen aus Vorsorge<sup>98</sup> sowie Zahlungen bei Tod sowie für bleibende körperliche und gesundheitliche Nachteile besteuert. Diese werden gesondert erhoben.

Der Quellensteuer unterliegen Empfänger von Vorsorgeleistungen aus öffentlich-rechtlichem Arbeitsverhältnis, wenn diese im Ausland leben und Pensionen, Ruhegehälter oder andere Vergütungen von schweizerischen Vorsorgeeinrichtungen beziehen (Art. 95 Abs. 1 DBG). Die Steuer beträgt bei Renten 1% der Bruttoeinkünfte, bei Kapitalleistungen 20% (Art. 95 Abs. 2 DBG). Zum gleichen Prozentsatz werden die Renten und Kapitalleistungen besteuert, welche die im Ausland wohnhaften Empfänger von Leistungen aus schweizerischen privatrechtlichen Einrichtungen der beruflichen Vorsorge oder aus anerkannten Formen der gebundenen Selbstvorsorge beziehen (Art. 96 DBG). Bei der Festsetzung der Steuertarife werden Pauschalen für Berufskosten, Versicherungsprämien<sup>99</sup> sowie Abzüge für Familienlasten berücksichtigt (Art. 86 Abs. 1 DBG).

---

<sup>97</sup> Für Renten und Kapitalauszahlungen aus Vorsorgeverhältnissen, welche vor 1986 bereits bestanden und vor 2002 zu laufen begannen, bestehen Übergangsregelungen.

<sup>98</sup> Kapitalleistungen nach Art. 22 DBG.

<sup>99</sup> Vgl. dazu Art. 33 Abs. 1 Lit. d, f und g DBG.

Wie ist die Besteuerung der Beiträge an die Altersvorsorge geregelt? Bei der Berechnung des Reineinkommens werden vom gesamten Einkommen der natürlichen Personen Abzüge zugelassen. Dazu gehören die gemäss Gesetz, Statuten oder Reglement geleisteten Einlagen, Prämien und Beiträge zum Erwerb von Ansprüchen der AHV und von Einrichtungen der beruflichen Vorsorge (Art. 33 Abs. 1 Lit. d)<sup>100</sup> sowie Einlagen, Prämien und Beiträge zum Erwerb von vertraglichen Ansprüchen aus anerkannten Formen der gebundenen Selbstvorsorge<sup>101</sup> (Art. 33 Abs. 1 Lit. e DBG). Die Steuerbefreiung der Beiträge an die Säule 3a und 3b ist also begrenzt.<sup>102</sup> Prämien und Beiträge für die EO, ALV und UV (Art. 33 Abs. 1 Lit. f DBG) im gesamten Betrage sowie Beiträge für die KV und andere Unfallversicherungen (Art. 33 Abs. 1 Lit. g DBG) bis zu einem bestimmten Betrage<sup>103</sup> können ebenfalls vom Einkommen abgezogen werden.

Zusammenfassend soll nochmals auf den zentralen Grundsatz hingewiesen werden: Steuerbefreit sind im Prinzip alle Beiträge der ArbeitnehmerInnen an die Altersvorsorge. Der Steuerpflicht unterliegen hingegen alle Leistungen, welche die Individuen aus ihrer Altersvorsorge beziehen. Weitere Faktoren, die gemäss Schema den Zeitpunkt des Rentenantritts beeinflussen, spielen keine Rolle. Aspekte wie Alter, Gesundheitszustand, Ausbildung und andere Berufsvariablen sind für die Steuerpflicht unerheblich. Eine Ausnahme stellt der Zivilstand dar. Verheiratete Personen werden steuerlich gesondert behandelt. Die Steuergesetzgebung begünstigt aber grundsätzlich weder die frühzeitige Pensionierung noch ein längeres Verbleiben im Arbeitsmarkt (Spätpensionierung). Die Steuern sind geschuldet, unabhängig vom Zeitpunkt des Rentenantritts.

Der Zeitpunkt des Rentenantritts kann höchstens dann von Bedeutung sein, wenn die Altersleistungen in Kapitalform bezogen werden. Je später man sich pensionieren lässt, desto grösser ist die zu versteuernde Kapitalsumme und desto grösser entsprechend die Steuerlast. Daher kann ein Anreiz bestehen, zwecks Vermeidung einer hohen Steuerbelastung sich frühzeitig zu pensionieren. Es gilt allerdings zu bedenken, dass durch eine geschickte Planung der Altersvorsorge eine optimale Steuerbelastung erzielt werden kann. Bei der 2. Säule beispielsweise ist es meistens möglich, anstelle des Kapitals eine Rente zu beziehen. Bei der Säule 3a kann durch die Äufnung von verschiedenen Konten die Steuerprogression gebrochen werden.

<sup>100</sup> Es ist zu betonen, dass im Rahmen der beruflichen Vorsorge der Einkauf von Beitragsjahren bis zu einer gewissen Grenze ebenfalls von der Steuer abziehbar ist.

<sup>101</sup> Der Bundesrat und die Kantone legen die anerkannten Vorsorgeformen und die Höhe der abzugsfähigen Beiträge fest; siehe dazu BVV3, SR 831.461.3.

<sup>102</sup> Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass bei der Säule 3a der Abzug nur möglich ist, wenn der Steuerpflichtige ein Erwerbseinkommen erzielt. Die (steuerbefreiten) Höchstabzüge betragen 5'999.- CHF für Unselbständigerwerbende und 29'664.- CHF für Selbständigerwerbende. Bei der Säule 3b können die Beiträge lediglich im Rahmen der üblichen Versicherungsabzüge geltend gemacht werden (der Steuerfreibetrag ist i.d.R. mit Abzug der Krankenkassenprämien bereits erschöpft).

<sup>103</sup> 2800.- CHF für verheiratete Personen; 1400.- CHF für die übrigen Steuerpflichtigen.

### 3.8.2.2 Pensionierung

Sehr wenig bekannt ist über den Einfluss der Besteuerung auf den Pensionierungsentscheid der Unternehmen. Diese Fragestellung ist bis anhin kaum untersucht. Entsprechend wenige Anhaltspunkte existieren, die Aufschluss geben könnten, unter welchen Gesichtspunkten die gesetzlichen Regelungen der Unternehmensbesteuerung auszuwerten sind. Im Vordergrund der folgenden Ausführungen soll die Frage stehen, wie die Beiträge der Arbeitgeber an die Altersvorsorge ihrer ArbeitnehmerInnen versteuert werden.

Grundsätzlich unterliegen alle juristischen Personen in der Schweiz der Steuerpflicht. Die Steuerpflicht ergibt sich wie bei den natürlichen Personen aufgrund der persönlichen oder wirtschaftlichen Zugehörigkeit. Der Bund erhebt von den juristischen Personen nur die Gewinnsteuer. Die Kapitalsteuer wird wie schon bei den natürlichen Personen nur von den Kantonen eingefordert. Von der allgemeinen Steuerpflicht befreit sind nach Art. 56 Lit. e DBG die Einrichtungen der beruflichen Vorsorge von Unternehmen mit Wohnsitz, Sitz oder Betriebsstätten in der Schweiz, sofern die Mittel der Einrichtungen dauernd und ausschliesslich der Personalvorsorge dienen. Ebenfalls steuerbefreit sind die inländischen Sozialversicherungs- und Ausgleichskassen, insb. Arbeitslosen-, Krankenversicherungs-, Alters-, Invaliden- und Hinterlassenenversicherungskassen mit Ausnahme der konzessionierten Versicherungsgesellschaften (Art. 56 Lit. f DBG). Die Steuerbefreiung dient hierbei vor allem dem sozialen Frieden und bringt den Unternehmen keine pekuniären Vorteile. Hingegen ist es den juristischen Personen erlaubt, den geschäftsmässig begründeten Aufwand vom Gewinn abzuziehen. Dazu gehören laut Art. 59 Lit. b DBG die Zuwendungen an die bereits oben erwähnten steuerbefreiten Vorsorgeeinrichtungen zugunsten des eigenen Personals.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Aufwendungen der Arbeitgeber für die Altersvorsorge der MitarbeiterInnen von der Steuer befreit sind. Das Gleiche gilt auch für die Institutionen, welche die Altersleistungen ausrichten (v.a. Vorsorgeeinrichtungen). Die Unternehmen erzielen also keine finanziellen Vor- resp. Nachteile, wenn sie ältere MitarbeiterInnen beschäftigen. Die Steuerbelastung hängt nicht vom Zeitpunkt der Pensionierung ab.

### 3.8.3 Regelungen auf kantonaler Ebene: Steuerharmonisierungsgesetz (StHG)

Neben dem Bund erheben auch die Kantone und die Gemeinden Steuern. Der Föderalismus im Steuerbereich wird eingeschränkt durch das Steuerharmonisierungsgesetz (StHG), das seit anfangs der 90iger Jahre in Kraft ist. Der Zweck des StHG war einerseits zwecks Vereinheitlichung der kantonalen Gesetzgebung die Grundsätze für Steuerpflicht, Gegenstand und zeitliche Bemessung der Steuer aufzustellen und andererseits die Harmonisierungsgrundsätze auch auf den Bereich der direkten Bundessteuer zu übertragen. Der Zeitplan sah vor, dass die Kantone die vorgeschriebenen Grundsätze bis zum Jahre 2000 in ihre Gesetzgebung zu übernehmen hatten. Die Harmonisierungsvorschriften regeln u.a. auch die Besteuerung der Beiträge an und die Leistungen aus der Alterssicherung. Ziel der folgenden Ausführungen ist es aufzuzeigen, wie die Kantone die Altersleistungen und –beiträge behandeln müssen.

### 3.8.3.1 Rentenantritt

Die natürlichen Personen werden wie schon im DBG aufgrund persönlicher oder wirtschaftlicher Zugehörigkeit besteuert (Art. 3 StHG). Alle Kantone müssen eine Einkommenssteuer erheben (Art. 2 StHG). Ausländische ArbeitnehmerInnen und deren Einkünfte aus unselbständiger Berufstätigkeit werden an der Quelle besteuert (Art. 32 Abs. 1 StHG). Dabei wird die Steuer von den Bruttoeinkünften berechnet. Steuerbar sind alle Einkünfte aus dem Arbeitsverhältnis inkl. Nebeneinkünfte und Naturalleistungen sowie Ersatzeinkünfte wie z.B. Taggelder aus Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung (Art. 32 Abs. 3 StHG i.V.m. Art. 84 Abs. 2 DBG). Natürliche Personen, welche erstmals oder nach mindestens zehnjähriger Landesabwesenheit steuerrechtlichen Wohnsitz oder Aufenthalt in der Schweiz nehmen und hier keine Erwerbstätigkeit ausüben, werden bis zum Ende der laufenden Steuerperiode nach dem Aufwand besteuert (Art. 6 StHG).

Besondere Aufmerksamkeit muss der Besteuerung der Leistungen aus der Altersvorsorge gewidmet werden. Der Einkommenssteuer unterliegen alle wiederkehrenden und einmaligen Einkünfte, insbesondere auch diejenigen aus Vorsorgeeinrichtungen sowie aus Leibrenten (Art. 7 Abs. 1 StHG). Erträge aus rückkaufsfähigen Kapitalversicherungen mit Einmalprämie sind im Erlebensfall oder bei Rückkauf steuerbar, ausser wenn diese Kapitalversicherungen der Vorsorge dienen (Art. 7 Abs. 1<sup>ter</sup> StHG). Es gelten dafür die gleichen Bestimmungen wie in Art. 22 Abs. 3 DBG. Leibrenten sowie Einkünfte aus Verpfändung werden ebenfalls wie im DBG zum ermässigten Satz von 40% besteuert. Steuerfrei hingegen sind der Vermögensanfall aus rückkaufsfähigen privaten Kapitalversicherungen, ausgenommen aus Freizügigkeitspolice (Art. 7 Abs. 4 Lit. d StHG). Ebenfalls steuerfrei sind Kapitalzahlungen, die bei Stellenwechsel vom Arbeitgeber oder von Einrichtungen der beruflichen Vorsorge ausgerichtet werden, wenn sie der Empfänger innert Jahresfrist zum Einkauf in eine Einrichtung der beruflichen Vorsorge oder zum Erwerb einer Freizügigkeitspolice verwendet (Art. 7 Abs. 4 Lit. e StHG). Steuerfrei sind auch die Einkünfte aus der Bundesgesetzgebung über die Ergänzungsleistungen zur AHV (Art. 7 Abs. 4 Lit. k StHG).

Empfänger von Vorsorgeleistungen aus öffentlich-rechtlichem Arbeitsverhältnis unterliegen der Quellensteuer, wenn diese im Ausland leben und Pensionen, Ruhegehälter oder andere Vergütungen von schweizerischen Vorsorgeeinrichtungen beziehen (Art. 35 Abs. 1 Lit. f StHG). In diesem Falle wird die Quellensteuer nach Art. 36 Abs. 3 StHG von den Bruttoeinkünften berechnet. Ebenfalls von den Bruttoeinkünften besteuert werden die Renten und Kapitalleistungen, welche die im Ausland wohnhaften Empfänger von Leistungen aus schweizerischen privatrechtlichen Einrichtungen der beruflichen Vorsorge oder aus anerkannten Formen der gebundenen Selbstvorsorge beziehen (Art. 35 Abs. 1 Lit. g StHG).

Welche Vorschriften müssen die Kantone beachten in Bezug auf die Versteuerung der Beiträge an die Altersvorsorge? Von den gesamten steuerbaren Einkünften sind die zu ihrer Erzielung notwendigen Aufwendungen abzuziehen. Es handelt sich dabei u.a. um die gemäss Gesetz, Statut oder Reglement geleisteten Einlagen, Prämien und Beiträge zum Erwerb von Ansprüchen aus der AHV und aus Einrichtungen der beruflichen Vorsorge (Art 9 Abs. 2 Lit. d StHG) sowie aus vertraglichen Ansprüchen aus anerkannten Formen der gebundenen Selbstvorsorge bis zu einem bestimmten Betrage (Art. 9 Abs. 2 Lit. e StHG). Wie schon im DBG werden bei Selbständigerwerbenden die Zuwendungen an Vorsorgeeinrichtungen des eigenen Personals als geschäftsmässig begründete Kosten abgezogen (Art. 10 Abs. 1 Lit. d StHG). Abgerechnet werden ebenfalls die Prämien und Beiträge für die EO, die ALV und die obligatorische UV (Art. 9 Abs. 2 Lit. f StHG) sowie die Einlagen, Prämien

und Beiträge für die Lebens-, Kranken- und Unfallversicherungen (Art. 9 Abs. 2 Lit. g StHG). Diese Umschreibung der Abzüge ist abschliessend. So postuliert Art. 9 Abs. 4 StHG die ausschliessliche Zulässigkeit der genannten Abzüge. Vorbehalten bleiben die Kinderabzüge und andere Sozialabzüge des kantonalen Rechts. Die Kantone sind ferner verpflichtet, eine Vermögenssteuer zu erheben. Der Vermögenssteuer unterliegt das gesamte Reinvermögen (Art. 13 StHG). Das Vermögen wird zum Verkehrswert bewertet (Art. 14 Abs. 1 StHG), was dazu führt, dass das Vermögen für jede Steuerperiode neu geschätzt werden muss. Die Vermögenssteuer spielt für den Rentenentscheid keine Rolle, da sowohl vor als auch nach der Pensionierung auf das Vermögen des Steuerpflichtigen eine Steuer erhoben wird.

Abschliessend ist noch einmal zu betonen, dass das StHG für alle Kantone verbindlich ist. Die Kantone haben praktisch keinen Gestaltungsspielraum: Beiträge, welche die Versicherten an die Altersvorsorge entrichten, sind aus Gründen der Sozialpolitik von der Steuerpflicht (mehrheitlich) ausgenommen. Die Beiträge an die 1. Säule sowie die 2. Säule können sowohl beim Bund als auch in sämtlichen Kantonen in vollem Umfang (vom Bruttoeinkommen) abgezogen werden und zwar unabhängig von der Beitragsform (Einlagen, Prämien, Beiträge). Die Beiträge für die gebundene Vorsorge (Säule 3a) können in begrenztem Umfang beim Bund wie auch in allen Kantonen abgezogen werden.<sup>104</sup> Die Limitierung des Abzugs ist nicht etwa Angelegenheit der Kantone, sondern liegt in der Kompetenz des Bundesrates. Der maximal zulässige Abzug ist somit einheitlich geregelt. Der Bund und alle Kantone gewähren ferner Abzüge für Einlagen, Prämien und Beiträge an weitere Personenversicherungen wie beispielsweise Lebensversicherungen. Diese sind in Abhängigkeit vom Kanton in ihrer Höhe beschränkt.

Die Einheitlichkeit ist auch in Bezug auf die Leistungen aus der Altersvorsorge gewährleistet. Die Altersleistungen gelten als Ersatzeinkommen, d.h. sie treten an Stelle des Erwerbseinkommens. Die gesetzlichen Grundlagen sehen vor, dass Renten und Pensionen (periodische Leistungen) vollumfänglich steuerbar sind. Damit angesprochen sind insbesondere Leistungen aus der 1. und 2. Säule sowie allenfalls der 3. Säule. Eine Ausnahme bildet die Besteuerung von Renten und Kapitalleistungen aus der beruflichen Vorsorge, die vor 1987 zu laufen begannen oder fällig wurden oder die vor 2002 zu laufen beginnen. Für diese Leistungen müssen die kantonalen Steuergesetze Übergangsbestimmungen vorsehen, damit sie zu einem reduzierten Satz besteuert werden. Während die periodischen Leistungen (Renten) der Altersvorsorge (voll) steuerbar sind, trifft dies für die einmaligen Leistungen (Kapitalleistungen) nicht zu. Die Kapitalleistungen werden teilweise zu einem reduzierten Satz versteuert. Die rückkaufsfähigen Versicherungen bleiben steuerfrei. Von besonderem Interesse sind die rückkaufsfähigen Rentenversicherungen. Nach Eintritt des versicherten Ereignisses, d.h. des Erlebens eines bestimmten Alters, wird dem Anspruchsberechtigten eine Alterskapitalleistung ausbezahlt. Diese sind steuerbefreit, nur der Rückkaufswert unterliegt der Vermögenssteuer. Die übrigen Kapitalleistungen aus der Altersvorsorge unterliegen der Steuerpflicht, wiewohl diese besonders besteuert werden.

<sup>104</sup> Der Höchstabzug kann von Jahr zu Jahr variieren. Er betrug beispielsweise für das Jahr 1999 5'789 Fr. (ArbeitnehmerInnen mit Pensionskasse) bzw. 29'944 Fr. oder max. 20% des Erwerbseinkommens für ArbeitnehmerInnen ohne berufliche Vorsorge.

Zwei zentrale Faktoren für den Rentenantritt – die Beiträge an die Altersvorsorge einerseits und die Leistungen aus der Alterssicherung andererseits – werden somit in allen Kantonen gleich besteuert. Andere Aspekte wie der Gesundheitszustand, Ausbildung und dergleichen spielen keine Rolle und können vernachlässigt werden. Der Einfluss der einzelnen, kantonalen Gesetze auf die Verrentung dürfte daher beschränkt sein. Ferner konnten keine Anzeichen ausgemacht werden, wonach die Steuergesetzgebung den Zeitpunkt des Rentenantritts beeinflussen könnte.

### 3.8.3.2 Pensionierung

Gemäss StHG sind die Kantone verpflichtet, von den juristischen Personen eine Gewinn- und Kapitalsteuer einzufordern. Juristische Personen sind aufgrund persönlicher oder wirtschaftlicher Zugehörigkeit zur Schweiz steuerpflichtig (Art. 20, 21 StHG). Von der Steuerpflicht ausgenommen sind die Einrichtungen der beruflichen Vorsorge von Unternehmen mit Wohnsitz, Sitz oder Betriebsstätte in der Schweiz und ihnen nahestehende Unternehmen, sofern die Mittel der Einrichtung dauernd und ausschliesslich der Personalvorsorge dienen (Art. 23 Abs. 1 Lit. d StHG). Die juristischen Personen können vom Gewinn den geschäftsmässig begründeten Aufwand abziehen, hierbei handelt es sich nach Art. 25 Abs. 1 Lit. b StHG auch um Zuwendungen an Vorsorgeeinrichtungen zugunsten des eigenen Personals, sofern jede zweckwidrige Verwendung ausgeschlossen ist. Die Kapitalsteuer der juristischen Personen findet sich in den Art. 29-31 StHG. Diese Bestimmungen haben allerdings keinen Einfluss auf den Entscheid des Arbeitgebers, wann er seine ArbeitnehmerInnen in Pension schickt. Daher wird darauf nicht weiter eingegangen.

Die Kantone haben zwar in Bezug auf die Besteuerung der juristischen Personen einen gewissen Handlungsspielraum. Allerdings ist dieser unerheblich, was den Pensionierungsentscheid der Arbeitgeber betrifft. Den Unternehmen entstehen aus steuerrechtlicher Sicht weder Vor- noch Nachteile, wenn sie ältere ArbeitnehmerInnen frühzeitig pensionieren bzw. über die gesetzliche Altersgrenze hinaus beschäftigen. Die Pensionierung älterer MitarbeiterInnen ist somit unabhängig von der (kantonalen) Steuergesetzgebung.

## 3.9 Gesamtarbeitsverträge

Gesamtarbeitsverträge (GAV) sind das Ergebnis von Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Sie unterliegen den unterschiedlichsten Einflussfaktoren, da ihre Vertragspartner verschiedene Umfelder repräsentieren und verschiedene Interessen vertreten. Wesentliche Charakteristika eines GAV sind Inhalt und die Zahl der Unterstellten. Inhaltlich bestehen relativ grosse Gestaltungsfreiheiten. Die gesetzlichen Grundlagen der GAV sind im Obligationenrecht (Schweizerisches Zivilgesetzbuch – Fünfter Teil, Art. 356-358) geregelt. Staatliche Vorschriften bezüglich des Inhaltes bestehen keine, somit wird dem vorherrschenden Subsidiaritätsprinzip<sup>105</sup> Rechnung getragen. „So überlässt es der Staat weitgehend den privaten Interessenorganisationen, das Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit zu regulieren. Auf der Basis der Vertragsautonomie erlassen die Verbände gegenseitig Verhaltensvorschriften und bindende Normen, die das Arbeitsverhältnis betreffen.“<sup>106</sup> Grundsätzlich aber dürfen die dem GAV unterstellten Personen nicht weniger Rech-

<sup>105</sup> Darunter ist die Wichtigkeit der Selbstregulierung der schweizerischen Verbände zu verstehen.

<sup>106</sup> Fluder (1991).



te und Befugnisse erhalten als gesetzlich vorgesehen ist.<sup>107</sup> Ein weiterer wichtiger Bestimmungsfaktor der GAV ist die Zahl an Unterstellten. Diese Zahl gibt Aufschluss über die volkswirtschaftliche Bedeutung eines GAV.

GAV regeln in erster Linie die Arbeitszeiten und die Löhne der Arbeitnehmer. Neben der Festlegung von Mindest- oder Durchschnittslöhnen für einzelne Arbeitnehmerkategorien und von Lohnanpassungen an die Teuerungs- und Produktivitätsentwicklung, gewinnt das Thema der vorgezogenen Pensionierung an immer stärker werdendem Gewicht. Beispielsweise war die vorzeitige Pensionierung neben der Urlaubsregelung und der Arbeitszeitverkürzung für die SGB-Gewerkschaft ein prioritäres Thema der GAV-Vertragsverhandlungen 2001/2. Besonders erwähnt werden sollen die Vertragverhandlungen im Bauhauptgewerbe. Diese führten dazu, dass das Rentenalter innerhalb von 3 Jahren ab dem 1. Januar 2003 stufenweise auf 60 Jahre gesenkt werden soll.

Am 1. Mai 1994 existierten in der Schweiz 1231 unterschiedliche GAV. Davon handelte es sich bei 689 um Grundverträge.<sup>108</sup> Grundverträge lassen sich in Verbands- und Firmenverträge unterteilen. Ein Fünftel aller Grundverträge sind nationale GAV, die insgesamt 60% der Unterstellten abdecken. Die Hälfte aller Unterstellten verteilen sich auf insgesamt fünf GAV<sup>109</sup>, die jeweils 50'000 und mehr Unterstellte umfassen.<sup>110</sup> Die Abdeckung mit GAV ist allgemein mit 37% der gesamten Erwerbstätigen in der Schweiz nicht sehr hoch. Der Umstand, dass fast zwei Drittel aller ArbeitnehmerInnen in der Schweiz keinem GAV unterstehen, lässt den Schluss zu, dass der generelle Einfluss der GAV auf das Verrentungsverhalten nur relativ gering sein kann. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass Regelungen in grossen Kollektivverträgen auch eine Signalwirkung auf die Einzelarbeitsverträge haben können.

Zu unterscheiden sind auch noch die allgemeinverbindlichen GAV und die Landesmantelverträge. Am Juli 2001 existierten 18 als allgemeinverbindlich erklärte GAV. Die Bundesverfassung (Art. 110 Abs. 1 lit. d) hält fest, dass der Bund Vorschriften über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung erlassen kann. Allgemeinverbindlich sind die GAV nur, wenn sie begründeten Minderheitsinteressen und regionalen Verschiedenheiten angemessen Rechnung tragen und die Rechtsgleichheit und Koalitionsfreiheit nicht beeinträchtigen.

