

## **Bericht 3**

### **Berufliche Vorsorge bei Teilzeitarbeit und bei Arbeit bei mehreren Arbeitgebern**

#### **1. Auftrag**

An ihrer Sitzung vom 26. März 2021 hat die SGK-N die Verwaltung beauftragt, verschiedene Fragen zur beruflichen Vorsorge bei Teilzeitbeschäftigung und bei parallelen Arbeitsverhältnissen einer Person bei mehreren Arbeitgebern zu beantworten. Die Fragen betreffen die Renten von Teilzeit Erwerbstätigen mit mehreren Arbeitsverhältnissen, die freiwillige Versicherung vom Mehrfachbeschäftigten, die obligatorische Versicherung für Teilzeit Erwerbstätige (mit oder ohne Auffangeinrichtung) und die Anpassung des Koordinationsabzugs abhängig vom Beschäftigungsgrad.

#### **2. In diesem Bericht verwendete Methodik**

Sofern nichts Anderes angemerkt ist, basieren die Auswirkungen der verschiedenen Modelle auf folgenden Kriterien:

- bei den Zahlenbeispielen für die koordinierten Löhne werden als Basis die aktuelle Eintrittsschwelle (Fr. 21 510.-), der aktuelle Koordinationsabzug (Fr. 25 095.-) sowie der aktuelle obere Grenzbetrag (Fr. 86 400.-) verwendet.
- den Angaben zu den resultierenden Renten liegt eine vollständige Versicherungszeit mit den Altersgutschriften gemäss der aktuellen gesetzlichen Regelung und dem gesetzlichen Mindestumwandlungssatz zugrunde.
- im Text in kursiver Schrift werden die Werte dargestellt, bei denen auf den Koordinationsabzug und die Altersgutschriften sowie den Mindestumwandlungssatz gemäss dem Vorschlag des Bundesrats abgestellt wird.
- Obwohl der Rentenzuschlag eine wichtige Massnahme ist, um die Vorsorge bei kleineren Löhnen – wie sie bei Teilzeitpensen oft entstehen – zu verbessern, wird die Höhe der Renten ohne Rentenzuschlag dargestellt. Dies deshalb, weil die genaue Höhe des Rentenzuschlags nach der Übergangsfrist von 15 Jahren nicht im Voraus festgelegt ist.

#### **3. Bereits erfolgte Untersuchungen und Verbesserungen**

Die Frage, wie die berufliche Vorsorge von teilzeitbeschäftigten Personen und von Personen, die mehrere Teilzeitstellen kumulieren, verbessert werden kann, wurde in der Vergangenheit bereits mehrfach diskutiert. In der SGK-N wurde diese Frage insbesondere im Rahmen der Beratung der 1.

BVG-Revision im Jahr 2002<sup>1</sup> diskutiert. Dabei wurde die Frage vertieft geprüft, wie Löhne, die eine Person bei mehreren Arbeitgebern verdient, insgesamt in der obligatorischen beruflichen Vorsorge versichert werden könnten. Die Schlüsse, die die Kommission zog, wurden in Ziffer 1.2.1 des Berichts der SGK-N vom Februar 2002<sup>2</sup> zusammengefasst: Die Verbesserung der Vorsorge bei Teilzeitpensen solle durch eine Herabsetzung (Halbierung) der Eintrittsschwelle und einen Koordinationsabzug in Prozenten des AHV-Lohns erreicht werden.

Im Rahmen der Beratung der Reform der Altersvorsorge 2020 wurde für die Sitzung vom 25. Oktober 2016 der SGK-N ein Bericht mit der Darstellung verschiedener Modelle für die Vorsorge von Teilzeitbeschäftigten erarbeitet (Anhang 2, «Bericht zu «Art. 8 Abs. 1<sup>bis</sup> BVG: Verbesserung der beruflichen Vorsorge für Teilzeitbeschäftigte»).

Da seither keine grundsätzlichen Änderungen der gesetzlichen Regelung der beruflichen Vorsorge für Teilzeitarbeitende eingetreten sind, sind die damaligen Abklärungen und die Darstellung der Effekte der verschiedenen Möglichkeiten noch immer zutreffend. Die erwähnten Berichte liegen daher ganz oder auszugsweise dem aktuellen Bericht als Anhänge bei.

Mit der 1. BVG-Revision wurde die Eintrittsschwelle um  $\frac{1}{4}$  gesenkt. Dadurch erweiterte sich der Kreis der Versicherten, v.a. mit Teilzeitbeschäftigten. Der Koordinationsabzug wurde um  $\frac{1}{8}$  gesenkt<sup>3</sup>, was eine verhältnismässige Erhöhung des koordinierten Lohns von Personen mit tieferem Einkommen bewirkte. Mit der Revision wurde also eine soziale Komponente eingeführt, da der koordinierte Lohn für niedrige Einkommen viel stärker erhöht wurde (bis zu 100% Erhöhung) als für mittlere und hohe Einkommen (6,25% Erhöhung, um die Senkung des Umwandlungssatzes von 7,2% auf 6,8% auszugleichen). Ausserdem wurde der Bundesrat in Artikel 2 Absatz 4 erstem Satz BVG beauftragt, die «Versicherungspflicht für Arbeitnehmer in Berufen mit häufig wechselnden oder befristeten Anstellungen» zu regeln. In der Folge wurde mit Artikel 1 k Buchstabe b BVV 2<sup>4</sup> eine Regelung zur Verbesserung der Vorsorge für atypische Arbeitsverhältnisse eingeführt. Die Bestimmung sieht vor, dass bei mehreren aufeinanderfolgenden Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber, welche zusammengerechnet länger als drei Monate dauern und bei denen einzelne Unterbrüche weniger als drei Monate betragen, eine Versicherungspflicht ab Beginn des insgesamt vierten Monats besteht.

#### **4. Aktuelles System der beruflichen Vorsorge bei Teilzeitarbeit und Arbeit bei mehreren Arbeitgebern**

In der obligatorischen beruflichen Vorsorge muss nicht der ganze Jahreslohn versichert werden, sondern ein um den Koordinationsabzug reduzierter, sogenannt koordinierter Lohn. Der Koordinationsabzug im BVG beträgt 2021 unabhängig vom Beschäftigungsgrad 25 095 Franken (7/8 der maximalen AHV-Rente) und die Eintrittsschwelle in die obligatorische Versicherung liegt bei 21 510 Franken (3/4 der maximalen AHV-Rente). Weiter ist zu beachten, dass ein maximaler Jahreslohn von 86 040 Franken (oberer Grenzbetrag, entspricht der 3-fachen maximalen AHV-Rente) bzw. ein maximaler koordinierter Lohn von 60 945 Franken (86 040 Franken abzüglich 25 095 Franken) versichert werden muss. Um für tiefe Einkommen eine minimale Vorsorge zu garantieren, beträgt der minimale koordinierte Lohn 3 585 Franken (1/8 der maximalen AHV-Rente), so dass im Ergebnis Arbeitnehmende mit einem Jahreseinkommen bei einem Arbeitgeber von mehr als 21 510 Franken und bis zu 28 680 Franken (maximalen AHV-Rente) gleich versichert werden.

Überschreitet der Jahreslohn, den eine Person bei einem Arbeitgeber erzielt, die Eintrittsschwelle von 21 510 Franken, muss dieser Lohn in der Regel obligatorisch in der beruflichen Vorsorge versichert

---

<sup>1</sup> Die vorbereitenden Arbeiten der damaligen «Subkommission BVG» der SGK-N zur Frage der Vorsorge bei Teilzeitarbeit und Mehrfachbeschäftigung fanden hauptsächlich im Jahr 2001 statt

<sup>2</sup> Bericht der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit (SGK-N) über den Vorsorgeschutz für Teilzeitbeschäftigte und Personen mit kleinen Einkommen, über die Anpassung des Umwandlungssatzes und über die paritätische Verwaltung der Vorsorgeeinrichtungen vom 21./22. Februar 2002, vgl. Auszug in Anhang 1

<sup>3</sup> Die Eintrittsschwelle und der Koordinationsabzug hatten bis zu diesem Zeitpunkt je die Höhe der maximalen AHV-Rente, der Mindestversicherte Lohn betrug wie heute  $\frac{1}{8}$  der maximalen AHV-Rente.

<sup>4</sup> Verordnung vom 18. April 1984 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVV 2), SR 831.441.1

werden. Der Lohn aus einem Nebenerwerb ist grundsätzlich nicht obligatorisch versichert (Art. 1j Abs. 1 Bst. c BVV 2).

Beispiele:

(Zahlen in CHF)	<b>AN 1</b>	<b>AN 2</b>	<b>AN 3</b>
Jahreslohn AG 1	60 000	40 000	20 000
Jahreslohn AG 2	-	20 000	20 000
Jahreslohn AG 3	-	-	20 000
Unterstellung	Ja (ganzer Lohn)	Ja (für 40 000)	Nein <sup>5</sup>
Koordinierter Lohn AG 1	34 905 (= 60 000-25 095)	14 905 (= 40 000-25 095)	-
Koordinierter Lohn AG 2	-	-	-
<b>Total koordinierter Lohn</b>	<b>34 905</b>	<b>14 905</b>	-
<b>Altersrente *</b>	<b>12 081</b>	<b>5 159</b>	-

\* bei gesamter Erwerbsspanne von 40 Jahren und mit Umwandlungssatz 6.8%

Wie die Beispiele zeigen, sind im aktuellen System die Unterschiede je nach Erwerbssituation beträchtlich: Obwohl die drei Arbeitnehmenden alle den gleichen Jahreslohn von insgesamt 60 000 Franken verdienen, reicht die Spannweite ihrer koordinierten Löhne von 0 Franken bis 34 905 Franken. Die Höhe der Altersrente einer versicherten Person, die 40 Jahre lang ununterbrochen auf dem gleichen Lohnniveau versichert war, liegt im heutigen System zwischen CHF 0 und CHF 12'081.

<sup>5</sup> Keiner der Jahreslöhne erreicht die Eintrittsschwelle. Da das gesamte Jahreseinkommen jedoch die Eintrittsschwelle überschreitet, könnte sich AN 3 im Rahmen der freiwilligen Versicherung versichern (Art. 46 Abs. 1 BVG).

## 5. Berufliche Vorsorge für Teilzeitbeschäftigte mit mehreren Arbeitgebern gemäss BVG 21

(Zahlen in CHF)	AN 1	AN 2	AN 3
Jahreslohn AG 1	60 000	40 000	20 000
Jahreslohn AG 2	-	20 000	20 000
Jahreslohn AG 3	-	-	20 000
Unterstellung	Ja (ganzer Lohn)	Ja (für 40 000)	Nein <sup>6</sup>
Koordinierter Lohn AG 1	47 425 (= 60 000-12 548)	27 452 (= 40 000-12 548)	-
Koordinierter Lohn AG 2	-	-	-
<b>Total koordinierter Lohn</b>	<b>47 425</b>	<b>27 452</b>	-
<b>Altersrente BVG21 *</b>	<b>13 296</b>	<b>7 692</b>	-

\* bei gesamter Erwerbsspanne von 40 Jahren und mit Umwandlungssatz 6.0%

Obwohl die drei Arbeitnehmenden alle den gleichen Jahreslohn von insgesamt 60 000 Franken verdienen, reicht die Spannweite ihrer koordinierten Löhne von 0 Franken bis 47 425 Franken. Die Höhe der Altersrente einer versicherten Person, die 40 Jahre lang ununterbrochen auf dem gleichen Lohnniveau versichert war, liegt zwischen CHF 0 und CHF 13'296. Der Unterschied zwischen den Renten der versicherten Personen AN1 und AN 2 gegenüber der geltenden Regelung nimmt um 1 345 Franken ab (Unterschied bei der geltenden Regelung: Fr. 6 922; Unterschied gemäss Botschaft: Fr. 5 577).

## 6. Untersuchte Varianten

### 6.1 Summe der Löhne aus allen Beschäftigungsverhältnissen von Personen, die Teilzeit für mehr als einen Arbeitgeber arbeiten (Antrag 03 Gysi, Ziffer 2)

Der Zweck dieser Analyse ist es, die Auswirkungen auf die Renten von Teilzeit Erwerbstätigen aufzuzeigen, wenn mehrere Arbeitsverhältnisse zusammen versichert werden können.

Würden die Löhne, die eine Person aus verschiedenen Arbeitsverhältnissen erzielt, zusammen versichert, würde diese Person über eine gleichwertige Vorsorge verfügen, wie wenn sie die Gesamtsumme in einem einzigen Arbeitsverhältnis erzielte. Bei einer solchen Lösung wäre die Gesamtlohnsumme und nicht mehr der Betrag jedes einzelnen Lohns entscheidend für die Frage, ob jemand in der beruflichen Vorsorge versichert werden muss. Der Koordinationsabzug würde nur einmal von der Gesamtsumme der Löhne abgezogen und auch der obere Grenzbetrag müsste global für die gesamte Summe der koordinierten Löhne gelten.

Arbeitnehmende mit mehreren Arbeitsverhältnissen können schon nach geltendem Recht freiwillig die Löhne zusammen versichern lassen, die sie bei mehreren Arbeitgebern verdienen. Erzielt nämlich

<sup>6</sup> Keiner der Jahreslöhne erreicht die Eintrittsschwelle. Da das gesamte Jahreseinkommen jedoch die Eintrittsschwelle überschreitet, könnte sich AN 3 im Rahmen der freiwilligen Versicherung versichern (Art. 46 Abs. 1 BVG).

eine Person Löhne bei mehreren Arbeitgebern und ist sie nicht obligatorisch versichert, weil keiner ihrer Löhne die Eintrittsschwelle übersteigt, kann sie sich nach Artikel 46 BVG freiwillig versichern lassen. Auch eine Person, die für einen ihrer Löhne bereits obligatorisch versichert ist, kann gestützt auf diesen Artikel die Versicherung von Löhnen verlangen, die sie bei anderen Arbeitgebern bezieht. Allerdings ist nur die Auffangeinrichtung verpflichtet, die freiwillige Vorsorge nach Artikel 46 BVG anzubieten (zur tiefen Zahl von Versicherten, die von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, vgl. unter 6.2). Wenn eine freiwillig versicherte Person ihren Arbeitgeber informiert, dass ihr Lohn nach Artikel 46 BVG versichert ist, muss der Arbeitgeber die Hälfte der Beiträge bezahlen, die auf den bei ihm bezogenen Lohn entfallen (vgl. Art. 46 Abs. 3 BVG).

