



**SCHWEIZERISCHE VEREINIGUNG DER
VERBANDSAUSGLEICHKASSEN**

Kapellenstrasse 14
3001 Bern
Tel. 058 796 99 88
info@vvak.ch

Eidg. Departement des Innern (EDI)
Frau Bundesrätin
Elisabeth Baume-Schneider

Per E-Mail an:
Sekretariat.abel@bsv.admin.ch

Bern, 3. September 2026

Revision des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV 2030): Vernehmlassung

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Bundesrat hat am 20. Mai 2026 die Vernehmlassung zur Reform AHV 2030 eröffnet. Wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme und senden Ihnen nachstehend unsere Bemerkungen und Vorschläge.

Allgemeine Bemerkungen

Mit der Vorlage verfolgt der Bundesrat das Ziel, die finanzielle Stabilität der Alters- und Hinterlassenenversicherung für den Zeitraum 2030 bis 2040 sicherzustellen und die AHV an die gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und demografischen Entwicklungen anzupassen. Die Reform reagiert insbesondere auf die finanziellen Auswirkungen der Einführung der 13. AHV-Altersrente sowie auf die Veränderungen der Arbeitswelt und der Familienstrukturen. Gleichzeitig sollen Anreize geschaffen werden, die Erwerbstätigkeit bis zum Referenzalter und darüber hinaus zu fördern sowie die Grundlagen für eine langfristige Weiterentwicklung der AHV zu schaffen.

Die Schweizerische Vereinigung der Verbandsausgleichskassen (VVAK) als Dachorganisation von 58 Verbandsausgleichskassen und Zweigstellen begrüsst grundsätzlich das Bestreben, die AHV finanziell nachhaltig zu sichern und die gesetzlichen Grundlagen an die heutigen gesellschaftlichen Realitäten anzupassen. Eine langfristig stabile und zukunftsfähige AHV liegt im Interesse der Versicherten, der Arbeitgeber und der Durchführungsstellen. Aus Sicht der VVAK ist dabei entscheidend, dass neue Regelungen bei einer grossen Vielfalt von Arbeitgeberstrukturen und Versicherten Gruppen **praxistauglich, verständlich und administrativ effizient** umgesetzt werden können. Jede Anpassung der gesetzlichen Grundlagen zieht Anpassungen der Informatiksysteme, Meldeprozesse, Fachanwendungen und Geschäftsabläufe bei den Ausgleichskassen nach sich. Darüber hinaus sind häufig Mitarbeitende zu schulen sowie Versicherte und Arbeitgeber umfassend zu beraten. Besonders anspruchsvoll sind Regelungen, welche zusätzliche Einzelfallprüfungen, Vergleichsberechnungen oder neue individuelle Anspruchsvoraussetzungen vorsehen. Sie führen zu zusätzlichen Abklärungsverfahren, neuen Prüfschritten und einem erhöhten Koordinationsbedarf zwischen den beteiligten Akteuren. Dadurch entstehen zusätzliche Vollzugskosten bei Ausgleichskassen und Arbeitgebern.

Die VVAK beurteilt die einzelnen vorgeschlagenen Massnahmen deshalb insbesondere unter dem Gesichtspunkt ihrer Praxistauglichkeit, Vollziehbarkeit und administrativen Auswirkungen. Massgebend ist dabei, ob der angestrebte Nutzen in einem angemessenen Verhältnis zum zusätzlichen Vollzugaufwand sowie zu den erforderlichen System-, Prozess- und Schulungsanpassungen steht. Wo aus Sicht der Durchführung Optimierungsbedarf besteht oder Risiken für einen effizienten Vollzug erkannt werden, werden diese nachfolgend aufgezeigt.

Anpassungen im Beitragsbereich

Art. 8 AHVG (Erhöhung des Beitragssatzes für Selbstständigerwerbende)

Die Erhöhung des Beitragssatzes für Selbstständigerwerbende auf den Satz der Arbeitnehmenden verfolgt das Ziel einer ausgewogeneren Finanzierung der AHV und einer stärkeren Gleichbehandlung der Versichertengruppen. Aus Sicht der Durchführung spricht auf der technischen Seite (Anpassung Fachsysteme etc.) nichts dagegen.

Die finanziellen Auswirkungen auf Selbstständigerwerbende sind sorgfältig zu prüfen. Insbesondere die Senkung der Einkommensobergrenze der sinkenden Beitragsskala führt für einen beachtlichen Teil der Selbstständigerwerbenden zu einer Mehrbelastung.