Um repräsentative Aussagen über die Anreizwirkung auf das Verrentungsverhalten machen zu können, ist die Wahl der entsprechenden GAV von grosser Wichtigkeit. Von Bedeutung bei der Auswahl der GAV ist der Abdeckungsgrad, die absolute Zahl an Unterstellten und eine breite Abdeckung über unterschiedliche Branchen. Der Abdeckungsgrad gibt Auskunft über das Verhältnis der GAV-Unterstellten zur Gesamtzahl der Beschäftigten innerhalb dieses Wirtschaftssektors. Als Unterstellte gelten nicht nur die Mitglieder der Vertragsparteien, sondern auch die Arbeitnehmenden, auf die der GAV faktisch angewendet wird. Besondere Beachtung soll auch den Vertragsperioden der einzelnen Vereinbarungen geschenkt werden. Anhand der Berücksichtigung der zeitlichen Dimension können eventuelle Trends beobachtet werden. Abbildung 3.12 vermittelt einen Überblick über die existierenden GAV und deren Bedeutung.

---

<sup>107</sup> Vgl. Lopreno (1995).

<sup>108</sup> Vgl. Lampart (2000).

<sup>109</sup> Diese machen gerade mal 1% aller GAV aus.

<sup>110</sup> Vgl. Lopreno (1995).

**Abb. 3.12: Überblick über die GAV**

Branche	Anzahl der GAV-Unterstellten <sup>1</sup>	Beschäftigte pro Branche insgesamt <sup>1</sup>	Abdeckungsgrad
Maschinenbau	136'000	108'000	125%
Luftfahrt	12'000	11'000	110%
Herstellung Automobile + Zubehör	4'000	5'000	88%
Gastgewerbe	200'000	227'000	88%
Baugewerbe	207'000	288'000	72%
Metall: Erzeugung/Bearbeitung	12'000	17'000	69%
Kreditgewerbe	77'000	118'000	65%
Herstellung von Geräten, Instrumenten, Uhren	23'000	70'000	40%
Holz: Be-/Verarbeitung	23'000	37'000	61%
Detailhandel	120'000	334'000	36%
Persönliche Dienstleistungen	13'000	42'000	31%
Verlag/Druck	17'000	55'000	30%
Papier-/Kartongewerbe	4'000	15'000	30%
Herstellung Bekleidung/Pelzwaren	2'000	8'000	25%
Immobilienwesen	4'000	20'000	20%

Quelle: BFS (2002)

<sup>1</sup> Werte gerundet; Erfassungsjahr 1999.

In der Tabelle sind nur Branchen mit einem Abdeckungsgrad von mindestens 20% aufgeführt. Unberücksichtigt sind ferner auch der öffentliche Sektor sowie GAV mit weniger als 1500 Unterstellten. Der Umstand, dass es Branchen mit einem Abdeckungsgrad von mehr als 100 Prozent gibt, rührt daher, dass die Einordnung der GAV in Wirtschaftsbranchen nicht immer eindeutig ist. So kann es beispielsweise durchaus vorkommen, dass einzelne Betriebe, die dem GAV Maschinenbau unterstehen, in einer anderen Wirtschaftsbranche tätig sind.

Die begrenzten zeitlichen Ressourcen verunmöglichen eine Auswertung aller GAV. Die Auswahl sollte so erfolgen, dass repräsentative Aussagen über die Schweizer Wirtschaft gemacht werden können. Dies kann gewährleistet werden, indem GAV aus verschiedenen Branchen mit einer möglichst hohen Anzahl an Unterstellten und einem hohem Abdeckungsgrad ausgewertet werden. Bekanntlich findet die überwiegende Mehrheit aller Erwerbstätigen im zweiten und dritten Sektor eine Beschäftigung. Die Berücksichtigung des zweiten Sektors (Industrie) wird über die Auswertung des Maschinenbaus und des Bau-

hauptgewerbes sichergestellt. Der dritte Sektor (Dienstleistungen) findet Eingang in die Analyse über das Gastgewerbe, den Detailhandel sowie das Kreditgewerbe.

In jeder dieser fünf Branchen gibt es mehrere GAV. Innerhalb jeder Branche muss also nochmals eine Auswahl getroffen werden. Abbildung 3.13 zeigt für die ausgewählten Branchen, um welche Verträge es sich handelt und wie gross die Anzahl der Unterstellten ist. Die Auswertung soll sich auf die GAV mit einer möglichst hohen Bedeutung innerhalb der betreffenden Branche beschränken. Aus der Tabelle ist ersichtlich, dass einige GAV nur eine regionale (kantonale) Bedeutung haben bzw. für einzelne Unternehmen gelten. Diese sollen vernachlässigt werden. Die Auswahl soll sich stattdessen auf diejenigen GAV mit einer möglichst grossen Anzahl an Unterstellten fokussieren. Bei den kursiv gedruckten Vorlagen handelt es sich um jene GAV, die im Folgenden ausgewertet werden. Insgesamt wird somit bei 8 GAV geprüft, inwiefern sie Bestimmungen enthalten, die für den Rentenanstritt massgebend sein könnten: 1 GAV aus dem Maschinenbau; 3 aus dem Baugewerbe; 1 aus dem Gastgewerbe; 2 aus dem Detailhandel.

**Abb. 3.13: Für Analyse massgebende GAV**

Branche	Anzahl der GAV-Unterstellten <sup>1</sup>
<b>Maschinenbau: 2 GAV</b>	
<i>Maschinenindustrie Schweiz</i>	132'000
RJAG Suisse AG	4'000
<b>Gastgewerbe: 2 GAV</b>	
<i>Gastgewerbe Schweiz</i>	185'000
Hôtellerie et restauration (GE)	15'000
<b>Baugewerbe: 15 GAV</b>	
Métiers du bâtiment (second œuvre) (GE)	2'000
Métiers du bâtiment (second œuvre) (VD)	6'000
Baugewerbe Schweiz, Polier-Kadervertrag	9'000
<i>Bauhauptgewerbe Schweiz, Landesmantelvertrag</i>	74'000
Baugewerbe Schweiz, Kaufmännische Angestellte	2'000
Baugewerbe Schweiz, Bauführer/technisches Kader	7'000
Bau- und Holzgewerbe (BS)	2'000
Baugewerbe Schweiz, Polier und Werkmeister	8'000
Schweizerisches Dach- und Wandgewerbe	4'000
Gerüstbau Schweiz	2'000
Elektro-Installationsgewerbe (BS)	2'000

Elektro-Installationsgewerbe (ZH)	3'000
<i>Elektro-Installationsgewerbe Schweiz (ohne BS)</i>	27'000
<i>Heizungs-, Klima-, Lüftungs-, Spenglerei und Sanitärinstallation</i>	39'000
Maler- und Gipsergewerbe (Rahmenvertrag überkantonale)	13'000
<b>Kreditgewerbe: 2 GAV</b>	
Banquiers privés (GE)	2'000
<i>Bankangestellte Schweiz</i>	75'000
<b>Detailhandel: 10 GAV</b>	
<i>Coop Schweiz</i>	30'000
Globus-Gruppe	5'000
<i>Migros Schweiz (Landesmantelvertrag)</i>	18'000
Commerce de détail Genève non alimentaire	6'000
Metzergewerbe Schweiz	14'000
Bäckereigewerbe	20'000
Drogisten Schweiz	2'000
Commerce de branche textile (VD)	3'000
Buchhandel Deutschschweiz	2'000
Handelsreisende (ZH)	2'000
Detailhandel (AG)	8'000

<sup>1</sup> Werte gerundet; die Angaben beziehen sich auf das Jahr 2001, was Abweichungen mit Tabelle 3.12 erklärt.

### 3.9.1 Gesamtarbeitsvertrag der Maschinenindustrie

Der Maschinenbausektor umfasst laut Beschäftigungsstatistik im Jahr 1999 knapp 110'000 Personen. In dieser Branche gibt es insgesamt zwei GAV, die 136'000 Personen abdecken. Davon umfasst alleine der hier ausgewertete GAV Maschinenindustrie Schweiz 132'000 Personen. Aufgrund der geringen Anzahl an Unterstellten ist der Einfluss des zweiten GAV so gering, dass auf eine Auswertung verzichtet wird.

#### 3.9.1.1 Gesamtarbeitsvertrag Maschinenindustrie Schweiz

Der am 1. Juli 1998 in Kraft getretene Gesamtarbeitsvertrag resultiert aus einer Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie (ASM) und folgenden Arbeitnehmerverbänden: Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (SMUV), Verband Schweizerischer Angestelltenvereine der Maschinen- und Elektroindustrie (VSAM), Christliche Gewerkschaft für Industrie, Handel und Gewerbe (CMV), Schwei-

zerische Kader-Organisation (SKO), Landesverband freier Schweizer Arbeitnehmer (LFSA) und Schweizerischer Kaufmännischer Verband (SKV).

### Rentantritt

Spezielle vertragliche Bestimmungen betreffend Verrentungszeitpunkt sind in Art. 31 der Vereinbarung in der Maschinenindustrie geregelt. Dabei handelt es sich jedoch nur um Empfehlungen. Den Vorsorgeeinrichtungen wird empfohlen, in ihren Reglementen die Möglichkeit der flexiblen Pensionierung vorzusehen und zusammen mit den betrieblichen Sozialpartnern die Einführung von Altersteilzeit- und ähnlichen Modellen zu prüfen. Im weiteren wird darauf hingewiesen, die besonderen Bedürfnisse der Arbeitnehmenden mit reduzierten Arbeitspensen zu berücksichtigen, insbesondere durch eine entsprechende Bemessung des Koordinationsabzugs.

Die Regelung einer flexiblen Pensionierung oder die Möglichkeit der Ausübung einer Alters (teil)zeitarbeit ist also abhängig von den Pensionskassenreglementen und somit nicht firmenübergreifend geregelt. Eine Empfehlung alleine stellt keine Anreizwirkung für das Ruhestandsverhalten dar, jedoch impliziert sie eine Signalwirkung. Werden die Empfehlungen des GAV berücksichtigt, kann festgehalten werden, dass besonders der Umstand, Teilzeitbeschäftigte durch eine entsprechende Bemessung des Koordinationsabzugs zu berücksichtigen, massgebend für die Umsetzung der Altersteilzeitarbeit sein dürfte. Grundsätzlich wird ein flexibler Ruhestand begünstigt. Dies kann sowohl Anreize für eine Früh- wie auch Spätverrentung implizieren.

### Pensionierung

Der GAV hält in Art. 44 Abs. 2 fest, dass eine vorzeitige Pensionierung mit Zusatzleistungen eine denkbare Massnahme zur Vermeidung oder Milderung von Härten bei Entlassungen darstellt. Die vorzeitige Pensionierung stellt also eine beschäftigungspolitische Massnahme dar. Bei Stellenabbau sollen ältere Arbeitnehmer frühpensioniert werden, wobei die Unternehmen Zusatzleistungen zu erbringen haben. Besteht somit aus wirtschaftlichen oder eventuell auch aus individuellen Gründen von Seiten der Arbeitgeber die Notwendigkeit, sich vor dem ordentlichen Pensionierungsalter von einem Arbeitnehmer zu trennen, dann spielt dieser Artikel eine massgebende Rolle für die Frühpensionierung des Arbeitgebers. Ferner regelt Art. 13.1 Abs.1 des GAV den Urlaubanspruch der Arbeitnehmer. Daraus ist ersichtlich, dass der Anspruch mit zunehmendem Alter steigt. Dies könnte das Pensionierungsverhalten der Arbeitgeber ebenfalls beeinflussen.

#### *3.9.2 Gesamtarbeitsvertrag des Baugewerbes*

Mit knapp 290'000 Beschäftigten stellt das Baugewerbe eine der grössten Wirtschaftssektoren dar. Das Baugewerbe umfasst insgesamt 15 unterschiedliche GAV. Um dieser Vielfältigkeit Rechnung zu tragen, werden insgesamt drei GAV ausgewertet, die zusammen fast 70% der gesamten Unterstellten abdecken. Von den insgesamt 207'000 Unterstellten sind rund 74'000 dem Landesmantelvertrag Bauhauptgewerbe Schweiz unterstellt. Weitere grössere GAV stellen der allgemeinverbindliche GAV des Schweizerischen Elektro-Installations-Gewerbes (27'000 Unterstellte) und der allgemeinverbindliche GAV des Schweizerischen Heizungs-, Klima-, Lüftungs-, Spenglerei- und Sanitärinstallationsgewerbe (39'000 Unterstellten) dar.

### 3.9.2.1 Landesmantelvertrag für das Schweizerische Bauhauptgewerbe

Der am 13. Februar 1998 in Kraft getretene Landesmantelvertrag 2000 wurde im Rahmen einer Zusatzvereinbarung bis zum 31. März 2002 verlängert. Vertragspartner sind der Schweizerische Baumeisterverband (SBV) einerseits und die Gewerkschaft Bau & Industrie (GBI), der Christliche Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz (CHB) und der Landesverband freier Schweizer Arbeitnehmer (LFSA) andererseits.

#### Rentantritt

Obwohl im Landesmantelvertrag 2000 keine konkreten Vereinbarungen über die Pensionierung vorhanden sind, ist Art. 8 Abs. 6 von grosser Bedeutung. Hierin wird das Vorhaben einer Arbeitszeitentlastung für ältere Arbeitnehmer angekündigt. Erwähnenswert ist, dass sich momentan ein Pilotprojekt zur Altersteilzeit in der Umsetzungsphase befindet. Dieses sich auf Art. 110a Arbeitslosenversicherung stützende Pilotprojekt „Altersteilzeit“ befindet sich seit Herbst 1998 in der Versuchsphase und endet im Jahr 2005. Dabei geht es darum, dass über 60 jährige ArbeitnehmerInnen während eines Zeitraums von 4 Jahren (1999 bis 2002) die Möglichkeit haben, bei 90% ihres letzten AHV-pflichtigen Lohns<sup>111</sup> ihre Arbeitszeit bis zur Pensionierung um 50% zu reduzieren.<sup>112</sup> Das Projekt setzt starke Anreize, einen gleitenden Übergang in den Ruhestand vorzunehmen. Neben diesem Pilotprojekt sind im Landesmantelvertrag 2000 keine weiteren Regelungen bezüglich der Pensionierung vereinbart.

Wie eingangs bereits angetönt, haben die Gewerkschaften im neu ausgehandelten Landesmantelvertrag 2005 besondere Erfolge im Bereich frühzeitiger Pensionierung errungen.<sup>113</sup> Vereinbart wurde, dass ab dem Jahr 2006 alle ArbeitnehmerInnen im Baugewerbe nach Vollendung des 60. Lebensjahres in Pension gehen können. Die frühzeitige Pensionierung wird durch eine schrittweise Anhebung der Beiträge<sup>114</sup> finanziert, so dass die ArbeitnehmerInnen keine Rentenkürzungen in Kauf nehmen müssen. Diese neue Regelung hat auf jeden Fall einen sehr starken Anreiz, sich frühzeitig pensionieren zu lassen, da die versicherungstechnische Äquivalenz mit abnehmendem Rentenalter steigt. Das bedeutet, dass je früher man in den Ruhestand übergeht, desto höher sind die Leistungen, die man erhält, im Vergleich zu den eingezahlten Beiträgen.

#### Pensionierung

Im Rahmen des Pilotprojektes „Altersteilzeit“ haben auch die Arbeitgeber die Chance, ältere Arbeitnehmer durch jüngere Arbeitnehmer zu ersetzen. Wie ein Zwischenbericht des Projektes allerdings zeigt, haben sich überwiegend Unternehmen mit einer ausgeprägt sozialen Einstellung dem Projekt angeschlossen. Beschäftigungspolitische Anreize haben eine untergeordnete Rolle gespielt, da dieses Projekt in eine Phase der konjunkturellen Erholung im Baugewerbe gefallen ist. Es ist zu betonen, dass die Arbeitgeber sich freiwillig an diesem Pilotprojekt beteiligen konnten. Ferner ist zu erwähnen, dass auch im Baugewerbe mit zunehmendem Alter ein höherer Ferienanspruch besteht (Art. 34). Wie erwähnt kann dies für die Arbeitgeber einen Anreiz darstellen, ältere Arbeitnehmer früher zu pensionieren.

---

<sup>111</sup> Davon trägt 60% der Arbeitgeber und 30% die Arbeitslosenversicherung

<sup>112</sup> Vgl. Spycher/Baumann/Baillod (2002).

<sup>113</sup> Vgl. SYNA (2002).

<sup>114</sup> Ab 2004 zahlen Arbeitgeber 4% und Arbeitnehmer 1% mehr Beiträge.

### 3.9.2.2 GAV des Schweizerischen Elektro-Installations-Gewerbes

Der GAV des Schweizerischen Elektro-Installations-Gewerbes wurde am 21. Dezember 1999 abgeschlossen und am 16. August 2000 als allgemeinverbindlich erklärt. Die Vereinbarung wurde zwischen dem Verband Schweizerischer Elektro-Installations-Firmen (VSEI) einerseits und der Gewerkschaft Industrie Gewerbe Dienstleistungen (SMUV) und der Gewerkschaft SYNA andererseits geschlossen.

#### Rentenantritt

Der GAV sieht die Möglichkeit eines gleitenden Überganges in den Ruhestand (Art. 31) vor, um ältere ArbeitnehmerInnen vor arbeitsmarktpolitischen Kündigungen und vor physiologischer Belastung zu schützen. Die Beschäftigten haben die Option, einen gleitenden Ruhestand ab dem 55. Lebensjahr in Anspruch zu nehmen. Der Lohn wird anteilmässig weiterbezahlt. Als Anreiz zur Inanspruchnahme dieser Möglichkeit kann Art. 31 Abs. 2 gewertet werden. Dieser legt eine Prämie an die berufliche Vorsorgeeinrichtung für alle ArbeitnehmerInnen mit mindestens 10 Dienstjahren fest. Bei einem gleitenden Übergang verbleibt die Prämie an die berufliche Vorsorge auf dem Niveau vor der Arbeitszeitreduktion. Dies kann als ein starker Anreiz zu einem gleitenden Übergang in den Ruhestand gewertet werden.

#### Pensionierung

Da es sich bei dem gleitenden Übergang in Ruhestand um eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber handelt, besteht für beide Seiten die Möglichkeit der Einflussnahme. Vom Instrument der gleitenden Pensionierung können also nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Arbeitgeber Gebrauch machen. Ferner besteht ebenfalls ein höherer Urlaubsanspruch für ältere ArbeitnehmerInnen.

### 3.9.2.3 Gesamtarbeitsvertrag des Schweizerischen Heizungs-, Klima-, Lüftungs-, Spenglerei- und Sanitärinstallationsgewerbe

Der GAV des Schweizerischen Heizungs-, Klima-, Lüftungs-, Spenglerei- und Sanitärinstallationsgewerbes wurde am 21. Dezember 1999 geschlossen und am 16. Mai 2000 als allgemeinverbindlich erklärt. Die Vereinbarung wurde zwischen dem Schweizerischen Spenglermeister- und Installateur-Verband (SSIV) und dem Verband Schweizerischer Heizungs-, Klima- und Lüftungsfirmen (CLIMA-Suisse) einerseits und der Gewerkschaft Industrie, Gewerbe und Dienstleistungen (SMUV) und der Gewerkschaft SYNA andererseits geschlossen. Der GAV enthält dieselben Vereinbarungen wie der GAV des Schweizerischen Elektro-Installations-Gewerbes. Es kann deshalb auf die dort gemachten Ausführungen verwiesen werden.

#### *3.9.3 Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes*

Das Gastgewerbe stellt mit einer Beschäftigtenzahl von 227'000 Personen und einer Abdeckungsrate von 88% eine wichtige Branche dar. Insgesamt gibt es beim Gastgewerbe zwei GAV. Von den insgesamt 200'000 Unterstellten umfasst alleine der allgemeinverbindlich erklärte Landes-Gesamtarbeitsvertrag 185'000 Angestellte. Das macht eine Abdeckung aller Unterstellten von 92,5% aus. Die Betrachtung der zweiten Vereinbarung erübrigt sich aus diesem Grund.

### **3.9.3.1 Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes**

Der Landes-GAV des Gastgewerbes wurde am 6. Juli 1998 abgeschlossen und am 19. November 1998 als allgemeinverbindlich erklärt. Die Vereinbarung wurde zwischen dem Schweizer Hotelier-Verein, der Gastrosuisse und der Arbeitsgemeinschaft der Vereinigung alkoholfreier Betriebe einerseits und der Union Helvetia andererseits beschlossen.

#### Rentantritt

Der GAV hält in Art. 27c fest, dass eine vorzeitige Pensionierung in einem Zeitraum von 5 Jahren vor Erreichen des gesetzlichen AHV-Rentenalters möglich ist. Der ordentliche Umwandlungssatz von 7,2% (Stand 1998) wird bei vorgezogener Pensionierung nicht gekürzt. Die ArbeitnehmerInnen müssen also bei einem früheren Rentenantritt keine Leistungseinbussen wegen geringerer Umwandlungssätze befürchten. Dies stellt für die ArbeitnehmerInnen einen Anreiz zur Frühverrentung dar.

#### Pensionierung

Die Vereinbarung sieht keine Möglichkeiten der Einflussnahme der Arbeitgeber vor. Der GAV hat somit keine Auswirkungen auf das Pensionierungsverhalten. Selbst der Urlaubsanspruch steigt nicht mit zunehmendem Alter.

### *3.9.4 Gesamtarbeitsvertrag des Kreditgewerbes*

Das Kreditgewerbe mit seinen 118'000 Beschäftigten kennt zwei GAV, die für 77'000 ArbeitnehmerInnen massgebend sind (Abdeckungsgrad 65%). Bei der grösseren Vereinbarung handelt es sich um die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten. Diesem GAV sind 75'000 Angestellte unterstellt. Auf eine Auswertung der zweiten Vereinbarung kann aufgrund der geringen Anzahl an Unterstellten und der regional begrenzten Bedeutung verzichtet werden.

#### **3.9.4.1 Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten**

Die Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten trat am 1. Januar 2002 in Kraft. Sie wurde zwischen der Arbeitgeberorganisation der Banken in der Schweiz und dem Schweizerischen Bankpersonalverband sowie dem Schweizerischen Kaufmännischen Verband geschlossen. Bemerkenswert an dieser Vereinbarung ist, dass keinerlei Regelungen zur Pensionierung getroffen wurden. Die Tendenz, dass die Pensionierung ein zentrales Thema bei den GAV-Verhandlungen darstellt, spiegelt sich in diesem Bereich trotz der Aktualität der Vereinbarung nicht wieder. Es ist lediglich festgehalten, dass mit dem Lebensalter und der Betriebsangehörigkeit der Urlaubsanspruch steigt, was für die Arbeitgeberseite einen Anreiz darstellen kann, ArbeitnehmerInnen frühzeitig zu pensionieren.

### *3.9.5 Gesamtarbeitsvertrag des Detailhandels*

Der Detailhandel ist zwar mit einer geringen Abdeckungsquote versehen, stellt er aber mit annähernd 334'000 Beschäftigten einen grossen Bereich dar. Der Abdeckungsgrad beläuft sich mit 120'000 Unterstellten nur auf knapp 36%. Die Vielfalt ist gross, existieren doch 10 GAV in dieser Branche. Zu den grösseren zählen hierbei der Landes-Gesamtarbeitsvertrag für die Migros mit 18'000 Unterstellten und der Gesamtarbeitsvertrag Coop Schweiz mit 30'000 Unterstellten.



### 3.9.5.1 Landes-Gesamtarbeitsvertrag für die Migros

Der L-GAV ist gültig von Januar 1999 bis Dezember 2002. Vertragspartner dieser Vereinbarung sind einerseits der Migros-Genossenschafts-Bund (MGB) und die durch ihn vertretenen Unternehmen, sowie mehrere Migros-Genossenschaften und andererseits der Schweizerische Kaufmännische Verband (SKV), die Gewerkschaft Verkauf, Handel, Transport, Lebensmittel (VHTL), der Metzgereipersonal-Verband der Schweiz (MPV) und der Schweizerische Bäckerei- und Konditorei-Personalverband (SBKPV).

Dieser GAV enthält keine vertraglich geregelten Pensionierungsvereinbarungen. Art. 15.7 des GAV verweist lediglich auf die diesbezüglichen Reglemente der Migros-Pensionskasse. Die Regelung des Rentenantritts wird also im Falle der Migros nicht über den GAV, sondern über die Pensionskasse vorgenommen, welche diesbezüglich Bestimmungen enthält.<sup>115</sup> Es ist noch darauf hinzuweisen, dass mit zunehmendem Alter der Urlaubsanspruch steigt, was für das Pensionierungsverhalten von Bedeutung sein könnte.

### 3.9.5.2 Gesamtarbeitsvertrag Coop

Der seit 1. Januar 2001 gültige GAV wurde zwischen Coop einerseits und der Gewerkschaft Verkauf, Handel, Transport und Lebensmittel (VHTL), dem Schweizerischen Kaufmännischen Verband (SKV) und dem Verein der Angestellten Coop (VdAC) andererseits geschlossen.