Wollte man die Vorsorge für die Gesamtsumme der Löhne bei mehreren Arbeitgebern zu einem Teil des obligatorischen gesetzlichen Systems machen, würden allerdings erhebliche Schwierigkeiten für die Durchführung entstehen. Dazu müssten nämlich die Löhne, die solche Personen bei verschiedenen Arbeitgebern erzielen, in jedem Fall zusammengezählt werden und wenn die Gesamtlohnsumme die Eintrittsschwelle von 21 510 Franken übersteigt, müssten diese Löhne obligatorisch versichert werden. Für die Durchführung einer solchen Regelung müsste bestimmt werden, wer diese Gesamtbetrachtung für die obligatorische Unterstellung unter die berufliche Vorsorge vornehmen muss, wie diese Instanz zeitgerecht zu den für diese Gesamtbetrachtung und Aufteilung notwendigen Informationen kommt und wie die Einhaltung einer solchen Regelung durchgesetzt werden kann.

In der parlamentarischen Beratung der 1. BVG-Revision wurde vertieft nach einer Lösung gesucht, die ohne zusätzliche Meldungen – insbesondere ohne zusätzliche Meldungen durch die Arbeitnehmenden – das Zusammenzählen der Löhne einer Person auslösen könnte, damit obligatorisch die Gesamtlohnsumme in der beruflichen Vorsorge versichert würde. Alle Mechanismen, die erst im Folgejahr oder später die Information über die Anzahl der Löhne einer Person und deren Höhe verfügbar machen, sind dafür nicht geeignet. Sie würden nämlich regelmässig zu aufwändigen rückwirkenden Unterstellungen unter die obligatorische berufliche Vorsorge und zu rückwirkenden Korrekturen der Beitragsberechnungen und der Lohnabzüge führen, und dies auch in Fällen, in denen allenfalls ein Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Gesamtberechnung und der Rechnungsstellung für die Beiträge gar nicht mehr besteht. Zudem sind die Arbeitgeber einer Person oftmals nicht alle der gleichen kantonalen oder Verbandsausgleichskasse angeschlossen. Daher bilden insbesondere auch die Lohnmeldungen an die AHV keine taugliche Grundlage für einen solchen Mechanismus.

Aktuell kennt nur die betroffene Person selbst zeitgleich die Gesamtsumme der Löhne, die sie bei verschiedenen Arbeitgebern verdient. Bei der freiwilligen Vorsorge nach Artikel 46 BVG meldet diese Person selbst die Höhe der einzelnen Löhne, die sie bei den einzelnen Arbeitgebern erzielt. Für eine obligatorische Versicherungsunterstellung eignet sich dieses System mit Meldungen durch die Arbeitnehmenden jedoch nicht, da es sehr fehleranfällig ist (vgl. unten Ziffer 6.2).

Für die Durchführung einer solchen obligatorischen Vorsorge müsste auch geregelt werden, bei welcher konkreten Vorsorgeeinrichtung die Löhne aller Arbeitgeber einer solchen Person versichert werden sollen. Diese Frage stellt sich insbesondere dann, wenn die einzelnen Löhne die Eintrittsschwelle jeweils nicht erreichen. Soll jeder Lohn in der jeweiligen Vorsorgeeinrichtung des einzelnen Arbeitgebers versichert werden, entstünden dabei für eine Person oft eine Mehrzahl von Versicherungsverhältnissen mit sehr tiefen versicherten Löhnen, bei denen die Leistungen und die Verwaltungskosten in einem schlechten Verhältnis zueinander stünden. Wenn ein betroffener Arbeitgeber keine anderen obligatorisch zu versichernden Arbeitnehmenden hätte, müsste er sich zudem für eine Lohnsumme an eine Vorsorgeeinrichtung anschliessen, die unter der Eintrittsschwelle für einen einzigen Lohn läge. Auch in dieser Hinsicht würden Aufwand und Kosten entstehen, die im Vergleich zu den Leistungen unverhältnismässig wären.

Der nach Gesetz koordinierte Lohn müsste auf die Löhne der verschiedenen Arbeitgeber aufgeteilt werden, damit der Koordinationsabzug (Fr. 25 095 / BVG 21 Fr. 12 548) insgesamt nur einmal abgezogen würde und auch der obere Grenzbetrag (Fr. 86 040) auf die Gesamtlohnsumme angewandt würde. Das heutige System der freiwilligen Versicherung bei Anstellung bei mehreren Arbeitgebenden sieht diesbezüglich eine komplexe Regelung vor:

Der Koordinationsabzug wird anteilmässig<sup>7</sup> im Verhältnis der Höhe der Löhne aufgeteilt, die eine Person bei den verschiedenen Arbeitgebern erzielt. Verdient eine Arbeitnehmerin zum Beispiel 40 000 Franken bei Arbeitgeber 1 und 20 000 Franken bei Arbeitgeber 2<sup>8</sup> so werden 2/3 des Koordinationsabzugs (= Fr. 16 730 / BVG 21 = Fr. 8 365) vom Jahreslohn bei Arbeitgeber 1 und 1/3 des Koordinationsabzugs (= Fr. 8 365 / BVG 21 = Fr. 4 182) wird vom Jahreslohn bei Arbeitgeber 2 abgezogen. Übersteigt die Gesamtsumme der Löhne den oberen Grenzbetrag, muss der maximale koordinierte Lohn (= Fr. 60 945 / BVG 21 Fr. 73 492) ebenfalls anteilmässig entsprechend der Höhe der verschiedenen Löhne bei den verschiedenen Arbeitgebern aufgeteilt werden.

Bei jeder Änderung eines Lohns einer versicherten Person verändert sich das Verhältnis zwischen den verschiedenen Löhnen und alle koordinierten Löhne dieser Person müssen neu berechnet werden. Für die einzelnen betroffenen Arbeitgeber ist die Beitragslast nicht vorhersehbar, da sie nicht wissen, ob, wann und in welchem Ausmass sich der Lohn bei einem anderen Arbeitgeber verändert. Würde bei der Einführung eines obligatorischen Systems zudem noch eine zeitliche Verzögerung hinzukommen, bis die Übersicht über die verschiedenen Löhne einer Person erstellt wäre, würde die korrekte Beitragserhebung bei schwankenden Löhnen extrem kompliziert. Bei wenig stabilen Arbeitsverhältnissen, wie sie gerade bei Teilzeitverhältnissen zum Teil vorkommen, könnten die Beiträge sogar oft erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses berechnet werden. Die Beitragserhebung unter solchen Umständen wäre extrem aufwändig und es müssten hohe Beitragsausfällen in Kauf genommen werden.

Um ein solches System als obligatorische Vorsorge einzuführen, müssten zahlreiche neue Regelungen geschaffen werden. Allenfalls müsste auch ein neues, komplexes Kontrollsystem geschaffen werden, damit festgestellt werden könnte, welche Personen obligatorisch versichert werden müssten respektive sichergestellt werden kann, dass sie effektiv versichert werden.

Auch mit einer solchen Vorgehensweise würde man jedoch die Vorsorge bei Teilzeitarbeit bei nur einer Arbeitgeberin und bei anderen tiefen Löhnen nicht verbessern.

Die Erkenntnis der SGK-N aus der 1. BVG-Revision bleibt daher immer noch gültig: Es ist wesentlich einfacher und effizienter, die berufliche Vorsorge bei Teilzeitbeschäftigung und generell bei tiefen Löhnen durch eine Senkung der Eintrittsschwelle und einer Änderung des Koordinationsabzugs zu erreichen.

## **6.2 Freiwillige Versicherung (Antrag 10 Lohr Ziffer 1)**

Der Zweck dieser Analyse ist es aufzuzeigen, ob die heutige Möglichkeit des freiwilligen Anschlusses gemäss Artikel 46 BVG in der Praxis von Relevanz ist.

Auf der individuellen Ebene ist aktuell bei den spezifischen Lösungen für die berufliche Vorsorge bei Teilzeitarbeit und Arbeit für mehrere Arbeitgeber nur die freiwillige Vorsorge nach Artikel 46 BVG möglich. In der Pensionskassenstatistik wird die Anzahl der Reglemente, die die Vorsorge nach Artikel 46 BVG anbieten, jedoch nicht erhoben. Gemäss Beobachtungen des BSV in einigen konkreten Reglementen nach dem Zufallsprinzip und Rückmeldungen von Personen, die sich nach Artikel 46 BVG freiwillig versichern lassen möchten, bieten die Vorsorgeeinrichtungen die Vorsorge nach Artikel 46 BVG aufgrund des für sie damit verbundenen Koordinationsaufwands selten an. Neben der gesetzlich dazu

---

<sup>7</sup> Theoretisch wäre auch eine andere Aufteilung denkbar. Zum Beispiel könnte der ganze Koordinationsabzug – soweit möglich – beim Lohn aus dem ersten Arbeitsverhältnis oder beim höchsten Lohn abgezogen werden. Dies würde aber zu einer sehr ungleichen und zufälligen Verteilung der Beitragslast auf die verschiedenen Arbeitgeber führen, die nicht zu rechtfertigen wäre.

<sup>8</sup> Vgl. AN 2 in den Tabellen in den Ziffern 4 und 5

verpflichteten Stiftung Auffangeinrichtung BVG, bei der sich die Anzahl der nach Artikel 46 BVG freiwillig Versicherten in den letzten zehn Jahren ca. vervierfacht hat (von 69 auf 284<sup>9</sup> Versicherte), sind z.B. die Vorsorgeeinrichtungen des Netzwerks Vorsorge Kultur zu erwähnen, mit einer spezifischen beruflichen Vorsorge für Künstlerinnen und Künstler<sup>10</sup>.

Zu den Gründen, warum die Zahl der Versicherten nach Art. 46 BVG so tief ist, gibt es Hinweise aus Kontakten mit Personen, die für diese freiwillige Versicherung in Frage kämen. Einerseits ist die Möglichkeit, mehrere Löhne zusammen in der 2. Säule versichern zu lassen, in der Öffentlichkeit wenig bekannt. Andererseits ist diese Vorsorge bei öfters wechselnden Arbeitsverhältnissen und schwankenden Löhnen nicht einfach durchzuführen und verlangt immer wieder neue Meldungen der zu versichernden Löhne. Diese administrative Aufgabe, die oft weit weg von der Berufstätigkeit der betroffenen Person ist, ist sehr komplex und die betroffene Person trägt die Verantwortung für die regelmässige Meldung der Lohnänderungen an die Vorsorgeeinrichtung und die Information jedes neuen Arbeitgebers. Insbesondere bei prekären Arbeitsverhältnissen wird auch die Befürchtung geäussert, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht weiterführen würde, wenn er BVG-Beiträge bezahlen müsste. Denn Personen, die mehrere Arbeitgeber haben und sich so versichern lassen, können für einen Arbeitgeber weniger attraktiv sein als Personen, für die er keine BVG-Beiträge bezahlen muss. Bei tiefem Gesamteinkommen ist aber auch für die Arbeitnehmenden selbst die Beitragslast ein Argument gegen die freiwillige Versicherung in der beruflichen Vorsorge.

Immerhin ist die Zahl der Personen, die sich bei der Auffangeinrichtung nach Artikel 46 BVG versichern lassen, in den letzten Jahren stetig gestiegen. Aus dieser Tendenz könnte geschlossen werden, dass ein Interesse für diese Möglichkeit besteht. Trotzdem kann angesichts der noch immer geringen Zahl kaum von «Relevanz» dieser Möglichkeit für die berufliche Vorsorge gesprochen werden.

### **6.3 Senkung der Eintrittsschwelle (Anträge 10 Lohr Ziffer 2 und 14 Roduit Ziffer 3)**

Der Zweck der Analyse von Ziffer 6.3 bis 6.9 ist es, Modelle vorzulegen, die aufzeigen, wie ein obligatorischer BVG-Anschluss bei Löhnen von verschiedenen Arbeitgebern und bei Teilzeitpensen umgesetzt werden kann. Dabei sollen insbesondere auch folgende Fragen beantwortet werden: Welche Kosten würden seitens Arbeitnehmer/Arbeitgeber/Vorsorgeeinrichtung/Auffangeinrichtung durch ein solches Obligatorium entstehen? Mit welchen arbeitsmarktlichen Konsequenzen ist zu rechnen? Auf welche Erfahrungswerte aus dem heutigen freiwilligen System kann abgestellt werden?

In der Regel erzielen Personen mit einem vollen Arbeitspensum einen Lohn über der Eintrittsschwelle von 21 510 Franken und sind damit obligatorisch in der beruflichen Vorsorge versichert. Bei Teilzeit arbeitenden Personen kommt es hingegen wesentlich häufiger vor, dass sie nicht versichert werden, weil ihr Lohn unter der Eintrittsschwelle liegt. Passt man nur den Koordinationsabzug an, dann kommt diese Massnahme nur denjenigen Personen zugute, die schon nach heutigem Recht versichert werden müssen. Diese werden dann nämlich besser versichert. Aber nur wenn auch die Eintrittsschwelle gesenkt wird, werden auch Personen, deren Lohn wegen Teilzeitbeschäftigung gering ist und die deshalb heute nicht von der obligatorischen Versicherung erfasst werden, versichert und damit bessergestellt.

