

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
CH-3003 Bern

Per E-Mail an sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Zürich, 27. August 2026

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

Sehr geehrte Damen und Herren

Unser Dachverband, der Schweizerische Arbeitgeberverband, wurde mit E-Mail vom 20. Mai 2026 des Eidgenössischen Departements des Innern (EDI) eingeladen, zum eingangs erwähnten Vernehmlassungsverfahren bis zum 11. September 2026 Stellung zu nehmen. Da die AHV als zentrales Sozialwerk der Schweiz das Fundament der Altersvorsorge bildet und ihre Stabilität für Arbeitgebende von grundlegender Bedeutung ist, nehmen wir als regionaler Arbeitgeberverband auch direkt zur Vorlage Stellung.

Als regionaler branchenübergreifender Arbeitgeberverband vertritt Arbeitgeber Zürich die Interessen seiner rund 2'200 Mitglieder, welche mit ihren unterschiedlichsten Grössen und Branchen repräsentativ für den Wirtschaftsraum Zürich sind. Zudem ist Arbeitgeber Zürich aktuell in der Eidgenössischen AHV-/IV-Kommission vertreten.

1. Unsere Position

Ein verlässliches, generationengerechtes und finanzierbares System der Altersvorsorge ist eine wesentliche Voraussetzung für wirtschaftliche Stabilität, Planungssicherheit und gesellschaftlichen Zusammenhalt. Die demografische Entwicklung sowie die Einführung der 13. AHV-Rente erhöhen den Druck auf die Finanzierung und führen zu einem dringlichen Reformbedarf.

Das Referenzalter wird im erläuternden Bericht als wirksamste Massnahme zur langfristigen Stabilisierung genannt. Dies wird auch in kürzlich erst vom Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) publizierten Studien bestätigt. Da die AHV umlagefinanziert ist, hängt ihre Stabilität wesentlich vom Verhältnis zwischen Beitragszahlenden und Rentenbeziehenden sowie von der Dauer des Rentenbezugs ab. Wenn die Lebenserwartung steigt und die Rentenbezugsdauer

zunimmt, ohne dass genügend Erwerbstätige nachrücken, muss das Referenzalter Teil einer nachhaltigen Reform sein. Die vorliegende Reform ist hinsichtlich des Ziels einer langfristig finanzierbaren, generationengerechten und beschäftigungsfreundlichen Altersvorsorge ungenügend.

2. Stellungnahme zu Reformthemen im Generellen

2.1 *Referenzalter und struktureller Reformbedarf*

Die Vorlage sieht weder eine allgemeine Erhöhung des Referenzalters noch einen konkreten Mechanismus vor, bei Unterschreitung des AHV-Fonds automatisch das Referenzalter schrittweise zu erhöhen. Arbeitgeber Zürich anerkennt, dass Fragen des Referenzalters politisch anspruchsvoll sind. Gerade deshalb müssen sie frühzeitig angegangen werden. Eine verantwortungsvolle Reformpolitik darf strukturelle Anpassungen nicht vollständig ausklammern.

Der erläuternde Bericht hält in Ziff. 3.1.7 fest, dass der Bundesrat im Rahmen dieser Reform von einer allgemeinen Erhöhung des Referenzalters absehen, gleichzeitig aber Grundlagen für künftige Flexibilisierungsmodelle schaffen will. Er zeigt unter «Massnahmen zur künftigen Weiterentwicklung der AHV» jedoch nur Modelle zur Flexibilisierung eines vorzeitigen Altersrücktritt auf.

Neben oder anstelle einer generellen schrittweisen Erhöhung des Referenzalters müssen weitere Modelle entwickelt werden, wie ein regelgebundener Mechanismus, der das Referenzalter an die finanzielle Lage der AHV koppelt, oder Modelle wie eine Lebensarbeitszeit, welche die tatsächlich geleistete Arbeit berücksichtigt.

