



CH-6061 Sarnen, Postfach, Staatskanzlei

Eidgenössisches Departement des In-  
nern EDI  
Effingerstrasse 20  
3003 Bern

E-Mail an:  
sekretariat.abel@bsv.admin.ch

Referenz/Aktenzeichen: OWSTK.5890  
Unser Zeichen: ue

Sarnen, 8. September 2026

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

Sehr geehrter Frau Bundesrätin  
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf Ihr Schreiben vom 20. Mai 2026, mit dem Sie uns einladen, zur Revisionsvorlage des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV 2030) Stellung zu nehmen. Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

### **1. Erfordernis einer Grundsatzdiskussion anstatt Erhöhung der Komplexität des AHV-Systems**

Der Kanton Obwalden anerkennt den Handlungsbedarf bei der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV). Die AHV steht mittel- und langfristig vor erheblichen Herausforderungen, namentlich durch die demografische Entwicklung, einer steigenden Lebenserwartung, des Eintritts der geburtenstarken Jahrgänge ins Rentenalter sowie die zusätzliche finanzielle Belastung durch die 13. AHV-Rente. Die vorliegende Revision soll die AHV für den Zeitraum von 2030 bis 2040 stabilisieren.

Die vorgesehenen Massnahmen greifen zahlreiche aktuelle Herausforderungen auf und verfolgen grundsätzlich nachvollziehbare Ziele. Insbesondere die Förderung der Weiterarbeit nach Erreichen des Referenzalters sowie die Vermeidung von Beitragslücken sind zu begrüßen. Aus Sicht des Kantons Obwalden ist es notwendig, nicht nur die bestehenden Regelungen punktuell anzupassen, sondern die Grundlage für eine langfristig tragfähige, generationengerechte und wirtschaftsverträgliche Altersvorsorge zu schaffen. Erforderlich ist eine überzeugende langfristige Gesamtstrategie zur Sicherung der Altersvorsorge. Eine langfristig stabile AHV muss deshalb Einnahmen, Leistungen und Erwerbsanreize sowie die Dauer und das Ausmass der Erwerbstätigkeit gesamtheitlich berücksichtigen. Zudem ist neben der AHV das gesamte System der Altersvorsorge mit allen drei Säulen

einzu beziehen und ganzheitlich zu denken. Es ist zu vermeiden, dass aufgrund einer kurzen Abfolge von Revisionen (zuletzt AHV 21) das AHV-System zunehmend komplexer wird und entsprechend stets schwieriger verständlich und aufwendiger im Vollzug wird.

## **2. Generationengerechtigkeit und Sicherung des Existenzbedarfs**

Bei der AHV ist darauf zu achten, dass die Generationengerechtigkeit und gleichzeitig auch die Sicherung des Existenzbedarfs (vgl. Art. 112 Abs. 2 Bst. d BV) nachrückender Generationen erhalten bleibt. Die erwerbstätige Bevölkerung und die kommenden Generationen dürfen nicht zunehmend die finanziellen Lasten einer demografisch bedingt wachsenden Altersvorsorge übernehmen, ohne dass gleichzeitig auch strukturelle Anpassungen des Systems geprüft werden, um dieses langfristig nachhaltig aufzustellen. Kritisch an der Vorlage ist, dass die Vorlage mit Mehrbelastungen für die Erwerbstätigen verbunden ist. Insbesondere höhere Lohnbeiträge führen zu Kaufkraftverlusten für die Mitarbeitenden. Es ist darauf zu achten, dass bei künftigen Revisionen die Massnahmen ausgewogen bei jüngeren und älteren Personen angesetzt werden.

## **3. Berücksichtigung von Ansätzen aus anderen Ländern**

Die Diskussion zur Anpassung der AHV sollte offener und grundsätzlicher geführt werden. Dabei sollten auch insbesondere bezüglich der Flexibilisierung des Referenzalters Erfahrungen aus anderen Ländern mit einer erfolgreichen Altersversorgung miteinbezogen werden (z.B. Niederlande, Island, Dänemark, Schweden, Finnland, Norwegen).

## **4. Einbezug weiterer Reformprojekte**

Es bestehen wesentliche Abhängigkeiten zu weiteren laufenden Geschäften, insbesondere zur Finanzierung der 13. Altersrente, zur Initiative zur Aufhebung der Rentenplafonierung bei Ehepaaren sowie zur Revision der Hinterlassenenrenten. Die möglichen Parallelwirkungen dieser Vorhaben sind bei der Beurteilung der Vorlage mitzuberücksichtigen.