Allerdings sollte die Senkung der Eintrittsschwelle nicht ohne eine gleichzeitige Senkung des Koordinationsabzugs beziehungsweise nicht ohne Einführung eines für die Vorsorge bei kleinen Löhnen vorteilhafteren Konzepts des Koordinationsabzugs (vgl. nachfolgend) vorgenommen werden. Bereits heute ist nämlich der Koordinationsabzug (Fr. 25 095 = 7/8 der max. AHV-Rente) höher als die Eintrittsschwelle (Fr. 21 510 = 3/4 der max. AHV-Rente). Dies führt bei Versicherten mit Löhnen knapp über der Eintrittsschwelle und ihren Arbeitgebern häufig zu Verwirrung. Aufgrund der Regelung in Artikel 8 Absatz 2 BVG wird bei Personen mit Löhnen zwischen der Eintrittsschwelle und 28 680 Franken ein koordinierter Lohn von mindestens 3 585 Franken versichert. Es sollte vermieden werden, durch

<sup>9</sup> Vgl. die Geschäftsberichte der Auffangeinrichtung: 2019:248 Versicherte nach Artikel 46 BVG; 2018:262; 2017:257; 2016:225; 2015:168; 2014:147 2013:115; 2012:90; 2011:78; 2010:72; 2009:69.

<sup>10</sup> <https://www.vorsorge-kultur.ch/de/>

eine Senkung der Eintrittsschwelle ohne gleichzeitige Massnahme beim Koordinationsabzug die Gruppe der Versicherten mit diesem mindest-kooordinierten Lohn zu vergrössern, da sie nur eine geringe Vorsorge aufbauen, solange sie in diesem Lohnbereich sind.<sup>11</sup>

Der beste positive Effekt auf die Vorsorge bei kleinen Löhnen würde deshalb erreicht werden, wenn eine Senkung der Eintrittsschwelle und Massnahmen beim Koordinationsabzug kombiniert würden.

#### **6.4 Koordinationsabzug proportional zum AHV-Lohn (vgl. Antrag 14 Roduit Ziff. 3)**

Um Teilzeitbeschäftigten besser Rechnung zu tragen, könnte der Koordinationsabzug in Prozenten des massgebenden Jahreslohns definiert werden, anstatt als fixer Frankenbetrag.<sup>12</sup> Je höher der massgebende Jahreslohn, desto höher ist in diesem Modell der effektive Koordinationsabzug. Fällt der Lohn infolge der Teilzeiterwerbstätigkeit tiefer aus, sinkt der Koordinationsabzug proportional dazu.

So würde man keine neuen Ungleichbehandlungen zwischen Personen schaffen, die den gleichen Lohn verdienen, aber unterschiedliche Beschäftigungsgrade haben (vgl. 6.6). Auch für Personen, die bei mehreren Arbeitgebern arbeiten, wäre ein Koordinationsabzug proportional zum AHV-Lohn wesentlich vorteilhafter als die Anwendung eines fixen Koordinationsabzugs auf jedem der Löhne. Die Summe der Koordinationsabzüge, die auf den verschiedenen Löhnen berechnet werden, wäre insgesamt nämlich nicht höher, als der Koordinationsabzug bei einer Person, die ihren gesamten Lohn bei einem einzigen Arbeitgeber verdient. Ein solches Modell wäre grundsätzlich einfach in der Umsetzung, denn die Vorsorgeeinrichtungen könnten den koordinierten Lohn einer versicherten Person einzig aufgrund des ihr gemeldeten AHV-Lochs berechnen. Bei Personen, die für mehrere Arbeitgeber arbeiten, würden keine zusätzlichen Meldungen und Berechnungen zur Koordination der Vorsorge der verschiedenen Löhne notwendig (vgl. 6.1). Auch das Problem des Beschäftigungsgrades würde sich nicht stellen (vgl. 6.6).

Falls durch die Anwendung eines bestimmten proportionalen Koordinationsabzugs der koordinierte Lohn bei kleinen bis mittleren Einkommen stärker erhöht würde, als dies erwünscht ist, könnte der proportionale Koordinationsabzug mit einem fixen Mindestbetrag kombiniert werden. Dadurch liesse sich das Modell feiner auf einen gewünschten Effekt abstimmen.

Falls ein relativ hoher Prozentsatz des AHV-Lochs als Koordinationsabzug festgelegt wird, könnte sich das Vorsorgeniveau bei höheren Löhnen gegenüber der geltenden Regelung verschlechtern. Diese Folge liesse sich vermeiden, wenn auch ein fixer Maximalbetrag des Abzugs festgelegt würde. Insbesondere müsste geprüft werden, ob der neue koordinierte Lohn auch bei höheren Löhnen die Senkung des Umwandlungssatzes auffangen kann. Wie hoch dieser Maximalbetrag des Koordinationsabzugs höchstens sein darf, ohne dass die Vorsorge für die höheren Löhne verschlechtert würde, hängt aber auch davon ab, wie die Altersgutschriften festgelegt werden und wie hoch der Umwandlungssatz ist.

Fixe Minimal- und Maximalbeträge des Koordinationsabzugs machen dieses Modell des Koordinationsabzugs anpassungsfähig<sup>13</sup>, aber etwas komplexer. Je nach gewähltem prozentualen Anteil des

---

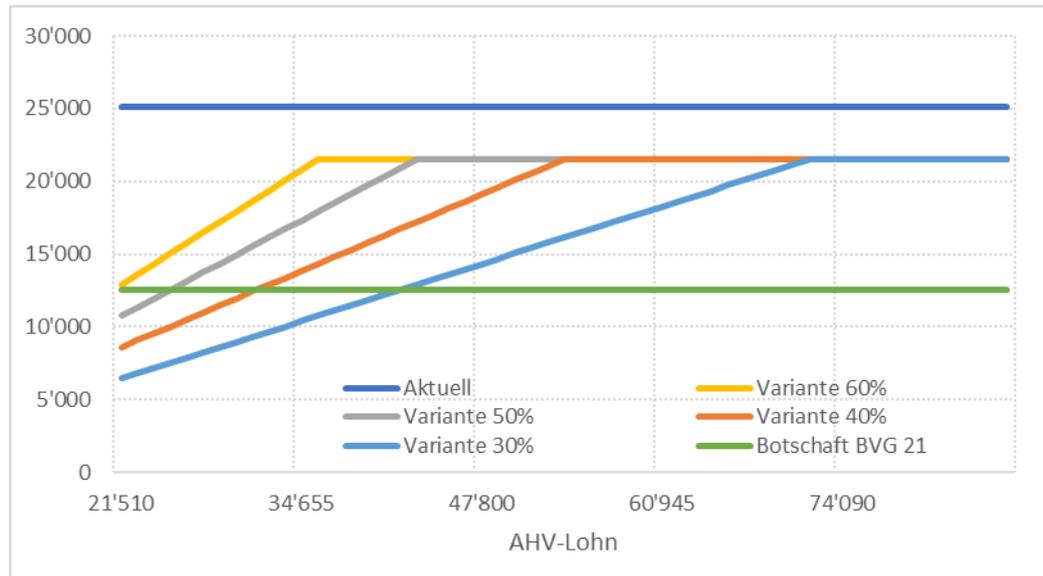
<sup>11</sup> Der Anspruch eines Mannes, der seit 1985 lückenlos mit dem Mindestlohn versichert gewesen wäre und 2021 das Referenzalter erreichen würde, würde jährlich 1 438 Franken betragen. Dies ist ein theoretischer Betrag, denn eine solche extreme Versicherungskarriere ist in der Realität äusserst unwahrscheinlich.

<sup>12</sup> Der Bundesrat hatte in der Vernehmlassung zur Reform der Altersvorsorge 2020 einen Koordinationsabzug in der Höhe von 25 Prozent des AHV-Lohnes vorgeschlagen. Zusammen mit der Senkung der Eintrittsschwelle um 1/3 sollte diese Massnahme die berufliche Vorsorge von Personen mit kleineren Einkommen, insbesondere bei Teilzeitarbeit, verbessern.

<sup>13</sup> In der Reform der Altersvorsorge 2020 hatte der Gesetzgeber ein Modell gewählt mit einem Koordinationsabzug in der Höhe von 40 Prozent des AHV-Lohnes und einem Mindestbetrag des Koordinationsabzugs von 14 100 Franken (= Höhe der damaligen minimalen AHV-Rente) sowie einem Maximalbetrag des Koordinationsabzugs von 21 150 Franken (=  $\frac{3}{4}$  der damaligen maximalen AHV-Rente). Die Eintrittsschwelle betrug ebenfalls 21 150 Franken.

Koordinationsabzugs reduzieren sie auch die Spanne der Löhne, für die der prozentuale Koordinationsabzug gilt. Die folgende Grafik stellt dar, wie sich ein Maximalbetrag von 21 510 Franken auf Koordinationsabzüge in der Höhe von 60, 50, 40 und 30 Prozent des AHV-Lohns auswirkt.

### Koordinationsabzug in Abhängigkeit des AHV-Lohns für verschiedene Varianten



### Koordinierter Jahreslohn nach Lohnniveau für verschiedene Varianten des Koordinationsabzugs, 2021

AHV-Lohn	Aktuell	Botschaft BVG 21	Variante 60%	Variante 50%	Variante 40%	Variante 30%	Aufhebung Koord.abzug
25'000	3'585	12'452	10'000	12'500	15'000	17'500	25'000
40'000	14'905	27'452	18'490	20'000	24'000	28'000	40'000
55'000	29'905	42'452	33'490	33'490	33'490	38'500	55'000
70'000	44'905	57'452	48'490	48'490	48'490	49'000	70'000
86'040	60'945	73'492	64'530	64'530	64'530	64'530	86'040

Ein Spezialfall dieses Modells ist ein Verzicht auf einen Koordinationsabzug kombiniert mit einer Anpassung der Altersgutschriftensätze<sup>14</sup>. Statt einen prozentualen Koordinationsabzug anzuwenden und auf dem so koordinierten Lohn die Altersgutschriften zu berechnen, kann man nämlich auf den Abzug ganz verzichten und die Altersgutschriften so anpassen, dass das definierte Leistungsziel gleichermaßen erreicht wird: Statt zum Beispiel von 60 000 Franken AHV-Lohn einen Koordinationsabzug von 1/3 (= Fr. 20 000') abzuziehen und auf dem so koordinierten Lohn von 40 000 Franken 9 Prozent Altersgutschriften zu berechnen, kann man – ohne Koordinationsabzug – auf dem ganzen AHV-Lohn von 60 000 Franken 6 Prozent Altersgutschriften berechnen. In beiden Fällen betragen die resultierenden Altersgutschriften 3 600 Franken. Dadurch, dass kein Koordinationsabzug berechnet werden muss, wird die praktische Anwendung dieses Modells weiter vereinfacht. Die oben beschriebenen Effekte dieses Modells auf die Vorsorge bei Teilzeitarbeit und bei Löhnen von verschiedenen Arbeitgebern bleiben die gleichen.

<sup>14</sup> Der Bundesrat hatte für die Botschaft zur Reform der Altersvorsorge 2020 ein solch vereinfachtes System ohne Koordinationsabzug vorgeschlagen. Dabei sollte auch die Eintrittsschwelle um einen Drittel gesenkt werden, wodurch mehr Personen mit tiefen Löhnen obligatorisch in der beruflichen Vorsorge versichert worden wären.

## **6.5 Fixer, aber tieferer Koordinationsabzug als bei der aktuellen Regelung (vgl. Antrag 14 Roduit Ziff. 3)**

Eine merkliche Senkung des Koordinationsabzugs in absoluten Franken verbessert die Vorsorge insbesondere bei kleinen Löhnen. Die Verbesserung erfolgt unabhängig davon, ob die Löhne aufgrund eines reduzierten Beschäftigungsgrades oder aus anderen Gründen tief sind. Bei einer Senkung des Koordinationsabzugs kann das aktuelle System beibehalten werden. Eine reine Senkung bewirkt daher auch keine grundsätzlichen neuen Durchführungsfragen.

Die Vorsorge würde indes stärker verbessert, wenn auch die Eintrittsschwelle gesenkt würde (vgl. 6.3).

Der Bundesrat schlägt in der Botschaft eine starke Senkung des Koordinationsabzugs vor: Um die Senkung des Mindestumwandlungssatzes von 6.8 auf 6,0 Prozent und die daraus resultierende Senkung der Neurenten zu kompensieren, schlägt er - zusätzlich zum solidarisch finanzierten Rentenzuschlag und einer weniger starken Abstufung der Altersgutschriftensätze - die Halbierung des Koordinationsabzugs vor. Diese Massnahmen sollen das Leistungsniveau insgesamt halten und für Personen mit tieferen Einkommen, Teilzeit- und Mehrfachbeschäftigte sogar eine Verbesserung bringen. Von diesen Ausgleichsmassnahmen profitieren vor allem die Frauen. Da der Rentenzuschlag unabhängig von der Neurentenhöhe gewährt wird, verbessert dieser Vorschlag tiefe Renten verhältnismässig stärker.

## **6.6 Koordinationsabzug in Abhängigkeit des Beschäftigungsgrades (vgl. Antrag 14 Roduit Ziff. 3)**

Eine Festlegung des Koordinationsabzuges in Abhängigkeit zum Beschäftigungsgrad könnte zwar die Vorsorge für Teilzeitarbeitende mit einem oder mehreren Arbeitgebern verbessern. Ein solches System wäre aber nicht durchführbar und hätte nicht vertretbare Ungleichbehandlungen der Versicherten in der obligatorischen Versicherung zur Folge.<sup>15</sup>

Die Festlegung des Koordinationsabzuges in Abhängigkeit zum Beschäftigungsgrad bewirkt, dass Personen mit tiefem Einkommen schlechter versichert würden als Personen mit gleichem Einkommen, aber tieferem Beschäftigungsgrad. So würde zum Beispiel für eine Person, die 50 000 Franken pro Jahr für eine Vollzeitstelle verdient, der koordinierte Jahreslohn 24 905 Franken betragen. Eine andere Person, die mit einem Pensum von 50 Prozent gleich viel verdient, hätte hingegen mit einem halben Koordinationsabzug 37 453 Franken in der obligatorischen beruflichen Vorsorge versichert. Das bedeutet, dass die Berücksichtigung des Beschäftigungsgrades beim Koordinationsabzug hauptsächlich die Vorsorge von gutverdienenden Teilzeitbeschäftigten verbessern würde. Sie würde hingegen eine Ungleichbehandlung gegenüber Personen schaffen, die für den gleichen Lohn wesentlich länger arbeiten müssen.