Art. 5 Abs. 2bis AHVG

Beiträge auf Unfall- und Krankentaggeldern

Die VVAK anerkennt die vorgesehene Neuerung: Die Gleichstellung von Unfall- und Krankentaggeldern mit massgebendem Lohn schafft eine gewisse Klarheit im Beitragsrecht, trägt zu einer einheitlicheren Behandlung vergleichbarer Einkommen bei und verhindert künftig Beitragslücken bei Versicherten. Werden aktuell auf solchen Taggeldern über längere Zeit keine AHV Beiträge durch den Arbeitgeber abgerechnet, entstehen Beitragslücken. Damit das verhindert wird, müssen sich die Versicherten als Nichterwerbstätige bei einer Ausgleichskasse anmelden, was regelmässig zu Unverständnis und zu einem erhöhten Beratungsaufwand führt. Die Regelung, wonach Taggelder während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses AHV-pflichtigen Lohn darstellen, ist einfach zu kommunizieren und verbessert die soziale Absicherung der Versicherten. Zudem können so die Familienzulagen durchgehend ausgerichtet werden und laufen nicht mehr nach 3 Monaten aus.

Die Massnahme führt allerdings zu höheren Lohnnebenkosten für Arbeitgeber, weshalb die VVAK die gegenteiligen Argumente ebenfalls nachvollziehen kann. Zudem sind Anpassungen der Lohn- und Abrechnungssysteme unerlässlich.

Taggelder als massgebender Lohn

Ein schlanker und effizienter Vollzug ist sowohl für Arbeitgeber als auch für die Ausgleichskassen von zentraler Bedeutung. Weiter besteht Klärungsbedarf bei Fällen, in denen Taggeldleistungen nachträglich mit rückwirkend zugesprochenen IV-Leistungen verrechnet werden. Werden auf den ausbezahlten Taggeldern bereits AHV-Beiträge entrichtet und entfällt der Taggeldanspruch aufgrund einer späteren IV-Nachzahlung ganz oder teilweise rückwirkend, stellt sich die Frage nach der beitragsrechtlichen Behandlung. Insbesondere ist zu klären, wie Beitragsrückerstattungen an Arbeitgeber und Versicherte sowie die erforderlichen Korrekturen der individuellen Konten (IK) vorzunehmen sind.

Ohne eine klare Regelung drohen zusätzliche Rückerstattungsverfahren, mehrfache Korrekturmeldungen sowie nachträgliche Anpassungen bereits geführter individueller Konten.

Art. 5 Abs. 2ter AHVG (Überhöhte Dividenden)

Die mit Art. 5 Abs. 2ter AHVG vorgeschlagene Regelung zur Bekämpfung der Beitragsumgehung durch überhöhte Dividendenausschüttungen wird als ungeeignet beurteilt.

Die vorgesehene Anknüpfung an den Steuerwert der Beteiligungsrechte widerspricht der Zielsetzung der Vorlage. Insbesondere bei wenig kapitalintensiven Dienstleistungsunternehmen führen tiefe Löhne zu höheren Gewinnen und damit zu höheren Steuerwerten, was wiederum höhere bei-

tragsfreie Dividendenausschüttungen ermöglicht. Dadurch entstehen zusätzliche Anreize zur Beitragsumgehung. Zudem werden die Steuerwerte kantonal unterschiedlich berechnet, was zu sachlich nicht gerechtfertigten Unterschieden in einem bundesrechtlich einheitlichen Beitragsystem führt. Ferner können aufgrund von Verzögerungen bei Steuerveranlagungen Beitragsansprüche verloren gehen.

Statt auf den Steuerwert sollte auf den Substanzwert abgestellt werden, der in der Regel dem Eigenkapital gemäss Jahresrechnung entspricht. Das würde Transparenz, Rechts- und Planungssicherheit sowie eine schweizweit einheitliche Bemessungsgrundlage schaffen.

Der vorgeschlagene Schwellenwert von 15% ist zu hoch und wirtschaftlich nicht sachgerecht. Nach geltender Praxis gelten bereits Dividenden von 10% als vermutungsweise überhöht. Eine starre Prozentgrenze wird den unterschiedlichen Branchen-, Unternehmens- und Kapitalstrukturen nicht gerecht. Zudem schwächt der Verzicht auf das Lohnkriterium die Beitragserhebung zusätzlich.