## **5. Zu den einzelnen Punkten der Revision AHV 2030**

### **5.1 Optimierung der Regelungen zur Versicherungsunterstellung**

Die Versicherungsunterstellung am Arbeitsort wird gestärkt, wodurch sich die Vorschriften vereinfachen, was der Kanton Obwalden begrüsst. Allerdings wird es wichtig sein, die Verfahren bei Mehrfachbeschäftigung in verschiedenen Ländern zu regeln.

### **5.2 Beiträge auf Unfall- und Krankentaggeldern nach Art. 5 Abs. 2bis**

Die vorgesehene Neuerung wird begrüsst: Die Gleichstellung von Unfall- und Krankentaggeldern mit massgebendem (AHV-pflichtigem) Lohn schafft Klarheit im Beitragsrecht, trägt zu einer einheitlichen Behandlung vergleichbarer Einkommen bei und verhindert künftig Beitragslücken bei Versicherten. Weiter können Familienzulagen durchgehend ausgerichtet werden und laufen nicht mehr nach drei Monaten aus. Die Massnahme führt allerdings zu höheren Lohnnebenkosten für Arbeitgebende und Anpassungen bei deren Lohn- und Abrechnungssystemen sind unerlässlich.

### **5.3 Überhöhte Dividenden gemäss Art. 5 Abs. 2ter**

Grundsätzlich muss das Ziel, die missbräuchliche Umgehung der AHV-Beitragspflicht zu verhindern, unterstützt werden. Aktuell erfolgt dies mittels Einzelfallbeurteilung. Ob die Einführung einer starren Grenze einen Mehrwert bringt, ist fraglich. Es dürfte zudem einfach sein, die Bestimmung zu umgehen, indem z.B. die Dividendenausschüttungen gestaffelt werden. Diese Massnahme überzeugt deshalb gesamthaft betrachtet nicht.

### **5.4 Erhöhung des Beitragssatzes für Selbstständigerwerbende in Art. 8**

Die Angleichung der Beitragssätze wird unterstützt. 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 und stärkt zugleich die Einnahmeseite.

#### 5.5 Datenabgleich Nichterwerbstätige gemäss Art. 10 Abs. 5

Künftig müssen die Steuerbehörden nach Art. 10 Abs. 5 den Ausgleichskassen sämtliche beitragspflichtigen Versicherten (im Alter von 21 bis 65) regelmässig (jährlich) automatisch melden, wenn diese kein Erwerbseinkommen erzielen. Damit wird die Kontrolle der AHV-Beitragspflicht verbessert und Beitragslücken werden vermieden.

Das Ziel, Beitragslücken möglichst frühzeitig zu erkennen, wird im Grundsatz unterstützt. Die pauschalisierte Datenübermittlung birgt aber das Risiko einer erheblichen Ausweitung der Abklärungen bei den Durchführungsstellen und dadurch einer beträchtlichen administrativen Zusatzbelastung der Ausgleichskassen. Um den jährlich wiederkehrenden 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 relevanten Daten – insbesondere aller Einkommens- und Vermögensangaben der steuerpflichtigen Personen inklusive derer Wohnsitz- und Zivilstandsdaten – über einen geeigneten, standardisierten Übermittlungskanal wie beispielsweise heute Sedex.

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

Die geplante Änderung in Art. 12 Abs. 2 und 3 sieht die Streichung von Betriebsstätten vor. Auf diese Streichung ist zu verzichten.

Betriebsstätten bieten den Durchführungsstellen und den Arbeitnehmenden heute einen Anknüpfungspunkt für die Abwicklung der Sozialversicherungen über einen zentralen Ansprechpartner (Arbeitgeber). Bei einem Wegfall der Betriebsstätten erhöhen sich für die Durchführungsstellen die Anzahl der Kontakte massiv. Grosse ausländische Arbeitgebende mit vielen Beschäftigten in der Schweiz verfügen in der Regel über eine Betriebsstätte, die eine Beitragserhebung beim ausländischen Arbeitgeber für alle bei ihm an diesem Ort beschäftigten Arbeitnehmenden – ungeachtet ihrer Staatsangehörigkeit – erlaubt. Allfällige Missbräuche sind anderweitig zu bekämpfen.

Eine Streichung im AHVG würde zudem zu Problemen bei der Umsetzung des Familienzulagengesetzes (FamZG; SR 836.2) führen. Bei den Familienzulagen bilden die Zweigniederlassungen resp. Betriebsstätten den Anknüpfungspunkt für die Unterstellung der Beschäftigten unter eine kantonale Familienzulagenordnung (Art. 12 Abs. 2 FamZG in Verbindung mit Art. 9 FamZV).