#### Rentenantritt

Laut Art. 59 des GAV haben alle Angestellten, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, die Möglichkeit zu einer Frühpensionierung. Die ArbeitnehmerInnen erhalten zur Überbrückung bis zum regulären AHV-Rentenalter teilweise eine Ersatzleistung, die anhand der AHV-Rentenformel berechnet wird. Ein früherer Rentenantritt ist also nicht zwangsläufig mit finanziellen Einbussen verbunden. Diese Bestimmung führt dazu, dass das Rentenbeitrag-Verhältnis sich umso stärker erhöht, je früher man sich pensionieren lässt. Diese Vereinbarung stellt somit für die ArbeitnehmerInnen einen starken Anreiz dar, sich vorzeitig pensionieren zu lassen.

#### Pensionierung

Art. 59 Abs. 4 gewährt auch dem Arbeitgeber das Recht, Angestellte vorzeitig zu pensionieren. Als Gegenleistung muss das Unternehmen erhöhte Ersatzleistungen oder das zur Erreichung eines höheren Rentenziels erforderliche Deckungskapital erbringen. Der GAV ist also für das Pensionierungsverhalten der Arbeitgeber massgebend und legt fest, dass eine frühzeitige Pensionierung durch den Arbeitgeber die ArbeitnehmerInnen finanziell nicht benachteiligen darf. Ferner ist in Artikel 40 Abs.1 festgehalten, dass mit zunehmendem Alter der Ferienanspruch steigt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass in den meisten GAV Vereinbarungen über eine vorgezogene Pensionierung zu finden sind. Hingegen sind keine Regelungen auszumachen im Hinblick auf eine aufgeschobene Pensionierung. Der Trend zu einem Rentenantritt vor Erreichen des ordentlichen Rentenalters kommt in der Ausgestaltung der Gesamtarbeitsverträge gut zum Ausdruck. Die Gesamtarbeitsverträge begünstigen somit tendenziell einen früheren Rentenantritt.

<sup>115</sup> Vgl. Abschnitt 3.3.3.

Einen indirekten Einfluss auf das Pensionierungsverhalten der Arbeitgeber dürfte wie mehrmals angesprochen die Urlaubsregelung haben. Fast in allen Branchen erhalten ältere ArbeitnehmerInnen durch einen höheren Urlaubsanspruch eine Vergünstigung gegenüber jüngeren ArbeitnehmerInnen. Eine Ausnahme stellt das Gastgewerbe dar. Durch diese Vergünstigung entstehen den Arbeitgebern mit zunehmendem Alter der Angestellten höhere Personalkosten. Dies impliziert einen Anreiz für die Arbeitgeber, ältere ArbeitnehmerInnen vorzeitig zu pensionieren.

## 4. Interaktion der institutionellen Regelungen

Der Übergang in den Ruhestand wird u.a. geprägt durch institutionelle Regelungen, wie die Ausführungen in Kapitel 3 gezeigt haben. Aussagen über die Anreizwirkungen der institutionellen Regelungen sollten nun ergänzt werden mit Betrachtungen, die sich mit der Thematik befassen, wie die verschiedenen Einflussfaktoren in ihrer Gesamtheit wirken und eventuell zusammenspielen. Betrachtet man beispielsweise die ersten beiden Säulen der Altersvorsorge, erkennt man, wie sich die Reglemente teilweise in ihrer Anreizwirkung unterstützen, aber auch unterscheiden. Dabei kann festgestellt werden, dass der Übergang in den Ruhestand nicht immer mit dem Wechsel aus der Erwerbstätigkeit in die Nacherwerbsphase erfolgt, sondern immer mehr auch andere Formen der Übergänge zu beobachten sind.

Dieses Kapitel befasst sich mit der Frage der Interaktion der verschiedenen institutionellen Regelungen im Hinblick auf den Rentenantritt der Personen und das Pensionierungsverhalten der Unternehmen. Im Vordergrund stehen dabei die Wechselwirkungen der AHV, BVG, IV, UV und ALV zueinander. In einem ersten Teil (4.1) geht es um grundsätzliche Aspekte der Interaktion aus ökonomischer und rechtlicher Sicht. Anschliessend wird dann im zweiten Teil (4.2) versucht, die Auswirkungen der Interaktion der verschiedenen Sozialversicherungen auf den Rentenantritt konkret aufzuzeichnen.

### 4.1 Grundsätzliches zur Interaktion

Das Sozialversicherungssystem der Schweiz schützt die Bevölkerung vor verschiedenen Risiken. Wenn Personen erkranken, verunfallen oder die Arbeit verlieren, dann werden – je nach Dauer – mehrere Sozialversicherungen leistungspflichtig. Dieses Sozialversicherungssystem ist organisch gewachsen. Die Idee einer Gesamtkoordination bestand zwar, wurde jedoch nie realisiert. Die Gesetzgebung hat sich einzelproblembezogen entwickelt. Experten kritisieren denn auch, dass “das Sozialversicherungsrecht, dieses komplexe, dynamische und tendenziell sich stets ändernde Rechtsgebiet im sozialen Rechtsstaat, sich in rascher Folge weiterentwickelt, aber nach wie vor ohne einheitlichen Gesamtplan“.<sup>116</sup> Entsprechend schwierig ist eine Analyse der Interaktion. Sowohl aus ökonomischer als auch aus rechtlicher Sicht hat man sich mit dieser Thematik nur am Rande befasst, wie die folgenden Ausführungen zeigen.

#### 4.1.1 Ökonomische Sicht

Es existieren kaum theoretische Analysen, die sich mit Blick auf die schweizerischen Verhältnisse mit der Frage befassen, welche Anreize von der Wechselwirkung der verschiedenen institutionellen Regelungen auf das Verhalten der Arbeitnehmenden und der Arbeitgeber ausgehen. Eine Ausnahme bildet die bereits erwähnte Untersuchung von Baldenweg-Bölle. Sie kommt aufgrund theoretischer Überlegungen zu dem Schluss, dass das gesamte schweizerische Altersvorsorgesystem eine Vorverschiebung des Renteneintrittsalters impliziert. Diese Überlegung trifft jedoch nicht auf alle Versichertengruppen zu. Wie oben angetönt sind die Anreizwirkungen der 1. und 2. Säule teilweise konträr. Während die AHV aufgrund der mangelnden versicherungstechnischen Äquivalenz das optimale Rentenalter speziell der Niedriglohneempfänger nach unten verschiebt, verhält es sich bei der beruflichen

---

<sup>116</sup> Bundesrichter R. Rüedi, ehem. Präsident des eidg. Versicherungsgerichtes in Kocher (1994).

Vorsorge genau umgekehrt. Die Pensionskassenreglemente unterstützen einen längeren Verbleib in der Erwerbstätigkeit gerade bei den unteren Lohnklassen. Theoretisch ist somit die Auswirkung der Lohnprofile auf die Ruhestandsentscheidung unbestimmt. Empirisch konnte die Tendenz, dass Arbeitnehmer der oberen Lohnklassen früher in den Ruhestand übertreten als jene der niedrigeren Lohnklassen, aufgezeigt werden. Dieses Ergebnis ist ein Indiz dafür, dass die 2. Säule der Altersvorsorge ein stärkeres Gewicht hat als die 1. Säule.

Vernachlässigt werden soll die 3. Säule, obwohl Interaktionen in Bezug zur 1. und 2. Säule zu erwarten sind. Zusätzliche Beiträge an eine kollektive Altersvorsorge (AHV und BVG) reduzieren die Ersparnisse der Erwerbstätigen, was die individuelle Altersvorsorge über die dritte Säule beeinträchtigen könnte. Die Auswirkungen der beiden Systeme sind also ebenfalls unterschiedlich. Eine empirische Untersuchung über das Sparverhalten Erwerbstätiger in der Schweiz kam zu dem Schluss, dass die Existenz der umlagefinanzierten Altersvorsorge (AHV) die Ersparnisse um beinahe die gesamten Beiträge reduziert. Die Beitragszahlungen an die berufliche Vorsorge wurden jedoch nicht ganz durch die Ersparnisse substituiert.<sup>117</sup> Andere Untersuchungen zeigen, dass ein Drittel aller Haushalte in der Schweiz aus finanziellen Gründen sich keine 3. Säule leisten kann.<sup>118</sup> Es besteht ein erheblicher Forschungsbedarf, was die Wechselwirkung der drei Säulen der Altersvorsorge untereinander betrifft. Die folgenden Ausführungen fokussieren sich aufgrund der Aufgabenstellung auf die obligatorische erste und zweite Säule.

Unterschiedliche Auswirkungen hat die Flexibilisierung des Rentenalters. Grundsätzlich kann die Flexibilisierung sowohl zu einem früheren als auch zu einem späteren Ausscheiden aus dem Erwerbsleben führen. Bei einem vorzeitigen Austritt aus der Erwerbstätigkeit ist die Koordination der ersten und zweiten Säule mangelhaft. Ältere Erwerbstätige, die von der Möglichkeit eines Rentenvorbezugs ihrer Pensionskasse Gebrauch machen, müssen trotzdem bis zum Zeitpunkt des frühestmöglichen AHV-Rentenvorbezugs Beiträge als Nichterwerbstätige an die AHV entrichten. Grundsätzlich förderlich für ein frühzeitiges Ausscheiden wirkt die Existenz von Überbrückungsrenten. Damit haben auch die Arbeitgeber die Möglichkeit, den Rückzug der Arbeitnehmer aus dem Erwerbsleben zu forcieren. Es ist an die Auswertung der Pensionskassenreglemente (Pensionskassenstatistik) zu erinnern, wonach ein frühzeitiges Ausscheiden von einer beachtlichen Anzahl an Pensionskassen gefördert wird. Der Fall einer verlängerten Erwerbstätigkeit über das ordentliche Rentenalter hinaus (65 Jahre bei Männern respektive 64 Jahre bei Frauen) findet in der Ausgestaltung der Pensionskassenreglemente hingegen kaum Beachtung.

#### 4.1.2 *Rechtliche Sicht*

Die Interaktion der einzelnen Sozialversicherungszweige wird von juristischen Kreisen als vielgestaltig und kompliziert bezeichnet.<sup>119</sup> Die Sozialversicherungen sind mit den jeweiligen Bedürfnissen entstanden und gewachsen, ohne dass ein klares Konzept vorgelegen wäre. So existieren heute Doppelspurigkeiten und Lücken. Die Interaktionsnormen stellen denn auch die Rechtsprechung vor grosse Probleme. Mangels einer systematischen theoretischen Ordnung des Koordinationsrechts existieren nicht nur unterschiedliche positivrechtliche Normen für gleichartige Koordinationsprobleme in den einzelnen Sozialversiche-

---

<sup>117</sup> Vgl. Oberhänsli/Fluder/Gaillard (1984), S.2

<sup>118</sup> Widmer/Sousa-Poza (2002).

<sup>119</sup> Zum Beispiel Bollier (1999) oder Kocher (1994).

rungen, sondern auch ganz unterschiedliche Rechtsanwendungssätze in der Rechtsprechung. Diese Tatsache, dass das Sozialversicherungssystem schrittweise und ohne Gesamtkonzeption gewachsen ist, macht es notwendig, dass die Analyse der Interaktion vom einzelnen Sozialversicherungszweig her angegangen wird. Für jede Sozialversicherung existiert ein eigenes Koordinationssystem, wo sich gegen 200 Berührungspunkte finden.<sup>120</sup>

Das Koordinationsrecht der Sozialversicherung enthält allerdings einige allgemeine Grundsätze. Zwei davon sind im Hinblick auf die Analyse des Rentenantritts von Bedeutung:

◆ Überentschädigungsverbot / Übersicherungsvermeidung

Das Zusammentreffen von Leistungen verschiedener Sozialversicherungszweige darf nicht zu einer Überentschädigung des Berechtigten führen. Die Grenze, ab welcher von einer Überentschädigung gesprochen werden muss, ist je nach Sozialversicherungszweig unterschiedlich definiert. Im Entwurf zum allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts wird Überentschädigung wie folgt definiert: "Eine Überentschädigung liegt in dem Masse vor, als die gesetzlichen Sozialversicherungsleistungen den wegen des Versicherungsfalles mutmasslich entgangenen Verdienst zuzüglich der durch den Versicherungsfall verursachten Mehrkosten und allfälliger Einkommenseinbussen von Angehörigen übersteigt." Das Überentschädigungsverbot soll also verhindern, dass eine anspruchsberechtigte Person (finanziell) besser gestellt wird, als wenn der Versicherungsfall nicht eingetreten wäre.<sup>121</sup>

Das Überentschädigungsverbot ist ein Grundsatz des Sozialversicherungsrechts, das allerdings keine allgemein gültige Wirkung entfaltet. Addieren sich die verschiedenen Ansprüche ungeachtet der allenfalls dadurch entstehenden Überentschädigung, spricht man von einer unbeschränkten Kumulation.<sup>122</sup> Das Kumulationsprinzip stellt eine Ausnahme dar. Von Bedeutung ist es für die erste und zweite Säule. Die Leistungen der Altersvorsorge (AHV und BVG) können, basierend auf den rechtlichen Grundlagen der Bundesverfassung, kumuliert werden. Das Kumulationsprinzip gewährleistet also, dass die Altersrenten im Versicherungsfall, d.h. bei Rentenantritt, nicht gekürzt werden.

Die berufliche Vorsorge stellt ohnehin einen Spezialfall dar. Art. 49 BVG bestimmt, dass die Vorsorgeeinrichtungen im Bereich der weitergehenden Vorsorge in der Ausgestaltung ihrer Leistungen grundsätzlich autonom sind. Sie sind also frei, ob sie in ihre Reglemente Interaktionsnormen aufnehmen wollen oder nicht. In der Praxis hat man von dieser Möglichkeit v.a. im überobligatorischen Bereich Gebrauch gemacht und im Vorsorgerglement Bestimmungen aufgenommen, welche unter bestimmten Voraussetzungen Leistungskürzungen vorsehen.<sup>123</sup> Dieser Aspekt wird später aufgegriffen, wobei vorwegzunehmen ist, dass allgemeine Aussagen zur Interaktion nur in Bezug auf den obligatorischen Teil des BVG gemacht werden können. Die Koordination mit anderen Sozialversicherungen hängt in erster Linie von der Ausgestaltung der Pensionskassenreglemente ab.

◆ Koordinationspraxis

Die Leistungserbringer der AHV, IV, EO, EL werden als primäre Versicherungszweige bezeichnet. Als sekundäre Versicherungszweige gelten die Sozialversicherungen UV und ALV. Bei kurzfristigen Leistungen (z.Bsp. Taggelder, Hilfsmittel) haben die sekundären

<sup>120</sup> Bollier (1995) und Bollier (1996).

<sup>121</sup> Brechbühl (1994).

<sup>122</sup> Peter (1997).

<sup>123</sup> Peter (1997).

Versicherungszweige Vorrang. Bei langfristigen Leistungen hingegen wie beispielsweise Renten kommt den primären Versicherungszweigen eine vorrangige Leistungspflicht zu. Diese erbringen ihre volle Leistung, während die Sekundärversicherungszweige gegebenenfalls die Überversicherungsabschöpfung vornehmen (kürzen).<sup>124</sup>

**Abb. 4.1: Interaktions-Matrix**

	Frühpensionierung	Ordentliche Pensionierung	Späte Pensionierung
AHV + EVG			
AHV + IV			
AHV + UV			
AHV + ALV			
BVG + IV			
BVG + UV			
BVG + ALV			

Im geltenden Sozialversicherungsrecht sind die Koordinationsnormen immer aus Sicht der einzelnen Sozialversicherungen geregelt.<sup>125</sup> Die Interaktion muss demnach ausgehend von den einzelnen Sozialversicherungen analysiert werden. Dieser Grundsatz soll im folgenden umgesetzt werden. Die verschiedenen Sozialversicherungen werden miteinander in Beziehung gesetzt, wobei die nachfolgende Matrix als Orientierungsgrundlage dient. Beispielsweise wird also geprüft, welche Interaktion zwischen der AHV und der IV in bezug auf den Rentenantritt besteht. Falls möglich wird dabei zwischen einem frühen, ordentlichen und späten Rentenantritt unterschieden. Als massgebende Kriterien wird auf das Alter sowie die Beiträge und Leistungen abgestützt. Die Analyse beschränkt sich auf die Versicherungen, welche das Risiko Alter versichern resp. für den Verrentungszeitpunkt von Bedeutung sein könnten.<sup>126</sup> Der Fokus liegt also auf der AHV und dem BVG sowie deren Interaktion mit den anderen Sozialversicherungen.

## 4.2 Interaktion in Bezug auf Rentenantritt

Die Analyse der Interaktion zwischen den einzelnen Sozialversicherungen erfolgt wie erwähnt gestützt auf die Matrix. Es ist nochmals zu betonen, dass diejenigen Interaktionen, welche keinen unmittelbaren Einfluss auf den Verrentungszeitpunkt haben, vernachlässigt werden. Zudem ist eine Beschränkung auf die direkten Interaktionen – d.h. solche, die sich direkt aus den institutionellen Regelungen ergeben – nötig. Zwischen den einzelnen Sozialversicherungen sind auch indirekte Interaktionen denkbar, die aber nicht unmittelbar aus

<sup>124</sup> Bollier (1996).

<sup>125</sup> Bollier (1999).

<sup>126</sup> Dementsprechend wird zum Beispiel nicht geprüft, welche Interaktion besteht, wenn das Risiko Invalidität (IV) und Arbeitslosigkeit (ALV) gleichzeitig eintreffen.

dem Gesetz hervorgehen. Ein Beispiel einer indirekten Interaktion wird in Abschnitt 4.2.1 thematisiert. Aus zeitlichen Gründen muss sich die Arbeit auf die Frage konzentrieren, inwiefern die institutionellen Regelungen Koordinationsnormen enthalten. Diese Untersuchung kann somit nicht den Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Die Koordination im Sozialversicherungsrecht ist ein komplexes Thema. Die verfügbare Zeit war zu knapp bemessen, um dieses umfangreiche Gebiet eingehend zu behandeln. Die Vorgehensweise beruht in erster Linie auf einer Auswertung von literarischen Quellen, die sich mit dieser Thematik beschäftigen. Plausibilitätsüberlegungen, die auf eine indirekte Analyse hinauslaufen, ergänzen in Einzelfällen die Betrachtung.

#### 4.2.1 AHV und BVG

Die Interaktions-Idee zwischen der ersten und zweiten Säule ist bereits in der Bundesverfassung festgehalten. Während die Leistungen der AHV den Existenzbedarf angemessen zu decken haben, sollen die BVG-Leistungen zusammen mit den AHV-Renten dem Versicherten die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise ermöglichen. Aus diesem Blickwinkel betrachtet kann man von einer eigentlichen Komplementarität zwischen erster und zweiter Säule sprechen.<sup>127</sup> Die Bestimmungen der Bundesverfassung verhindern, dass im Bereich der Alterssicherung das Überentschädigungsverbot zum Tragen kommt. Die AHV- und BVG-Altersrenten ergänzen sich und werden nicht gekürzt. Die Kürzungsmöglichkeiten beschränken sich, wie später zu erläutern sein wird, auf die Risikoleistungen. Das Zusammentreffen von AHV- und BVG-Leistungen im Sinne einer indirekten Interaktion wird den individuellen Rentenentscheid tangieren. Im Rahmen der theoretischen Analyse (Kapitel 2) wurde darauf aufmerksam gemacht, dass je höher das Niveau der AHV-/BVG-Renten ist, desto früher erfolgt tendenziell der Rentenantritt (Verletzung der durchschnittlichen versicherungstechnischen Äquivalenz).

Die Interaktion zwischen AHV und BVG zielt darauf ab, ein angemessenes Ersatz Einkommen im Vergleich zum letzten Erwerbseinkommen zu gewährleisten. Es handelt sich bei diesen beiden Sozialversicherungen um ergänzende Systeme, die das gleiche Risiko (Alter) abdecken. Die Komplementarität begründet teilweise, weshalb sich die beiden Gesetze in wesentlichen Punkten unterscheiden. So erfasst die AHV beispielsweise alle in der Schweiz wohnhaften Personen. Bei der beruflichen Vorsorge besteht der Versichertenkreis allein aus den Erwerbstätigen. Diese unterschiedliche Ausrichtung ist mitunter ein Grund, weshalb es nicht allzu viele (direkte) Interaktionsnormen gibt.

##### 4.2.1.1 Frühpensionierung

Direkte Interaktionsnormen in Bezug auf die Frühpensionierung sind weder bei der AHV noch beim BVG zu finden. Dies hängt u.a. damit zusammen, dass die erste Säule die Möglichkeit einer vorzeitigen Pensionierung vorsieht, während bei der zweiten Säule ein früher Rentenantritt grundsätzlich nicht möglich ist, ausser das Pensionskassenreglement enthalte eine entsprechende Bestimmung. Indirekte Interaktionen sind dennoch denkbar, wie an zwei Beispielen illustriert werden soll.

Wenn eine versicherte Person sich für die Frühpension entscheidet, kann sie bekanntlich ihre AHV-Rente mit einer Rentenkürzung vorbeziehen. Wenn die Vorsorgeeinrichtung nur einen Mindestschutz nach BVG gewährt, dann muss sie entweder ihre Erwerbstätigkeit fort-

---

<sup>127</sup> Peter (1997).

setzen oder während der Zeit des AHV-Vorbezugs ohne Altersrente der zweiten Säule auskommen. Allerdings hat die betreffende Person einen Anspruch auf eine Freizügigkeitsleistung. Diese Austrittsleistung wird der Person aufgrund ihres Alters zwar bar ausbezahlt (Art. 16 Abs. 1 FZV). Dies beeinträchtigt allerdings ihre zukünftige Altersvorsorge und verpflichtet sie, die Verwaltung ihres Ersatzeinkommens selber in die Hand zu nehmen. Ein frühzeitiger Rentenantritt ist somit mit verschiedenen Nachteilen verbunden, wenn die Vorsorgeeinrichtung nur einen Mindestschutz nach BVG gewährt.<sup>128</sup>

Der umgekehrte Fall ist ebenfalls denkbar. Bei der AHV ist eine vorzeitige Pensionierung frühestens zwei Jahre vor Erreichen des ordentlichen Rentenalters denkbar. Die Pensionskasse kann demgegenüber einen Rentenantritt zu einem früheren Zeitpunkt vorsehen. Dazu bedarf es eines Finanzierungsplanes. Dieser Plan hat eine Überbrückungsrente zu enthalten. Es handelt sich dabei um Übergangsrenten, die dazu dienen, die Zeitspanne abzudecken, während welcher FrührentnerInnen keine Leistungen aus der ersten Säule erhalten. Diese Überbrückungsrente kann vom Arbeitgeber finanziert werden. In den meisten Fällen wird sie gleichermassen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanziert. Die zwei Renten, d.h. die BVG-Rente und die Überbrückungsrente zusammen, sollten aber keinesfalls 90% des letzten massgebenden AHV-Lohnes übersteigen, indexiert auf das Rentenalter 64 bzw. 65. Im weiteren sind die Lücken in der Beitragszahlung der zweiten Säule zu finanzieren, die infolge der längeren Dauer der Leistungszahlungen entstehen. Das Freizügigkeitsgesetz (FZG) sieht die Möglichkeit vor, die Beiträge zur Finanzierung von AHV-Überbrückungsrenten bis zum Erreichen der ordentlichen Altersgrenze vom Mindestbetrag der Austrittsleistung abzuziehen (Art. 17 Abs. 2 lit. c FZG). Die Freizügigkeitsverordnung präzisiert, dass dieser Abzug möglich ist, wenn diese Renten frühestens fünf Jahre vor Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters zu laufen beginnen. Diese Limite von fünf Jahren ist vorgesehen, damit nicht zu früh Überbrückungsrenten erbracht werden. Bei hinreichender Begründung kann diese Frist höchstens 10 Jahre betragen.<sup>129</sup>

Personen, die frühzeitig in Pension gehen wollen, haben theoretisch die Möglichkeit, den frühen Rentenantritt über AHV- und/oder BVG-Leistungen zu finanzieren. Der Umstand, dass der Gesetzgeber für diesen Fall grundsätzlich keine Koordination vorsieht, erschwert tendenziell den Rentenantritt zu einem frühen Zeitpunkt. Die fehlende Koordination wird insbesondere dann zu einer Verlängerung der Erwerbstätigkeit führen, wenn sich die Versicherten der Möglichkeiten nicht bewusst sind, wie ein vorzeitiger Rentenantritt finanziert werden kann. Aufgrund der "versteckten", indirekten Interaktion ist davon auszugehen, dass ein grosser Teil der Versicherten von den Optionen keine Kenntnis hat. Es ist ausserdem zu betonen, dass die tatsächliche Interaktion zwischen erster und zweiter Säule in Bezug auf den Rentenantritt von der konkreten Ausgestaltung der Pensionskassenreglemente abhängt.

#### 4.2.1.2 Ordentliche Pensionierung

Der Übertritt in den Ruhestand für Erwerbstätige ist verbunden mit einem Lohnausfall, der durch die Altersrenten der ersten und zweiten Säule kompensiert werden sollen. Die AHV erbringt die Basisleistung. Hinzu kommt die Altersrente der Pensionskasse. Vermögen die Renten der ersten und zweiten Säule das soziale Existenzminimum der älteren Personen nicht zu decken, besteht Anspruch auf Ergänzungsleistungen.<sup>130</sup> Art. 34 BVG hält als

<sup>128</sup> Schnyder (1997).