2.2 *Keine Erhöhung von Lohnbeiträgen und Steuern*

Arbeitgeber Zürich spricht sich mit Überzeugung gegen eine Erhöhung von Lohnbeiträgen aus. Höhere Lohnbeiträge verteuern die Arbeit, erhöhen die Personalkosten der Unternehmen und reduzieren das verfügbare Einkommen der Arbeitnehmenden. Höhere Lohnnebenkosten schwächen somit Beschäftigung, Wettbewerbsfähigkeit und Kaufkraft (siehe dazu die vom BSV erst kürzlich publizierten Studien). Gerade auch vor dem Hintergrund des Arbeits- und Fachkräftemangels ist eine zusätzliche Vertehrung der Arbeit der falsche Weg.

Da die 13. AHV-Rente aktuell noch nicht bzw. auch bei Annahme der Vorlage des Parlaments durch Stimmvolk und Stände nur teilweise finanziert ist, muss die Reform AHV 2030 strukturelle Elemente zur Finanzierung der AHV enthalten. Dauerhafte Erhöhungen von Steuern wären für Arbeitgeber Zürich höchstens im Rahmen einer Schuldenbremse verbunden mit einer moderaten Erhöhung des Referenzalters ein gangbarer Weg.

2.3 *Neuer Mischindex zur Anpassung der Renten an die Teuerung*

Arbeitgeber Zürich erachtet eine regelmässige Anpassung der AHV-Renten an die Teuerung grundsätzlich als sachgerecht. Der heutige Mischindex führt jedoch dazu, dass die Teuerung zu stark und die tatsächliche Entwicklung der AHV-Beiträge/-Einnahmen zu wenig berücksichtigt werden. Neben dem Landesindex der Konsumentenpreise sollten anstelle der nominalen Lohnentwicklung künftig die AHV-Beitragseinnahmen für die Anpassung der Renten berücksichtigt werden.

2.4 Massnahmen im Beitragsbereich

Die Vorlage will den Beitragsbezug modernisieren und bestehende Lücken schliessen. Arbeitgeber Zürich unterstützt grundsätzlich das Ziel der Beitragsgerechtigkeit. Die vorgeschlagenen Massnahmen müssen jedoch verhältnismässig, praxistauglich und administrativ einfach ausgestaltet sein.

3. Stellungnahme zu den einzelnen Artikeln der Vernehmlassungsvorlage (VE)

3.1 Zusatzfinanzierung der AHV (Art. 130 Abs. 3quinquies und 3sexies VE-BV; Art. 2 Abs. 4 und 5, Art. 5 Abs. 1, Art. 6, Art. 10 Abs. 1bis sowie Art. 13 VE-AHVG)

Keine der in der Vernehmlassungsvorlage vorgesehenen Finanzierungsvarianten passt zur aktuellen Situation betreffend die Finanzierung der 13. AHV-Rente. Das Parlament beschloss im Juni 2026 eine unbefristete Erhöhung der Mehrwertsteuer ab 2028. Auch bei Annahme dieser Mehrwertsteuererhöhung durch Volk und Stände wären die Kosten der 13. AHV-Rente damit nur teilweise gedeckt.

Arbeitgeber Zürich lehnt eine weitere dauerhafte Anhebung der Mehrwertsteuersätze auf insgesamt 0,7 beziehungsweise 0,9 Prozentpunkte gegenüber den heutigen Sätzen ab. Eine solche fand auch im Parlament keine Mehrheit.

Vor allem spricht sich Arbeitgeber Zürich aber gegen eine Erhöhung von Lohnbeiträgen aus. Höhere Lohnnebenkosten schwächen (wie bereits unter 2.3 ausgeführt) sowohl Beschäftigung, Wettbewerbsfähigkeit wie auch Kaufkraft. Dies belegen sowohl die vom BSV kürzlich publizierten Studien wie auch die vom Schweizerischen Arbeitgeberverband in Auftrag gegebene Studie von BSS. Folglich lehnt Arbeitgeber Zürich auch die mit den Finanzierungsvarianten verknüpften Anpassungen der Beitragssätze (in Art. 2 Abs. 4 und 5, Art. 5 Abs. 1, Art. 6, Art. 10 Abs. 1^{bis} sowie Art. 13 VE-AHVG) ab. Hingegen wird eine Erhöhung des Mindestbeitrages auf CHF 890 (in Art. 2 Abs. 4 und 5 VE-AHVG) von uns begrüsst.