#### 5.7 Vereinfachung der Lohnadministration durch Dritte (sog. „Payrolling“) (Art. 13a)

Mit dem neuen Artikel 13a sollen Arbeitgeber eine rechtliche Grundlage erhalten, ihre Lohn- und Beitragszahlungen über Dritte – sogenannte Payrolling-Firmen – abwickeln zu können. Der Kanton Obwalden spricht sich vehement gegen die vorgesehene „Vereinfachung der Lohnadministration durch Dritte“ aus. Die nicht rechtskonforme Lohnabrechnung durch Payrolling-Firmen sollte nicht legalisiert, sondern an der Quelle bei den Payrolling-Firmen unterbunden werden.

Die vorgesehene Regelung bringt entgegen den Ausführungen eine höhere Komplexität in der Abwicklung der Beitragserhebung, Koordinationsprobleme, Unklarheiten bei der Abrechnung und finanzielle und strukturelle Risiken mit sich. Die Vorlage sieht die Aufhebung der geltenden zwingenden Zuständigkeitsordnung (Ausgleichskasse am Sitz/Wohnsitz des Arbeitgebers oder Verbandsausgleichskasse) vor. Dies würde die den kantonalen Ausgleichskassen obliegende Anschlusskontrolle erheblich erschweren und eine Neuregelung zwingend erforderlich machen. Es droht eine starke Zentralisierung auf wenige grosse Payrolling-Anbieter und deren Ausgleichskassen, was zu einer massiven Abwanderung von Beiträgen und damit von Verwaltungskostenbeiträgen zu den Ausgleichskassen, bei denen diese Payrolling-Firmen angeschlossen sind, führt. Diese Entwicklung untergräbt die Solidarität der Beitragszahlenden (Arbeitgebende, Selbstständigerwerbende und Nichterwerbstätige) und hat zur Folge, dass die Verwaltungskosten für alle Beteiligten ansteigen.

Weiter liegt die Zuständigkeit für den Beitragsbezug für Familienzulagen und die Ausrichtung von Familienzulagen und anderen kantonalen Leistungen (künftig Betreuungszulage etc.) weiterhin bei den kantonalen Familienausgleichskassen. Das bringt einen erhöhten Koordinationsaufwand unter den

Kassen mit sich und erhöht die Komplexität der Durchführung. Zudem fehlt eine Berücksichtigung im Bereich der Unfallversicherung und der beruflichen Vorsorge. Das Ziel der Vereinfachung der Abrechnung für die Arbeitgebenden wird folglich verfehlt.

Die Prüfung der korrekten Lohnabrechnung (keine überhöhten Unkosten, Spesen, keine überhöhten Dividendenausschüttungen etc.) wird nicht möglich sein. Die Ausgleichskasse der Payrolling-Firmen könnte eine ausreichende Arbeitgeberkontrolle ebenfalls nur bei den eigentlichen Arbeitgebern sicherstellen, was die Kontrolle von Arbeitgebern in anderen Kantonen und in anderen Sprachregionen mit sich bringen würde. Insgesamt würde der Kontrollaufwand und die Koordination unter den Kassen deutlich zunehmen. Es ist fraglich, ob die heutige hohe Qualität der Kontrollen aufrechterhalten werden könnte.

Beim Beitragsbezug bringt die neue Regelung erhebliche Rechtsunsicherheiten, weil die Arbeitgeberpflichten nach der vorgesehenen Regelung sowohl bei den Payrolling-Firmen als auch beim eigentlichen Arbeitgeber liegen (Auskunftspflichten und Zahlungspflichten). Wann und wie diese Pflichten einzufordern sind, ist unklar. Auch die Arbeitgeberhaftung ist nicht ausdrücklich im Gesetz geregelt, was zu weiteren Rechtsunsicherheiten führt.

Die Payrolling-Firmen müssten aus Gründen der Transparenz und der Kontrolle in ihren Lohndeklarationen die eigentlichen Arbeitgeber der Arbeitnehmenden ausweisen, was weitere Anpassungen (z.B. bei Fachsystemen und Online-Portalen) erforderlich machen würde. Ohne diese Angaben lassen sich Schwarzarbeitsmeldungen, aber auch Ansprüche auf Arbeitslosentaggeld gemäss AVIG oder Insolvenzenschädigung nicht ordentlich prüfen. Aus diesen Gründen müssten die eigentlichen Arbeitgeber im Individuellen Konto der Arbeitnehmenden erfasst werden.