Konkrete Schwellenwerte sowie gegebenenfalls auch der Referenzwert sollten daher auf Verordnungsstufe geregelt werden, um flexibel auf veränderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen reagieren zu können. Im AHVG sollte lediglich ein Grundsatz zur Missbrauchsbekämpfung mit entsprechender Delegationsnorm verankert werden. Art. 5 Abs. 2ter ist daher zu streichen.

Fazit: Insgesamt verfehlt der Gesetzesentwurf aufgrund konzeptioneller Mängel, eines zu hohen Schwellenwerts und vollzugstechnischer Defizite sein Ziel, die Umgehung von Beiträgen wirksam zu bekämpfen.

Massnahmen zur Vermeidung von Beitragslücken

Art. 10 Abs. 5 AHVG (Datenabgleich Nichterwerbstätige)

Künftig müssen die Steuerbehörden nach Art. 10 Abs. 5 den Ausgleichskassen sämtliche beitragspflichtigen Versicherten automatisch melden, wenn diese kein Erwerbseinkommen erzielen. Damit wird die Kontrolle der AHV-Beitragspflicht verbessert und Beitragslücken vermieden.

Das Ziel, Beitragslücken möglichst frühzeitig zu erkennen, wird im Grundsatz unterstützt. Die pauschalisierte Datenübermittlung führt im Rahmen der vorgesehenen Massnahme zu einer erheblichen Ausweitung der Abklärungen und resultiert in einer beträchtlichen administrativen Zusatzbelastung. Der exakte personelle Ressourcenbedarf, der aus dieser Massnahme entsteht, lässt sich gegenwärtig nicht verlässlich evaluieren. Um den jährlichen Aufwand für die Ausgleichskassen und die Versicherten zu reduzieren, sollte die vorgeschlagene Bestimmung präziser ausgestaltet werden. Dazu gehört zwingend ein digitaler und strukturierter Austausch sämtlicher relevanter Daten – insbesondere aller Einkommens- und Vermögensangaben der steuerpflichtigen Personen – über einen geeigneten, standardisierten Übermittlungskanal wie beispielsweise Sedex. Eine gezieltere Ausrichtung der Massnahme wäre sinnvoll, indem man sich beispielsweise auf Studierende sowie unverheiratete Personen fokussiert, da bei Letzteren die Deckung durch den Ehepartner wegfällt.

Art. 64 Abs. 5bis AHVG (Meldepflicht für elektronische Plattformen)

Die in Art. 64 Abs. 5bis vorgesehene Meldepflicht für elektronische Plattformen wird grundsätzlich begrüsst. Positiv ist insbesondere, dass der Bundesrat die Kassenzugehörigkeit von beitragspflichtigen Arbeitgebern im Ausland regeln will. Eine Regelung ist jedoch nicht nur für AHV/IV/EO und die Arbeitslosenversicherung, sondern auch hinsichtlich der anwendbaren Familienzulagenordnung erforderlich.

Die Vorlage lässt wesentliche Vollzugsfragen offen. Insbesondere bleibt unklar, welche Ausgleichskasse für die Entgegennahme der Meldungen zuständig ist und in welcher Form und Häufigkeit die Meldungen zu erfolgen haben. Zudem fehlen praxistaugliche Übergangsregelungen für bereits bestehende Plattformen.

Die Wirksamkeit der vorgesehenen Sanktionen wird bezweifelt. Das in der Botschaft erwähnte Veröffentlichungsverfahren (z.B. im Amtsblatt) soll offenbar nur für ausländische Plattformen gelten; dies ist im Gesetz ausdrücklich zu präzisieren. Die vorgesehenen Sanktionen reichen zudem nicht aus, um die erforderlichen Daten zu beschaffen, und führen zu einer Ungleichbehandlung von in-

und ausländischen Plattformen. Gleichzeitig entsteht für die Durchführungsstellen ein erheblicher zusätzlicher administrativer und personeller Aufwand.