Es gibt zudem keine schweizweit verbindlichen Bestimmungen, was einem 100 %-Pensum entspricht. Die Vollzeitbeschäftigung unterscheidet sich nach Branche und Unternehmen deutlich. Demzufolge gibt es auch keine schweizweit gültige Definition für Beschäftigungsgrade.

Die Durchführungsstellen der beruflichen Vorsorge könnten die Angaben zu den Beschäftigungsgraden kaum kontrollieren. Die Ausgleichskassen, die überprüfen müssen, ob ein Arbeitgeber obligatorisch zu versichernde Personen beschäftigt und deshalb einen Anschluss bei einer Vorsorgeeinrichtung vorweisen muss, und die Stiftung Auffangeinrichtung BVG, bei der die Angestellten jener Arbeitgeber zwangsangeschlossen werden, die ihren gesetzlichen Pflichten nicht nachkommen, könnten eine Versicherungspflicht, die vom Beschäftigungsgrad der Arbeitnehmenden abhängt, nicht durchsetzen. Denn es gibt, ausser in den einzelnen Arbeitsverträgen, keine Daten darüber, wer mit welchem Beschäftigungsgrad beschäftigt ist. Bei einem einzelnen Arbeitgeber mit Anschluss an eine Vorsor-

---

<sup>15</sup> vgl. Antwort des Bundesrats auf 20.3898 Po Roduit

geeinrichtung mit umhüllenden Plänen und bei Vorliegen der erforderlichen Daten aus den Arbeitsverträgen ist ein vom Beschäftigungsgrad abhängiger Koordinationsabzug durchaus praktisch durchführbar - nicht aber in der obligatorischen Vorsorge.

Insbesondere bei Teilzeitstellen ist der Beschäftigungsgrad bei vielen Anstellungen nicht fix festgelegt und kann je nach Arbeitsanfall stark schwanken. Für solche Arbeitsverhältnisse ist ein Modell mit einem Koordinationsabzug gemäss dem Beschäftigungsgrad nicht sinnvoll. Gerade bei eher tiefen Einkommen und häufig änderndem Beschäftigungsgrad wäre ein solches Modell nicht mit einem akzeptablen Verhältnis zwischen Aufwand und resultierender Versicherungsleistung durchführbar.

Eine Senkung des Koordinationsabzugs, wie vom Bundesrat in der BVG-Reform 21 vorschlagen, hat also entscheidende Vorteile bei der Durchführbarkeit. Eine Verbesserung der Vorsorge kann dadurch jedoch nur für diejenigen Versicherten erzielt werden, die die Eintrittsschwelle ohnehin erreichen. Wenn man die Vorsorge von Teilzeitbeschäftigten und von Mehrfachbeschäftigten weiter verbessern möchte, sollte also nicht nur der Koordinationsabzug, sondern auch die Eintrittsschwelle angepasst werden (vgl. oben 6.3).

### **6.7 Anhäufung von Sparbeiträgen aus Teilzeitbeschäftigungen, ohne die Auffangeinrichtung einzubeziehen (Antrag 14 Roduit Ziffer 2)**

Es besteht keine Möglichkeit zur Verbesserung der Vorsorge von Mehrfachbeschäftigten durch Anhäufung von Sparbeiträgen aus verschiedenen Teilzeitbeschäftigungen ohne Einbezug der Auffangeinrichtung und ohne komplexe, aufwändige und fehleranfällige Meldungen, Berechnungen und rückwirkende Beitragserhebung. Mit solchen Modellen besteht auch das Risiko, dass Arbeitnehmende solche Meldungen unterlassen würden, weil sie ihre eigene Beitragslast nicht erhöhen wollen oder weil diese Aufgabe zu komplex ist für sie. Weiter besteht das Risiko, dass manche Arbeitgeber auf ihre Angestellten Druck ausüben könnten, solche Meldungen nicht vorzunehmen, damit sie als Arbeitgeber nicht beitragspflichtig werden.

### **6.8 Kosten und Auswirkungen auf die Versicherten und die Arbeitgeber (Antrag 14 Roduit Ziffer 2)**

Sowohl die Kosten als auch die Auswirkungen auf die Versicherten und die Arbeitgeber hängen stark vom konkreten Modell ab. Dabei werden die Kosten nicht nur von der Festlegung des Koordinationsabzugs, sondern auch von der Höhe der Altersgutschriftensätze beeinflusst. Grundsätzlich gilt: Je tiefer der Koordinationsabzug, desto stärker sind die Auswirkungen. Die Kosten und Auswirkungen von konkreten Modellen mit einem variablen Koordinationsabzug sind im Bericht Nr. 02 dargestellt. Eine Senkung des Koordinationsabzugs belastet Personen mit tiefen Einkommen immer überproportional. Im Gegenzug werden jedoch auch ihre Renten überproportional verbessert. Diese Effekte sind umso stärker, je tiefer der Koordinationsabzug gesenkt wird. Der gleiche Mechanismus spielt natürlich auch auf der Arbeitgeberseite: Eine Senkung des Koordinationsabzugs belastet Tieflohnbranchen überproportional.

Quantitative Aussagen zu den arbeitsmarktlichen Konsequenzen sind einzig für das Botschaftsmodell verfügbar. Dazu hat das Büro Ecoplan im Auftrag des BSV eine Studie erstellt. Die folgenden Ausführungen stammen aus dieser Studie. Insgesamt wird ein leichter Rückgang des Arbeitsvolumens von rund 0,12 Prozent des Arbeitsvolumens erwartet, was knapp 3300 Vollzeitäquivalenten entspricht. Dabei wird der Beschäftigungsrückgang bei BVG-Versicherten mit einem tiefen Erwerbseinkommen knapp über der BVG-Eintrittsschwelle von 21'510.- am stärksten ausfallen, weil diese Versicherte die grössten Nettolohneinbussen hinnehmen müssen. Verstärkend kommt hinzu, dass Teilzeitarbeitende und Frauen, die in diesem Lohnbereich überproportional vertreten sind, in Bezug auf ihr Arbeitsangebot stärker auf Veränderungen in den Nettolöhnen reagieren.

Auf Arbeitgeberseite werden die Branchen «Gastronomie/Hotellerie», «Bau» und «sonstige Dienstleistungen» überdurchschnittlich betroffen sein.

Obwohl sich die quantitativen Aussagen nicht auf andere Modelle übertragen lassen, gelten die qualitativen Aussagen über die (am stärksten) betroffenen Personengruppen und Branchen grundsätzlich auch für andere Modelle zur Verbesserung der beruflichen Vorsorge von Teilzeitbeschäftigten.

## Anhang 1 :

### Auszug aus dem

### **Bericht der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit (SGK-N) über den Vorsorgeschutz für Teilzeitbeschäftigte und Personen mit kleinen Einkommen, über die Anpassung des Umwandlungssatzes und über die pa- ritätische Verwaltung der Vorsorgeeinrichtungen**

vom 21./22. Februar 2002

(S. 3)

#### **1. Einführung**

...

Die SGK-N begann ihre Arbeiten mit der Diskussion über eine Verbesserung der Vorsorge von Teilzeitbeschäftigten sowie von Personen mit kleinen Einkommen und die Notwendigkeit der Herabsetzung des Umwandlungssatzes. Bei diesen Diskussionen ging die SGK-N von folgenden Rahmenbedingungen aus:

- Gesetzliche Regelungen für Teilzeitbeschäftigte und Personen mit kleinen Einkommen dürfen die Durchführbarkeit der beruflichen Vorsorge nicht in einem erheblichen Ausmass erschweren. Die SGK-N suchte daher nach Lösungen, welche dem Umstand Rechnung tragen, dass in einer sich wandelnden Wirtschaft feste Teilzeitpensen zu Gunsten flexibler Arbeitsverhältnisse an Bedeutung verlieren.

...

(S. 6 ff)

#### **1.2 Umfang des Vorsorgeschutzes durch das BVG**

Die SGK-N hat den Umfang des Vorsorgeschutzes durch das BVG unter zwei Aspekten diskutiert.

Einerseits hat sie sich die Frage gestellt, ob der Vorsorgeschutz durch das BVG für Personen mit kleinen und mittleren Einkommen ausreichend ist, andererseits hat sie sich mit der Frage befasst, wie sich das Leistungsniveau der beruflichen Vorsorge trotz der auf Grund der Verlängerung der Lebenserwartung notwendigen Anpassung beim Umwandlungssatz<sup>4</sup> halten lässt.

##### **1.2.1 Teilzeitbeschäftigte und Personen mit kleinen und mittleren Einkommen**

Heute gilt ein Koordinationsabzug von 24'720 Franken<sup>16</sup>. Er ist gleichzeitig Eintrittsschwelle und Koordinationsabzug, mit anderen Worten: Wer weniger als 24'720 Franken bei einem Arbeitgeber verdient, ist nicht versichert. Bei Löhnen über 24'720 Franken, die bei einem Arbeitgeber erzielt werden, sind die ersten 24'720 Franken nicht versichert (versicherter Lohn = Lohn minus Koordinationsabzug). Versichert wird nur der Lohnanteil, der 24'720 Franken

---

<sup>16</sup> Dieser Betrag entspricht der maximalen Alterrente der AHV.

übersteigt<sup>17</sup>. Wer bei mehreren Arbeitgebern arbeitet, muss jedes mal den Koordinationsabzug hinnehmen. Das führt oft dazu, dass bei keinem Arbeitgeber eine Unterstellung besteht, obwohl der Gesamtlohn 24'720 Franken übersteigt, oder dass nur ein sehr kleiner Teil des Gesamtlohnes versichert ist.

Ausserdem werden Teilzeitbeschäftigte benachteiligt, weil der Betrag von 24'720 Franken als Koordinationsabzug (zur Koordination mit den Leistungen der AHV) bei der Bemessung des versicherten Einkommens vom Bruttoeinkommen abgezogen wird. In der Realität dürfte sich allerdings ein etwas besseres Bild ergeben, weil zahlreiche Vorsorgeeinrichtungen in ihren reglementarischen Bestimmungen einen weitergehenden Vorsorgeschutz vorsehen.

Von diesen Benachteiligungen sind in erster Linie Frauen betroffen. So sind etwa 23 Prozent der erwerbstätigen Personen nicht im BVG versichert, hingegen unterstehen rund 35 Prozent der Frauen nicht dem Versicherungsobligatorium. Die vorgeschlagene Lösung erfüllt damit auch gleichstellungspolitische Anforderungen.

Auch die Praktik gewisser Arbeitgeber, die Löhne gerade unterhalb des Koordinationsabzuges bezahlen und so vor allem Frauen benachteiligen, soll bekämpft werden im Hinblick auf jene Arbeitgeber, die ihr Personal in der 2. Säule versichern und daher höhere Arbeitgeberkosten tragen

Die SGK-N hält den geltenden Vorsorgeschutz für Teilzeitbeschäftigte und Personen mit kleinen und mittleren Einkommen für ungenügend. Auch der Hinweis auf die im Rentenalter zur Ausrichtung gelangenden Ergänzungsleistungen führt in dieser Frage nicht zu einem anderen Schluss. Als Bedarfsleistungen unterstehen die Ergänzungsleistungen dem Subsidiaritätsprinzip. Nach Ansicht der SGK-N sollen alle Personen, die über ein gewisses regelmässiges Einkommen verfügen, die Möglichkeit erhalten, sich im Rahmen einer Versicherung eine ausreichende Altersvorsorge aufzubauen. Nur wenn dies nicht möglich ist, sollen Ergänzungsleistungen zum Zuge kommen. Die dem Drei-Säulen-Bericht des EDI zugrunde liegende Studie<sup>18</sup> stellt fest, dass „... auch bei Einkommen, die etwas höher sind als die tiefen Einkommen, eine Ersatzquote von 60 Prozent ungenügend ist. In solchen Haushalten decken die Einnahmen gerade die Ausgaben. Mit anderen Worten dürfen in diesem Bereich die Renten nicht wesentlich tiefer liegen als das Einkommen, ohne dass deutliche Einnahmelücken entstehen. Aus diesem Grund muss bei tieferen Einkommen von einer Ersatzquote von 80 Prozent ausgegangen werden.“<sup>19</sup>

Auf der anderen Seite ist es aber in der Tat nicht sinnvoll, Gelegenheits- und Kleinsteinkommen in der beruflichen Vorsorge zu versichern. Die zusätzliche Beitragsbelastungen und der administrative Aufwand für Arbeitgeber und Vorsorgeeinrichtungen müssen in einem vernünftigen Verhältnis zu den erwartenden Leistungen stehen.

Die SGK-N schlägt unter Würdigung dieser Kriterien vor, die Eintrittsschwelle für die obligatorische berufliche Vorsorge auf 12'360 Franken festzulegen. Der Koordinationsabzug soll 40 Prozent des Einkommens betragen, höchstens aber 21'810 Franken.

---

<sup>17</sup> Ist der so berechnete versicherte Lohn tiefer als 3'090 Franken, so wird er auf diesen Betrag aufgerundet, um zu verhindern, dass Bagatellbeträge versichert werden, die unverhältnismässig hohe Verwaltungskosten verursachen würden.