<sup>129</sup> Schnyder (1995).

<sup>130</sup> Widmer (1998).



Grundsatz fest, dass dem Versicherten aus dem Zusammentreffen von Sozialversicherungsleistungen kein ungerechtfertigter Vorteil entstehen darf. Hat der Versicherte auch gegen andere Sozialversicherungen Leistungsansprüche, kann die Kumulation der Leistungen zu einer Überversicherung führen. Die Kumulation von Leistungen bei Eintritt eines Vorsorgefalles (Pensionierung) ist aufgrund des Zusammenbaus von erster und zweiter Säule grundsätzlich zulässig. Dennoch besteht eine gewisse Koordination. Gemäss Art. 8 BVG i.V.m. Art. 5 BVV2 ist nur der Teil des effektiven Jahreslohnes versichert, der zwischen 24'720.- CHF und 74'160.- CHF liegt. Nach BVG ist also nicht der ganze AHV-Lohn versichert, sondern nur derjenige Teil, welcher die maximale einfache Altersrente der AHV übersteigt, d.h. der nicht bereits durch die präsumtiven (maximalen) Leistungen der ersten Säule gedeckt ist. Das um diesen sogenannten "Koordinationsabzug" in Höhe der maximalen einfachen Altersrente verminderte AHV-pflichtige Gehalt bildet die Berechnungsgrundlage für das Altersguthaben und damit für alle Leistungen. Maximal kann ein Gehalt im Rahmen des doppelten Koordinationsabzuges versichert werden.<sup>131</sup>

Mit diesem Harmonisierungssystem werden im BVG jene Lohnbestandteile nicht versichert, für welche die AHV und IV bereits ein genügendes Leistungsziel erreichen. Hinter dem Koordinationsabzug steckt der Gedanke, dass beide Sozialversicherungszweige nur die Einbusse eines bestimmten Einkommensbereiches versichern sollen. Tiefe Einkommen – zum Beispiel diejenigen von TeilzeitmitarbeiterInnen – sind also nur über die AHV versichert. Das führt dazu, dass bei der (Früh-)Pensionierung nur oder primär AHV-Altersleistungen zur Verfügung stehen, die den Lohnausfall ausgleichen sollen. Dies könnte u.U. diese Erwerbstätigen veranlassen, länger erwerbstätig zu sein. Die Interaktion von AHV und BVG im Rahmen des Koordinationsabzuges könnte einen Anreiz darstellen, dass bei tiefen Einkommen der Rentenantritt (zwangsläufig) tendenziell etwas später erfolgt.

Erwähnenswert ist ferner, dass die AHV und das BVG eine teils ausdrückliche, teils eine stillschweigende Koordination der Leistungsvoraussetzungen enthalten. Beispielsweise orientiert sich das BVG für den Anspruch auf Altersleistungen am ordentlichen AHV-Rentenalter und für das Obligatorium gilt ein identischer Invaliditätsbegriff wie in der IV. Allerdings sind im Bereich der Koordination von Leistungsvoraussetzungen Abweichungen möglich, weshalb die Koordination eine unvollständige ist. Dies äussert sich u.a. darin, dass Übererschädigungen aus dem Zusammenfallen von Leistungen der ersten und zweiten Säule vereinzelt möglich sind. Die Höhe der Renten der ersten Säule sind von den Familienlasten (Kinder-, Waisenrenten, usw.) abhängig, weshalb die erste und zweite Säule trotz Koordinationsabzug nur ungenügend aufeinander abgestimmt werden können. Übererschädigungen sind in den Fällen denkbar, in denen ein Versicherter bei Eintritt des Vorsorgefalles (Pensionierung) mehrere Kinder hat, für die ein Anspruch auf Kinderrenten besteht.<sup>132</sup> Bekanntlich kommt es tendenziell dann zu einem früheren Rentenantritt, je höher das Niveau der Sozialversicherungsleistungen ist (in Abhängigkeit von der versicherungstechnischen Äquivalenz). Allerdings ist nicht davon auszugehen, dass die unvollständige Koordination zwischen AHV+BVG ein Anreiz zu einer früheren Pensionierung darstellt.

#### 4.2.1.3 Spätpensionierung

Eine direkte Interaktion von AHV und BVG in Bezug auf einen Rentenantritt nach dem ordentlichen Pensionierungsalter ist nicht vorhanden, da beide Sozialversicherungszweige

---

<sup>131</sup> Peter (1997).

<sup>132</sup> Peter (1997).

eine Pensionierung spätestens ab dem 65. Altersjahr vorsehen. Hingegen sind indirekte Interaktionen denkbar. Anknüpfungspunkt ist die Möglichkeit des Rentenaufschubs. Dieser eröffnet den Versicherten verschiedene Optionen. Beispielsweise stellt der Rentenaufschub für erwerbswillige Personen einen Anreiz dar, über die gesetzliche Altersgrenze hinaus – evtl. in reduziertem Umfang - erwerbstätig zu sein. Die AHV-Rente kann aufgeschoben werden in der Gewissheit, zu einem späteren Zeitpunkt eine höhere Altersleistung abzurufen. Dafür stehen den Pensionären die BVG-Rente sowie ein allfälliges Teilzeiteinkommen zur Verfügung. Das Zusammenspiel von AHV und BVG enthält somit auch gewisse Anzelelemente, die eine Spätpensionierung attraktiv machen.

Nicht komplementär verhalten sich AHV und BVG betreffend Beitragsgestaltung beim Rentenaufschub. Während bei der beruflichen Vorsorge keine Beiträge nach dem ordentlichen Rentenalter mehr entrichtet werden müssen, besteht bei der AHV weiterhin Beitragspflicht. Somit setzt die erste Säule im Gegensatz zur zweiten einen Anreiz, nicht über das ordentliche Rentenalter hinaus erwerbstätig zu sein.

#### 4.2.2 AHV und IV

Die AHV und die IV bilden zusammen die erste Säule. Die beiden Sozialversicherungen haben sich in der Vergangenheit unabhängig voneinander entwickelt. Die Interaktion zwischen AHV und IV beschränkt sich in erster Linie auf die Leistungsseite. Nachfolgend wird aufgezeigt, dass die Entstehungs- und die Erlöschenstatbestände für die verschiedenen Leistungen im AHVG und IVG aufeinander abgestimmt sind, sodass man nicht von einer Subsidiarität einer Rente im Verhältnis zu anderen Rente sprechen kann. Die Komplementarität der beiden Systeme führt dazu, dass das Zusammenspiel von AHV und IV nur einen sehr bescheidenen Einfluss auf den Verrentungszeitpunkt entfalten dürfte. Eine Unterscheidung zwischen Früh-, Spät- und ordentlicher Pensionierung ist daher nicht zweckmässig. Die folgenden Ausführungen beschränken sich auf die wenigen Bereiche, wo eine Interaktion zu beobachten ist.

Im Rahmen der verschiedenen Gesetzesrevisionen des AHVG und IVG wurden Koordinationsregeln pragmatisch entwickelt wurden. Eine zentrale Koordinationsregel besagt, dass dem Grundsatz der Besitzstandswahrung Rechnung zu tragen ist. Solange die Leistungen der ersten Säule nicht existenzsichernd sind, ist darauf zu achten, dass Leistungseinbussen vermieden werden können. Es sind verschiedene Besitzstandsklauseln vorhanden, was der Verständlichkeit und der Transparenz nicht förderlich ist.<sup>133</sup> Das Prinzip der Besitzstandswahrung äussert sich u.a. darin, dass die Renten der AHV und IV als Basisleistungen grundsätzlich nie gekürzt werden. Im Bereich der Hilfslosenentschädigung und der Sachleistungen sind die Leistungen von AHV und IV beim Zusammentreffen mit Leistungen anderer Versicherungsträger subsidiär. Die nach AHVG ausgerichteten Renten werden allerdings, sofern ein Anspruch nach dem Gesetz besteht, mit anderen Leistungen aus dem IVG verrechnet (Art. 22 Abs. 2 AHVG).

Wie vorgängig erwähnt, besteht nie gleichzeitig ein Anspruch auf eine AHV- und eine IV-Rente. Erfüllt eine Person die Voraussetzungen für den Bezug einer AHV- und IV-Leistung, so wird nur die höhere Rente ausbezahlt (Art. 24b und Art 48<sup>bis</sup> AHVG). Dadurch soll eine Überentschädigung beim Zusammenfallen von Leistungen verhindert werden. Im Falle der Konkurrenz von Altersrenten und Invalidenrenten geht grundsätzlich der Anspruch auf die

---

<sup>133</sup> Vgl. dazu und zu den folgenden Ausführungen Brechbühl (1994).

Altersrente vor. Erreicht eine Person mit Anspruch auf eine Invalidenrente das Rentenalter, so übernimmt die AHV die bisher von der IV ausgerichtete Rente. Für die Berechnung der Altersrente, welche die IV-Rente ablöst, ist auf die für die Berechnung der Invalidenrente massgebende Grundlage abzustellen, falls dies für den Berechtigten vorteilhafter ist (Art. 33<sup>bis</sup> Abs. 1 AHVG). Ist die Invalidenrente gemäss Art. 37 Abs. 2 IVG bemessen worden, so gilt diese Bestimmung sinngemäss auch für die AHV-Rente, die auf der für die IV-Rente massgebenden Grundlage berechnet worden ist (Art. 33<sup>bis</sup> Abs. 2 AHVG). Treten allerdings an die Stelle der gemäss Art. 39 Abs. 2 und Art. 40 Abs. 3 IVG bemessenen ausserordentlichen IV-Rente ordentliche Alters- oder Hinterlassenenrenten, so betragen diese bei vollständiger Beitragsdauer mindestens 133<sup>1/3</sup> Prozent der Mindestansätze der zutreffenden Vollrenten (Art. 33<sup>bis</sup> Abs. 3 AHVG).

Personen, die ihre Erwerbsfähigkeit vorübergehend zurückgewinnen aber nach einer gewissen Zeit wiederum eine Invalidenrente oder eine Altersrente erhalten, haben zwei Möglichkeiten, der vorherigen Erwerbsunfähigkeit Rechnung zu tragen. Falls innerhalb von drei Jahren und aufgrund desselben Leidens wiederum ein Anspruch auf eine IV-Rente entsteht, so bleiben die Berechnungsgrundlagen der früheren Rente massgebend, wenn dies für die versicherte Person vorteilhafter ist (Art. 32<sup>bis</sup> IVV). In allen anderen Fällen (Wiederaufleben der Invalidität nach mehr als drei Jahren, erneuter Rentenanspruch aufgrund einer anderen Invaliditätsursache, Entstehung des Anspruchs auf eine Altersrente) werden die Kalenderjahre des Bezugs der Invalidenrente ausgeklammert, wenn dies für die Versicherten vorteilhafter ist (Art. 51 Abs. 3 AHVV).

Die Leistungen der ersten Säule sind wie angetönt Basisleistungen und werden beim Zusammentreffen mit andern Sozialversicherungsleistungen nicht gekürzt. Die Leistungskoordination wird jeweils beim andern Sozialversicherungsträger vorgenommen entweder durch Ausrichtung einer Komplementärrente (Art. 20 Abs. 2 UVG) oder durch Kürzung der andern Rente. Koordinationsprobleme mit anderen Sozialversicherungen ergeben sich v.a. bei den Renten der IV. Das Abklärungsverfahren der IV ist sehr aufwendig. Dies hat zur Folge, dass eine IV-Rente i.d.R. nicht bereits bei Entstehung des Rentenanspruchs festgesetzt werden kann und Nachzahlungen üblich sind. Dies macht Verrechnungsverfahren mit den anderen Sozialversicherungszweigen nötig. Soweit die Durchführungsstellen der AHV und IV betroffen sind, wurden diese Verfahren im Rahmen verschiedener Kreisschreiben (Verrechnung von Nachzahlungen der IV mit Leistungsrückforderungen der UV oder der ALV) geregelt. Auf Einzelheiten des Verfahrens soll an dieser Stelle nicht eingegangen sondern nur festgehalten werden, dass ein Verrechnungsverfahren durchgeführt wird.

Abschliessend sei kurz auf die Interaktion der IV mit der UV resp. ALV hingewiesen. Eine Koordination zwischen der IV und der UV besteht v.a. in folgenden Bereichen. Die Koordinationsregeln sehen die Subsidiarität der Eingliederungsmassnahmen der IV gegenüber jenen der UV und die Subsidiarität der UV-Taggelder gegenüber den IV-Taggeldern vor (Art. 44 Abs. 1 IVG, Art. 16 Abs. 3 UVG). Zur Förderung der Eingliederungsmotivation sieht Art. 25<sup>bis</sup> IVG vor, dass das Taggeld der IV mindestens dem bisher bezogenen Taggeld der Unfallversicherung entsprechen muss. Bei Zusammentreffen solcher Renten richtet die IV die Primärrente und die UV eine Komplementärrente aus (Übersicherungsverbot für 90% des versicherten Verdienstes übersteigenden Anteils). Das Verhältnis der IV zur ALV stützt sich auf Art. 15 AVIV, welche eine Pflicht zur Zusammenarbeit zwischen den Organen der beiden Versicherungen vorsieht und grundsätzlich eine Vorleistungspflicht der ALV statuiert. Solange die ALV Taggelder ausrichtet, ist die IV von der Leistungspflicht befreit (Art. 19 Abs. 2 IVV). Stellt sich später heraus, dass die Taggelder der ALV zu Unrecht ausge-

richtet wurden, kann die ALV von der IV eine Verrechnung der Rentennachzahlungen verlangen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Interaktion von AHV und IV keinen evidenten Einfluss auf den Verrentungszeitpunkt hat. Es handelt sich um zwei komplexe Systeme, bei denen insbesondere die Leistungen aufeinander abgestimmt sind. Massnahmen wie beispielsweise die Verrechnungen von Leistungen oder Vorkehrungen zur Eingliederung der Versicherten sind als Bemühung zu werten, die versicherten Personen im Arbeitsmarkt zu behalten oder wieder zu integrieren.

#### 4.2.3 AHV und UV

Die Interaktion zwischen AHV und UV ist beschränkt. Die beiden Sozialversicherungen decken zwei unterschiedliche Risiken ab. Dennoch ist es möglich, dass es zu einer Interaktion kommt, wenn die Rente der AHV mit den Leistungen der UV zusammentrifft. In diesem Fall kommt das Überentschädigungsverbot zum Tragen (Art. 40 und Art. 104 UVG). Die Leistungen der AHV-/IV-Rente dürfen zusammen mit der UVG-Invalidenrente nicht mehr als 90% des versicherten Verdienstes übersteigen. Sind die Ansprüche höher, kürzt der Unfallversicherer seine Rentenzahlung bis auf die erwähnten 90%. Die versicherte Person erhält die Invalidenrente des UV-Versicherers lebenslanglich. Sie fällt erst mit dem Tod der rentenberechtigten Person – oder gegebenenfalls mit dem Auskauf – dahin.<sup>134</sup> Die Schnittstelle zwischen AHV und UV beschränkt sich somit insbesondere auf die Leistungsseite. Ansonsten können keine direkten Interaktionen ausgemacht werden, welche für den Rentenantritt von Bedeutung sein könnten. Es lässt sich somit festhalten, dass keine Anzeichen ersichtlich sind, inwiefern das Zusammenspiel von AHV und UV einen Einfluss auf den individuellen Verrentungszeitpunkt hat.

#### 4.2.4 AHV und ALV

Die Altersrenten und die Arbeitslosenentschädigung sind beides Ersatzeinkommen, welche die Aufrechterhaltung des gewohnten Lebensstandards sicherstellen sollen. Im einen Fall wird das Risiko "Alter" und im anderen Fall das Risiko "Arbeitslosigkeit" versichert. Grundsätzlich ist denkbar, dass beide Risikofälle gleichzeitig eintreten. Ein gleichzeitiger Bezug der beiden Leistungsarten erscheint nur dann als gerechtfertigt, wenn die Gesamtleistung aus beiden Quellen das Mass des gesetzlich statuierten "angemessenen Erwerbsersatzes" nicht überschreiten würde. Unabhängig davon ist ein gleichzeitiger Bezug von AHV- und ALV-Leistungen aber ausgeschlossen, wenn das ordentliche Rentenalter erreicht ist oder wird. Personen im AHV-Rentenalter werden vom Kreis der Bezugsberechtigten von ALV-Leistungen ausgeschlossen (Art. 8 Abs. 1 lit. d AVIG). Die Interaktion zwischen AHV und ALV ist demnach v.a. im Bereich der Frühpensionierung relevant. Diese Thematik wird entsprechend ausführlich in Abschnitt 4.2.4.1 behandelt. Darauf aufbauend wird

---

<sup>134</sup> Vgl. Bollier (1999).

kurz analysiert (Abschnitt 4.2.4.2), inwiefern eine Interaktion in Bezug auf die ordentliche und späte Pensionierung zu beobachten ist.

#### 4.2.4.1 Frühpensionierung

Personen, die das ordentliche Rentenalter noch nicht erreicht haben, aber schon frühpensioniert sind, haben grundsätzlich Anrecht auf ALV-Leistungen. Wie erwähnt besteht die Möglichkeit, zwei Jahre vor dem ordentlichen Rentenalter eine AHV-Altersrente vorzubeziehen. Allerdings spielt das Überentschädigungsverbot in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle. Um eine Überentschädigung bei vorzeitiger Pensionierung zu verhindern, ist im Arbeitslosenversicherungsgesetz (Art. 13 Abs. 3 AVIG) festgehalten, dass der Bundesrat die Anrechnung der Beitragszeit für die Personen, die vor Erreichen des AHV-Rentenalters pensioniert wurden, regelt. Dahinter steckt im Prinzip der Gedanke, eine Finanzierung der Frühpensionierung über ALV-Leistungen zu verhindern. Frühpensionierte können unmittelbar im Anschluss an ihre Pensionierung nur dann ALV-Leistungen beziehen, wenn sie ihre Vermittlungsfähigkeit, d.h. Bereitschaft zur Erwerbstätigkeit, unter Beweis gestellt haben.<sup>135</sup> Die Steuerung erfolgt dabei über die Beitragszeit.

Arbeitslosen Versicherten, die vor Erreichen des AHV-Rentenalters pensioniert wurden, wird nur jene beitragspflichtige Beschäftigung als Beitragszeit angerechnet, die sie nach der Pensionierung ausgeübt haben (Art. 12 AVIV). Meldet sich ein vorzeitig Pensionierter als arbeitslos an, ohne nach seiner Pensionierung mindestens sechs Monate erwerbstätig gewesen zu sein, dann muss sein Gesuch um Arbeitslosenentschädigung wegen fehlender Beitragszeit abgewiesen werden. Dies obwohl er möglicherweise jahrelang ununterbrochen Beiträge bezahlt und sich sofort nach seiner Pensionierung um Arbeit bemüht hat. Diese Regelung verhindert zwar eine Finanzierung der Frühpensionierung über ALV-Leistungen, sie kann aber auch zu ungerechtfertigten Situationen führen. Deshalb ist eine Ausnahmebestimmung vorgesehen.

Die vor der Pensionierung ausgeübte Beschäftigung wird dann als Beitragszeit angerechnet, wenn (i) der arbeitslose Versicherte aus wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund von zwingenden Regelungen im Rahmen der beruflichen Vorsorge vorzeitig pensioniert wurde sowie (ii) Altersleistungen bezieht, die weniger als 80% seines letzten versicherten Verdienstes ausmachen. Sind diese beiden Voraussetzungen erfüllt, ist für Frühpensionierte ein gleichzeitiger Bezug von AHV- und ALV-Leistungen rechtlich möglich.

Das Überentschädigungsverbot grenzt den gleichzeitigen Bezug von AHV- und ALV-Leistungen ein. Das (i) ALV-Taggeld der frühpensionierten Personen, welche Anspruch auf ALV-Leistungen haben, zusammen mit (ii) den Altersleistungen, (iii) einem allfälligen Zwischenverdienst sowie (iv) Ersatzeinkommen (zum Beispiel Krankentaggeldversicherungsleistungen) darf den letzten versicherten (Tages-)Verdienst vor der Pensionierung nicht übersteigen (Art. 32 AVIV). Aufgrund des Überentschädigungsverbot wird also der gleichzeitige Bezug von Alters- und ALV-Leistungen immer dann als unzulässig betrachtet, wenn die Gesamtsumme des Erwerbsersatzes den früheren versicherten Verdienst übersteigt.

Die Interaktion zwischen AHV und ALV gewährleistet, dass eine Frühpensionierung nicht zwangsläufig attraktiv ist, da u.U. kein Anrecht auf ALV-Leistungen besteht.

<sup>135</sup> Vgl. dazu und zu den folgenden Ausführungen Huber (1994).

Personen, die sich für einen frühen Rentenantritt entscheiden, erhalten keine ALV-Leistungen, auch wenn sie vorgängig jahrelang Beiträge bezahlt haben. Die Ausnahme bilden Personen, die aufgrund von zwingenden Regelungen der Pensionskasse frühpensioniert werden. Sie haben ebenso Anrecht auf Arbeitslosenunterstützung wie Personen, die vom Arbeitgeber frühzeitig in den Ruhestand geschickt werden. Allerdings kommt das Übererschädigungsverbot zum Tragen. Die Ersatzeinkommen dürfen 80% des letzten versicherten Verdienstes nicht übersteigen. Insgesamt bestehen für die Individuen keine Anreize, sich aus finanziellen Überlegungen für einen frühen Rentenantritt zu entscheiden. Die Interaktion von AHV und ALV führt eher dazu, dass man bis zum ordentlichen Rentenalter erwerbstätig sein sollte, will man finanzielle Einbusen verhindern. Hingegen könnte die Regelung das Pensionierungsverhalten des Arbeitgebers beeinflussen. Der Arbeitgeber weiss, dass bei einer Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen die ArbeitnehmerInnen unter bestimmten Voraussetzungen AHV- und ALV-Leistungen beziehen können, die ein angemessenes Ersatzeinkommen garantieren. Wer Lohnnebenkosten einsparen will, ohne die betreffenden Personen einem hohen Armutrisiko auszusetzen, könnte allenfalls geneigt sein, sein Pensionierungsverhalten aufgrund dieser Interaktion anzupassen.

#### 4.2.4.2 Ordentliche und Spätensionierung

Es wurde vorgängig bereits darauf hingewiesen, dass nur Personen Anrecht auf ALV-Leistungen haben, die das ordentliche Rentenalter noch nicht erreicht haben. Folgerichtig müssen erwerbstätige Personen im AHV-Rentenalter auch keine Beiträge mehr an die ALV bezahlen (Art. 2 Abs. 1 Lit. c AVIG). Die Koordinationsregeln implizieren, dass bei erwerbslosen, älteren Personen die ALV-Leistung durch die AHV-Rente abgelöst wird. Dieses System gewährleistet die Einhaltung des Prinzips der versicherungstechnischen Äquivalenz. Die arbeitslos gewordenen Pensionäre können zwar keine ALV-Leistungen beziehen, sie müssen dafür aber auch keine Beiträge mehr entrichten. Diese Vorkehrungen sollten sicherstellen, dass eine Erwerbstätigkeit auch nach dem ordentlichen Rentenalter attraktiv erscheint. Der Arbeitsanreiz bleibt dadurch eher erhalten, als wenn Beiträge entrichtet werden müssten, ohne dass ein Leistungsanspruch besteht.

#### 4.2.5 BVG und IV

Die berufliche Vorsorge und die Invalidenversicherung haben die Gemeinsamkeit, dass beide Sozialversicherungen das Risiko Invalidität abdecken. In Bezug auf die Altersleistungen ist in Erinnerung zu rufen, dass die IV-Rente durch AHV-Leistungen abgelöst wird. Es wurde darauf aufmerksam gemacht, dass aufgrund des hohen Anteils an älteren IV-BezügerInnen oftmals vermutet wird, dass eine (Früh-)Pensionierung über die IV-Leistungen finanziert werden könnte. Es stellt sich daher die Frage, inwiefern diesbezüglich eine Interaktion zwischen BVG und IV besteht. Eine Unterscheidung in Früh-, ordentliche und Spätensionierung erübrigt sich, da wie erwähnt spätestens ab dem AHV-Rentenalter die IV durch die AHV abgelöst wird.

Die berufliche Vorsorge orientiert sich stark an der IV. Dies betrifft v.a. den Invaliditätsbegriff. Im BVG wurde der IV-Invaliditätsbegriff übernommen.<sup>136</sup> Dies gewährleistet eine enge

<sup>136</sup> Danach bedeutet Invalidität die durch einen versicherten Gesundheitsschaden verursachte dauernde oder während längerer Zeit bestehende Beeinträchtigung der Erwerbsmöglichkeiten auf dem für den Versi-

Verbindung zwischen dem Recht auf eine Rente der IV und dem Recht auf eine Rente nach BVG. Das BVG statuiert grundsätzlich Mindestleistungen. Die Vorsorgeeinrichtungen können auch in der obligatorischen Versicherung den Begriff der Invalidität zugunsten des Versicherten erweitern und bessere Leistungen bzw. zumindest bessere Leistungsvoraussetzungen vorsehen. Beispielsweise kann die Pensionskasse bereits Invalidenleistungen gewähren, wenn eine sogenannte Arbeitsunfähigkeit eingetreten ist. Im Gegensatz zur IV hat der Arbeitgeber im überobligatorischen Bereich die Möglichkeit, die Versicherung zu ergänzen oder zu verbessern, um konkrete Vorsorgebedürfnisse seiner Unternehmung abzudecken.