Zur wirksamen Bekämpfung von Schwarzarbeit genügt die blossе Meldepflicht nicht. Sie sollte durch weitergehende Mitwirkungs- und Auskunftspflichten ergänzt werden. Plattformbetreiber sollten insbesondere Unterlagen zur Statusbeurteilung (z.B. Verträge mit Dienstleistern/Beschäftigten) sowie Personalien, Geburtsdatum, AHV-Nummer und Einkommensangaben dokumentieren und den Ausgleichskassen bei Bedarf zur Verfügung stellen. Bei Verletzung dieser Pflichten sollte eine gesetzliche Vermutung der unselbstständigen Erwerbstätigkeit sowie eine ermessensweise Festsetzung der Lohnbeiträge möglich sein. Ohne solche Mitwirkungspflichten würde die blossе Meldung der Plattformdienstleister/-beschäftigten die Ausgleichskassen zwingen, die notwendigen Einkommensdaten selbst zu erheben. Angesichts der grossen Zahl von Personen, die über Plattformen tätig sind, wäre dies mit einem unverhältnismässigen Abklärungsaufwand verbunden.

Art. 12 Abs. 2 und 3 AHVG (Streichung von Betriebsstätten)

Die vorgesehene Streichung der Betriebsstätten in Art. 12 Abs. 2 und 3 AHVG wird abgelehnt.

Betriebsstätten ermöglichen heute eine effiziente Abwicklung der Sozialversicherungen über einen zentralen Ansprechpartner (Arbeitgeber). Fällt dieser Anknüpfungspunkt weg, müssten viele Fälle künftig auf Ebene der einzelnen versicherten Personen bearbeitet werden. Dadurch steigt die Zahl der Kontakte für die Durchführungsstellen erheblich. Insbesondere würde die Erfassung von Arbeitnehmenden ohne beitragspflichtigen Arbeitgeber (ANobAG) deutlich zunehmen. Das hierfür vorgesehene Verfahren ist, ähnlich wie bei Selbstständigerwerbenden, aufwändig und nicht für eine Massenverarbeitung ausgelegt. Dies führt zu höherem Verwaltungsaufwand, umfangreichen Anpassungen der Fachapplikationen und steigenden Durchführungskosten.

Im Bereich der Familienzulagen bilden Zweigniederlassungen bzw. Betriebsstätten den Anknüpfungspunkt für die Unterstellung der Beschäftigten unter eine kantonale Familienzulagenordnung (Art. 12 Abs. 2 FamZG i.V.m. Art. 9 FamZV; vgl. Rz. 502 und 503 FamZWL). Eine Streichung im AHVG würde diese Zuordnung beseitigen und die Umsetzung des FamZG erschweren.

Die Annahme, Art. 12 Abs. 2 AHVG habe aufgrund der Sozialversicherungsabkommen mit den Nachbarstaaten sowie des Personenfreizügigkeits- oder Freihandelsabkommens an Bedeutung verloren, trifft nicht zu. Deren persönlicher Geltungsbereich erfasst grundsätzlich nur Staatsangehörige der Vertragsstaaten. Drittstaatsangehörige Arbeitnehmende fallen nicht darunter. Ohne Betriebsstätte könnte der ausländische Arbeitgeber deshalb nur für einen Teil seiner Beschäftigten beitragspflichtig sein, während Drittstaatsangehörige als echte ANobAG zu erfassen wären. Dies würde die Beitragsfestsetzung erheblich verkomplizieren.

Gerade grössere ausländische Arbeitgeber mit zahlreichen Beschäftigten in der Schweiz verfügen in der Regel über eine Betriebsstätte. Diese ermöglicht eine einheitliche Beitragserhebung für sämtliche Arbeitnehmenden, unabhängig von deren Staatsangehörigkeit. Art. 12 Abs. 2 AHVG sollte daher beibehalten werden. Allfällige Missbräuche sind mit gezielten Massnahmen zu bekämpfen und nicht durch die Aufhebung der Bestimmung.

Art. 13a AHVG (Vereinfachung der Lohnadministration durch Dritte, sog. „Payrolling“)

Der vorgeschlagene Art. 13a soll die Abwicklung von Lohn- und Beitragszahlungen über Payrolling-Firmen ermöglichen. Die Ausgleichskassen erachten die Regelung jedoch als kontraproduktiv, da sie die Beitragserhebung nicht vereinfacht, sondern die Komplexität, den Koordinationsaufwand und die Rechtsunsicherheit deutlich erhöht.