<sup>18</sup> Bericht des Eidgenössischen Departementes des Innern zur heutigen Ausgestaltung und Weiterentwicklung der schweizerischen 3-Säulen-Konzeption der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (Drei-Säulen-Bericht), in: Beiträge zur sozialen Sicherheit, Oktober 1995

<sup>19</sup> Drei-Säulen-Bericht, S. 27.

Damit schlägt die SGK-N vor, auf eine Sonderlösung für Teilzeitbeschäftigte Personen zu verzichten<sup>20</sup>. Zwei Gründe waren dafür entscheidend:

- In der Wirtschaft lässt sich ein zunehmender Trend zu flexiblen Beschäftigungsverhältnissen feststellen. In immer mehr Branchen bestehen keine festen Teilzeitpensen mehr. Der Koordinationsabzug kann in solchen Beschäftigungsverhältnissen daher nicht proportional zum Beschäftigungsgrad reduziert werden, da ein Beschäftigungsgrad gar nicht mehr existiert.<sup>21</sup>
- Eine proportionale Herabsetzung des Koordinationsabzuges zum Beschäftigungsgrad kann Ungerechtigkeiten schaffen, hat doch eine Person, welche ein relativ tiefes Einkommen mit einem vollen Pensum erzielt, eine schlechtere Vorsorge als eine Person, welche das gleiche Einkommen mit einem Teilzeitpensum erzielt. Dies kann mit folgendem Beispiel aufgezeigt werden, in welchem eine Person ein Einkommen von 36'000 Franken in einer Vollzeitstelle erzielt, die zweite Person dagegen mit einem Beschäftigungsgrad von 50 Prozent. Bei einer proportionalen Senkung des Koordinationsabzuges ergäbe sich folgender koordinierter (=versicherter) Lohn :

	Vollzeitstelle: 100%	Teilzeitstelle 50%
Einkommen	36'000 Fr.	36'000 Fr.
Heutiger Koordinationsabzug 24'720 Fr.	24'720 Fr.	12'360 Fr.
Koordinierter Lohn	11'280 Fr.	23'640 Fr.

Im Ergebnis führt aber auch die Lösung der SGK-N zu einer deutlichen Verbesserung des Vorsorgeschutzes für teilzeitbeschäftigte Personen.

Entschärft wird auch das Problem von Personen mit mehreren Arbeitgebern. Diesen Personen wird bei jedem Beschäftigungsverhältnis der volle Koordinationsabzug abgezogen, mit der Folge, dass sie heute häufig keine oder nur eine sehr schlechte berufliche Vorsorge haben<sup>22</sup>. Es wäre zwar grundsätzlich möglich, ein System einzurichten, das Mehrfachbeschäftigte durch nachträgliche Addition der Einkommen erfasst, unterstellt und die Versicherung durchführt. Ein solches System wäre jedoch administrativ sehr aufwändig und für alle Beteiligten kompliziert. Ein anderer, einfacherer Ansatz besteht darin, die Eintrittsschwelle respektive den Koordinationsabzug zu ändern, um eine Unterstellung unter die obligatorische berufliche Vorsorge bei jedem oder mindestens bei einem Arbeitgeber zu erwirken. Die von der SGK-N vorgeschlagene Senkung der Eintrittsschwelle, verbunden mit der Lohnproportionalen Ausgestaltung des Koordinationsabzuges verbessert die Vorsorge von Personen mit mehreren Arbeitgebern in einem Ausmass, welches für diesen Personenkreis besondere Massnahmen nicht mehr nötig erscheinen lässt.

<sup>20</sup> vgl. PI Zapfl vom 21. März 1997 (97.414) Teilzeitbeschäftigung. Koordinationsabzug.

<sup>21</sup> In Branchen, in denen feste Teilzeitpensen üblich sind, kann eine proportionaler Koordinationsabzug im Reglement vorgesehen werden. Er darf allerdings nicht zu einer schlechteren Vorsorge führen als die gesetzliche Regelung.

<sup>22</sup> Art. 46 BVG nach welchem sich Personen mit mehreren Arbeitgebern, welche aber insgesamt ein Einkommen über dem Koordinationsabzug erzielen bei einer beteiligten Vorsorgeeinrichtung versichern können, wenn dies ein Reglement vorsieht, ist toter Buchstabe, weil entsprechende reglementarische Bestimmungen fehlen. Von der freiwilligen Versicherung bei der Auffangeinrichtung machen gerade 66 Personen Gebrauch.

## Bericht Nr. 4 vom 25.02.2016

# Art. 8 Abs. 1<sup>bis</sup> BVG: Verbesserung der beruflichen Vorsorge für Teilzeitbeschäftigte

### 1. Ausgangslage

Der Ständerat hat im September 2015 die Reform der Altersvorsorge 2020 verabschiedet. Er hat beschlossen, zur Verstärkung des Sparprozesses und somit als Ausgleichsmassnahme zur Senkung des Mindestumwandlungssatzes von 6,8 Prozent auf 6 Prozent, den Koordinationsabzug von heute 7/8 auf 3/4 der maximalen AHV-Rente zu reduzieren. Zudem soll der Beginn des Sparprozesses auf das 21. Altersjahr vorverlegt (heute 25. Altersjahr) und die heutigen Altersgutschriftensätze zwischen 35 und 54 Jahren um jeweils 1 Prozentpunkt erhöht werden.

In diesem Zusammenhang hat der Ständerat den Grundsatzentscheid getroffen, dass die Vorsorge für Teilzeitbeschäftigte verbessert werden soll, indem dem Beschäftigungsgrad Rechnung getragen wird, wobei die genaue Ausgestaltung im Zweitrat erfolgen soll. Auf Antrag der vorberatenden Kommission des Ständerates wurde deshalb Artikel 8 Absatz 1<sup>bis</sup> E-BVG aufgenommen. Die aktuelle Formulierung lässt Interpretationsspielraum offen, v.a. die Begriffe „Freibetrag“ und „Lohngrenze“ sind unklar. Mit diesem Bericht wird die Bestimmung präzisiert und mögliche Alternativen aufgezeigt.

Artikel 8 E-BVG lautet gemäss Beschluss des Ständerats wie folgt:

#### *Artikel 8 Koordinierter Lohn*

<sup>1</sup> Zu versichern ist der Teil des Jahreslohnes von 21 150 bis und mit 84 600 Franken. Dieser Teil wird koordinierter Lohn genannt.

<sup>1bis</sup> Der in Absatz 1 genannte koordinierte Lohn gilt für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer ist der Freibetrag von 21 150 Franken dem Beschäftigungsgrad entsprechend niedriger festzusetzen; die Lohngrenze kann entsprechend niedriger festgelegt werden. Der Beschäftigungsgrad entspricht dem Verhältnis der reduzierten zur vollen Arbeitszeit.

<sup>2</sup> Beträgt der koordinierte Lohn weniger als 4700 Franken im Jahr, so muss er auf diesen Betrag aufgerundet werden.

<sup>3</sup> Gemäss geltendem Recht.

Aus Artikel 8 Absatz 1<sup>bis</sup> E-BVG geht hervor, dass der „Freibetrag“ für Teilzeitbeschäftigte dem Beschäftigungsgrad entsprechend niedriger festzusetzen ist und die „Lohngrenze“ niedriger festgelegt werden kann. Die vorgeschlagene Formulierung entspricht dem Wortlaut von Artikel 6 Ziffer 6 des liechtensteinischen Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG). Daraus kann geschlossen werden, dass der Begriff "Freibetrag" gleichbedeutend ist wie "Koordinationsabzug" und mit "Lohngrenze" der maximal in der beruflichen Vorsorge unterstellte Lohn (oberer Grenzbetrag) zu verstehen ist. Da diese Bestimmung auf eine Verbesserung der Versicherung für Teilzeitbeschäftigte abzielt, ist davon auszugehen, dass nur der Koordinationsabzug an den Beschäftigungsgrad angepasst werden soll, nicht aber der obere Grenzbetrag, da dies andernfalls die Vorsorge für Teilzeitbeschäftigte verschlechtern würde.

## 2. Aktuelle Regelung in Bezug auf Unterstellung und Vorsorgeschutz in der obligatorischen beruflichen Vorsorge

In der obligatorischen beruflichen Vorsorge sind Arbeitnehmende versichert, die das 17. Altersjahr vollendet haben und bei einem Arbeitgeber einen Jahreslohn von mehr als 21 150 Franken (Eintrittsschwelle von 3/4 der maximalen AHV-Rente, Wert 2016) verdienen (Art. 2 Abs. 1 BVG). Ab dem 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres beschränkt sich der Versicherungsschutz auf die Risiken Tod und Invalidität, ab dem 1. Januar nach Vollendung des 24. Altersjahres sind Arbeitnehmende auch für das Alter der obligatorischen Versicherung unterstellt (Art. 7 Abs. 1 BVG). Die Unterstellung ist somit abhängig vom Alter des Arbeitnehmenden sowie vom erzielten Lohn, wobei der Lohn jeweils pro Arbeitgeber und unabhängig vom Beschäftigungsgrad angeschaut wird. Dies führt dazu, dass eine Person, die für einen einzigen Arbeitgeber arbeitet, nicht gleich versichert ist wie eine Person, die zum insgesamt gleichen Lohn für mehrere Arbeitgeber tätig ist.

In der obligatorischen beruflichen Vorsorge wird nicht der ganze Jahreslohn versichert, sondern ein um den Koordinationsabzug reduzierter, koordinierter Lohn. Der Koordinationsabzug im BVG beträgt unabhängig vom Beschäftigungsgrad 24 675 Franken (7/8 der maximalen AHV-Rente, Wert 2016). Weiter ist zu beachten, dass ein maximaler Jahreslohn von 84 600 Franken (oberer Grenzbetrag der 3fachen maximalen AHV-Rente) bzw. ein maximaler koordinierter Lohn von 59 925 Franken (84 600 Franken abzüglich 24 675 Franken) versichert wird. Um für tiefe Einkommen eine minimale Vorsorge zu garantieren, beträgt der minimale koordinierte Lohn 3 525 Franken (1/8 der maximalen AHV-Rente, Wert 2016), so dass im Ergebnis Arbeitnehmende mit einem Jahreseinkommen bei einem Arbeitgeber von mehr als 21 150 Franken und bis zu 28 200 Franken (maximalen AHV-Rente) gleich versichert sind.

Zusammenfassend lässt sich die aktuelle Regelung in der obligatorischen beruflichen Vorsorge wie folgt darstellen:

	<b>AN 1</b>	<b>AN 2</b>	<b>AN 3</b>	<b>AN 4</b>
Jahreslohn AG 1	60 000 Franken	30 000 Franken	40 000 Franken	20 000 Franken
Jahreslohn AG 2	-	30 000 Franken	20 000 Franken <sup>23</sup>	20 000 Franken
Jahreslohn AG 3	-	-	-	20 000 Franken
Unterstellung	Ja (ganzer Lohn)	Ja (ganzer Lohn)	Ja (für 40 000 Franken)	Nein <sup>24</sup>
Koordinierter Lohn AG 1	35 325 Franken (60 000-24 675)	5 325 Franken (30 000-24 675)	15 325 Franken (40 000-24 675)	-
Koordinierter Lohn AG 2	-	5 325 Franken (30 000-24 675)	-	-
<b>Total koordinierter Lohn</b>	<b>35 325 Franken</b>	<b>10 650 Franken</b>	<b>15 325 Franken</b>	-

<sup>23</sup> Jahreslohn < Eintrittsschwelle. Auch wenn der Jahreslohn die Eintrittsschwelle erreichen würde, wäre unter Umständen keine Unterstellung unter die obligatorische berufliche Vorsorge gegeben, da die Tätigkeit allenfalls als Nebenerwerb gelten würde (Art. 1j Abs. 1 Bst. c BVV 2). Es ist jedoch möglich, den Lohn im Rahmen der freiwilligen Versicherung zu versichern (Art. 46 Abs. 2 BVG).

<sup>24</sup> Keiner der Jahreslöhne erreicht die Eintrittsschwelle. Da das gesamte Jahreseinkommen jedoch die Eintrittsschwelle überschreitet, könnte sich AN 4 im Rahmen der freiwilligen Versicherung versichern (Art. 46 Abs. 1 BVG).

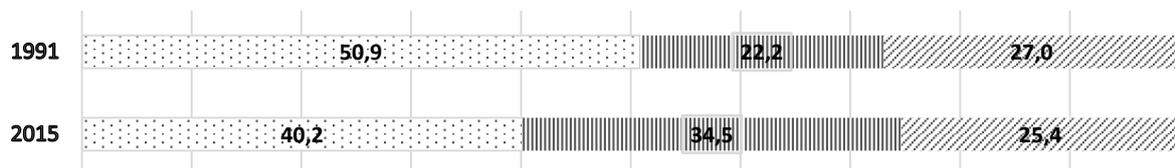
Wie die Beispiele zeigen, sind im aktuellen System die Unterschiede je nach Erwerbssituation beträchtlich: Obwohl die vier Arbeitnehmenden alle den gleichen Jahreslohn von insgesamt 60 000 Franken verdienen, reicht die Spannweite ihrer koordinierten Löhne von 0 Franken bis 35 325 Franken.