Schliesslich wird die Einhaltung des Grundsatzes der Unteilbarkeit der Kassenzugehörigkeit gefährdet, weil es möglich wird, dass ein Arbeitgeber Löhne von Arbeitnehmenden teilweise selber abrechnet und teilweise bei einer Payrolling-Firma. Dadurch wird bspw. auch die Kontrolle der Einhaltung der obligatorischen beruflichen Vorsorge (BVG) gefährdet.

#### 5.8 Anpassungen bei den Altersrenten

Die vorgesehenen Massnahmen im Bereich der Altersrenten werden grundsätzlich begrüsst. Insbesondere die erweiterten Möglichkeiten zum Rentenaufschub (Art. 39 Abs. 1,3,4 und Art. 40 Abs. 1), die verbesserte Berücksichtigung von Erwerbseinkommen nach dem Referenzalter (Art. 29bis Abs. 3 und 4) sowie die Anpassungen bei den Erziehungs- und Betreuungsgutschriften (Art. 29sexies, Art. 29septies) schaffen zusätzliche Flexibilität und stärken die Anreize für eine längere Erwerbstätigkeit. Auch die Ausweitung des Anspruchs auf Hilfenentschädigung bei aufgeschobener Altersrente schliesst eine bestehende Regelungslücke.

Die Auswirkungen auf die Verständlichkeit und die administrative Vollziehbarkeit der Regelungen müssen jedoch im Zuge der weiteren Ausgestaltung der Vorlage angemessen berücksichtigt werden.

#### 5.9 Anhebung des Mindestalters für die Frühpensionierung in der 2. Säule

Die Anhebung des Mindestalters in der 2. Säule von 58 Jahren auf 63 Jahre wird abgelehnt, da dadurch die Flexibilität für die Versicherten erheblich eingeschränkt würde. Anpassungen sollten weiterhin im Rahmen der Sozialpartnerschaft vorgenommen werden, damit den spezifischen Anforderungen einzelner Branchen und Berufsgruppen mit bedarfsgerechten Lösungen begegnet werden kann. Gerade bei stark beanspruchten Berufsgruppen würde die Möglichkeit zu einem vorzeitigen Renteneintritt erschwert, obwohl sie verstärkt darauf angewiesen sein könnten. Stattdessen sollten Anreize für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben verstärkt werden. Eine Anhebung des Mindestalters könnte zudem dazu führen, dass Versicherte aufgrund der eingeschränkten Möglichkeiten auf alternative Austrittslösungen über andere Sozialsysteme ausweichen, was mit zusätzlichen Kosten verbunden sein kann.

#### 5.10 Datengrundlagen für zukünftige Reformen nach Art. 51 Abs. 3bis

Die Absicht, bessere Datengrundlagen für die Weiterentwicklung der Altersvorsorge zu schaffen, ist nachvollziehbar. Die vorgesehene Pflicht der Arbeitgeber zur Meldung von Beschäftigungsgrad und Beruf wirft jedoch verschiedene Fragen auf, insbesondere bei unterschiedlichen Berufsbezeichnungen. Der Nutzen dieser Datenerhebung ist sorgfältig gegen den entstehenden administrativen Aufwand abzuwägen.

#### 5.11 Meldepflicht elektronischer Plattformen (Art. 64 Abs. 5bis)

Art. 64 Abs. 5bis sieht künftig vor, dass alle Plattformbetreiber verpflichtet werden, sämtliche in der Schweiz über sie erwerbstätigen Personen – unabhängig davon, ob selbstständig oder un-selbstständig resp. angestellt – den Sozialversicherungsbehörden zu melden, woraufhin die Ausgleichskassen deren Status prüfen.

Der Kanton Obwalden begrüsst, dass der Bundesrat die Kassenzugehörigkeit für beitragspflichtige Arbeitgeber im Ausland regelt. Eine Regelung ist jedoch nicht nur im Bereich der AHV/IV/EO und Arbeitslosenversicherung nötig, sondern insbesondere auch mit Bezug auf die anwendbare Familienzulagenordnung. Zentrale Punkte der Umsetzung der Massnahme sind dabei noch ungeklärt (z.B. welche Ausgleichskasse für welche gemeldete Person zuständig ist etc.). Die Häufigkeit und die Form dieser Meldungen sind zu unbestimmt. Es fehlen zudem praxisnahe Übergangsregelungen für bestehende Anbieter.