Mit der vorgesehenen Abkehr von der heutigen Zuständigkeitsordnung (Ausgleichskasse am Sitz des Arbeitgebers) werden bestehende, bewährte Strukturen geschwächt. Insbesondere droht eine Konzentration auf wenige grosse Payrolling-Anbieter und deren Kassen, was zu einer erheblichen Abwanderung von Beiträgen, höheren Verwaltungskosten und einer Schwächung der Solidarität der Beitragszahlenden führt. Viele Branchenverbände haben ihren Verbandsausgleichskassen Aufgaben übertragen, welche im Zusammenhang mit dem Beitragsbezug in der AHV/IV/EO sinnvoll

und kostengünstig durchgeführt werden. Die Führung dieser Aufgaben wird verunmöglicht oder erheblich verteuert, wenn die Kassenzugehörigkeit nicht bei der Verbandsausgleichskasse verbleibt. Auch bei den Familienzulagen und damit zusammenhängenden kantonalen Leistungen führt die Änderung zu einer Aufteilung der Zuständigkeiten.

Während sich die Neuregelung auf AHV/IV/EO und die Arbeitslosenversicherung beschränkt, sind für die Unfallversicherung und die berufliche Vorsorge keine Anpassungen vorgesehen. Dadurch steigen Koordinationsaufwand und Vollzugskomplexität, während das Ziel einer Vereinfachung verfehlt wird.

Auch die Arbeitgeberkontrollen würden erschwert. Die doppelte Verantwortlichkeit von Payrolling-Firma und eigentlichem Arbeitgeber führt zu Unklarheiten bei Beitragsbezug, Inkasso, Arbeitgeberrevisionen und Haftung. Da in den Buchhaltungen der eigentlichen Arbeitgeber häufig keine Lohnkosten mehr ausgewiesen sind, wird die Kontrolle der korrekten Lohnabrechnung erheblich erschwert. Gleichzeitig stellt sich die Frage, wie eine wirksame und schweizweit koordinierte Arbeitgeberrevision sichergestellt werden kann.

Für Transparenz und Kontrolle müssten Payrolling-Firmen die tatsächlichen Arbeitgeber in den Lohndeklarationen ausweisen und diese auch im individuellen Konto (IK) der Arbeitnehmenden erfasst werden. Nur so können Schwarzarbeitsmeldungen sowie Ansprüche nach AVIG (Arbeitslosentaggeld, Insolvenzenschädigung) korrekt geprüft werden.

Schliesslich gefährdet die Regelung den Grundsatz der Unteilbarkeit der Kassenzugehörigkeit gemäss WKB Rz. 1006, da Arbeitgeber Löhne teilweise selbst und teilweise über Payrolling-Firmen abrechnen könnten. Dies birgt zusätzliche Risiken, insbesondere auch für die Einhaltung der obligatorischen beruflichen Vorsorge.

Fazit: Die Regelung gemäss Art. 13a führt zu mehr Koordinationsaufwand, Rechtsunsicherheit und Kontrollverlust. Die Ausgleichskassen lehnen die vorgesehene „Vereinfachung der Lohnadministration durch Dritte“ daher ab. Nicht rechtskonforme Lohnabrechnungen durch Payrolling-Firmen sollten nicht legalisiert, sondern direkt bei den Anbietern unterbunden werden.

Optimierung der Regelungen zur Versicherungsunterstellung

Die Versicherungsunterstellung an den Arbeitsort wird gestärkt, wodurch sich die Vorschriften vereinfachen werden, was wir begrüssen. Allerdings wird es wichtig sein, die Verfahren bei Mehrfachbeschäftigung in verschiedenen Ländern zu regeln.

Art. 68b Abs. 3bis AHVG (Kontrolle der Unternehmen)

Die Ausweitung der Prüfungstätigkeit auf angeschlossene Unternehmen ohne Lohnauszahlungen sowie auf externe Payrolling-Firmen verursacht einen erheblichen Mehraufwand für die Kontrollstellen, ohne einen entsprechenden Nutzen zu generieren. Kontrollen bei Arbeitgebern ohne Lohnauszahlungen sind unverhältnismässig und dürften bei den betroffenen Unternehmen auf wenig Verständnis stossen.