### 3. Bisherige Bemühungen zur Verbesserungen der Vorsorge für Teilzeitbeschäftigte in der beruflichen Vorsorge

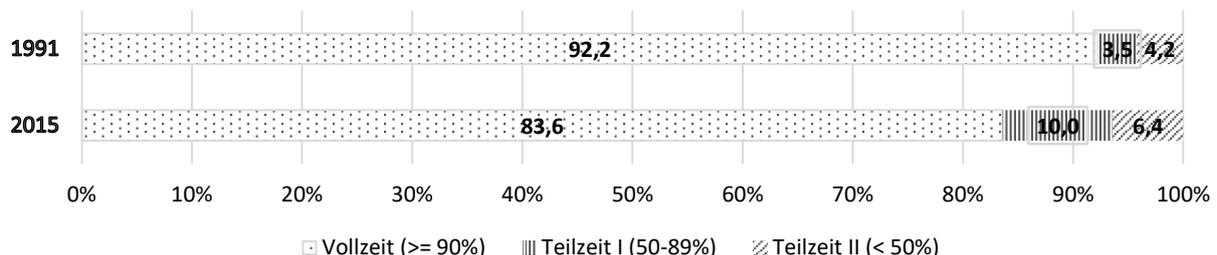
Teilzeitarbeit gewinnt immer mehr an Bedeutung. So erhöhte sich der Anteil erwerbstätiger Personen, die Teilzeit arbeiten, von 25,4% im zweiten Quartal 1991 auf 36,6% im zweiten Quartal 2015. Es ist deshalb ein berechtigtes Anliegen, dieser Erwerbsform auch in der obligatorischen beruflichen Vorsorge vermehrt Rechnung zu tragen.

#### Verteilung der erwerbstätigen Personen nach Beschäftigungsgrad, 2. Quartal 1991 und 2015

##### Frauen



##### Männer



Quelle: BFS – SAKE.

Bezüglich der betroffenen Personengruppen lässt sich feststellen, dass Frauen nach wie vor wesentlich häufiger teilzeiterwerbstätig sind als Männer: Im zweiten Quartal 2015 arbeiteten 59,8% der erwerbstätigen Frauen Teilzeit, während es bei den Männern 16,4% waren. Auch bei den Mehrfachbeschäftigungen sind die Frauen stärker vertreten als die Männer: Im zweiten Quartal 2015 hatten 9,6% der erwerbstätigen Frauen mehrere Arbeitsstellen gleichzeitig, während es bei den Männern 5,6% waren. Vor allem Frauen sind also in Teilzeitverhältnissen bei einem oder mehreren Arbeitgebenden angestellt und dadurch von einem schlechteren Vorsorgeschutz betroffen.

Bereits im Rahmen der 1. BVG-Revision wurde die Verbesserung der Vorsorge für Teilzeitbeschäftigte in der beruflichen Vorsorge diskutiert. So wurde beispielsweise Artikel 2 Absatz 4 erster Satz ins BVG aufgenommen. Danach soll der Bundesrat die Versicherungspflicht für Arbeitnehmende in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, d.h. Berufen, in denen häufig wechselnde oder befristete Anstellungen üblich sind, regeln. V.a. Kulturschaffende befinden sich oft in entsprechenden Arbeitsverhältnissen. Nachdem der Bundesrat vom Bericht über

die soziale Sicherheit der Kulturschaffenden<sup>25</sup> Kenntnis genommen hatte, beauftragte er die Verwaltung, bis Ende 2007 Lösungsvorschläge für eine Teilrevision der Ausführungsbestimmungen zu Artikel 2 Absatz 4 BVG zu erarbeiten. In der Folge wurde mit Artikel 1k Buchstabe b BVV 2 eine Regelung zur Verbesserung der Vorsorge für atypische Arbeitsverhältnisse eingeführt. Die Bestimmung sieht im Wesentlichen vor, dass bei mehreren aufeinanderfolgenden Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber, welche zusammengerechnet länger als drei Monate dauern und bei denen einzelne Unterbrüche weniger als drei Monate betragen, eine Versicherungspflicht ab Beginn des insgesamt vierten Monats besteht.

Ebenfalls im Rahmen der Arbeiten zur 1. BVG-Revision wurden verschiedene Modelle zur Verbesserung der Vorsorge, u.a. für Teilzeitbeschäftigte und unter Berücksichtigung des Beschäftigungsgrades, vorgeschlagen. Aufgrund der Stellungnahmen in der Vernehmlassung zu den finanziellen und administrativen Auswirkungen solcher Lösungen verzichtete der Bundesrat darauf, in seiner Botschaft entsprechende Massnahmen vorzuschlagen<sup>26</sup>. Im Ergebnis beschloss das Parlament zwei Massnahmen, welche für Teilzeitbeschäftigte eine Verbesserung bewirkten: Sowohl die Eintrittsschwelle als auch der Koordinationsabzug, die beide vor der Revision der Höhe der maximalen AHV-Rente entsprachen, wurden gesenkt; die Eintrittsschwelle auf 6/8 und der Koordinationsabzug auf 7/8 der maximalen AHV-Rente.

Seither war die Vorsorge von Teilzeit- bzw. Mehrfachbeschäftigten in der beruflichen Vorsorge Gegenstand mehrerer parlamentarischer Vorstösse.<sup>27</sup>

#### **4. Verbesserung der Vorsorge für Teilzeitbeschäftigte gemäss Botschaft des Bundesrates**

Die aktuelle Situation ist für Teil- und Mehrfachbeschäftigte unbefriedigend und eine gewisse Benachteiligung gegenüber Vollzeitbeschäftigten bzw. Personen mit einem Arbeitgeber und gleichem Gesamteinkommen ist nicht von der Hand zu weisen. Der Bundesrat schlägt im Rahmen der Reform der Altersvorsorge 2020 folgende Massnahmen vor, um den Versicherungsschutz von betroffenen Personen zu verbessern sowie um den Veränderungen des Arbeitsmarktes Rechnung zu tragen:

##### **4.1 Herabsetzung der Eintrittsschwelle**

Der Bundesrat schlägt in seiner Botschaft vor, die Eintrittsschwelle von aktuell 21 150 Franken (3/4 der maximalen AHV-Rente, Wert 2016) auf 14 100 Franken (minimale AHV-Rente, Wert 2016) zu senken. Durch diese Massnahme würde sich der Vorsorgeschutz im Alter, aber auch bei Invalidität und Tod für Personen mit tiefen Einkommen (und somit auch für Teilzeitbeschäftigte) sowie auch für Mehrfachbeschäftigte verbessern. Neu wären 90 Prozent der Arbeitnehmenden mit einem einzigen Arbeitgeber sowie 86% der Mehrfachbeschäftigten obligatorisch in der beruflichen Vorsorge versichert. Von dieser Massnahme würden rund 300 000 Arbeitnehmende profitieren, indem 220 000 Arbeitnehmende neu in der beruflichen Vorsorge versichert wären und bei 80 000 bereits unterstellten Arbeitnehmenden zusätzli-

---

<sup>25</sup> Die soziale Sicherheit der Kulturschaffenden in der Schweiz, Situation und Verbesserungsmöglichkeiten, Bericht der Arbeitsgruppe Bundesamt für Kultur, Bundesamt für Sozialversicherungen und Staatssekretariat für Wirtschaft, vom Bundesrat zur Kenntnis genommen am 28. Februar 2007; abrufbar unter: <http://www.bak.admin.ch/themen/04138/index.html?lang=de>.

<sup>26</sup> Vgl. Botschaft zur 1. BVG-Revision vom 1. März 2000, BBl 2000 S. 2652 f.

<sup>27</sup> U.a.: Pa.Iv. 11.482 Christa Markwalder «Teilzeitbeschäftigte. BVG-Leistungen statt Sozialhilfe»; Ip. 12.3492 Aubert Josiane «Teilzeitarbeit. Massnahmen gegen die Diskriminierung im BVG»; Po. 12.3318 Anita Fetz «Angemessene berufliche Vorsorge auch für Angestellte in Berufen mit typischerweise mehreren Arbeitgebern»; Mo. 12.3974 Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit SGK-N «Vorsorgeschutz von Arbeitnehmenden mit mehreren Arbeitgebern oder mit tiefen Einkommen».

ches Einkommen in der beruflichen Vorsorge versichert wäre. Zudem könnte die Ungleichbehandlung zwischen Arbeitnehmenden mit einem einzigen Arbeitgeber und Mehrfachbeschäftigten wesentlich reduziert werden.

## 4.2 Verzicht auf den Koordinationsabzug

Als langfristige Ausgleichsmassnahmen für die Senkung des Mindestumwandlungssatzes von 6,8 auf 6 Prozent schlägt der Bundesrat vor, die Altersgutschriften anzupassen sowie auf einen Koordinationsabzug zu verzichten. Mit dem Verzicht auf den Koordinationsabzug würden gleichzeitig auch die Nachteile des heute fixen Koordinationsabzuges für Teilzeitbeschäftigte, Mehrfachbeschäftigte sowie für Personen mit tiefen Einkommen behoben. So würde neu immer der gleiche Lohn versichert, unabhängig davon, ob das Einkommen bei einem oder bei mehreren Arbeitgebenden erzielt wird.

## 5. Konkretisierung und Neuformulierung von Art. 8 E-BVG gemäss Beschluss Ständerat

### 5.1 Ausgangslage

Artikel 8 BVG in der Fassung gemäss Beschluss des Ständerates sieht vor, dass ein gegenüber heute reduzierter Koordinationsabzug zur Anwendung gelangen soll. Anstatt 7/8 soll dieser neu auf 3/4 der maximalen AHV-Rente gesenkt werden und damit, wie vor der 1. BVG-Revision, der Höhe der Eintrittsschwelle entsprechen. Diese Reduktion des Koordinationsabzuges soll dabei, u.a. zusammen mit der Erhöhung der Altersgutschriftensätze zwischen Alter 35 und 54 um 1 Prozentpunkt, die Senkung des Mindestumwandlungssatzes auf 6 Prozent langfristig kompensieren. Der Ständerat hat zudem beschlossen, entgegen dem Vorschlag des Bundesrates, von einer Senkung der Eintrittsschwelle abzusehen und sie auf dem heutigen Niveau zu belassen.

Zur Verbesserung der Vorsorge für Teilzeitbeschäftigte soll gemäss Artikel 8 Absatz 1<sup>bis</sup> E-BVG zudem dem Beschäftigungsgrad Rechnung getragen werden, indem der Koordinationsabzug dem Beschäftigungsgrad entsprechend angepasst werden soll.

### 5.2 Präzisierung von Artikel 8 E-BVG

Wie bereits ausgeführt, lässt die Formulierung von Artikel 8 Absatz 1<sup>bis</sup> E-BVG Interpretationsspielraum offen, weshalb eine Präzisierung notwendig ist. Die Bestimmung könnte wie folgt angepasst werden:

#### Artikel 8 Koordinierter Lohn

<sup>1</sup> Zu versichern ist der massgebende Lohn der Teil des Jahreslohnes von 21 150 bis und mit 84 600 Franken abzüglich eines Koordinationsabzuges von  $\frac{3}{4}$  des Höchstbetrages der Altersrente gemäss Artikel 34 Absatz 3 AHVG. Dieser Teil wird koordinierter Lohn genannt.

<sup>1bis</sup> Der in Absatz 1 genannte koordinierte Lohn Koordinationsabzug gilt für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer ist der Freibetrag 21 150 Franken reduziert sich der Koordinationsabzug entsprechend dem Beschäftigungsgrad entsprechend niedriger festzusetzen; die Lohngrenze kann entsprechend niedriger festgelegt werden. Der Beschäftigungsgrad ist nach der betriebsüblichen Arbeitszeit des jeweiligen Arbeitgebers zu bestimmen entspricht dem Verhältnis der reduzierten zur vollen Arbeitszeit. Der Bundesrat regelt die Fälle, in denen die Bestimmung eines Beschäftigungsgrades nicht möglich ist.

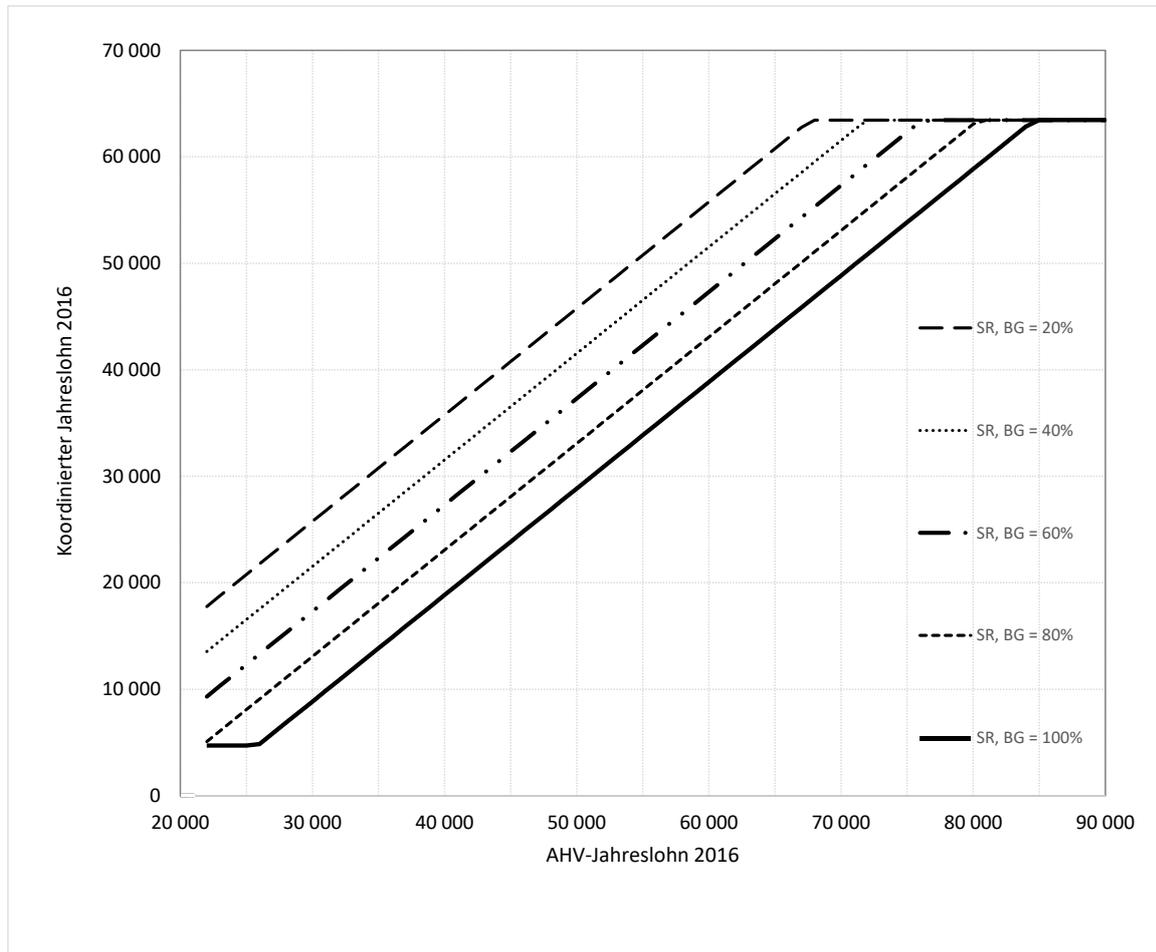
<sup>2</sup> Beträgt der koordinierte Lohn weniger als 4700 Franken im Jahr, so muss er auf diesen Betrag aufgerundet werden. Beträgt der koordinierte Lohn mehr als 63 450 Franken, so muss er auf diesen Betrag abgerundet werden.