Die Vorsorgeeinrichtung hat somit einen grossen Gestaltungsspielraum, muss sich aber dennoch an gewisse Grundsätze halten. Das EVG hat in einem Urteil festgehalten, dass wenn eine Vorsorgeeinrichtung in ihrem Reglement einen bestimmten Invaliditätsbegriff verwendet, so hat sie bei der Interpretation darauf abzustellen, was in anderen Gebieten der Sozialversicherung oder nach den allgemeinen Rechtsgrundsätzen verstanden wird. Die Vorsorgeeinrichtungen sind zwar frei in der Wahl des Invaliditätsbegriffs, sie haben sich aber an eine einheitliche Begriffsanwendung zu halten.<sup>137</sup> Verwendet die Vorsorgeeinrichtung einen anderen Invaliditätsbegriff als die Invalidenversicherung, so hat sie nach Massgabe der einschlägigen reglementarischen Bestimmungen selber zu prüfen, ob eine leistungsbegründende Erwerbsunfähigkeit vorliegt. Sie kann sich dabei auf die medizinischen oder erwerblichen Abklärungen der IV-Organen abstützen. Gehen die Vorsorgeeinrichtungen aber vom gleichen Invaliditätsbegriff aus wie die IV, dann sind sie hinsichtlich des versicherten Ereignisses an die Invaliditätsbemessung der Invalidenversicherung resp. an die Invaliditätseinschätzung durch die Organe der Invalidenversicherung gebunden.

Invalidenleistungen werden im Bereiche des BVG grundsätzlich in Rentenform erbracht. Die reglementarischen Bestimmungen können abweichend davon auch vorsehen, dass die Invalidenrente in Kapitalform erbracht wird. Die Vorsorgeeinrichtung entrichtet ihre Leistungen nicht mit dem Eintritt der Invalidität nach IVG, sondern mit dem Eintritt der ursächlichen Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zur Invalidität geführt hat. Anspruch auf eine volle Invalidenrente haben nach BVG Personen, die mindestens zu zwei Dritteln und auf eine halbe Rente, wenn sie mindestens zur Hälfte invalid sind.

Die Koordination zwischen IV und BVG ist so geregelt, dass eine Kumulation von Leistungen der IV und des BVG kaum möglich ist. Die gesetzliche Grundlage des Überentschädigungsverbotes findet sich in Art. 24 BVV2. Danach kann die Vorsorgeeinrichtung die Invalidenleistungen kürzen, soweit diese zusammen mit anderen anrechenbaren Einkünften 90% des mutmasslich entgangenen Verdienstes übersteigen. Es ist zu betonen, dass grundsätzlich nur Risikoleistungen gekürzt werden dürfen. Wie erwähnt werden Altersrenten bei einem Zusammentreffen grundsätzlich nicht gekürzt. Es sind aber Fälle denkbar, wo sich die Frage nach einer Kürzung der Altersrente stellt. Die Vorsorgeeinrichtungen haben in ihren Reglementen zuweilen die Bestimmung, dass die Altersrente nach BVG wie eine Invalidenrente zu behandeln und gemäss den Überentschädigungsbestimmungen entsprechend zu kürzen sei, wenn der Unfallversicherer eine Invalidenrente über das Pensionierungsalter hinaus leistet. Damit ist v.a. der Sachverhalt angesprochen, wonach bei Versicherten mit einem

---

cherten in Betracht fallenden ausgeglichenen Arbeitsmarkt. Vgl. dazu und zu den folgenden Ausführungen Cortiula (1999).

<sup>137</sup> BGE 115 V 211.

Invaliditätsgrad von weniger als 50% die Vorsorgeeinrichtung vor dem Pensionierungsalter keine BVG-Invalidenrente zu entrichten hat.<sup>138</sup>

Eine besondere Situation kann sich also dann ergeben, wenn ein Versicherter kurz vor Erreichen des AHV-Rentenalters in BVG-rechtlich relevantem Ausmass unfallbedingt teilweise invalid wird. In diesem Fall hat er nach Erreichen des Pensionierungsalters zur Invalidenrente des Unfallversicherers im Rahmen der Überentschädigungsberechnung neben der IV-Rente nach BVG lediglich Anspruch auf eine im Rahmen der Invalidität gekürzte BVG-Altersrente. Die Kürzung der Altersrente ist nicht unbestritten. Es wird auf die entsprechenden gesetzlichen Grundlagen verwiesen: Erleidet der Versicherte kurz vor Erreichen des Pensionierungsalters eine Invalidität von weniger als 50% und hat er demnach keinen Anspruch auf eine Invalidenrente, darf seine Altersrente nicht in die Überentschädigungsberechnung miteinbezogen werden. Beträgt der vor dem Pensionsalter erlittene Invaliditätsgrad mehr als 50% aber weniger als zwei Drittel, so darf nur die von der Vorsorgeeinrichtung ausgerichtete Teilinvalidenrente, nicht aber die im Rahmen der Invalidität gekürzte Altersrente in der Überentschädigungsberechnung berücksichtigt werden.<sup>139</sup>

Diese Ausführungen zeigen, dass bei speziellen Fällen die Interaktion zwischen BVG und IV (sowie UV) recht komplex sein kann. Ähnliche Überlegungen müssten bei weiteren Spezialfällen wie beispielsweise Teilzeiterwerbstätigkeit oder Teil-, Früh- und Geburtsinvalidität gemacht werden. Ebenfalls vernachlässigt werden sollen besondere Probleme wie zum Beispiel der Begriff des mutmasslich entgangenen Verdienstes, Miteinbezug des zumutbarerweise erzielbaren Einkommens oder Kürzung der zweiten Säule bei Beitragslücken der ersten Säule.

---

<sup>138</sup> Vgl. dazu Peter (1997).

<sup>139</sup> Peter (1997).



Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Interaktion zwischen BVG und IV auf den ersten Blick keine sichtbare Auswirkung auf den Zeitpunkt des Rentenantritts hat. Allerdings besteht in der Praxis die Möglichkeit, eine Frühpensionierung über BVG- (und IV-)Leistungen zu finanzieren. Die Vorsorgeeinrichtungen können sich am IV-Begriff orientieren, müssen es aber nicht. Bei einer grosszügigen Handhabung des IV-Begriffs besteht die Gefahr, dass die ArbeitnehmerInnen leichte gesundheitliche Beschwerden geltend machen und in der Folge zumindest BVG-Invaliditätsleistungen erhalten, die vergleichbar mit einer Frührente sind. Dies würde sich negativ auf den Arbeitsanreiz auswirken, auch im fortgeschrittenen Alter noch erwerbstätig zu sein. Es ist allerdings zu betonen, dass die Interaktion zwischen BVG und IV grundsätzlich darauf ausgerichtet ist, eine finanzielle Übervorteilung von Personen, die vor Erreichen des AHV-Rentenalters aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, zu vermeiden. Ein wichtiges Instrument ist das Übererentschädigungsverbot. Dadurch werden die (Risiko-)Leistungen gekürzt, falls die IV- und BVG-Leistungen zu einer Besserstellung führen würden als ohne schädigendes Ereignis. Bei einem geringen Invaliditätsgrad besteht kein Anspruch auf BVG- und IV-Renten, man kann höchstens auf Altersrenten zurückgreifen. Bei einem höheren Invaliditätsgrad muss demgegenüber mit einer Kürzung der (Risiko-)Leistungen gerechnet werden, insbesondere wenn Altersrenten bezogen werden. Die Ausrichtung von Risikoleistungen an Personen im fortgeschrittenen Alter führt dazu, dass diese Leistungen von der Funktion her vergleichbar sind mit einer Frührente und letztendlich der Anreiz zur Rückkehr in den Arbeitsmarkt vermindert wird.

#### 4.2.6 BVG und UV

Die zweite Säule und die UV haben nur wenige Gemeinsamkeiten. Beide Systeme sind Arbeitnehmersicherungen, die den nicht erwerbsfähigen Versicherten unter bestimmten Umständen Leistungen entrichten. Beim BVG handelt es sich um eine finale Versicherung, deren Leistungspflicht nicht vom Vorhandensein bestimmter Ursachen abhängig ist. Das Versicherungsobligatorium im Rahmen des UVG hat dagegen zum Ziel, die wirtschaftlichen, immateriellen und gesundheitlichen Folgen von Unfällen und Berufskrankheiten zu beheben oder wenigstens zu mildern. Die UV ist also eine kausale Versicherung, welche dann eine Leistungspflicht hat, wenn die Gesundheitsschädigung auf einen Berufsunfall oder -krankheit zurückzuführen ist.<sup>140</sup>

Eine Interaktion von BVG und UV ist fast nur im Leistungsbereich zu beobachten. Es gibt eine begrenzte Zahl von Fällen, wo neben der UV auch die Vorsorgeeinrichtung leistungspflichtig wird. Die folgenden Ausführungen befassen sich mit dieser Thematik. Eine Trennung zwischen Früh-, Spät- und ordentlicher Pensionierung ist dabei nicht nötig, da die Bedeutung der Interaktion zwischen UV und BVG für den Rentenantritt begrenzt ist.

Die rechtliche Grundlage für die Koordination bei einem Zusammentreffen von BVG- und UVG-Leistungen findet sich in Art. 25 BVV2. Grundsätzlich haben die Leistungen des Unfallversicherers Priorität (Art. 34 Abs. 2 BVG). Die Vorsorgeeinrichtung darf gemäss Art.

<sup>140</sup> Vgl. dazu und den folgenden Ausführungen Peter (1997).

25 Abs. 1 BVV2 bei einer gleichzeitigen Leistungspflicht der UV ihre Leistungen nicht generell ausschliessen. Die Pensionskasse bleibt leistungspflichtig, kann jedoch die Hinterlassenen- und Invalidenleistungen insoweit kürzen, als dass die anrechenbaren Einkünfte gemäss Art. 24 BVV2 die Überentschädigungsgrenze von 90% des mutmasslich entgangenen Verdienstes übersteigen. Die Vorsorgeeinrichtung ist ferner nicht verpflichtet, die Leistungskürzungen oder –verweigerungen der UV auszugleichen, wenn der Anspruchsberechtigte den Versicherungsfall schuldhaft herbeigeführt hat (Art. 25 Abs. 2 BVV2). Schliesslich hat die Vorsorgeeinrichtung eine Pflicht zur Weiterführung der Altersgutschriften und zur Erbringung von allfälligen Freizügigkeitsleistungen (Art. 25 Abs. 3 BVV2).

Invaliden Personen, die trotz Behinderung teilzeiterwerbstätig sind, wird das Resterwerbseinkommen nicht zu ihren Ungunsten angerechnet. Das Einkommen, das beispielsweise ein zu mindestens zwei Dritteln Invalider erzielt, wird in der Überentschädigungsberechnung nicht berücksichtigt. Im Rahmen dieses Resterwerbseinkommens wird damit eine Überentschädigung geduldet, was sich auf den Arbeitsanreiz positiv auswirkt. Die Sachlage stellt sich allerdings anders dar, wenn neben den Leistungen der IV und UV auch die Vorsorgeeinrichtung zu Zahlungen verpflichtet ist. Dem Bezüger einer BVG-Invalidenleistung wird aufgrund der Überentschädigungsberechnung nach Art. 24 Abs. 2 BVV2 das erzielte Erwerbseinkommen hingegen angerechnet. Das allgemein gültige Überentschädigungsverbot im Bereich der obligatorischen beruflichen Vorsorge hat somit zur Folge, dass das erzielte Resterwerbseinkommen berücksichtigt wird, was ältere Personen mit einer (leichten) Behinderung veranlassen könnte, die (Teilzeit-)Erwerbstätigkeit aufzugeben.

#### 4.2.7 *BVG und ALV*

Die zweite Säule ist eine Versicherung gegen die Risiken Alter, Tod und Invalidität. Die ALV bietet einen Schutz gegen das Risiko der Arbeitslosigkeit. Auf den ersten Blick haben die beiden Sozialversicherungen wenig gemeinsam. Es ist aber denkbar, dass die versicherten Ereignisse gleichzeitig eintreffen. Angesichts der bereits erwähnten Tatsache, dass nur Personen unter die ALV fallen, welche das ordentliche (AHV-)Rentenalter noch nicht erreicht haben, beschränkt sich die Interaktion zwischen BVG und ALV fast nur auf den Fall einer Frühpensionierung. Grundsätzlich gelten die bei der Analyse der Interaktion von AHV und ALV in Bezug auf die ordentliche und späte Pensionierung gemachten Ausführungen sinngemäss. Es kann deshalb auf die entsprechenden Ausführungen in Abschnitt 4.2.4.2 verwiesen werden, wonach bei Erreichen des ordentlichen Rentenalters die ALV für die Versicherten keine Bedeutung mehr hat. Entsprechend sind auch keine Auswirkungen auf den Entscheid eines ordentlichen oder späten Rentenantritts zu erwarten.

Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass Frühpensionierte nur unter bestimmten Umständen Arbeitslosenunterstützung erhalten. Es gilt der Grundsatz, dass vorzeitig Pensionierte nur dann einen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung haben, wenn sie nach der Pensionierung eine neue beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt haben (Art. 12. Abs. 1 AVIV). Diese Regelung gilt nicht für Versicherte, die aus wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund von zwingenden Regelungen im Rahmen der beruflichen Vorsorge vorzeitig pensioniert wurden und einen Anspruch auf Altersleistungen erwerben, die geringer sind als die ihnen nach AVIG zustehende Entschädigung (Art. 12. Abs. 2 AVIV). Die Möglichkeit zur vorzeitigen Pensionierung ergibt sich entweder aus dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung oder bei öffentlich-rechtlichen Kassen aus Gesetz und Verordnung. Allerdings wird gemäss Art. 12 Abs. 2 lit. a AVIG eine zwingende Regelung der vorzeitigen Pensionierung verlangt. Das bedeutet, dass Personen, die sich im Rahmen einer gesetzlich oder reglementarisch einge-

räumten Möglichkeit zum früheren Altersrücktritt auf eigenes Begehren hin pensionieren lassen, kein Anrecht auf ALV-Unterstützung haben. Das gleiche gilt auch für Personen, die bei einer Umstrukturierung mit Stellenabbau selber entscheiden können, sich vorzeitig pensionieren zu lassen. Letztendlich ist bei Personen, die nicht aufgrund von zwingenden Pensionskassenregelungen pensioniert werden, darauf abzustellen, ob die vorzeitige Pensionierung einseitig und zwingend durch den Arbeitgeber herbeigeführt wurde, damit ein unmittelbarer Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung geltend gemacht werden kann.<sup>141</sup>

Leistungen der ALV werden bekanntlich selbst bei unfreiwilliger Pensionierung nur dann ausgerichtet, wenn der Anspruch auf Altersleistungen aufgrund der vorzeitigen Pensionierung geringer ist als die nach Art. 22 AVIG zustehende Entschädigung (Art. 12 Abs. 2 Lit. b AVIV). Als Altersleistung gelten alle Leistungen der obligatorischen und weitergehenden beruflichen Vorsorge. Der Entschädigungsanspruch richtet sich nach Art. 18 Abs. 4 AVIG, wonach das Taggeld zusammen mit einem allfälligen Zwischenverdienst 90% des letzten massgebenden versicherten Verdienstes vor der Pensionierung nicht übersteigen darf. Der Versicherte erhält somit, falls die Altersleistungen nicht 70% bzw. 80% des versicherten Verdienstes übersteigen, ein Taggeld in der Höhe von 90% des versicherten Verdienstes abzüglich der Altersleistungen.

Frühpensionierte Personen erhalten oftmals besondere Zahlungen wie Abgangsentschädigung, Überbrückungsrenten und dergleichen. Es fragt sich deshalb, inwiefern solche Leistungen das Verhältnis BVG und ALV bzw. den Verrentungszeitpunkt betreffen. Aus Kapitel 2 ist bekannt, dass neben der institutionellen Altersgrenze die Beiträge und Leistungen einen Einfluss auf den Rentenantritt entfalten. Diese Faktoren sollen im folgenden ebenfalls in die Analyse miteinbezogen werden.

Die Frage, ob auf besondere Zahlungen ALV-Beiträge – und somit auch AHV-Beiträge – entrichtet werden müssen, hängt massgeblich davon ab, ob die Zahlung des Arbeitgebers Vorsorgecharakter hat oder nicht. Die Rechtsprechung bejaht den Vorsorgecharakter, wenn eine solche Abfindung oder Auszahlung ausschliesslich und unwiderruflich für Vorsorgezwecke bestimmt gewesen ist. Dies ist sicher dann der Fall, wenn die Zahlung in die zweite Säule fliesst, somit auf eine Vorsorgeeinrichtung zur Aufrechterhaltung des Vorsorgeschatzes des Frühpensionierten übertragen wird. Wird jedoch die Leistung nicht in das System der zweiten Säule eingebracht, sondern dem Arbeitnehmer bar ausbezahlt, ist ihr Sozialleistungs- und Vorsorgecharakter aufgrund der gesamten Umstände zu bestimmen. Insbesondere wenn der Arbeitnehmer eine Wahlmöglichkeit zwischen einer Einlage in die zweite Säule oder der Barauszahlung des Betrages hat, kann eher nicht auf den Vorsorgecharakter der Leistung geschlossen werden. Das EVG präziert, dass es sich bei einer solchen Zahlung um eine freiwillige Vorsorgeleistung handelt, wenn sie erst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wird, ohne dass ein arbeitsvertraglicher Anspruch auf eine solche Vereinbarung besteht. Die Rechtsprechung hat einige Kriterien aufgestellt, welche die Abgrenzung der freiwilligen Vorsorgeleistung von der (beitragspflichtigen) Lohnzahlung erlaubt. So sind ein höheres Lebensalter und eine längere Betriebszugehörigkeit Indizien für den Vorsorgecharakter einer Zuwendung. Im weiteren kommt diesen Zahlungen bei Frühpensionierung ein Vorsorgecharakter zu, wenn sie den Einkommensausfall des Arbeitneh-

---

<sup>141</sup> Vgl. dazu und zu den folgenden Ausführungen Stauffer (2000).

mers bis zur Entstehung auf eine Altersrente der AHV oder der beruflichen Vorsorge überbrückungsmässig ganz oder teilweise ausgleichen.<sup>142</sup>

Die gebräuchlichsten Formen von besonderen Zahlungen sind Abgangsentschädigungen und Überbrückungsrenten, aber auch reglementarische Leistungen und Freizügigkeitsleistungen dürfen nicht vernachlässigt werden. Abgangsentschädigungen gehören ebenso wie freiwillige Vorsorgeleistungen zum massgeblichen Lohn, soweit es sich nicht um Leistungen nach Art. 6 Abs. 2 lit. i und k AHVV handelt. Diese Zahlungen unterliegen somit der ALV- und AHV-Beitragspflicht. Reglementarische Leistungen von Vorsorgeeinrichtungen und vertraglich mit dem Arbeitnehmer vereinbarte Vorsorgeleistungen gehören demgegenüber nicht zum beitragspflichtigen Einkommen. Übergangsrenten stellen Leistungen des Arbeitgebers dar, die im Rahmen von Art. 11 AVIG berücksichtigt werden müssen. Danach sind Leistungen des Arbeitgebers infolge vorzeitiger Pensionierung zwar nicht direkt erfasst. Hinsichtlich Freizügigkeitsleistungen ist bei Barbezug und Beendigung der Erwerbstätigkeit zu prüfen, ob von einer vorzeitigen Pensionierung im Sinne von Art. 12 AVIV auszugehen ist. Grundsätzlich ist dies zu verneinen, da letztendlich keine Pensionierung im Sinne der beruflichen Vorsorge erfolgt. Das EVG hält fest, dass als vorzeitige Pensionierung primär der vorzeitige Altersrücktritt gemäss Art. 13 Abs. 2 BVG gilt. Danach können im obligatorischen Bereich die Pensionskassen vorsehen, dass der Anspruch auf Altersleistungen mit der Beendigung der Erwerbstätigkeit entsteht. Wer dagegen eine Barauszahlung der Freizügigkeitsleistung anbegehrt und erhält, kann nicht als vorzeitig pensioniert betrachtet werden, da es an den entsprechenden Merkmalen des Eintritts des Versicherungsfalls und der dadurch ausgelösten Altersrente bzw. Kapitalabfindung fehlt. Ein Barbezug einer Freizügigkeitsleistung ist somit für die Arbeitslosenversicherung im Sinne von Art. 13 Abs. 3 AVIG nicht zu berücksichtigen.

Schliesslich ist noch darauf hinzuweisen, dass Arbeitslose der beruflichen Vorsorge unterstehen (Art. 22 Abs. 3 AVIG).<sup>143</sup> Die obligatorische Versicherung gewährt einen Schutz für die Risiken Tod und Invalidität. Die Unterstellung unter das Obligatorium setzt einen Anspruch auf Taggeldleistungen der Arbeitslosenversicherung voraus sowie eine bestimmte Höhe des Taggeldes. Ein Alterskapital wird hingegen nicht geäufnet, d.h. an das Alterssparen werden keine Beiträge geleistet. Insbesondere älteren Versicherten gereicht dies zum Nachteil, da bei gestaffelten Altersgutschriften und steigendem Lohnprofil mit zunehmendem Alter die berufliche Vorsorge besonders attraktiv ist.

Die Interaktion von BVG und ALV ist für den Verrentungszeitpunkt relevant, wenn gleich eine allgemeine Aussage nicht möglich ist. Von Bedeutung für den Übertritt in den Ruhestand ist v.a. die Behandlung der Beiträge und Leistungen. Grundsätzlich gilt, dass eine vom Arbeitgeber erbrachte Leistung ohne Altersvorsorgezweck wie beispielsweise eine Abgangsentschädigung der ALV- (und AHV-)Beitragspflicht unterliegt. Zusätzlich wird diese auch bei der Berechnung berücksichtigt, ob Anrecht auf eine ALV-Leistung besteht. Ältere Personen, die sich für eine Frühpensionierung entscheiden und/oder dafür vom Arbeitgeber eine Entschädigung erhalten, müssen also Beiträge entrichten und haben geringe Aussichten auf Arbeitslosenunterstützung, was die Attraktivität einer Frühpensionierung mindert. Diese Pflicht entfällt bei Erreichen

<sup>142</sup> Konkret sind damit Überbrückungsrenten angesprochen.

<sup>143</sup> Vgl. Pfitzmann (1997).

des gesetzlichen Rentenalters. Nicht der Beitragspflicht unterliegen Leistungen mit Altersvorsorgecharakter wie zum Beispiel Renten der Vorsorgeeinrichtung. Sie werden allerdings aufgrund des Überentschädigungsverbotes bei der Berechnung des Anspruchs auf Arbeitslosenunterstützung berücksichtigt. Ferner haben arbeitslose Personen keine Möglichkeit, ihre berufliche Vorsorge auszubauen und müssen mit tieferen Leistungen rechnen. Die Interaktion zwischen BVG und ALV, welche v.a. die Beiträge und Leistungen betrifft, bewirkt, dass eine Frühpensionierung zu finanziellen Nachteilen führt. Wer diese vermeiden will, sollte bis zum ordentlichen Rentenalter erwerbstätig bleiben.

## 5. Schlussfolgerungen

In diesem Kapitel werden die wichtigsten Erkenntnisse dieser Arbeit zusammengefasst. Die Darstellung erfolgt auf drei Arten. Zunächst wird in Abschnitt 5.1 das Wichtigste in kompakter Weise zusammengefasst. Abschnitt 5.2 enthält die Antworten auf die wichtigsten Fragestellungen dieser Studie. Abschnitt 5.3 verweist auf die Forschungsfelder, die unseres Erachtens in Zukunft noch untersucht werden sollten.

### 5.1 Das Wichtigste in Kürze

In dieser Arbeit wird untersucht, wie sich die institutionellen Regelungen auf den Ruhestandsentscheid auswirken. Für eine Auswertung der gesetzlichen Regelungen ist ein theoretisches Verständnis des Einflusses einzelner Determinanten auf das Ruhestandsverhalten unabdingbar. Mit den unterschiedlichen Anreizwirkungen, die von einem Altersvorsorgesystem ausgehen können, haben sich verschiedene Arbeiten bereits beschäftigt. Einigkeit herrscht lediglich darüber, dass das Altersvorsorgesystem einen signifikanten Einfluss auf den Zeitpunkt des Übertritts in den Ruhestand hat. Wie sich dieser Einfluss auswirkt (Ausmass und Richtung), kann nicht allgemein beantwortet werden. Ausgangspunkt der theoretischen Überlegungen ist das Lebenszyklusmodell, anhand dessen aufgezeigt werden kann, wie sich das Ruhestandsverhalten durch mangelnde versicherungstechnische Äquivalenz, der „tax force to retire“, beeinflussen lässt. Meist stehen sich jedoch zwei gegenläufige Effekte gegenüber, so dass auf der Basis der theoretischen Überlegungen keine eindeutigen Aussagen getroffen werden können. Anhand empirischer Untersuchungen war es dennoch möglich, eine Art Checkliste zu erstellen, um zu demonstrieren, welche Determinanten einen Einfluss auf das Ruhestandsverhalten haben können.