Anpassungen im Leistungsbereich

Art. 29bis Abs. 3, 4 und 4bis AHVG (Rentenneuberechnung nach Erreichen des Referenzalters)

Die Regelung wird grundsätzlich begrüsst. Bedacht werden muss, dass die vorgesehenen Bestimmungen zu zusätzlichen individuellen Rentenberechnungen und Vergleichsberechnungen für Versicherte führen, welche nach Erreichen des Referenzalters weiterhin erwerbstätig sind. Die Auswirkungen zusätzlicher Beitragszeiten und Erwerbseinkommen auf die spätere Rentenhöhe sind für die Versicherten häufig nicht ohne individuelle Berechnung nachvollziehbar. Entsprechend ist mit einer deutlichen Zunahme individueller Berechnungsanfragen (Neuberechnungen), Vergleichsberechnungen und Erläuterungen der Berechnungsergebnisse gegenüber den Versicherten zu rechnen, was zu einem dauerhaften Mehraufwand bei der Bearbeitung entsprechender Anfragen

führen wird. Gleichzeitig sind Anpassungen der Rentensysteme und Berechnungslogiken erforderlich, damit die neuen Regelungen korrekt umgesetzt werden können.

Art. 29sexies AHVG (Erziehungsgutschriften)

Die vorgeschlagene Neuregelung der Erziehungsgutschriften wird grundsätzlich begrüsst. Die stärkere Ausrichtung an den tatsächlichen Betreuungsverhältnissen erscheint sachgerecht und trägt den heute vielfältigen Familien- und Betreuungssituationen Rechnung.

Gleichzeitig führt die stärkere Individualisierung der Erziehungsgutschriften zu zusätzlichen Sachverhaltsabklärungen und Nachweisprüfungen hinsichtlich der tatsächlichen Betreuungsverhältnisse. Damit nehmen sowohl die Anzahl der Einzelfallbeurteilungen als auch die Gefahr unterschiedlicher Beurteilungen vergleichbarer Fälle zu. Die Ermittlung der massgebenden Betreuungsverhältnisse wird vermehrt Einzelfallabklärungen erfordern. Insbesondere wird zu klären sein, welche Nachweise einzureichen sind und wie abweichende Angaben der beteiligten Personen zu beurteilen sind. Dadurch steigt die Zahl von Fällen, in denen Betreuungsverhältnisse, Nachweise und widersprüchliche Angaben der beteiligten Personen vertieft geprüft werden müssen.

Insbesondere bei Versicherten mit komplexen familiären und internationalen Sachverhalten ist mit beträchtlichem Abklärungs- und Beratungsaufwand zu rechnen. Dazu gehören insbesondere Personen mit Migrationshintergrund, im Ausland geschlossene oder aufgelöste Ehen, Mehrfachehen, Kinder im Ausland, Kinder aus verschiedenen Partnerschaften oder Patchworkfamilien. Bereits heute ist der damit verbundene Sachverhaltsabklärungsaufwand erheblich. Dies gilt insbesondere bei der Würdigung ausländischer Gerichtsentscheide, Sorgerechtsregelungen und Betreuungsvereinbarungen, welche vermehrt vertiefte Sachverhaltsprüfungen erfordern und das Risiko uneinheitlicher Beurteilungen vergleichbarer Fälle erhöhen können.

Schliesslich bestehen offene Fragen hinsichtlich bereits bestehender oder rückwirkend abgeschlossener Vereinbarungen über die Aufteilung von Erziehungsgutschriften. Die konkreten Auswirkungen der Reform werden massgeblich von den Ausführungsbestimmungen des Bundesrates abhängen. Eine möglichst klare und vollzugstaugliche Ausgestaltung ist daher von zentraler Bedeutung.

Auch Art. 29septies AHVG betreffend die Betreuungsgutschriften wird unterstützt.

Art. 40a AHVG (Vorbezug der Altersrente)

Die vorgeschlagene neue Kürzungssystematik sowie die Einführung zusätzlicher Einkommenskategorien führen zu einer deutlich anspruchsvolleren Beurteilung der finanziellen Auswirkungen eines Rentenvorbezugs. Für Versicherte wird es schwieriger, die konkreten Folgen eines Vorbezugs im Voraus nachzuvollziehen und verschiedene Bezugsvarianten miteinander zu vergleichen.

Versicherte werden deshalb vermehrt individuelle Vergleichsberechnungen benötigen, um die Auswirkungen eines Vorbezugs auf ihre spätere Rentenhöhe beurteilen zu können. Dadurch steigen sowohl der Beratungsaufwand als auch der Aufwand für die Erstellung, Überprüfung und Erläuterung individueller Vergleichsberechnungen.