<sup>3</sup> unverändert.

Bei dieser Regelung wurde, wie vom Ständerat beschlossen, von einem minimalen koordinierten Lohn von 4700 Franken (1/6 der maximalen AHV-Rente), von einem der obligatorischen beruflichen Vorsorge unterstellten maximalen Jahreslohn von 84 600 Franken (3fache maximale AHV-Rente) sowie von einem maximalen koordinierten Lohn von 63 450 Franken (84 600 Franken – 21 150 Franken) ausgegangen. Diese Beträge sollen somit auch nicht dem Beschäftigungsgrad angepasst werden. V.a. sollte der minimale koordinierte Lohn von 4700 Franken beibehalten werden, damit auch für die tiefsten Einkommen mit hohem Beschäftigungsgrad ein Vorsorgeschutz auf dem heutigen Niveau sichergestellt werden kann.

### 5.3 Überblick sowie Vor- und Nachteile eines Koordinationsabzugs nach Beschäftigungsgrad

#### Koordinierter Lohn für verschiedene Beschäftigungsgrade, Werte 2016



In absoluten Zahlen präsentieren sich die koordinierten Jahreslöhne je nach Beschäftigungsgrad wie folgt:

#### Koordinationsabzug und koordinierter Jahreslohn nach Lohnniveau und Beschäftigungsgrad, Werte 2016

	Beschäftigungsgrad				
	20%	40%	60%	80%	100%
Koordinationsabzug	4 230	8 460	12 690	16 920	21 150
Jahreslohn					
25 000	20 770	16 540	12 310	8 080	4 700
40 000	35 770	31 540	27 310	23 080	18 850
55 000	50 770	46 540	42 310	38 080	33 850
70 000	63 450	61 540	57 310	53 080	48 850
84 600	63 450	63 450	63 450	63 450	63 450

Bei obiger Grafik wird angenommen, dass die Eintrittsschwelle auf dem heutigen Niveau von 3/4 der maximalen AHV-Rente bleibt. Gleichzeitig ist ersichtlich, dass bei gleichem Lohn je nach Beschäftigungsgrad ein unterschiedlicher koordinierter Lohn versichert wird. Die Festle-

gung des Koordinationsabzuges in Abhängigkeit zum Beschäftigungsgrad bewirkt, dass Personen mit tiefem Einkommen schlechter versichert werden als Personen mit gleichem Einkommen, aber tieferem Beschäftigungsgrad. So würde zum Beispiel für eine Person, die 50 000 Franken pro Jahr für eine Vollzeitstelle verdient, der koordinierte Jahreslohn 28 850 Franken betragen. Eine andere Person, die mit einem Pensum von 50 Prozent gleich viel verdient, hätte hingegen 39 425 Franken in der obligatorischen beruflichen Vorsorge versichert. Das bedeutet, dass die Berücksichtigung des Beschäftigungsgrades beim Koordinationsabzug hauptsächlich die Vorsorge von gutverdienenden Teilzeitbeschäftigten verbessert. Im Detail werden die Auswirkungen auf die Sparbeiträge und die Rentenhöhe für verschiedene Lohnniveaus und Beschäftigungsgrade in Kapitel 7 aufgezeigt. Die Kosten, das heisst die zusätzlichen Beiträge, die wegen der Anpassung des Koordinationsabzugs an den Beschäftigungsgrad zu bezahlen wären, würden sich im Jahr 2030 auf rund 750 Millionen Franken belaufen (zu Preisen von 2016).

Die Vor- und Nachteile eines Koordinationsabzugs nach Beschäftigungsgrad lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Vorteile	Nachteile
Der Teilzeitbeschäftigung wird Rechnung getragen.	Der Beschäftigungsgrad ist keine verlässliche Grösse, um eine Gleichstellung von teil- und vollzeitbeschäftigten Personen zu erreichen. Im Gegenteil, er kann wie oben beschrieben Ungerechtigkeiten schaffen, indem Personen mit gleichem Einkommen aber unterschiedlichem Beschäftigungsgrad nicht gleich versichert werden.
In der Praxis gibt es bereits Vorsorgeeinrichtungen, welche den Beschäftigungsgrad als Bezugsgrösse heranziehen, dabei handelt es sich aber um Einrichtungen, welche vorwiegend Personen in festen Beschäftigungsverhältnissen versichern.	Der Beschäftigungsgrad ist ein „Fremdkörper“ in der obligatorischen beruflichen Vorsorge. Ziel der beruflichen Vorsorge ist es, zusammen mit der 1. Säule, einen Einkommensersatz im Alter sowie bei Tod und Invalidität sicherzustellen. Der Versicherungsschutz sollte sich deshalb nicht am Beschäftigungsgrad orientieren, sondern am erzielten Einkommen, welches im Vororgefall in angemessener Weise zu ersetzen ist.

## 6. Alternativmodelle zur Verbesserung der Vorsorge für Teilzeitbeschäftigte

### 6.1 Eintrittsschwelle nach Beschäftigungsgrad

Es wäre denkbar, eine nach Beschäftigungsgrad abhängige Eintrittsschwelle zu definieren. Dies hätte jedoch die gleichen Nachteile zur Folge wie diejenigen bei einem Koordinationsabzug nach Beschäftigungsgrad. Zudem würden auch Kleinstehende in der beruflichen Vorsorge versichert: Als Extrembeispiel würde eine Eintrittsschwelle in Abhängigkeit des Beschäftigungsgrades bedeuten, dass Arbeitnehmende mit einem Beschäftigungsgrad von 10 Prozent bei einem Arbeitgeber der obligatorischen beruflichen Vorsorge unterstellt wäre, wenn sein massgebender Jahreslohn 2115 Franken betragen würde (10 Prozent der Eintrittsschwelle). Solche Kleinstehende in der beruflichen Vorsorge zu versichern, wäre nicht effizient und würde, bezogen auf die Leistungen, unverhältnismässig hohe Verwaltungskosten verursachen. Zudem bestünde die Gefahr, dass aufgrund der Definition eines minimalen koordinierten Lohnes der massgebende Lohn tiefer wäre als der koordinierte Lohn, wie dies im obigen Beispiel der Fall wäre. Würde ein solches Modell in Betracht gezo-

gen werden, müsste zumindest eine minimale Eintrittsschwelle definiert werden, beispielsweise in der Höhe der minimalen AHV-Rente, wie vom Bundesrat in seiner Botschaft vorgeschlagen.

## 6.2 Senkung der Eintrittsschwelle auf 5/8 der maximalen AHV-Rente

Zur Verbesserung der Vorsorge für Teilzeitbeschäftigte könnte die Eintrittsschwelle auf 5/8 der maximalen AHV-Rente (2016: 17 625.-) gesenkt werden. Dadurch würden rund 110 000 Arbeitnehmende neu in der obligatorischen beruflichen Vorsorge aufgenommen. Zudem könnten gut 40 000 bereits unterstellte Arbeitnehmende zusätzliches Einkommen in der beruflichen Vorsorge versichern.

Die Kosten dieses Modells, also die Beiträge, welche die Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden neu bzw. zusätzlich an die Vorsorgeeinrichtungen bezahlen müssten, würden sich im Jahr 2030 auf rund 60 Millionen Franken (zu Preisen von 2016) belaufen. Dieser Betrag ist wesentlich tiefer als die Kosten für die Senkung der Eintrittsschwelle im bundesrätlichen Vorschlag (400 Millionen Franken). Hierfür gibt es zwei Gründe. Weil die Eintrittsschwelle in diesem Modell weniger stark gesenkt würde (auf 17 625.- anstatt 14 100.-), würden auch weniger Personen neu versichert, was die Kosten entsprechend reduziert. Zum anderen würde im Vorschlag des Bundesrates durch die Aufhebung des Koordinationsabzugs die Vorsorge im von dieser Massnahme betroffenen Tieflohnbereich deutlich stärker verbessert als im Modell des Ständerats. So wäre im bundesrätlichen Modell gemäss Botschaft der gesamte Jahreslohn von beispielsweise 18 000 Franken neu in der beruflichen Vorsorge versichert, gemäss Beschluss Ständerat (ohne Berücksichtigung des Beschäftigungsgrads) hingegen nur der minimale koordinierte Jahreslohn von 4700 Franken. Würde zudem der Beschäftigungsgrad bei der Berechnung des koordinierten Lohns berücksichtigt, stiegen die Kosten auf 150 Millionen Franken.

## 6.3 Koordinationsabzug in Prozenten des massgebenden Jahreslohns

### 6.3.1 Eckpunkte des Modells

Um dem Beschäftigungsgrad Rechnung zu tragen, hat der Bundesrat in der Vernehmlassungsvorlage vorgeschlagen, den Koordinationsabzug in Prozenten des massgebenden Jahreslohns zu definieren, anstatt als fixen Frankenbetrag. Je höher der massgebende Jahreslohn, desto höher wäre dann auch der effektive Koordinationsabzug. Ein solches Modell ist grundsätzlich einfach in der Umsetzung und trägt zudem indirekt dem Beschäftigungsgrad Rechnung.

Dieses Modell bildet die Basis für die nachfolgend vorgeschlagenen drei Varianten:

#### **Variante 25 Prozent:**

Bei dieser Variante beträgt der Koordinationsabzug 25 Prozent des AHV-Jahreslohns. Damit entspricht der maximale koordinierte Jahreslohn mit 63 450 Franken<sup>28</sup> (Wert 2016) dem Maximalbetrag im Modell, das der Ständerat beschlossen hat. Weil aber mit einem proportionalen Koordinationsabzug der koordinierte Lohn bei kleinen bis mittleren Einkommen zu stark erhöht würde, soll der proportionale Koordinationsabzug mit einem Mindestbetrag kombiniert werden. Als Mindestbetrag bietet sich der Jahresbetrag der AHV-Minimalrente (2016: 14 100 Franken) an. Dadurch beträgt der Koordinationsabzug für Löhne bis 56 400 Franken konstant 14 100 Franken und danach ein Viertel des Lohnes. Bei gleichbleibender Eintrittsschwelle von 21 150 Franken ergibt dies einen minimalen koordinierten Jahreslohn von 7050 Franken (Werte 2016).

---

<sup>28</sup> Der Koordinationsabzug beim maximal versicherten Jahreslohn von 84 600 Franken (Wert 2016) beträgt 21 150 Franken (= 84 600 x 25%), was einen koordinierten Jahreslohn von 63 450 Franken (= 84 600 – 21 150) ergibt.

Die Bestimmung würde wie folgt lauten:

*Artikel 8 Koordinierter Lohn*

<sup>1</sup> Unterstehen Arbeitnehmer der obligatorischen Versicherung nach Artikel 2 Absatz 1, so ist der koordinierte Lohn versichert. Dieser berechnet sich, indem vom Teil des Jahreslohns bis 84 600 Franken (oberer Grenzbeitrag) ein Koordinationsabzug von 25 Prozent abgezogen wird.

<sup>2</sup> Der Koordinationsabzug entspricht mindestens der minimalen Altersrente der AHV.

<sup>3</sup> Gemäss geltendem Recht.

### **Variante 30 Prozent:**

Bei dieser Variante beträgt der Koordinationsabzug 30 Prozent des AHV-Jahreslohns. Damit der koordinierte Lohn bei kleinen bis mittleren Einkommen nicht zu stark erhöht wird, soll der proportionale Koordinationsabzug mit einem Mindestbetrag kombiniert werden, wie bei der Variante 25 Prozent. Als Mindestbetrag bietet sich auch hier der Jahresbetrag der AHV-Minimalrente (2016: 14 100 Franken) an. Zusätzlich bedarf es bei dieser Variante allerdings noch eines Maximalbetrags: Damit die Senkung des Mindestumwandlungssatzes auch für höhere Löhne kompensiert wird, darf der Koordinationsabzug nämlich nicht höher sein, als der vom Ständerat beschlossene Betrag von 21 150 Franken (Wert 2016). Unter diesen Bedingungen beträgt der Koordinationsabzug für Löhne bis 47 000 Franken konstant 14 100 Franken, ab einem Jahreslohn von 70 500 konstant 21 150 Franken und für Löhne dazwischen 30 Prozent des Lohnes. Wie bei der Variante 25 Prozent liegt der koordinierte Jahreslohn somit zwischen 7050 und 63 450 Franken (Werte 2016).

Die Bestimmung würde wie folgt lauten:

#### *Artikel 8 Koordinierter Lohn*

<sup>1</sup> Unterstehen Arbeitnehmer der obligatorischen Versicherung nach Artikel 2 Absatz 1, so ist der koordinierte Lohn versichert. Dieser berechnet sich, indem vom Teil des Jahreslohns bis 84 600 Franken (oberer Grenzbeitrag) ein Koordinationsabzug von 30 Prozent abgezogen wird.