Die Wirksamkeit der geplanten Sanktionen bei Verstössen wird in Frage gestellt. Das vorgesehene Veröffentlichungsverfahren (etwa im Amtsblatt) soll laut Botschaft nur für ausländische Plattformen gelten. Dies gilt es im Gesetz zu präzisieren. Mit den vorgesehenen Sanktionen bei Verstössen gegen diese Bestimmung lassen sich die notwendigen Daten für eine Prüfung des Status nicht beschaffen. Dies führt in der Praxis zu einer Ungleichbehandlung von Plattformen mit Sitz im In- und Ausland, da die Durchführungsstellen keine rechtliche Grundlage zur Anforderung der Daten von Plattformen mit Sitz im Ausland haben. Da die Durchführungsstellen ausserhalb des Hoheitsgebietes der Schweiz nur eine sehr reduzierte rechtliche Durchsetzungskraft besitzen, sind die Effekte und Erfolgsaussichten klein.

Um Schwarzarbeit bei Plattformbeschäftigungen wirksam zu bekämpfen, ist die vorgesehene Meldepflicht nicht ausreichend. Die Meldepflicht müsste mit weiteren Mitwirkungspflichten der Plattformen verbunden sein. So müssten die Betreiber auch alle Unterlagen für die Beurteilung des Status der Plattformdienstleister /-beschäftigten einreichen (Verträge zwischen Plattform und Dienstleistern/Beschäftigten), zudem die genauen Personalien, Geburtsdatum und AHV-Nr. dieser Personen sowie deren Einkommen. Diese Daten sind durch die Plattformen zu dokumentieren und bei Bedarf den Ausgleichskassen, aber auch den Steuerbehörden, bekannt zu geben. Die Nichtbefolgung könnte mit der gesetzlichen Vermutung einer unselbstständigen Tätigkeit der Beschäftigten durch die Ausgleichskasse sowie eine ermessensweise Festsetzung der Lohnsummen verbunden werden.

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

Da Kontrollen bei Arbeitgebern ohne Lohnauszahlungen unverhältnismässig sind, wird die Sinnhaftigkeit dieser Massnahme grundsätzlich infrage gestellt.

#### 5.13 Anpassungen bei den Ergänzungsleistungen

Die Automatisierung des Datenaustauschs im Zusammenhang mit der Befreiung von der Radio- und Fernsehgebühr wird ausdrücklich begrüsst. Die Massnahme reduziert langfristig den administrativen Aufwand sowohl für Leistungsbeziehende als auch für die Durchführungsstellen und kann ressourcenneutral umgesetzt werden.

## 6. Finanzierung

Die langfristige Sicherstellung der Finanzierung der AHV ist ein zentrales Ziel der Vorlage. Eine abschliessende Beurteilung der Finanzierungsmassnahmen ist derzeit schwierig, da die Finanzierung der 13. Altersrente noch nicht geklärt ist. Die Auswirkungen auf Versicherte, Arbeitgeber, Kantone und Durchführungsstellen sind transparent darzulegen und bei der Ausgestaltung der Reform angemessen zu berücksichtigen.

## 7. Alternative Modelle für eine Flexibilisierung des Referenzalters

Der Kanton Obwalden begrüsst, dass der Bundesrat verschiedene alternative Modelle zur Flexibilisierung des Altersrücktritts zur Diskussion stellt. Die Modelle sind im Bericht nur grob skizziert. Es ist aus diesem Grund lediglich möglich, eine erste Stellungnahme im Fragebogen abzugeben. Selbstverständlich ist sodann die konkrete Ausarbeitung eines allfälligen Modells entscheidend, wie sich das Modell in der Praxis bewähren wird. Zudem ist darauf zu achten, dass sich die Modelle durch die Ausgleichskassen sodann einfach vollziehen lassen. Das allgemeine Rentenalter vollständig aufzuheben und für jede versicherte Person individuell festzulegen, erachten wir als nicht zweckmässig, da dies im Vollzug zu aufwendig ist.

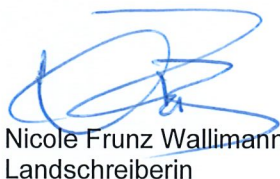
Wir danken Ihnen, sehr geehrte Frau Bundesrätin, sehr geehrte Damen und Herren, für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrats



Cornelia Kaufmann-Hurschler  
Landammann



Nicole Frunz Wallimann  
Landschreiberin