Der Hauptteil dieser Arbeit ist der Bestandesaufnahme der institutionellen Regelungen gewidmet, die Anreize auf das Verrentungsverhalten beinhalten. Gestützt auf die theoretischen Erkenntnisse wird versucht, die Richtung der Anreize zu bestimmen. Zusammenfassend lässt sich über die AHV festhalten, dass Flexibilisierungstendenzen des Rentenalters festzustellen sind. Ein Rentenvorbezug ist zwei Jahre vorher möglich, ein Rentenaufschub bis zu fünf Jahre. Der Anreiz eines Rentenvorbezugs wird durch die weitere Beitragspflicht, die bis zum ordentlichen Rentenalter gilt, und durch entsprechende Rentenkürzungen gemildert. Selbst bei Vorbezug einer AHV-Rente erlischt die Beitragspflicht nicht. Führt ein Rentenvorbezug neben den Abschlägen noch zu Beitragslücken, dann fallen die Rentenkürzungen noch stärker aus, was tendenziell ein Anreiz darstellt, bis zum ordentlichen Rentenalter erwerbstätig zu sein. Bei Aufschub erhöht sich die Rente um den Gegenwert der nicht bezogenen Leistungen. Die Beitragsbefreiung der Pensionierten bis zu einem bestimmten Betrag (Freibetrag) bewirkt, dass es sich für Arbeitgeber lohnt, ArbeitnehmerInnen über das ordentliche AHV-Rentenalter hinaus zu beschäftigen. Allerdings sieht die Gesetzesvorlage der 11. AHV-Revision die Aufhebung des Freibetrages vor. Ferner soll die Beitragspflicht bei Frühpensionierung entfallen. Die entgangenen Einnahmen werden den Kürzungssätzen zugerechnet. Diese werden wiederum je nach Einkommenshöhe gestaffelt. Somit ist es denkbar, dass für Niedriglohnempfänger ein Anreiz zur Frühpensionierung besteht, während Arbeitnehmer mit hohem Einkommen tendenziell bis zum ordentlichen Rentenalter erwerbstätig bleiben.

Die berufliche Vorsorge wird im BVG geregelt. Sie orientiert sich im Bereich des ordentlichen Rentenalters an den Bestimmungen des AHVG. Grundsätzlich ist bisher die Frühver-

rentung gesetzlich noch nicht geregelt. Dieser Umstand und die gestaffelten Altersgutschriften sprechen für einen Rentenantritt beim ordentlichen Rentenalter. Die Beitragsgestaltung kann umgekehrt auf die Arbeitgeber einen Anreiz entfalten, ältere ArbeitnehmerInnen frühzeitig zu pensionieren. Es gilt zu betonen, dass es sich beim BVG aber um ein Rahmengesetz handelt. Neben den institutionellen Regelungen sind insbesondere die Pensionskassenreglemente von Bedeutung. Es bleibt unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben den VE überlassen, wie sie das Pensionsalter, die Finanzierung der Beiträge oder die Leistungen regeln wollen. Der Arbeitgeber kann im Rahmen der paritätischen Verwaltung Einfluss auf diese Determinanten des Rentenantritts nehmen. Um detaillierte Aussagen über den Einfluss der 2. Säule auf den Rentenantritt machen zu können, ist deshalb eine Analyse der Pensionskassenreglemente unabdingbar. Wie eine Auswertung der Pensionskassenstatistik zeigt, dominiert das ordentliche Ruhestandsalter selbst bei den Reglementen mit flexiblem Rücktrittsalter. Eine Untersuchung von drei verschiedenen Pensionskassenreglementen hat jedoch ergeben, dass teilweise sehr starke Anreize für eine Frühverrentung gesetzt werden. Enthält das Reglement eine Überbrückungsrente, die teilweise oder sogar ganz vom Arbeitgeber getragen wird, dann haben die ArbeitnehmerInnen, einen Anreiz früher in Pension zu gehen. Die 1. BVG-Revision sieht ein Anheben des ordentlichen Rentenalters und eine Flexibilisierung vor. Eine geplante Senkung des Umwandlungssatzes soll teilweise durch höhere Beiträge ausgeglichen werden, so dass es zu keinen Renteneinbussen kommt. Ferner soll auch das Rentenalter nach unten flexibilisiert werden. Diese Bestimmung als auch die Erhöhung der Beitragssätze bei de facto gleichbleibenden Rentenleistungen kann sich in einem niedrigeren Rentenalter niederschlagen.

Ferner wird der Frage nachgegangen, inwiefern Frühpensionierungen durch die IV „finanziert“ werden. Grundsätzlich könnte die IV-Rente quasi ein Ersatz für die Frührente darstellen. Allerdings kann diese nur bezogen werden, wenn entsprechende gesundheitliche Beeinträchtigungen vorliegen. Insofern haben die Versicherten nur einen bedingten Einfluss auf den Verrentungszeitpunkt. Auch die Betrachtung der Unfallversicherung konnte keinen Einfluss auf den Rentenentscheid ausmachen. Ebenfalls analysiert wird die Arbeitslosenversicherung. Da der Übergang in den Ruhestand mit der Aufgabe der Erwerbstätigkeit verbunden ist, besteht für die Versicherten grundsätzlich kein Anrecht auf Leistungen der ALV. Die ALV kann allenfalls für das Pensionierungsverhalten der Arbeitgeber relevant sein. Die Existenz der Kurzarbeit- und Schlechtwetterentschädigung ermöglichen es dem Arbeitgeber, in schwierigen Zeiten von Kündigungen und Frühpensionierungen abzusehen. Somit unterstützen diese Bestimmungen eine Pensionierung beim ordentlichen Rentenalter. Neben den verschiedenen Sozialversicherungen werden auch noch das Arbeitsrecht und die Steuergesetzgebung untersucht. Die Anreizwirkungen der arbeitsrechtlichen Vorschriften sind sehr gering. Der Arbeitgeber darf einer MitarbeiterIn nicht wegen ihres Alters kündigen. Auch in der Steuergesetzgebung sind kaum Elemente zu finden, die einen direkten Einfluss auf das Rentenalter haben. Indirekt ist jedoch schon allein die Existenz einer Besteuerung für den Ruhestandsentscheid relevant. Die nachgelagerte Besteuerung mindert die Steuerprogression und führt zu einer Steuerlastverschiebung in die Ruhestandsphase. Dadurch vermindert sich das Lebenssteueraufkommen und führt zu einer Erhöhung des Lebenseinkommens. Ob sich dieser Umstand in einer Früh- oder Spätpensionierung auswirkt, ist aufgrund der gegenläufigen Einkommens- und Substitutionseffekte nicht bestimmbar. Empirische Erkenntnisse belegen, dass höhere Steuersätze zu einem vorgezogenen Renteneintritt führen. Abschliessend wurden noch die GAV auf ihren Einfluss auf das Ruhestandsverhalten hin untersucht. Es lässt sich zusammenfassend festhalten, dass die Mehrzahl der unter-

suchten GAV eine vorgezogene Pensionierung fördert. Die Möglichkeit eines Rentenaufschubs findet hingegen kaum Beachtung.

Die institutionellen Regelungen setzen also Anreize, welche den Übergang in den Ruhestand prägen. In einem weiteren Schritt ist nun zu prüfen, wie die verschiedenen Einflussfaktoren in ihrer Gesamtheit wirken und zusammenspielen, d.h. inwiefern die Interaktion zwischen den institutionellen Regelungen den Zeitpunkt des Rentenantritts und das Pensionierungsverhalten der Unternehmen beeinflusst. Die Sozialversicherungen sind mit den jeweiligen Bedürfnissen entstanden und gewachsen, was zu verschiedenen Doppelspurigkeiten und Lücken geführt hat. Das Koordinationsrecht enthält einige wenige Bestimmungen sowie den wichtigen Grundsatz des Überentschädigungsverbotes. Diese Tatsache, dass sich das Sozialversicherungssystem schrittweise und ohne Gesamtkonzeption entwickelt hat, macht es notwendig, die Analyse der Interaktion vom einzelnen Sozialversicherungszweig her anzugehen. Der Fokus liegt also auf der AHV und dem BVG sowie deren Interaktion mit den anderen Sozialversicherungen, wobei die IV und die ALV im Vordergrund stehen.

Die erste und zweite Säule sind die beiden Sozialversicherungszweige, welche das Risiko Alter abdecken. Die Bundesverfassung hält fest, dass sich die AHV- und BVG-Altersrenten ergänzen. Es besteht m.a.W. keine Koordination, die Renten werden denn auch grundsätzlich nicht gekürzt. Ein indirektes Interaktionspotential hat zur Folge, dass das Zusammenspiel von AHV und BVG Anreizelemente in Richtung Früh-, Spät- und ordentlicher Pensionierung enthält. Personen, die frühzeitig in Pension gehen wollen, haben theoretisch die Möglichkeit, den frühen Rentenantritt über AHV- und/oder BVG-Leistungen zu finanzieren. Allerdings hängt der Rentenantritt nicht zuletzt von der konkreten Ausgestaltung des Pensionskassenreglements ab. Der (BVG-)Koordinationsabzug demgegenüber kann einen Anreiz oder eine Notwendigkeit darstellen, aus finanziellen Gründen den Rentenantritt etwas später zu begehen. Personen mit einem tiefen Einkommen stehen nur oder primär AHV-Altersleistungen zur Verfügung, um den Lohnausfall zu kompensieren. Schliesslich eröffnet die Möglichkeit eines Rentenaufschubs den Versicherten verschiedene Optionen. Für erwerbswillige Personen besteht ein Anreiz, über die gesetzliche Altersgrenze hinaus erwerbstätig zu sein und dafür zu einem späteren Zeitpunkt höhere Altersrenten zu beziehen.

Die erste und zweite Säule entrichten neben Altersrenten auch Risikoleistungen im Falle einer Invalidität. Die Interaktion kann für den Verrentungszeitpunkt ebenfalls relevant sein. Im Bereich AHV und IV handelt es sich um ein System, bei dem insbesondere die Leistungen aufeinander abgestimmt sind. Die IV-Rente wird durch die AHV-Rente abgelöst. Zusätzliche Massnahmen wie beispielsweise die Verrechnungen von Leistungen oder Vorkehrungen zur Eingliederung der Versicherten sind als Bemühung zu werten, die versicherten Personen im Arbeitsmarkt zu behalten oder wieder zu integrieren. Die Interaktion zwischen BVG und IV ist für den Zeitpunkt des Rentenantritts insofern von Bedeutung, als dass aufgrund praktischer Regelung nicht ausgeschlossen werden kann, dass eine Frühpensionierung über BVG- (und IV-)Leistungen finanziert wird. Es ist denkbar, dass bei Vorsorgeeinrichtungen, die den IV-Begriff grosszügig handhaben, arbeitsmarktfähige ArbeitnehmerInnen zumindest BVG-Invaliditätsleistungen erhalten, die vergleichbar mit einer Frührente sind. Allerdings sind die institutionellen Regelungen grundsätzlich darauf ausgerichtet, eine finanzielle Übervorteilung von Personen, die vor Erreichen des AHV-Rentenalters aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, zu vermeiden. Infolge des Überentschädigungsverbotes werden die (Risiko-)Leistungen gekürzt, falls die IV- und BVG-Leistungen zu einer Besserstellung führen würden als ohne schädigendes Ereignis, was sich auf den Arbeitsanreiz positiv auswirkt.



Personen im AHV-Rentenalter können keine Leistung der ALV beziehen. Ein gleichzeitiger Bezug von AHV/BVG- und ALV-Leistungen ist daher ausgeschlossen, wenn das ordentliche Rentenalter erreicht ist oder wird. Die Interaktion zwischen AHV/BVG einerseits und der ALV andererseits ist demnach v.a. im Bereich der Frühpensionierung relevant. Grundsätzlich gilt, dass Personen, die sich für einen frühen Rentenantritt entscheiden, keine ALV-Leistungen erhalten. Die Ausnahme bilden Personen, die aufgrund von zwingenden Regelungen der Pensionskasse frühpensioniert werden. Sie haben ebenso Anrecht auf Arbeitslosenunterstützung wie Personen, die vom Arbeitgeber frühzeitig in den Ruhestand geschickt werden. Allerdings kommt das Überentschädigungsverbot zum Tragen, d.h. die Leistungen der ALV werden gekürzt, falls zum Beispiel die AHV- und BVG-Frühreflexen ein zu hohes Ausmass annehmen. Die Interaktion gewährleistet, dass den Versicherten keine finanziellen Vorteile entstehen bzw. es soll vermieden werden, dass sich die Individuen aus finanziellen Überlegungen für einen frühen Rentenantritt entscheiden. Die Interaktion von AHV/BVG und ALV führt eher dazu, dass man bis zum ordentlichen Rentenalter erwerbstätig sein sollte, will man finanzielle Einbussen verhindern (Beitragslücken, gestaffelte Beitragssätze). Hingegen ist nicht ausgeschlossen, dass die Regelung das Pensionierungsverhalten des Arbeitgebers beeinflusst. Dieser weiss, dass bei einer Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen die ArbeitnehmerInnen unter bestimmten Voraussetzungen AHV-, BVG- und ALV-Leistungen beziehen können, die ein angemessenes Ersatzeinkommen garantieren. Schliesslich ist noch darauf hinzuweisen, dass besondere Zahlungen an ältere ArbeitnehmerInnen wie Abgangsentschädigungen und Überbrückungsrenten, aber auch reglementarische Leistungen und Freizügigkeitsleistungen unterschiedlich behandelt werden und demnach unterschiedliche Anreizwirkungen in Bezug auf den Rentenantritt entfalten.

## 5.2 Forschungsfragen

Das Forschungsmandat umfasst auch die Beantwortung verschiedener Fragen, die ex ante formuliert und in Abschnitt 1.2 erwähnt wurden. Diese Fragen vermitteln einen guten Überblick über die im Rahmen dieser Arbeit behandelte Thematik. Es handelt sich sozusagen um Leitfragen, die einige ausgewählte, wichtige Aspekte herausgreifen. Die Fragen sollen nur kurz beantwortet werden, da sie bereits implizit im Rahmen dieser Arbeit recht ausführlich behandelt wurden.

In welcher Beziehung stehen die AHV-Bestimmungen zum Rentenvorbezug oder zum Rentenaufschub zu den anderen Sozialversicherungen und umgekehrt?

Die erste Säule (AHV) deckt zusammen mit der zweiten Säule (BVG) das Risiko Alter ab. Beide Sozialversicherungen gewähren somit Leistungen beim Übertritt in den Ruhestand. Die AHV ist die einzige Sozialversicherung, welche die Möglichkeit eines Vorbezuges resp. Aufschubes von Altersrenten vorsieht. Das BVG als Rahmengesetz geht von einem ordentlichen Rentenalter von 62/65 Jahren aus. Die Vorsorgeeinrichtungen können allerdings in ihren Reglementen die Möglichkeit eines Rentenvorbezuges oder –aufschubes vorsehen. Falls bei der zweiten Säule ein solcher Rentenvorbezug/-aufschub vorgesehen ist, dann sind die BVG-Altersrenten zu den AHV-Altersleistungen komplementär. Grundsätzlich werden die Altersleistungen nie gekürzt.

Bei den anderen Sozialversicherungen wie ALV oder UV ist ein Rentenvorbezug/-aufschub prinzipiell nicht möglich. Diese sekundären Versicherungszweige erbringen v.a. kurzfristige

Leistungen im Risikobereich. Treffen sie mit vorbezogenen oder aufgeschobenen Altersrenten zusammen, kommt das Überentschädigungsverbot zum Tragen. Die Leistungen der anderen Sozialversicherungen werden dann zumeist gekürzt, um zu vermeiden, dass der Versicherte finanziell besser gestellt ist als ohne schädigendes Ereignis. Der Verrentungszeitpunkt wird dadurch kaum beeinflusst, sondern hängt massgeblich vom Zusammenspiel von AHV und BVG ab. Empirische Studien lassen vermuten, dass der Rentenantritt tendenziell um so früher erfolgt, je höher das Niveau der (AHV- und BVG-) Altersleistungen ist.

Wie erfolgt der Rentenantritt von Personen, die eine Teilrente einer oder mehrerer Sozialversicherungen beziehen, sich aber noch nicht vollständig aus dem Arbeitsmarkt zurückgezogen haben?

Die Renten werden entweder als Alters- oder als Risikoleistung ausgerichtet. Bei den (Teil-)Renten in Form von Risikoleistungen kommt wie erwähnt das Überentschädigungsverbot zum Tragen. Diese Leistungen werden zusammen mit dem Einkommen aus der Teilzeiterwerbstätigkeit und allfälligen Altersrenten verrechnet. Sind diese Ersatzleistungen hoch, dann ist es denkbar, dass die Risikoleistungen zu einer Überentschädigung führen und allenfalls gekürzt werden könnten. Dies würde sich negativ auf den Arbeitsanreiz auswirken und die Personen veranlassen, sich vollständig aus dem Arbeitsmarkt zurückzuziehen. Eine Erwerbstätigkeit würde diesen Personen zum Nachteil gereichen, da die Risikoleistungen infolge des zu hohen Erwerbseinkommens gekürzt würden.

Beziehen hingegen diese Personen, die sich noch nicht vollständig aus dem Arbeitsmarkt zurückgezogen haben, ausschliesslich Altersleistungen, dann kommt es zu keiner Anrechnung der Teilrenten. Die Leistungen aus der ersten/zweiten Säule stellen quasi eine zusätzliche Einkommensquelle zum Verdienst, der sich aus der Teilzeiterwerbstätigkeit ergibt, dar. Durch den Verzicht auf eine Kürzung geht der Arbeitsanreiz nicht verloren. Die Fortführung der Teilzeiterwerbstätigkeit und somit ein späterer Rentenantritt ist aus finanzieller Sicht attraktiv. Es ist aber darauf hinzuweisen, dass die Voraussetzung für die Auszahlung einer BVG-Rente die Aufgabe der Erwerbstätigkeit ist. Das Gesetz (Art. 13 Abs. 2 BVG) spricht von der Beendigung der Erwerbstätigkeit. Somit lässt sich zusammenfassend festhalten, dass wenn es sich bei den Teilrenten um Altersleistungen handelt, der Rentenantritt tendenziell etwas später erfolgt, während es sich bei den Risikoleistungen aufgrund der drohenden Kürzung gerade umgekehrt verhält.

Ist absehbar, wie sich die AHV-Bestimmungen zum Rentenvorbezug oder -aufschub auf die Unternehmenspolitik hinsichtlich der älteren Arbeitnehmenden auswirken?

Das Pensionierungsverhalten des Arbeitgebers ist abhängig von verschiedenen Faktoren wie der Wirtschaftslage, der Personalpolitik und dergleichen. Es ist deshalb schwierig, allgemeine Aussagen darüber zu machen, inwiefern sich institutionelle Bestimmungen zum Rentenvorbezug oder -aufschub auf die Unternehmenspolitik auswirken. Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass die Möglichkeit eines AHV-Rentenvorbezugs für die Arbeitgeber einen Anreiz darstellt, die MitarbeiterInnen frühzeitig zu pensionieren. Er profitiert dadurch von Einsparungen an den Lohnnebenkosten und muss sich an der AHV-Frühreferte finanziell nicht beteiligen.

Allerdings ist im Bereich der beruflichen Vorsorge vorgesehen, dass bei einer Frühpensionierung dem vorzeitig Pensionierten eine Überbrückungsrente auszurichten ist. Sieht das Pensionskassenreglement vor, dass im Falle einer Frühpensionierung der Arbeitgeber die Überbrückungsrente zu finanzieren hat, vermindert sich wegen den Kosten der Anreiz zur Frühpensionierung. Wenn aber die Überbrückungsrente von der Vorsorgeeinrichtung übernommen wird, entsteht dem Arbeitgeber durch die Frühpensionierung kein finanzieller Aufwand, sondern er kann im Gegenteil Kosten einsparen, was entsprechende Anreize zur Folge hat.

Die Möglichkeit des Rentenaufschubs dürfte für das Pensionierungsverhalten des Arbeitgebers von eher untergeordneter Bedeutung sein. Solange der Verdienst des Arbeitnehmers einen bestimmten Freibetrag nicht überschreitet, hat der Arbeitgeber einen gewissen Anreiz, die ArbeitnehmerInnen über das ordentliche Rentenalter hinaus zu beschäftigen, da er keine AHV-Beiträge entrichten muss. Der Anreiz fällt weg, sobald der AHV-Freibetrag überschritten wird und somit Lohnnebenkosten für den Arbeitgeber anfallen.

Wie sehen die Bestimmungen der Pensionskassenreglemente bezüglich der Früh- oder Spätrentenpensionierung in der Regel aus?

Die meisten Vorsorgeeinrichtungen in der Schweiz (über 50%) orientieren sich in Bezug auf das Pensionierungsalter an der AHV und verankern in ihren Reglementen ein Rücktrittsalter von 62/65 Jahren. Ungefähr ein Drittel der Pensionskassen geht zwar ebenfalls vom ordentlichen AHV-Rentenalter aus, räumt ihren Versicherten aber die Möglichkeit ein, sich frühzeitig pensionieren zu lassen. Die Mehrzahl dieser Pensionskassen sieht bei den Frauen eine Frühpensionierung im Alter zwischen 57 und 62 Jahren und bei den Männern zwischen 60 und 65 Jahren vor. Es gibt sehr wenige Vorsorgeeinrichtungen, welche ein Rentenalter festgelegt haben, das unter der ordentlichen AHV-Grenze liegt. Das Gleiche gilt für eine Erwerbstätigkeit über das ordentliche Rentenalter hinaus. Nur in Ausnahmefällen sehen die Vorsorgeeinrichtungen diese Möglichkeit vor.

In der beruflichen Vorsorge können Altersgutschriften (Art. 16) eine Abstufung des Beitragssatzes bewirken. Welchen Einfluss hat diese Bestimmung auf den Zeitpunkt des Rentenantritts? Behindern die Altersgutschriften die Eingliederung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf dem Arbeitsmarkt?

Die Abstufung der Beitragssätze gemäss Art. 16 BVG ist für den Zeitpunkt des Rentenantritts zweifelsohne relevant. Allerdings ist zu betonen, dass die Abstufung der Beitragssätze nicht zwingend ist und die Vorsorgeeinrichtungen eine davon abweichende Regelung treffen können. Bei einer Abstufung der Beitragssätze empfiehlt es sich für die ArbeitnehmerInnen, möglichst lange erwerbstätig zu sein. Das i.d.R. mit zunehmendem Alter steigende Erwerbseinkommen führt in Verbindung mit den abgestuften Altersgutschriften dazu, dass in der letzten Erwerbsphase das Alterskapital sehr stark geäufnet wird. Dieses nimmt aufgrund der gestaffelten Beitragssätze im fortgeschrittenen Alter überproportional zu.

Der Arbeitgeber, der mindestens die Hälfte der Altersgutschriften übernehmen muss, hat demgegenüber einen Anreiz, infolge der gestaffelten Beitragssätze die Angestellten frühzeitig zu pensionieren und gar zu entlassen. Mit zunehmendem Alter der Erwerbstätigen stei-

gen für den Arbeitgeber die Lohnnebenkosten stark an. Die Regelung der gestaffelten Altersgutschriften gereicht dem Arbeitgeber nicht zum Vorteil.

Die Befürchtung, die Altersgutschriften könnten die Eingliederung älterer ArbeitnehmerInnen behindern, ist aus Sicht der Arbeitgeber nicht unbegründet. Ältere MitarbeiterInnen verursachen bei gestaffelten Altersgutschriften höhere Lohnnebenkosten als jüngere ArbeitnehmerInnen, selbst wenn diese den gleichen Lohn beziehen. In diesem Sinn sind die älteren Arbeitskräfte gegenüber jüngeren Personen – v.a. bei einer Anstellung – benachteiligt. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass die Beschäftigungs- und Anstellungspolitik auch noch von anderen Faktoren abhängt als nur den Lohnnebenkosten.

Gewisse kollektive Arbeitsverträge enthalten spezifische Bestimmungen zur Ausgestaltung der Frühpensionierung. Welchen Einfluss haben die GAV auf den Zeitpunkt des Rentenantritts?

Die Regelung des Rentenantritts ist in den letzten Jahren zu einem bedeutenden Thema bei den GAV-Verhandlungen geworden. Sehr viele GAV enthalten heute Bestimmungen zum Pensionierungszeitpunkt. Zwei Aspekte stehen dabei im Vordergrund. Einerseits sieht eine Mehrheit der GAV die Möglichkeit einer Frühpensionierung vor. Von dieser Möglichkeit können ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber Gebrauch machen. Sie führt dazu, dass ein Anreiz zu einem frühen Rentenantritt entsteht. Andererseits gibt es auch GAV, welche einen gleitenden Übergang in den Ruhestand vorsehen. Diese Option führt zu einem schrittweisen Übergang in den Ruhestand über eine Reduktion der Erwerbstätigkeit im fortgeschrittenen Alter. Der Abdeckungsgrad der GAV in der Schweiz ist allerdings bescheiden. Die Bedeutung der GAV auf den Rentenantritt darf im gesamtwirtschaftlichen Kontext nicht überbewertet werden. Allerdings haben die GAV auch eine Signalwirkung auf die Unternehmen, welche keinem Vertrag angeschlossen sind. Orientieren sich diese beim Abschluss der Individualverträge an den GAV, kann dies zu einer (weiteren) Forcierung des früheren Rentenantritts führen, da wie erwähnt sehr viele GAV die Möglichkeit einer Frühpensionierung vorsehen.