Die im Auftrag des BSV erstellten Modellrechnungen von BAK Economics verdeutlichen die volkswirtschaftlichen Unterschiede der Reformoptionen. In den untersuchten standardisierten Szenarien führt eine Erhöhung der Mehrwertsteuer um einen Prozentpunkt bis 2040 zu einem kumulierten BIP-Verlust von rund 9 Milliarden Franken, bei einer Erhöhung der AHV-Beiträge um 0,75 Prozentpunkte beträgt der modellierte Verlust rund 17,3 Milliarden Franken. Demgegenüber ergibt sich bei einer Erhöhung des Referenzalters um ein Jahr, unter der Annahme, dass der Arbeitsmarkt das zusätzliche Arbeitsangebot aufnimmt, ein kumulierter positiver BIP-Effekt von rund 54 Milliarden Franken. Sinnvollerweise ist deshalb der verbleibende Finanzierungsbedarf mit strukturellen Massnahmen anzugehen.

3.2 Kranken- und Unfalltaggelder (Art. 5 Abs. 2bis VE-AHVG)

Arbeitgeber Zürich lehnt diese Änderung ab. Schon heute sind zunehmende Arbeitsunfähigkeit und steigende Krankentaggeldprämien eine grosse Herausforderung nicht nur für die Gesellschaft als Ganzes, sondern für Arbeitgebende, insbesondere für KMU. Kleine Betriebe können sich eine Krankentaggeldversicherung nach ein oder zwei längeren Krankheitsabsenzen schon heute nicht mehr leisten. Eine AHV-Beitragspflicht auf Kranken- und Unfalltaggelder würde zu einer weiteren massiven Erhöhung von jährlich rund 450 Millionen Franken der durch

die zunehmenden Absenzen ohnehin besorgniserregend steigenden Kosten für Arbeitgebende und Arbeitnehmende führen.

Diese AHV-Beitragspflicht würde zudem neue Schnittstellen zwischen Arbeitgebern, Versicherern und Ausgleichskassen sowie zusätzliche Abrechnungs-, Kontroll- und Haftungsrisiken für Arbeitgebende schaffen. Eine Krankentaggeldversicherung ist nicht obligatorisch und es gibt zahlreiche unterschiedliche Versicherungslösungen, bei welchen die Taggelder je nach Modell direkt durch den Versicherer oder über die Arbeitgebenden ausgerichtet werden. Hinzu kämen Folgewirkungen bei den Familienzulagen.

Um AHV-Lücken zu vermeiden, soll als verhältnismässige Alternative zur generellen AHV-Beitragspflicht auf Kranken- und Unfalltaggeldern eine Aufklärungspflicht der Versicherer gegenüber den Versicherten (z.B. mittels eines entsprechenden Hinweises auf der Taggeldabrechnung) dienen, welche Versicherte auf potenzielle Lücken aufmerksam macht. Prüfwert wäre auch ein Ampelsystem, das längere Taggeldbezüge frühzeitig erkennt und gezielt Massnahmen zur Vermeidung effektiver Beitragslücken auslöst.

3.3 *Dividenden von Unternehmer-Aktionären (Art. 5 Abs. 2^{ter} VE-AHVG)*

Arbeitgeber Zürich lehnt diese Regelung ab. Inhabergeführte Unternehmen und KMU können legitime Gründe für die Ausschüttung von Gewinnen in Form Dividenden haben. Eine starre beitragsrechtliche Schwelle birgt das Risiko, normale unternehmerische Entscheide nachträglich umzudeuten. Dies schafft Rechtsunsicherheit, erhöht den administrativen Aufwand und kann Unternehmensnachfolgen sowie Investitionsentscheide erschweren. Missbräuche können bereits heute mit verhältnismässigeren Mitteln bekämpft werden.