Aus Sicht der Durchführung ist davon auszugehen, dass der Vollzug weitgehend systemgestützt erfolgen kann. Die zusätzliche Differenzierung nach Einkommenskategorien schafft jedoch neue Berechnungslogiken, welche in den Rentensystemen implementiert, getestet und dauerhaft unterhalten werden müssen. Daraus ergeben sich zusätzliche Systemanpassungen, Testaufwände und Qualitätssicherungsmassnahmen.

Auch wenn ein Grossteil der Berechnungen automatisiert erfolgt, ist die Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse gegenüber den Versicherten sicherzustellen. Wie Art. 40a AHVG werden auch Art. 39 sowie 40b AHVG zum Rentenaufschub und Art. 43bis AHVG unterstützt: Der Anspruch auf Hilfen-entschädigung bleibt auch bei einem ganzen oder teilweisen Aufschub der Altersrente bestehen. Damit wird insbesondere das Anliegen unterstützt, den Rentenaufschub zu fördern.

Art. 51 Abs. 3bis AHVG (Erfassung von Beruf und Beschäftigungsgrad)

Die vorgesehene Verpflichtung zur Erfassung von Beruf und Beschäftigungsgrad schafft für sämtliche Arbeitgeber dauerhafte Erfassungs-, Kontroll- und Nachführungspflichten. Damit verbunden sind erhebliche zusätzliche Aufwände bei der Datenerfassung, Qualitätssicherung, Nachführung und Fehlerbereinigung, sowohl bei den Arbeitgebern als auch bei den Ausgleichskassen.

Zudem bestehen verschiedene praktische Umsetzungsfragen. Dazu gehören insbesondere die Sicherstellung einer ausreichenden Datenqualität, die Behandlung von Berufswechseln sowie die schweizweit einheitliche Erfassung und Klassifizierung von Berufen und Beschäftigungsgraden. Weiter stellt sich die Frage, wie die Daten durch die Arbeitgeber erhoben, laufend nachgeführt und überprüft werden sollen.

Aus Sicht der Durchführung entsteht eine neue flächendeckende Datenerhebung mit erheblichem Vollzugaufwand. Solange kein konkreter Nutzen für den Vollzug der AHV ersichtlich ist, erscheint die Verhältnismässigkeit dieser Datenerhebung fraglich. Vor diesem Hintergrund sollte die Notwendigkeit und Ausgestaltung dieser Datenerhebung kritisch geprüft werden.

Fazit

Die Reform AHV 2030 greift wichtige gesellschaftliche und finanzielle Herausforderungen auf und enthält verschiedene sinnvolle Ansätze zur Weiterentwicklung der AHV.

Aus Sicht der Verbandsausgleichskassen sollten neue Regelungen aber nur dann eingeführt werden, wenn ihr praktischer Nutzen die zusätzlichen Vollzugs-, System- und Prozessaufwände rechtfertigt. Ein praxistauglicher Vollzug setzt klare gesetzliche Grundlagen, eindeutige Ausführungsbestimmungen sowie administrativ effiziente Prozesse voraus. Zudem sollten die Auswirkungen auf die Systeme und administrativen Abläufe der Durchführungsstellen frühzeitig mitberücksichtigt werden. Nur so kann sichergestellt werden, dass die Reformziele erreicht werden und gleichzeitig ein effizienter sowie rechtssicherer Vollzug gewährleistet bleibt.

Das ergänzende Formular zu den im erläuternden Bericht beschriebenen alternativen Modellen für eine Flexibilisierung des Referenzalters reichen wir bewusst nicht ein. Um eine fundierte Beurteilung aus Sicht der Durchführung vorzunehmen, wären zusätzliche Detailinformationen erforderlich. Generell möchten wir aber darauf hinweisen, dass jede weitere Flexibilisierung bzw. Individualisierung immer auch daran gemessen werden sollte, zu welchem Grad dies eine Durchführung im Rahmen einer automatisierten Massenverarbeitung beeinträchtigt und ob diese Varianten im Hinblick auf hohe Programmierungs- und Einführungskosten dann auch wirklich von der Bevölkerung genutzt werden.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Ausführungen und verbleiben

mit freundlichen Grüssen

SCHWEIZERISCHE VEREINIGUNG DER VERBANDSAUSGLEICHSKASSEN

Barbara Ghirardin
Präsidentin

Markus Aeschbacher
Ressortleiter Beiträge

Andreas Thode
Ressortleiter Leistungen