Inwiefern sind die Steuergesetze der Kantone und des Bundes für den Zeitpunkt des Rentenantrittes ausschlaggebend?

Die Steuergesetzgebung basiert in Bezug auf die Altersvorsorge auf dem Prinzip der nachgelagerten Besteuerung. Die Beiträge an die Altersvorsorge sind grundsätzlich steuerbefreit, während die Alterseinkünfte voll besteuert werden. Eine Unterscheidung zwischen den Kantonen (und dem Bund) ist nicht nötig, da dieses Prinzip für alle Staatswesen gültig ist. Zudem sorgt das Steuerharmonisierungsgesetz für eine Vereinheitlichung. Die nachgelagerte Besteuerung reduziert die Abgabenbelastung des Faktors Arbeit sowie den Progressionseffekt des Einkommensteuertarifs und führt letztendlich zu einer Steuerlastverschiebung aus der Erwerbs- in die Ruhestandsphase. Ergebnisse empirischer Arbeitsangebotsstudien lassen vermuten, dass eine Senkung des Steuersatzes zu einer Verlängerung der Erwerbstätigkeit führt. Allerdings gilt es zu bedenken, dass aufgrund der progressiven Besteuerung die Steuerlast mit steigendem Einkommen überproportional zunimmt. Da die Altersrenten i.d.R. tiefer sind als das Erwerbseinkommen, reduziert sich die relative Steuerbelastung. Dies führt dazu, dass der absolute Einkommensverlust bei einer Pensionierung nach Steuer geringer als vor Erhebung der Steuer ist, was unter Umständen den Schritt in eine vorzeitige Pensionie-

rung erleichtern könnte. Der Effekt der Besteuerung ist somit nicht einheitlich, sondern vom Einkommens- und Substitutionseffekt abhängig. Als relativ gesichert gilt einzig die Erkenntnis, dass die durchschnittlichen und marginalen Steuersätze eine wichtige Einflussgrösse für den Verrentungszeitpunkt darstellen. Je höher diese Steuersätze sind, desto früher lassen sich die Individuen tendenziell pensionieren. Das würde bedeuten, dass aufgrund der föderalistischen Steuerorganisation in der Schweiz in Bezug auf den Rentenantritt mit Differenzen zu rechnen ist, da sich die Kantone in den durchschnittlichen und marginalen Steuersätzen unterscheiden.

Welches sind ganz allgemein die Gesetzesbestimmungen (Arbeitsrecht, Obligationenrecht, BVG), welche die Arbeitsmarktintegration älterer Arbeitnehmender beeinflussen können?

Der Zeitpunkt des Rentenantritts resp. das Pensionierungsverhalten ist von verschiedenen Faktoren abhängig, wobei v.a. dem (Renten-)Alter, den Beiträgen und den Leistungen eine wichtige Bedeutung zukommt. Die Fragestellung greift eine andere Sichtweise auf. Es geht nicht um einen Rückzug vom Arbeitsmarkt, sondern um die (Re-)Integration in den Erwerbzbereich. Es ist davon auszugehen, dass die drei zentralen Einflussfaktoren (Alter, Beitrag, Leistung) auch für die Arbeitsmarktintegration älterer ArbeitnehmerInnen relevant sind.

Das Pensionierungsalter liegt beim BVG bei 62/65 Jahren. Das Gleiche gilt grundsätzlich auch für das Obligationen-/Arbeitsrecht, obwohl die Grenze im Gesetz nicht explizit verankert ist. Die Arbeitgeber haben keine Verpflichtung, die ArbeitnehmerInnen über das ordentliche Rentenalter hinaus zu beschäftigen. Die Beitrags- und Leistungsproblematik betrifft v.a. das BVG. Es sei an dieser Stelle an die vorgängigen Ausführungen verwiesen, wonach gestaffelte Altersgutschriften dazu führen, dass ältere Arbeitskräfte im Vergleich zu jüngeren Stellensuchenden benachteiligt sind. Abgesehen von dieser Ausnahme können bei den Gesetzesbestimmungen ansonsten keine gravierenden Nachteile ausgemacht werden, welche die Arbeitsmarktintegration älterer Personen erheblich beeinträchtigen könnten.

### 5.3 Forschungsbedarf

Der sehr enge zeitliche Rahmen, der für die Ausarbeitung des Gutachtens zur Verfügung stand, und die umfangreiche Aufgabenstellung verunmöglichten eine erschöpfende Darstellung. Einzelne Aspekte mussten vernachlässigt werden. Ein Forschungsbedarf erscheint in fünf Bereichen vorhanden zu sein.

- ◆ Besteuerung / Lebenshaltungskosten

Die Thematik Besteuerung ist sehr komplex und für den Verrentungszeitpunkt zweifelsohne sehr relevant. Die Ausführungen beschränkten sich auf eine Bestandesaufnahme der institutionellen Fiskalbestimmungen unter Berücksichtigung vereinzelter theoretischer Aspekte. Der dynamische Effekt wurde gänzlich vernachlässigt. Beispielsweise führen kantonale Unterschiede in der Besteuerung des Erwerbseinkommens dazu, dass sich das verfügbare Erwerbseinkommen am Ende des Erwerbslebens je nach Kanton unterscheiden kann. Diesem Aspekt müsste ebenso Rechnung getragen werden wie dem Umstand, dass in der Schweiz grosse regionale Unterschiede in den Lebenshaltungskosten (Miete, Krankenkasse) bestehen. Diese

Interaktionen beeinflussen das verfügbare Einkommen und dürften damit letztendlich für den Verrentungszeitpunkt relevant sein.

- ◆ Pensionskassenreglemente

Die berufliche Vorsorge im allgemeinen und die Vorsorgeeinrichtungen im speziellen haben wie dargestellt einen Einfluss auf den Zeitpunkt des Rentenantritts. Das BVG ist ein Rahmengesetz, welches den Pensionskassen relativ grosse Freiheiten bei der Gestaltung ihrer Reglemente überlässt. Die Arbeit konzentriert sich auf die Analyse, welche Bestimmungen die Vorsorgereglemente zum Pensionsalter enthalten. Daneben gibt es eine Reihe weiterer, wichtiger Faktoren wie Beitragssätze, Leistungen, Überbrückungsrenten, Invaliditätsbegriff/-leistungen oder Bestimmungen zum gleitenden Übergang in den Ruhestand, die für den Rentenantritt und das Pensionierungsverhalten sehr relevant sind. Im Rahmen einer vertieften Analyse müsste eine grössere Anzahl an Pensionskassenreglementen auf diese Faktoren hin näher untersucht werden. Erst eine solche Vorgehensweise würde fundiertere Aussagen über die Vorsorgereglemente und deren Einfluss auf den Rentenantritt ermöglichen.

- ◆ Sequentieller Bezug von Leistungen

Die Sozialversicherungen entrichten Risiko- und/oder Altersleistungen. Die erste Säule beispielsweise deckt mehrere Risiken ab. Es kommt im System der sozialen Sicherheit unweigerlich zu Überschneidungen. Dies eröffnet die Möglichkeit, im Zeitablauf unterschiedliche Leistungsansprüche geltend zu machen. Wenn zum Beispiel ein älterer Arbeitnehmer aus wirtschaftlichen Gründen entlassen wird, es ist durchaus denkbar, verschiedene Leistungsansprüche geltend zu machen (ALV, Überbrückungsrente, AHV-Vorbezug) oder diese sequentiell abzurufen. Mit der geplanten 11. AHV-Revision und der 1. BVG-Revision erweitern sich diese Optionen noch. Diese dynamische Komponente wurde bei der Interaktion vernachlässigt. Sie ist aber für den Zeitpunkt des Rentenantritts zweifelsohne von Bedeutung.

- ◆ Interaktion

Die Interaktion zwischen den verschiedenen Sozialversicherungen ist sehr komplex. Die Arbeit beschränkte sich primär auf die Analyse der Interaktionsnormen, die sich aus den institutionellen Regelungen ergeben. Plausibilitätsüberlegungen, inwiefern ein indirektes Zusammenspiel für den Verrentungszeitpunkt von Bedeutung ist, wurden nur sehr vereinzelt angestellt. Weitergehende Überlegungen, insbesondere auch unter Einbezug der Risikoleistungen, wären von Vorteil, ist doch diese Thematik bis anhin weitgehend unerforscht. Ausgehend von den ökonomischen Anreizen, die sich aus der Interaktion ergeben, könnte skizziert werden, wo allenfalls ein Koordinationsbedarf besteht.

- ◆ Arbeitsmarktintegration / allgemeine Erwerbsbeteiligung

Im Zentrum dieser Arbeit stand die Fragestellung, inwiefern die institutionellen Regelungen und deren Interaktion den Verrentungszeitpunkt und das Pensionierungsverhalten beeinflussen. Die andere Sichtweise, inwiefern die institutionellen Regelungen/Interaktionen die Integration v.a. von älteren ArbeitnehmerInnen erschweren oder verhindern, wurde ausgeklammert. Es empfiehlt sich aber, zur Analyse der fördernden und hindernden Faktoren einer Altersarbeit eine andere Vorgehensweise anzuwenden.

Das Gleiche gilt auch für die Thematik der allgemeinen Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte. Die Faktoren, welche für die allgemeine Erwerbsbeteiligung massgebend sind, decken sich teilweise mit den Faktoren, die für das Ruhestandsverhalten relevant sind. Auf

die für die allgemeine Erwerbsbeteiligung massgebenden Kriterien wie Gesundheitszustand, Zivilstand und dergleichen wurde kaum eingegangen. Die Arbeit fokussierte sich aufgrund der Aufgabenstellung auf die institutionellen Faktoren, welche das Ruhestandsverhalten (aber auch die allgemeine Erwerbsbeteiligung) bestimmen. Selbstverständlich gibt es eine Reihe weiterer Faktoren, die unabhängig von den institutionellen Regelungen einen Einfluss auf den Verrentungszeitpunkt haben. Diesen Faktoren sollte ebenfalls die nötige Aufmerksamkeit geschenkt werden.

## 6. Literaturverzeichnis

Baldenweg-Bölle, U. [1998]: Kollektive Altersvorsorge und flexibles Rentenalter in der Schweiz. Empirische Untersuchung des Einflusses der kollektiven Altersvorsorge auf den Zeitpunkt des Übertritts in den Ruhestand bei flexibler Ausgestaltung des Rücktrittsalters. Peter Lang Verlag, Bern.

Berkovec, J./Stern, S. [1991]: Job Exit Behavior of Older Men, in: *Econometrica*, 59/1, S. 189-210.

Blau, D. [1994]: Labor Force Dynamics of Older Men, in: *Econometrica*, 59, Nr.1, S.117-156.

Böhm, S. [1997]: Regel- und Ergänzungssysteme der Alterssicherung im internationalen Vergleich. Eine Analyse der Sicherungsziele und ihrer Realisierung in den Niederlanden, der Schweiz und Deutschland, Peter Lang Verlag Frankfurt am Main.

Bollier, G.E. [2002]: AHV/IV-Beiträge im Falle einer vorzeitigen Pensionierung, Schweizer Personalvorsorge, S. 107-109.

Bollier, G.E. [2001]: Auswirkung des Teilzeiteinkommens auf die AHV, Schweizer Personalvorsorge, S. 107-109.

Bollier, G.E. [1999]: Doppelspurigkeiten und Lücken existieren, Schweizer Personalvorsorge, S. 563-566.

Bollier, G.E.[1996]: Leitfaden schweizerische Sozialversicherung, 4. Aufl., Verlag Stutz+Co, Wädenswil.

Bollier, G.E. [1995]: Koordination in der Sozialversicherung, Schweizer Personalvorsorge, S. 469-472.

Börsch-Supan, A. [1997]: Das deutsche Rentenversicherungssystem: Probleme und Perspektiven, Online-Publikation.

Börsch-Supan, A./Schmidt, P. [1996]: Early Retirement in East und West Germany, in: Riphon/Snowe/Zimmermann (Hrsg.): *Employment Policy in the Transition to Free Enterprise: German Intergration and its Lessons for Europe*, Springer Verlag, Berlin/Heidelberg.

Brechbühl, J. [1994]: Die Leistungskoordination von AHV und IV unter sich sowie gegenüber den anderen Sozialversicherungszweigen, Tagung des Schweizerischen Institutes für Verwaltungskurse an der HSG, Tagungsunterlagen, Luzern.

Breyer, F. [1990]: *Ökonomische Theorie der Alterssicherung*. Franz Vahlen Verlag, München.

Bundesamt für Statistik [2002]: *Mindestlöhne in der Schweiz*, Neuenburg.

Bundesamt für Statistik [2000a]: *Pensionskassenstatistik*, Neuenburg.



Bundesamt für Statistik [2000]: Das gesetzliche Rentenalter – eine willkürliche Grenze?, SAKE-News, Nr. 15, Neuenburg.

Bürgisser-Peters, P. [1982]: Verteilungswirkungen der staatlichen Altersvorsorge in der Schweiz, Basler Dissertation, Schulthess Polygraphischer Verlag, Zürich.

Burkhauser, R. [1979]: The Pension Acceptance Decision of Older Workers, in: The Journal of Human Resources, 14, S.63-75.

Cortiula, D. [1999]: Das BVG stützt sich auf die Invalidenversicherung, Schweizer Personalvorsorge, S. 571-573.

Van Essen, U. [1994]: Alterssicherung und direkte Besteuerung. Allokative und direkte Wirkungen der Interaktion von Alterssicherungs- und Steuersystem vor dem Hintergrund demographisch bedingter Finanzierungsprobleme, Peter Lang Verlag, Frankfurt am Main.

Fehr, H./Jess, H. [2002]: Effizienz- und Verteilungswirkungen einer nachgelagerten Besteuerung von Renten, Online-Publikation

Fluder, R. (1991): Gewerkschaften und Angestelltenverbände in der schweizerischen Privatwirtschaft, Seismo-Verlag, Zürich.

Genosko, J. [1985]: Arbeitsangebot und Alterssicherung. Transfer Verlag, Regensburg.

Gordon, R./Blinder, A. [1980]: Market Wages, Reservation Wages, and Retirement Decisions, in: Journal of Public Economics, 14, S. 277-308.

Hausmann, J.A./Wise, D. [1985]: Social Security, Health Status, and Retirement, in: Wise [Hrsg.], Pensions, Labor, and Individual Choice, University of Chicago, Chicago, S. 159-191.

Hofer, H./Koman, R. [2002]: Erwerbsbeteiligung, Ruhestandsverhalten und Ruhestandsanreize in Österreich, Institut für Höhere Studien, Online-Publikation.

Huber, S. [1994]: Die Koordination der Arbeitslosenversicherungsleistungen mit den Leistungen anderer Sozialversicherungszweige, Tagung des Schweizerischen Institutes für Verwaltungskurse an der HSG, Tagungsunterlagen, Luzern.

Huth, P./Beck, A. [2002]: Hindernde/fördernde Faktoren für die Altersteilzeitarbeit auf institutioneller, betrieblicher und individueller Ebene, Schlussbericht CS, Zürich, unveröffentlicht.

Kieser, U./Riemer-Kafka, G. [1994]: Tafeln zum schweizerischen Sozialversicherungsrecht, Schulthess Polygraphischer Verlag, Zürich.

Kocher, M. [1994]: Zum Wesen der Koordination in der schweizerischen Sozialversicherung. Auslegeordnung und Einführung anlässlich gewisser Harmonisierungstendenzen, Recht, Heft 2, S. 66-75.

Lampart, D. [2000]: Auswirkungen der Gesamtarbeitsverträge auf die Ertragslage von Schweizer Unternehmen. Eine Untersuchung für den sekundären Sektor der Schweizer Wirtschaft, online-Publikation.

Lazear, E. [1979]: Why is there Mandatory Retirement? in: Journal of Political Economy, Vol. 87, No. 6, S.1261-1284.

Lopreno, D. (1995): Gesamtarbeitsverträge (GAV) in der Schweiz 1994, in: Die Volkswirtschaft 10/95, S.62-68.

Müller, R.A. [1997]: Die vorzeitige Pensionierung – Möglichkeiten und Grenzen im Lichte verschiedener Sozialversicherungszweige, Schweizerische Zeitschrift für Sozialversicherung und berufliche Vorsorge, S. 337-361.

Oberhänsli, U./Fluder, R./Gaillard, S. [1984]: Kollektive Altersvorsorge, Ersparnisbildung und Erwerbstätigkeit der Rentner in der Schweiz, Institut für empirische Wirtschaftsforschung, Universität Zürich.

OECD [2000]: Economic Surveys: Switzerland 1999/2000, Paris.

Oswald, C. [2001]: Das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben in Deutschland und Großbritannien, Peter Lang Verlag, Frankfurt am Main.

Peter, E. [1997]: Die Koordination von Invalidenrenten, Diss. Freiburg.

Pfitzmann, H.J. [1997]: La Coordination permet de faire des économies, Schweizer Personalvorsorge, S. 61-64.

Schaad, J. [1996]: Spezifisches Humankapital und die Stabilität der Arbeitsbeziehungen, Dissertation Universität Zürich, Band 37 der Schriftenreihe des Instituts für empirische Wirtschaftsforschung der Universität Zürich, Verlag Hans Schellenberg.

Schmähl, W. [1988]: Teilbesteuerung versus Vollbesteuerung von Renten, in: Schmähl (Hrsg.): Reformmassnahmen im Rahmen des gegenwärtigen Systems.

Schnyder, E. [1997]: Die Rückwirkung der 10. AHV-Revision auf die Zweite Säule, Soziale Sicherheit, S. 141-144.

Schnyder, E. [1995]: Vorzeitige Pensionierung und Zweite Säule, Soziale Sicherheit, S. 204-207.

Siddiqui, S. [1994]: Early Retirement in West Germany: A Hazard Rate Model in Discrete Time, Diskussionspapier 18, Center for International Labor Economics, Universität Konstanz.

Spycher, S./Baumann, B./Baillod, J. (2002): Altersteilzeit im Bauhauptgewerbe – geringe Resonanz trotz grosser Zufriedenheit, in: Die Volkswirtschaft 4/2002, S.40-43.

Stauffer, H.-U. [2000]: Vorzeitige Pensionierung, Abgangsentschädigung und Berufliche Vorsorge für Arbeitslose. Aktuelle Fragen aus dem Grenzbereich Arbeitsrecht, Arbeitslosenversicherung und Berufliche Vorsorge, Schweizerische Zeitschrift für Sozialversicherung und berufliche Vorsorge, S. 382-293.

Steiner, M. [1999]: Flexible Pensionierung im Trend, Schweizer Personalvorsorge, S. 867-871.

Stock, J.H./Wise, D.A. (1990): Pensions, the Option Value of Work, and Retirement, in: Econometrica, 58/5, S. 1151-1180.

Syna (2002): Der Backstein. Info zum LMV 2005. April 2002.

Viebrok, H. [1997]: Opfer und Opfergrenzen: Einkommens- und Arbeitsanreizeffekte von Vorschlägen zur Reform der Invaliditätsgrenze, in: Zeitschrift für Sozialreform (43),3, S.227-251.

Widmer, R./Sousa-Poza, A. [2002]: Verbreitung und Potential der Altersteilzeitarbeit in der Schweiz: eine empirische Analyse, Studie für Avenir Suisse, erscheint demnächst.

Widmer, D. [1998]: Die Sozialversicherung in der Schweiz, 2. Aufl., Schulthess Polygraphischer Verlag, Zürich.

Zabalza/Pissarides/Barton [1980]: Social Security and the Choice Between Full-Time Work, Part-Time-Work and Retirement, in: Journal of Public Economics, 14, S.245-276.

Zitzelsberger, H. [1984]: Reformüberlegungen zur Besteuerung der Alterseinkommen. In: Deutsche Steuerzeitung, 72. Jg.

# «Beiträge zur Sozialen Sicherheit»

## Forschungsberichte nach Themen/Programmen

**Bezugsquelle:** Die Berichte können unter Angabe der Bestellnummer (vgl. rechte Spalte) schriftlich bestellt werden bei: BBL, Vertrieb Publikationen, 3003 Bern oder via Internet durch Klicken auf die BBL-Bestellnummer

### Krankenversicherung / Wirkungsanalyse KVG

Nr. N°	Autor/inn/en, Titel auteur/s, titre	Bestell-Nr. BBL N° de commande OFCL
1/94	Fischer, Wolfram (1994): Möglichkeiten der Leistungsmessung in Krankenhäusern: Überlegungen zur Neugestaltung der schweizerischen Krankenhausstatistik.	<a href="#">318.010.1.94d</a>
1/94	Fischer, Wolfram (1994): Possibilités de mesure des Prestations hospitalières: considérations sur une réorganisation de la statistique hospitalière.	<a href="#">318.010.1.94f</a>
4/94	Cranovsky, Richard (1994): Machbarkeitsstudie des Technologiebewertungsregister.	<a href="#">318.010.4.94d</a>
5/94	BRAINS (1994): Spitex-Inventar.	<a href="#">318.010.5.94d</a>
5/94	BRAINS (1994): Inventaire du Spitex.	<a href="#">318.010.5.94f</a>
1/97	Fischer, Wolfram (1997): Patientenklassifikationssysteme zur Bildung von Behandlungsfallgruppen im stationären Bereich.	<a href="#">318.010.1.97d</a>
3/97	Schmid, Heinz (1997): <i>Prämiengenehmigung in der Krankenversicherung (Expertenbericht)</i> .	<a href="#">318.010.3.97d</a>
3/97	Schmid, Heinz (1997): <i>Procédure d'approbation des primes dans l'assurance-maladie (Expertise)</i> .	<a href="#">318.010.3.97f</a>
6/97	Latzel, Günther; Andermatt, Christoph; Walther, Rudolf (1997): Sicherung und Finanzierung von Pflege- und Betreuungsleistungen bei Pflegebedürftigkeit. Band I und II.	<a href="#">318.010.6.97d</a>
1/98	Baur, Rita; Hunger, Wolfgang; Kämpf, Klaus; Stock, Johannes (1998): Evaluation neuer Formen der Krankenversicherung. Synthesebericht.	<a href="#">318.010.1.98d</a>
1/98	Baur, Rita; Hunger, Wolfgang; Kämpf, Klaus; Stock, Johannes (1998): Rapport de synthèse: Evaluation des nouveaux modèles d'assurance-maladie.	<a href="#">318.010.1.98f</a>
2/98	Baur, Rita; Eyett, Doris (1998): Die Wahl der Versicherungsformen. Untersuchungsbericht 1.	<a href="#">318.010.2.98d</a>
3/98	Baur, Rita; Eyett, Doris (1998a): Bewertung der ambulanten medizinischen Versorgung durch HMO-Versicherte und traditionell Versicherte. Untersuchungsbericht 2.	<a href="#">318.010.3.98d</a>
4/98	Baur, Rita; Eyett, Doris (1998b): Selbstgetragene Gesundheitskosten. Untersuchungsbericht 3.	318.010.4.98d
5/98	Baur, Rita; Ming, Armin; Stock, Johannes; Lang, Peter (1998): Struktur, Verfahren und Kosten der HMO-Praxen. Untersuchungsbericht 4.	<a href="#">318.010.5.98d</a>
6/98	Stock, Johannes; Baur, Rita; Lang, Peter; Conen, Dieter (1998): Hypertonie-Management. Ein Praxisvergleich zwischen traditionellen Praxen und HMOs.	<a href="#">318.010.6.98d</a>
7/98	Schütz, Stefan et al. (1998): Neue Formen der Krankenversicherung: Versicherte, Leistungen, Prämien und Kosten. Ergebnisse der Administrativdatenuntersuchung, 1. Teil.	<a href="#">318.010.7.98d</a>
8/98	Känzig, Herbert et al. (1998): Neue Formen der Krankenversicherung: Alters- und Kostenverteilungen im Vergleich zu der traditionellen Versicherung. Ergebnisse der Administrativdatenuntersuchung, 2. Teil.	<a href="#">318.010.8.98d</a>
9/98	Sottas, Gabriel et al. (1998): Données administratives de l'assurance-maladie: Analyse de qualité, statistique élémentaire et base pour les exploitations.	<a href="#">318.010.9.98f</a>
15/98	Greppi, Spartaco, Rossel, Raymond, Strüwe, Wolfram (1998): Der Einfluss des neuen Krankenversicherungsgesetzes auf die Finanzierung des Gesundheitswesens.	<a href="#">318.010.15.98d</a>
15/98	Greppi, Spartaco; Rossel, Raymond; Strüwe, Wolfram (1998): Les effets de la nouvelle loi sur l'assurance-maladie dans le financement du système de santé.	<a href="#">318.010.15.98f</a>
21/98	Balthasar, Andreas (1998): Die sozialpolitische Wirksamkeit der Prämienverbilligung in den Kantonen.	<a href="#">318.010.21.98d</a>
21/98	Balthasar, Andreas (1998): Efficacité sociopolitique de la réduction de primes dans les cantons.	<a href="#">318.010.21.98f</a>
1/99	Spycher, Stefan (1999): Wirkungsanalyse des Risikoausgleichs in der Krankenversicherung.	<a href="#">318.010.1.99d</a>
2/99	Kurzfassung von Nr. 1/99.	<a href="#">318.010.2.99d</a>
2/99	Condensé du n° 1/99.	<a href="#">318.010.2.99f</a>
3/99	Institut de santé et d'économie ISE en collaboration avec l'Institut du Droit de la Santé IDS (1999): Un carnet de santé en Suisse? Etude d'opportunité.	<a href="#">318.010.3.99f</a>
4/99	Faisst, Karin; Schilling, Julian (1999): Inhaltsanalyse von Anfragen bei PatientInnen- und Versichertenorganisationen.	<a href="#">318.010.4.99d</a>