3.4 *Selbständigerwerbende (Art. 8 VE-AHVG)*

Selbständigerwerbende tragen andere Kosten und auch andere Risiken als Arbeitnehmende und finanzieren ihre soziale Absicherung und berufliche Vorsorge weitgehend selbst. Arbeitgeber Zürich stellt daher in Frage, ob gleiche Beitragssätze dies angemessen berücksichtigen.

3.5 *Elektronische Plattformen (Art. 64 Abs. 5^{bis} VE-AHVG)*

Arbeitgeber Zürich unterstützt faire Wettbewerbsbedingungen. Plattformarbeit darf nicht dazu führen, dass Sozialversicherungsbeiträge systematisch umgangen werden. Gleichzeitig müssen die vorgeschlagenen Instrumente verhältnismässig und praxistauglich ausgestaltet sein. Arbeitgeber Zürich unterstützt daher zwar die in Art. 64 Abs. 5^{bis} VE-AHVG vorgesehene Meldepflicht. Wir erachten jedoch die den Ausgleichskassen übertragene Aufgabe, Fehlbarkeiten mittels Verfügung festzustellen und eine Liste fehlbarer Plattformbetreiber zu veröffentlichen, als wenig sinnvoll und nicht praxistauglich. Ohne Meldung haben die Ausgleichskassen in der Regel keine Kenntnis der betreffenden Plattformen und auch die zuständige Ausgleichskasse ist nicht ohne weiteres klar.

3.6 *Payrolling (Art. 13a und 64 Abs. 2^{quiquies} VE-AHVG)*

Arbeitgeber Zürich lehnt Art. 13a VE-AHVG entschieden ab. Payrolling-Beauftragte sind keine Arbeitgebenden; Payrolling ist kein Personalverleih. Eine solche Payrolling-Regelung würde Parallelzuständigkeiten schaffen, Verbandsausgleichskassen schwächen und zu Abgrenzungs- oder Haftungsfragen sowie zusätzlichen Kosten führen. Arbeitgebende sähen sich mit

verschiedenen Ausgleichskassen konfrontiert. Der von den Verbandsausgleichskassen etablierte One-Stop-Shop würde ausgehebelt, indem beispielsweise durch die Gründerverbände übertragene Aufgaben (wie Berufsbildungsbeiträge) bei der Verbandskasse verbleiben, deren Durchführung jedoch verteuert würden. Arbeitgeber Zürich vertritt daher dezidiert die Auffassung, dass die Ausgleichskassen der Arbeitgebenden auch im Falle eines externen Payrollings zuständig bleiben müssen.

3.7 Betriebe ohne Löhne (Art. 64 Abs. 2 quater und Art. 68b Abs 3bis VE-AHVG)

Arbeitgeber Zürich lehnt diese zusätzliche Kontrollpflicht ab. Selbstverständlich sollen Beitragsumgehungen möglichst verhindert werden. Eine generelle Anschlusspflicht für Gesellschaften ohne Lohnzahlungen führt jedoch zu zusätzlicher Bürokratie, insbesondere bei ruhenden Gesellschaften, Holdingstrukturen, Kleinstgesellschaften oder Gesellschaften ohne operative Tätigkeit. Reine Formalpflichten ohne konkreten Beitragsbezug sind zu vermeiden und Kontrollen auf Fälle mit tatsächlichem Missbrauchsrisiko zu beschränken.

3.8 Optimierung der Versicherungsunterstellung (Art. 1a-d VE-AHVG)

Arbeitgeber Zürich befürwortet die vorgesehenen Anpassungen der Versicherungsunterstellung, welche internationale Einsätze und Entsendungen erleichtern und den Aufwand für Arbeitgebende reduzieren, sofern die neuen Regelungen praxistauglich und in Abstimmung mit dem internationalen Sozialversicherungsrecht umgesetzt werden.