10/99	Faisst, Karin; Schilling, Julian (1999): Qualitätssicherung – Bestandesaufnahme.	<a href="#">318.010.10.99d</a>
3/00	Spycher, Stefan (2000): Reform des Risikoausgleichs in der Krankenversicherung? Studie 2: Empirische Prüfung von Vorschlägen zur Optimierung der heutigen Ausgestaltung.	<a href="#">318.010.3.00d</a>
4/00	Stürmer, Wilhelmine; Wendland, Daniela; Braun, Ulrike (2000): Veränderungen im Bereich der Zusatzversicherung aufgrund des KVG.	<a href="#">318.010.4.00d</a>
5/00	Greppi, Spartaco; Ritzmann, Heiner; Rossel, Raymond; Siffert, Nicolas (2000): Analyse der Auswirkungen des KVG auf die Finanzierung des Gesundheitswesens und anderer Systeme der sozialen Sicherheit.	<a href="#">318.010.5.00d</a>
5/00	Greppi, Spartaco; Ritzmann, Heiner; Rossel, Raymond; Siffert, Nicolas (2000): Analyse des effets de la LAMal dans le financement du système de santé et d'autres régimes de protection sociale.	<a href="#">318.010.5.00f</a>
6/00	<i>Bundesamt für Sozialversicherung (2000): Arbeitstagung des Eidg. Departement des Innern: Massnahmen des KVG zur Kostendämpfung/ La LAMal, instrument de maîtrise des coûts/ Misure della LAMal per il contenimento dei costi.</i>	<a href="#">318.010.6.00</a>
7/00	Hammer, Stephan (2000): Auswirkungen des KVG im Tarifbereich.	<a href="#">318.010.7.00d</a>
11/00	Spycher, Stefan; Leu, Robert E. (2000): Finanzierungsalternativen in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung.	<a href="#">318.010.11.00d</a>
12/00	Polikowski, Marc; Laufer, Régine; Renard, Delphine; Santos-Eggimann, Brigitte (2000): Analyse des effets de la LAMal: Le «catalogue des prestations» est-il suffisant pour que tous accèdent à des soins de qualité?	<a href="#">318.010.12.00f</a>
14/00	Ayer, Ariane; Despland, Béatrice; Sprumont, Dominique (2000): Analyse juridique des effets de la LAMal: Catalogue des prestations et procédures.	<a href="#">318.010.14.00f</a>
15/00	Baur, Rita; Braun, Ulrike (2000): Bestandsaufnahme besonderer Versicherungsformen in der obligatorischen Krankenversicherung.	<a href="#">318.010.15.00d</a>
2/01	Balthasar, Andreas (2001): Die Sozialpolitische Wirksamkeit der Prämienverbilligung in den Kantonen: Monitoring 2000.	<a href="#">318.010.2.01d</a>
2/01	Balthasar, Andreas (2001): Efficacité sociopolitique de la réduction de primes dans les cantons.	<a href="#">318.010.2.01f</a>
3/01	Peters, Matthias; Müller, Verena; Luthiger, Philipp (2001): Auswirkungen des Krankenversicherungsgesetzes auf die Versicherten.	<a href="#">318.010.3.01d</a>
4/01	Baur, Rita; Heimer, Andreas (2001): Wirkungsanalyse KVG: Information der Versicherten.	<a href="#">318.010.4.01d</a>
5/01	Balthasar, Andreas; Bieri, Oliver; Furrer, Cornelia (2001): Evaluation des Vollzugs der Prämienverbilligung.	<a href="#">318.010.5.01d</a>
5/01	Balthasar, Andreas; Bieri, Oliver; Furrer, Cornelia (2001): Evaluation de l'application de la réduction de primes.	<a href="#">318.010.5.01f</a>
6/01	Hammer, Stephan; Pulli, Raffael; Iten, Rolf; Eggimann, Jean-Claude (2001): Auswirkungen des KVG auf die Versicherer.	<a href="#">318.010.6.01d</a>
7/01	<i>Bundesamt für Sozialversicherung (2001): Persönlichkeitsschutz in der sozialen und privaten Kranken- und Unfallversicherung (Expertenbericht).</i>	<a href="#">318.010.7.01d</a>
7/01	<i>Office fédéral des assurances sociales (2001): Protection de la personnalité dans l'assurance-maladie et accidents sociale et privée (Rapport d'experts).</i>	<a href="#">318.010.7.01f</a>
8/01	Hammer, Stephan; Pulli, Raffael; Schmidt, Nicolas; Iten, Rolf; Eggimann, Jean-Claude (2001): Auswirkungen des KVG auf die Leistungserbringer.	<a href="#">318.010.8.01d</a>
9/01	Battaglia, Markus; Junker, Christoph (2001): Auswirkungen der Aufnahme von präventiv-medizinischen Leistungen in den Pflichtleistungskatalog, Teilbericht Impfungen im Schulalter.	<a href="#">318.010.9.01d</a>
10/01	Sager, Fritz; Rüefli, Christian; Vatter, Adrian (2001): Auswirkungen der Aufnahme von präventiv-medizinischen Leistungen in den Pflichtleistungskatalog. Politologische Analyse auf der Grundlage von drei Fallbeispielen.	<a href="#">318.010.10.01d</a>
11/01	Faisst, Karin; Fischer, Susanne; Schilling, Julian (2001): Monitoring 2000 von Anfragen an PatientInnen- und Versichertenorganisationen.	<a href="#">318.010.11.01d</a>
12/01	Hornung, Daniel; Röthlisberger, Thomas; Stiefel, Adrian (2001): Praxis der Versicherer bei der Vergütung von Leistungen nach KVG.	<a href="#">318.010.12.01d</a>
13/01	Haari, Roland; Schilling, Karl (2001): Kosten neuer Leistungen im KVG. Folgerungen aus der Analyse der Anträge für neue Leistungen und Unterlagen des BSV aus den Jahren 1996-1998.	<a href="#">318.010.13.01d</a>
14/01	Rüefli, Christian; Vatter, Adrian (2001): Kostendifferenzen im Gesundheitswesen zwischen den Kantonen. Statistische Analyse kantonaler Indikatoren.	<a href="#">318.010.14.01d</a>
14/01	Rüefli, Christian; Vatter, Adrian (2001): Les différences intercantionales en matière de coûts de la santé. Analyse statistique d'indicateurs cantonaux.	<a href="#">318.010.14.01f</a>
15/01	Haari, Roland et al. (2001): Kostendifferenzen zwischen den Kantonen. Sozialwissenschaftliche Analyse kantonaler Politiken.	<a href="#">318.010.15.01d</a>
16/01	Bundesamt für Sozialversicherung (2001): Wirkungsanalyse KVG, Synthesebericht.	<a href="#">318.010.16.01d</a>
16/01	Office fédéral des assurances sociales (2001): Analyse des effets de la LAMal, Rapport de synthèse.	<a href="#">318.010.16.01f</a>

2/02	Zellweger, Ueli; Faisst, Karin (2002): Monitoring 2001 von Anfragen an PatientInnen- und Versichertenorganisationen.	<a href="#">318.010.2.02d</a>
3/02	Matenza, Guido et al. (2002): Stationen im Prozess der Anerkennung der psychologischen Psychotherapie.	<a href="#">318.010.3.02d</a>

## Invalidität / Behinderung

Nr. N°	Autor/inn/en, Titel auteur/s, titre	Bestell-Nr. BBL N° de commande OFCL
6/99	Bachmann, Ruth; Furrer, Cornelia (1999): Die ärztliche Beurteilung und ihre Bedeutung im Entscheidungsverfahren über einen Rentenanspruch in der Eidg. Invalidenversicherung.	<a href="#">318.010.6.99d</a>
7/99	Prinz, Christopher (1999): Invalidenversicherung: Europäische Entwicklungstendenzen zur Invalidität im Erwerbsalter. Band 1 (Vergleichende Synthese).	<a href="#">318.010.7.99d</a>
8/99	Prinz, Christopher (1999): Invalidenversicherung: Europäische Entwicklungstendenzen zur Invalidität im Erwerbsalter. Band 2 (Länderprofile).	<a href="#">318.010.8.99d</a>
10/00	Aarts, Leo; de Jong, Philipp; Prinz, Christopher (2000): Determinanten der Inanspruchnahme einer Invalidenrente – Eine Literaturstudie.	<a href="#">318.010.10.00d</a>

## Alterssicherung / berufliche Vorsorge

Nr. N°	Autor/inn/en, Titel auteur/s, titre	Bestell-Nr. BBL N° de commande OFCL
2/94	Bender, André; Favarger, M. Philippe; Hoesli, Martin (1994): Evaluation des biens immobiliers dans les institutions de prévoyance.	<a href="#">318.010.2.94f</a>
3/94	Wüest, Hannes; Hofer, Martin; Schweizer, Markus (1994): Wohneigentumsförderung – Bericht über die Auswirkungen der Wohneigentumsförderung mit den Mitteln der beruflichen Vorsorge.	<a href="#">318.010.3.94d</a>
1/95	van Dam, Jacob; Schmid, Hans (1995): Insolvenzversicherung in der beruflichen Vorsorge.	<a href="#">318.010.1.95d</a>
3/96	<i>Bundesamt für Sozialversicherung (1996): Berufliche Vorsorge: Neue Rechnungslegungs- und Anlagevorschriften. Regelung des Einsatzes der derivativen Finanzinstrumente.</i>	<a href="#">318.010.3.96d</a>
3/96	<i>Office fédéral des assurances sociales (1996): Prévoyance professionnelle: Nouvelles prescriptions en matière d'établissement des comtes et de placements. Réglementation concernant l'utilisation des instruments financiers dérivés.</i>	<a href="#">318.010.3.96f</a>
3/96	<i>Ufficio federale delle assicurazioni sociali (1996): Previdenza professionale: Nuove prescrizioni in materia di rendiconto e di investimenti. Regolamentazione concernente l'impiego di strumenti finanziari derivati.</i>	<a href="#">318.010.3.96i</a>
4/96	Wechsler, Martin; Savioz, Martin (1996): Umverteilung zwischen den Generationen in der Sozialversicherung und im Gesundheitswesen.	<a href="#">318.010.4.96d</a>
2/97	Infras (1997): Festsetzung der Renten beim Altersrücktritt und ihre Anpassung an die wirtschaftliche Entwicklung. Überblick über die Regelungen in der EU.	<a href="#">318.010.2.97d</a>
12/98	Spycher, Stefan (1998): Auswirkungen von Leistungsveränderungen bei der Witwenrente. Im Auftrag der IDA FiSo 2.	<a href="#">318.010.12.98d</a>
16/98	<i>Bundesamt für Sozialversicherung (1998): Forum 1998 über das Rentenalter/ sur l'âge de la retraite (Tagungsband).</i>	<a href="#">318.010.16.98</a>
18/98	<i>Koller, Thomas (1998): Begünstigtenordnung in der zweiten und dritten Säule (Gutachten).</i>	<a href="#">318.010.18.98d</a>
18/98	<i>Koller, Thomas (1998): L'ordre des bénéficiaires des deuxième et troisième piliers (Expertise).</i>	<a href="#">318.010.18.98f</a>
19/98	INFRAS (1998): Mikroökonomische Effekte der 1. BVG-Revision.	318.010.19.98d
19/98	INFRAS (1998): Effets microéconomiques de la 1 <sup>re</sup> révision de la LPP. Rapport final.	<a href="#">318.010.19.98f</a>
20/98	KOF/ETHZ (1998): Makroökonomische Effekte der 1. BVG-Revision. Schlussbericht.	<a href="#">318.010.20.98d</a>
20/98	KOF/ETHZ (1998): Effets macroéconomiques de la 1 <sup>re</sup> révision de la LPP. Rapport final.	<a href="#">318.010.20.98f</a>
2/00	PRASA (2000): Freie Wahl der Pensionskasse: Teilbericht.	<a href="#">318.010.2.00d</a>
9/00	<i>Schneider, Jacques-André (2000): A-propos des normes comptables IAS 19 et FER/RPC 16 e de la prévoyance professionnelle en suisse (Expertise).</i>	<a href="#">318.010.9.00f</a>
1/01	Gognalons-Nicolet, Maryvonne; Le Goff, Jean-Marie (2001): Retraits anticipés du marché du travail avant l'âge AVS: un défi pour les politiques de retraite en Suisse.	<a href="#">318.010.1.01f</a>
17/01	<i>Bundesamt für Sozialversicherung (2001): Zwei Berichte zum Thema Minimalzinsvorschriften für Vorsorgeeinrichtungen. Hauptbericht: Über die Möglichkeit, bei den Minimalzinsvorschriften für Vorsorgeeinrichtungen auf Real- statt Nominalzinsen abzustellen. Ergänzender Bericht: Über den Aspekt der Lebensversicherer im Problemkreis Minimalzinsvorschriften gemäss BVG.</i>	<a href="#">318.010.17.01d</a>

17/01	Office fédéral des assurances sociales (2001): Deux rapports sur le thème prescriptions de taux minimaux pour les institutions de prévoyance. Rapport principal: sur la possibilité de se fonder sur les taux d'intérêts réels et non sur les taux nominaux pour fixer les prescriptions de taux minimaux pour les institutions de prévoyance. Rapport complémentaire: sur l'aspect de la problématique de la réglementation du taux d'intérêts minimal LPP du point de vue des assureurs-vie.	<a href="#">318.010.17.01f</a>
1/03	Gaillard, Antille Gabrielle ; Bilger, Marcel ; Candolli, Pascal ; Chaze, Jean-Paul ; Flückiger, Yves (2003) : <a href="#">Analyse des déterminants individuels et institutionnels du départ anticipé à la retraite.</a>	<a href="#">318.010.1/03f</a>
2/03	Balthasar, Andreas; Bieri, Olivier; Grau, Peter; Künzi, Kilian; Guggisberg Jürg (2003): <a href="#">Der Übergang in den Ruhestand - Wege, Einflussfaktoren und Konsequenzen.</a>	<a href="#">318.010.2/03d</a>
2/03	Balthasar, Andreas; Bieri, Olivier; Grau, Peter; Künzi, Kilian; Guggisberg Jürg (2003): <a href="#">Le passage à la retraite: Trajectoires, facteurs d'influence et conséquences.</a>	<a href="#">318.010.2/03f</a>
3/03	Bonoli, Giuliano, Gay-des-Combes, Benoît (2003): <a href="#">L'évolution des prestations vieillesse dans le long terme : une simulation prospective de la couverture retraite à l'horizon 2040.</a>	<a href="#">318.010.3/03f</a>
4/03	Jans, Armin; Hammer, Stefan; Graf, Silvio ; Iten Rolf ; Maag, Ueli ; Schmidt, Nicolas; Weiss Sampietro, Thea (2003) : <a href="#">Betriebliche Alterspolitik – Praxis in den Neunziger Jahren und Perspektiven.</a>	<a href="#">318.010.4/03d</a>
4/03.1	Graf, Silvio; Jans, Armin; Weiss Sampietro, Thea (2003) : <a href="#">Betriebliche Alterspolitik – Unternehmens- und Personenbefragung. Beilageband I.</a>	<a href="#">318.010.4/03.1d</a>
4/03.2	Hammer Stefan ; Maag, Ueli; Schmidt, Nicolas (2003): <a href="#">Betriebliche Alterspolitik – Fallstudien. Beilageband II.</a>	<a href="#">318.010.4/03.2d</a>
5/03	Fux, Beat (2003): <a href="#">Entwicklung des Potentials erhöhter Arbeitsmarktpartizipation von Frauen nach Massgabe von Prognosen über die Haushalts- und Familienstrukturen.</a>	<a href="#">318.010.5/03d</a>
6/03	Baumgartner, Doris A. (2003): <a href="#">Frauen in mittleren Erwerbshalter. Eine Studie über das Potenzial erhöhter Arbeitsmarktpartizipation von Frauen zwischen 40 und 65.</a>	<a href="#">318.010.6/03d</a>
7/03	Wanner, Philippe ; Gabadinho, Alexis ; Ferrari, Antonella (2003): <a href="#">La participation des femmes au marché du travail.</a>	<a href="#">318.010.7/03f</a>
8/03	Wanner, Philippe ; Stuckelberger, Astrid ; Gabadinho, Alexis (2003) : <a href="#">Facteurs individuels motivant le calendrier du départ à la retraite des hommes âgés de plus de 50 ans en Suisse.</a>	<a href="#">318.010.8/08f</a>
9/03	Widmer, Rolf ; Mühleisen, Sybille; Falta, Roman, P.; Schmid, Hans (2003): <a href="#">Bestandesaufnahme und Interaktionen Institutioneller Regelungen Beim Rentenantritt.</a>	<a href="#">318.010.9/03d</a>
10/03	Schluemp, Kurt (2003) : <a href="#">Finanzierungsbedarf in der AHV (inkl. EL).</a>	<a href="#">318.010.10/03d</a>
11/03	Müller, André; van Nieuwkoop, Renger; Lieb, Christoph (2003): <a href="#">Analyse der Finanzierungsquellen für die AHV. SWISSLOG – Ein Overlapping Generations Model für die Schweiz.</a>	<a href="#">318.010.11/03d</a>
12/03	Abrahamsen, Yngve; Hartwig, Jochen (2003): <a href="#">Volkswirtschaftliche Auswirkungen verschiedener Demographieszenarien und Varianten zur langfristigen Finanzierung der Alterssicherung in der Schweiz.</a>	<a href="#">318.010.12/03d</a>
13/03	Interdepartementale Arbeitsgruppe IDA ForAlt (2003): <a href="#">Synthesebericht zum Forschungsprogramm zur längerfristigen Zukunft der Alterssicherung (IDA ForAlt).</a>	<a href="#">318.010.13/03 d</a>
13/03	Groupe de travail interdépartemental IDA ForAlt (2003): <a href="#">Rapport de synthèse du Programme de recherche sur l'avenir à long terme de la prévoyance vieillesse (IDA ForAlt).</a>	<a href="#">318.010.13/03 f</a>
13/03	Gruppo di lavoro interdipartimentale IDA ForAlt (2003): <a href="#">Rapporto di sintesi del Programma di ricerca sul futuro a lungo termine della previdenza per la vecchiaia (IDA ForAlt).</a>	<a href="#">318.010.13/03 i</a>

## Sozialpolitik, Familienfragen und Volkswirtschaft

Nr. N°	Autor/inn/en, Titel auteur/s, titre	Bestell-Nr. BBL N° de commande OFCL
2/95	Bauer, Tobias (1995): Literaturrecherche: Modelle zu einem garantierten Mindesteinkommen.	<a href="#">318.010.2.95d</a>
3/95	Farago, Peter (1995): Verhütung und Bekämpfung der Armut: Möglichkeiten und Grenzen staatlicher Massnahmen.	<a href="#">318.010.3.95d</a>
3/95	Farago, Peter (1995): Prévenir et combattre la pauvreté: forces et limites des mesures prises par l'Etat.	<a href="#">318.010.3.95f</a>
1/96	Cardia-Vonèche, Laura et al. (1996): Familien mit alleinerziehenden Eltern.	<a href="#">318.010.1.96d</a>
1/96	Cardia-Vonèche, Laura et al. (1996): Les familles monoparentales.	<a href="#">318.010.1.96f</a>
4/97	IPSO und Infrac (1997): Perspektive der Erwerbs- und Lohnquote.	<a href="#">318.010.4.97d</a>
5/97	Spycher, Stefan (1997): Auswirkungen von Regelungen des AHV-Rentenalters auf die Sozialversicherung, den Staatshaushalt und die Wirtschaft.	<a href="#">318.010.5.97d</a>
10/98	Bauer, Tobias (1998): Kinder, Zeit und Geld. Eine Analyse der durch Kinder bewirkten finanziellen und zeitlichen Belastungen von Familien und der staatlichen Unterstützungsleistungen in der Schweiz Mitte der Neunziger Jahre.	<a href="#">318.010.10.98d</a>
11/98	Bauer, Tobias (1998a): Auswirkungen von Leistungsveränderungen bei der Arbeitslosenversicherung. Im	<a href="#">318.010.11.98d</a>



	Auftrag der IDA FiSo 2.		
13/98	Müller, André; Walter, Felix; van Nieuwkoop, Renger; Felder, Stefan (1998): Wirtschaftliche Auswirkungen von Reformen der Sozialversicherungen. DYNASWISS – Dynamisches allgemeines Gleichgewichtsmodell für die Schweiz. Im Auftrag der IDA FiSo 2.		<a href="#">318.010.13.98d</a>
14/98	Mauch, S.P., Iten, R., Banfi, S., Bonato, D., von Stokar, T., Schips, B., Abrahamsen, Y. (1998): Wirtschaftliche Auswirkungen von Reformen der Sozialversicherungen. Schlussbericht der Arbeitsgemeinschaft INFRAS/KOF. Im Auftrag der IDA FiSo 2.		<a href="#">318.010.14.98d</a>
17/98	Leu, Robert E.; Burri, Stefan; Aregger, Peter (1998): Armut und Lebensbedingungen im Alter.		<a href="#">318.010.17.98d</a>
5/99	Bundesamt für Sozialversicherung (1999): <i>Bedarfsleistungen an Eltern (Tagungsband)</i> .		<a href="#">318.010.5.99d</a>
9/99	OECD (1999): Bekämpfung sozialer Ausgrenzung. Band 3. Sozialhilfe in Kanada und in der Schweiz.		<a href="#">318.010.9.99d</a>
1/00	Ecoplan (2000): Neue Finanzordnung mit ökologischen Anreizen: Entlastung über Lohn- oder MWST-Prozente?		<a href="#">318.010.1.00d</a>
8/00	Sterchi, Beat; Egger, Marcel; Merckx, Véronique (2000): Faisabilité d'un «chèque-service».		<a href="#">318.010.8.00f</a>
13/00	Wyss, Kurt (2000): Entwicklungstendenzen bei Integrationsmassnahmen der Sozialhilfe.		<a href="#">318.010.13.00d</a>
13/00	Wyss, Kurt (2000): Évolution des mesures d'intégration de l'aide sociale.		<a href="#">318.010.13.00f</a>
1/02	Schiffbänker, Annemarie; Thenner, Monika; Immervoll, Herwig (2001): Familienlastenausgleich im internationalen Vergleich. Eine Literaturstudie.		<a href="#">318.010.1.02d</a>
4/02	Soland, Rita; Stern, Susanne; Steinemann, Myriam; Iten, Rolf (2002): Zertifizierung familienpolitischer Unternehmen in der Schweiz.		<a href="#">318.010.4.02d</a>

## Perspektiven und Weiterentwicklung der Sozialen Sicherheit

Nr. N°	Autor/inn/en, Titel auteur/s, titre	Bestell-Nr. BBL N° de commande OFCL
10/95	Eidg. Departement des Innern (1995): Bericht des Eidgenössischen Departementes des Innern zur heutigen Ausgestaltung und Weiterentwicklung der schweizerischen 3-Säulen-Konzeption der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge	<a href="#">318.012.1.95d</a>
10/95	Département fédéral de l'intérieur (1995): Rapport du Département fédéral de l'intérieur concernant la structure actuelle et le développement futur de la conception helvétique des trois piliers de la prévoyance vieillesse, survivants et invalidité.	<a href="#">318.012.1.95f</a>
10/95	Dipartimento federale dell'interno (1995): Rapporto del Dipartimento federale dell'interno concernente la struttura attuale e l'evoluzione futura della concezione svizzera delle tre pilastri de la previdenza per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità.	<a href="#">318.012.1.95j</a>
1/96	Interdepartementale Arbeitsgruppe „Finanzierungsperspektiven der Sozialversicherungen“ (IDA FiSo 1) (1996): Bericht über die Finanzierungsperspektiven der Sozialversicherungen (unter besonderer Berücksichtigung der demographischen Entwicklung).	<a href="#">318.012.1.96d</a>
1/96	Groupe de travail interdépartemental « Perspectives de financement des assurances sociales » (IDA FiSo 1) (1996): Rapport sur les perspectives de financement des assurances sociales (en regard en particulier à l'évolution démographique).	<a href="#">318.012.1.96f</a>
1/97	Interdepartementale Arbeitsgruppe „Finanzierungsperspektiven der Sozialversicherungen“ (IDA FiSo 2) (1997): Analyse der Leistungen der Sozialversicherungen; Konkretisierung möglicher Veränderungen für drei Finanzierungsszenarien.	<a href="#">318.012.1.97d</a>
1/97	Groupe de travail interdépartemental « Perspectives de financement des assurances sociales » (IDA FiSo 1) (1997): Analyse des prestations des assurances sociales ; Concrétisation de modifications possibles en fonction de trois scénarios financiers.	<a href="#">318.012.1.97f</a>