3.9 Hilflosenentschädigung während des Rentenaufschubs (Art. 43bis Abs. 1 VE-AHVG)

Arbeitgeber Zürich befürwortet die vorgesehene Anpassung.

3.10 Förderung längerer Erwerbstätigkeit (Art. 4 Abs. 2, Art. 29bis Abs. 3, Art. 39 Abs. 1, 2 und 4 sowie Art. 40a VE-AHVG)

Arbeitgeber Zürich unterstützt das Ziel, längeres Arbeiten zu fördern. Die Schweiz ist angesichts des Arbeits- und Fachkräftemangels darauf angewiesen, das Potenzial älterer Arbeitnehmenden besser zu nutzen. Arbeitgeber Zürich stellt indessen die Wirksamkeit und die finanziellen Auswirkungen der diesbezüglich vorgeschlagenen Massnahmen in Frage. Arbeit über das Referenzalter hinaus sollte nicht zu Mindereinnahmen für die AHV führen und die Generationengerechtigkeit weiter strapazieren. Der einzig gangbare Weg, das Ungleichgewicht zwischen zahlenden und beziehenden Bevölkerungsgruppen auszugleichen, führt über eine Erhöhung des Referenzalters.

Kommt hinzu, dass bei der Förderung der längeren Erwerbstätigkeit auch arbeitgeberseitige Anreize sinnvoll und wirksam wären. So sieht Arbeitgeber Zürich eine Aufhebung des erhöhten Kündigungsschutzes und der dienstjahresabhängigen Lohnfortzahlung mit Erreichen des Referenzalters als wirksame Mittel zur Förderung der Weiterbeschäftigung. Wenn Arbeitnehmende eine Altersrente beziehen können, ist der Bedarf eines anderweitigen Einkommensersatzes im Falle von Arbeitsunfähigkeit und damit die Notwendigkeit eines von den Arbeitgebenden finanzierten Sozialschutzes nicht mehr im gleichen Masse gegeben. Dass gemäss aktueller Rechtslage derselbe Sozialschutz trotz des deutlich verringerten Schutzbedarfs und auch trotz verminderter Versicherungsfähigkeit auch nach Erreichen des Referenzalters unvermindert – und auch gegen den Willen der Vertragspartner zwingend – weiterläuft, wirkt sich negativ auf eine Weiterbeschäftigung über das Referenzalter hinaus aus.

3.11 Änderungen in der 2. Säule (Art. 13 Abs. 2, Art. 33a Abs. 1 Art. 33b, Art. 33c und Art. 2 Abs. 1^{quater} VE-VFZG))

Arbeitgeber Zürich lehnt die Anpassungsvorschläge, welche die zweite Säule betreffen, dezidiert ab. Ein wesentliches Element unseres Drei-Säule-Systems ist die Eigenständigkeit der unterschiedlich ausgestalteten Säulen. Im Gegensatz zur AHV ist die berufliche Vorsorge durch individuelles Alterssparen, betriebliche Bedürfnisse, Sozialpartnerschaft und Branchenlösungen geprägt. Die Vorsorgelösungen richten sich zwar nach dem gesetzlichen Referenzalter, gewähren jedoch Spielräume für individuelle Pensionierungsmöglichkeiten. Eine generelle Anhebung des frühesten Bezugsalters greift erheblich in bestehende Vorsorgelösungen und auch in die Systematik der 2. Säule ein. Eine Finanzierung der 1. Säule darf nicht über eine potentielle Schwächung der 2. Säule erfolgen.

Deshalb wird einzig die Art. 2 Abs. 1^{quater} VE-FZG vorgesehene Möglichkeit, die Austrittsleistung auch nach Erreichen des Referenzalters bei einem Arbeitgeberwechsel auf die neue Vorsorgeeinrichtung zu übertragen, von Arbeitgeber Zürich begrüsst.

3.12 Erziehungs- und Betreuungsgutschriften (Art. 29^{sexies} f. VE-AHVG)

Arbeitgeber Zürich unterstützt diese Modernisierung unter der Voraussetzung, dass die Kostenneutralität gewahrt wird und Arbeitgebende dadurch nicht zusätzlich belastet werden, d.h. keine neuen Bescheinigungs-, Melde- oder Mitwirkungspflichten entstehen.

3.13 Finanzieller Interventionsmechanismus (Art. 108 VE-AHVG)

Gemäss Art. 108 VE-AHVG soll ein finanzieller Interventionsmechanismus eingeführt werden. Arbeitgeber Zürich unterstützt die Schaffung eines Frühwarnsystems. Die AHV braucht rechtzeitige Steuerung, damit notwendige Massnahmen nicht zu spät (und dann umso einschneidender) erfolgen. Der Mechanismus darf jedoch keinen Automatismus für Lohnbeitragserhöhungen enthalten, sondern muss zwingend strukturelle Massnahmen umfassen.

Arbeitgeber Zürich lehnt die vorgeschlagenen Interventionsmechanismen daher ab und fordert stattdessen die Ausarbeitung eines Mechanismus, der im Falle der Unterschreitung der 90-Prozent-Schwelle zu einer automatischen schrittweisen Erhöhung des Referenzalters führt.

3.14 Neue Datengrundlagen und zusätzliche Arbeitgebermeldungen (Art. 51 Abs. 3^{bis} VE-AHVG)

Arbeitgeber Zürich lehnt eine neue flächendeckende Meldepflicht in der vorliegenden Form ab. Beschäftigungsgrade ändern sich häufig, Berufsbezeichnungen sind nicht standardisiert, und viele Funktionen umfassen mehrere Tätigkeiten. Wenn diese Angaben im individuellen Konto geführt und im Rahmen von Arbeitgeberkontrollen überprüft werden, entstehen zusätzliche Korrektur-, Dokumentations- und Haftungsrisiken für Arbeitgebende. Problematisch ist zudem, dass Arbeitgebende Daten liefern sollen, deren konkreter Nutzen und spätere Verwendung offen sind. Das widerspricht dem Grundsatz der Datensparsamkeit.

4. Fazit

In der aktuellen Form lehnt Arbeitgeber Zürich die Vorlage AHV 2030 ab. Trotz Modernisierung einzelner Beitragsregeln und Schaffung einiger weniger zusätzlichen Einnahmeoptionen verfehlt sie das Ziel einer nachhaltigen finanziellen Sicherung der AHV.

Für Arbeitgeber Zürich drängt sich eine grundlegende Überarbeitung der Vorlage mit folgenden Richtwerten auf:

1. Anpassung des Referenzalters, welche der demographischen Entwicklung Rechnung trägt, durch
 - a. schrittweise Anpassung des Referenzalters und/oder
 - b. regelgebundener Anpassungsmechanismus entsprechend der finanziellen Entwicklung und/oder
 - c. ausgewogenere alternative Modelle zur Flexibilisierung des Referenzalters, welche die demographische und finanzielle Entwicklung berücksichtigen und/oder
2. finanzieller Interventionsmechanismus mit automatischer schrittweiser Anpassung des Referenzalters und ohne automatische Lohnbeitrags- oder Steuererhöhungen und
3. Wahrung der Unabhängigkeit und Flexibilität der beruflichen Vorsorge ohne Eingriffe in bestehende Firmen-, Branchen- oder sozialpartnerschaftliche Lösungen und
4. keine administrativen Pflichten auf Vorrat und
5. keine Erhöhung der Lohnbeiträge.

Dabei ist für Arbeitgeber Zürich eine langfristig finanzierbare, generationengerechte und beschäftigungsfreundliche Altersvorsorge das oberste Ziel.

Wir danken Ihnen, sehr geehrte Damen und Herren, für die Möglichkeit zur Stellungnahme und bitten Sie um Berücksichtigung unserer Eingabe. Für allfällige Rückfragen stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Wir sehen der überarbeiteten Gesetzesvorlage mit grösstem Interesse entgegen.

Mit freundlichen Grüssen
Arbeitgeber Zürich



Christian Zehnder
Direktor

Beilage: Formular