<sup>2</sup> Der Koordinationsabzug entspricht mindestens der minimalen und höchstens  $\frac{3}{4}$  der maximalen Altersrente der AHV.

<sup>3</sup> Gemäss geltendem Recht.

### **Variante 40 Prozent:**

Diese Variante ist sehr ähnlich wie die Variante 30 Prozent mit dem einzigen Unterschied, dass der proportionale Koordinationsabzug 40 Prozent des AHV-Jahreslohns beträgt. Sowohl der Mindestbetrag (14 100 Franken im Jahr 2016) als auch der Maximalbetrag (21 150 Franken im Jahr 2016) sind gleich. Dies bewirkt, dass der Koordinationsabzug für Löhne bis 35 250 Franken konstant 14 100 Franken beträgt, ab einem Jahreslohn von 52 875 konstant 21 150 Franken und für Löhne dazwischen 40 Prozent des Lohnes. Wie bei den beiden anderen Varianten liegt der koordinierte Jahreslohn somit zwischen 7050 und 63 450 Franken (Werte 2016).

Die Bestimmung würde wie folgt lauten:

#### *Artikel 8 Koordinierter Lohn*

<sup>1</sup> Unterstehen Arbeitnehmer der obligatorischen Versicherung nach Artikel 2 Absatz 1, so ist der koordinierte Lohn versichert. Dieser berechnet sich, indem vom Teil des Jahreslohns bis 84 600 Franken (oberer Grenzbeitrag) ein Koordinationsabzug von 40 Prozent abgezogen wird.

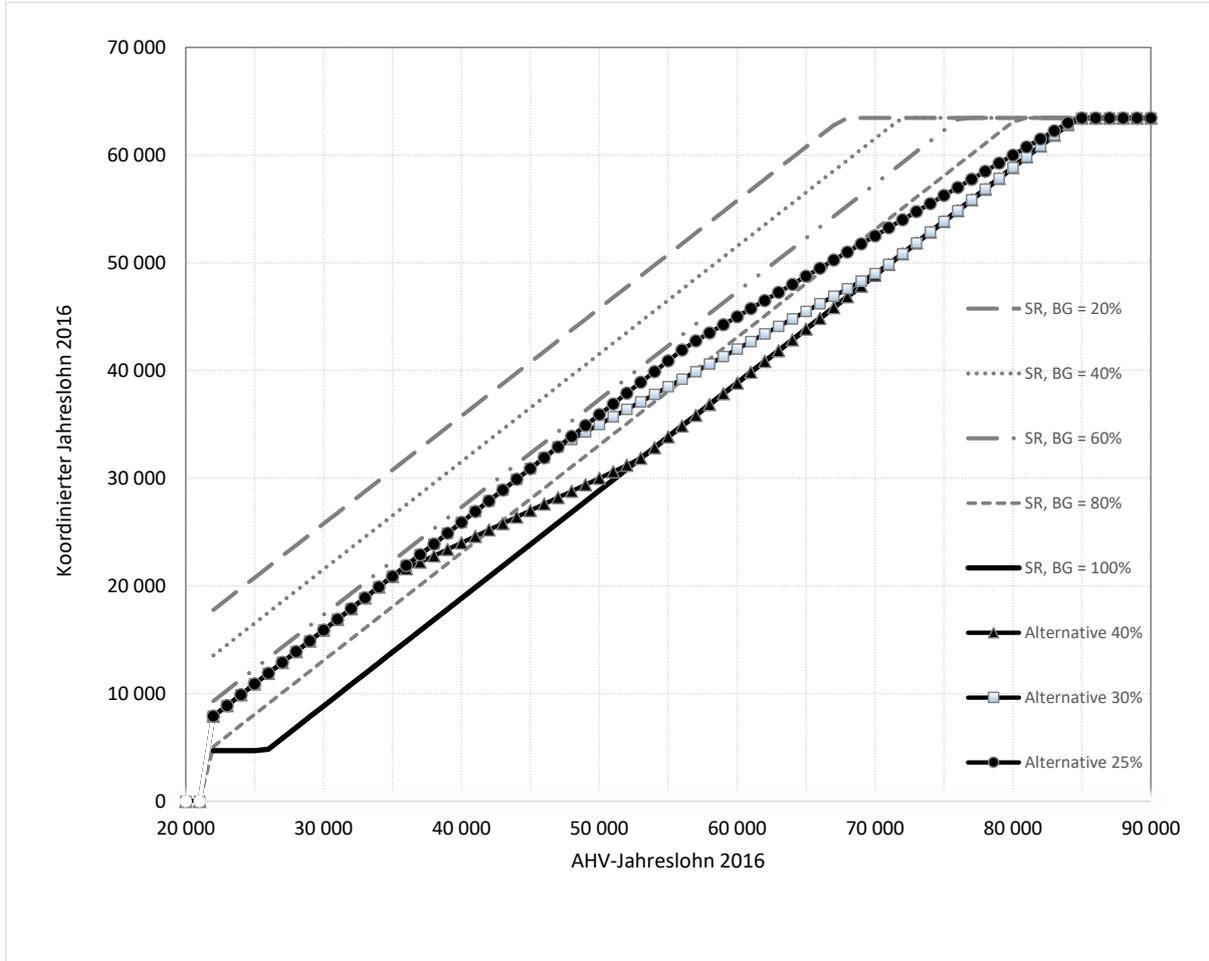
<sup>2</sup> Der Koordinationsabzug entspricht mindestens der minimalen und höchstens  $\frac{3}{4}$  der maximalen Altersrente der AHV.

<sup>3</sup> Gemäss geltendem Recht.

### 6.3.2 Überblick sowie Vor- und Nachteile des Alternativmodells

Die folgende Grafik gibt einen Überblick über die Höhe des koordinierten Lohns für die drei vorgestellten Varianten und zeigt – als Vergleich – auch den koordinierten Lohn gemäss Beschluss Ständerat (für verschiedene Beschäftigungsgrade).

#### Koordinierter Lohn für verschiedene Varianten und Beschäftigungsgrade



In keiner der drei Varianten ist es notwendig, einen minimalen koordinierten Lohn festzulegen, da der koordinierte Lohn in allen drei Varianten mindestens 7050 Franken beträgt und somit im Vergleich zum heutigen Minimalbetrag von 3525 Franken genügend erhöht wird, um die Senkung des Mindestumwandlungssatzes zu kompensieren. Hingegen ist es nach wie vor notwendig, einen maximalen koordinierten Lohn bzw. einen maximalen der obligatorischen beruflichen Vorsorge unterstellten massgebenden Jahreslohn zu definieren. Analog dem Beschluss des Ständerates, sehen deshalb alle Varianten einen maximalen koordinierten Lohn von 63 450 Franken sowie einen maximalen der obligatorischen beruflichen Vorsorge unterstellten massgebenden Jahreslohn von 84 600 Franken vor (Werte 2016).

<b>Vorteile</b>	<b>Nachteil</b>
<p>Gleichbehandlung von Personen mit gleichem Einkommen: Die Höhe des koordinierten Lohns ist unabhängig davon, ob eine Person 50 000 Franken bei einem Beschäftigungsgrad von 50 oder von 100 Prozent verdient.</p>	<p>Die Kombination von proportionalem Koordinationsabzug mit Mindest- und Maximalbetrag könnte auf den ersten Blick als zu kompliziert aufgefasst werden.</p>
<p>Sehr einfache Umsetzung in der Praxis, da ohne Berücksichtigung eines zusätzlichen Faktors (Beschäftigungsgrad) der koordinierte Lohn festgelegt werden kann.</p>	

## 7. Leistungsübersicht

Die Auswirkungen der verschiedenen Modelle auf die Altersgutschriften und die Rentenhöhe sind in den folgenden beiden Tabellen ersichtlich:

### BVG-Altersgutschriften pro Jahr für verschiedene Lohnniveaus, Modelle und Beschäftigungsgrade nach Altersklasse, Anteil der Arbeitnehmenden bzw. der Arbeitgebenden

Altersklasse Jahreslohn	Geltendes Recht	Vorschlag Bundesrat	Beschluss Ständerat				Alternativen		
			BG = 20%	BG = 50%	BG = 80%	BG = 100%	Var. 25%	Var. 30%	Var. 40%
<b>21-24-Jährige</b>									
25 000	0	0	519	361	202	118	273	273	273
40 000	0	0	894	736	577	471	648	648	600
55 000	0	0	1 269	1 111	952	846	1 023	963	846
70 000	0	0	1 586	1 486	1 327	1 221	1 313	1 225	1 221
84 600	0	0	1 586	1 586	1 586	1 586	1 586	1 586	1 586
<b>25-34-Jährige</b>									
25 000	123	625	727	505	283	165	382	382	382
40 000	536	1 000	1 252	1 030	808	660	907	907	840
55 000	1 061	1 375	1 777	1 555	1 333	1 185	1 432	1 348	1 185
70 000	1 586	1 750	2 221	2 080	1 858	1 710	1 838	1 715	1 710
84 600	2 097	2 115	2 221	2 221	2 221	2 221	2 221	2 221	2 221
<b>35-44-Jährige</b>									
25 000	176	1 125	1 142	793	444	259	600	600	600
40 000	766	1 800	1 967	1 618	1 269	1 037	1 425	1 425	1 320
55 000	1 516	2 475	2 792	2 443	2 094	1 862	2 250	2 118	1 862
70 000	2 266	3 150	3 490	3 268	2 919	2 687	2 888	2 695	2 687
84 600	2 996	3 807	3 490	3 490	3 490	3 490	3 490	3 490	3 490
<b>45-54-Jährige</b>									
25 000	264	1 625	1 662	1 154	646	376	872	872	872
40 000	1 149	2 600	2 862	2 354	1 846	1 508	2 072	2 072	1 920
55 000	2 274	3 575	4 062	3 554	3 046	2 708	3 272	3 080	2 708
70 000	3 399	4 550	5 076	4 754	4 246	3 908	4 200	3 920	3 908
84 600	4 494	5 499	5 076	5 076	5 076	5 076	5 076	5 076	5 076
<b>55-65-Jährige</b>									
25 000	317	1 625	1 869	1 298	727	423	981	981	981
40 000	1 379	2 600	3 219	2 648	2 077	1 697	2 331	2 331	2 160
55 000	2 729	3 575	4 569	3 998	3 427	3 047	3 681	3 465	3 047
70 000	4 079	4 550	5 711	5 348	4 777	4 397	4 725	4 410	4 397
84 600	5 393	5 499	5 711	5 711	5 711	5 711	5 711	5 711	5 711

Berechnungsgrundlagen: Rentensystem 2016.

## BVG-Rente pro Jahr für verschiedene Lohnniveaus, Modelle und Beschäftigungsgrade

Jahreslohn	Geltendes Recht	Vorschlag Bundesrat	Beschluss Ständerat				Alternativen		
			BG = 20%	BG = 50%	BG = 80%	BG = 100%	Var. 25%	Var. 30%	Var. 40%
25 000	1 199	6 000	6 729	4 674	2 618	1 523	3 532	3 532	3 532
40 000	5 211	9 600	11 589	9 534	7 478	6 107	8 392	8 392	7 776
55 000	10 311	13 200	16 449	14 394	12 338	10 967	13 252	12 474	10 967
70 000	15 411	16 800	20 558	19 254	17 198	15 827	17 010	15 876	15 827
84 600	20 375	20 304	20 558	20 558	20 558	20 558	20 558	20 558	20 558

*Berechnungsgrundlagen:* Goldene Regel, Rentensystem 2016, vollständige Karrieren (mit konstantem Beschäftigungsgrad) in den jeweiligen Modellen.

## 8. Kostenschätzung

Im Folgenden werden die geschätzten Kosten der verschiedenen Modelle aufgezeigt. Sowohl im Modell des Bundesrates als auch in den Alternativmodellen werden die beiden Ziele „Ausgleich der Senkung des Mindestumwandlungssatzes“ und „Verbesserung der Vorsorge im Tieflohnbereich und für Teilzeitbeschäftigte“ gleichzeitig mit ein und derselben Massnahme, nämlich der Aufhebung bzw. Neufestlegung des Koordinationsabzugs, verfolgt. Deshalb müssen – um einen aussagekräftigen Vergleich zu ermöglichen – auch im ständerätlichen Modell die Kosten der Massnahmen zum Ausgleich der Senkung des Mindestumwandlungssatzes mit einbezogen werden. Diese umfassen zusätzlich zur Aufhebung bzw. Neufestlegung des Koordinationsabzugs auch noch die Anpassung der Altersgutschriftensätze sowie die Vorverlegung des Beginns des Sparprozesses. In den ausgewiesenen Kosten ist dies berücksichtigt. Hingegen sind die Kosten der Ausgleichsmassnahme für die Übergangsgeneration und der Senkung der Eintrittsschwelle nicht enthalten.

In allen Modellen beziehen sich die vorgeschlagenen Massnahmen auf die gesetzliche Minimalvorsorge (BVG-Minimum) und führen zu einer Erhöhung der Beiträge, welche die Arbeitnehmenden und die Arbeitgebenden an die Vorsorgeeinrichtungen bezahlen müssen. Allerdings sehen viele Vorsorgeeinrichtungen bereits heute höhere Beiträge vor, als das BVG-Minimum vorschreibt. In diesen Fällen fallen die effektiven Beitragserhöhungen kleiner aus als im BVG-Minimum. Diese um die überobligatorische Vorsorge bereinigten Beitragserhöhungen werden im Folgenden als „effektive Kosten“ ausgewiesen.

### Schätzung der effektiven Kosten (Erhöhung der Beitragssumme) im Jahr 2030 der verschiedenen Modelle

Beträge in Millionen Franken, zu Preisen von 2016

Vorschlag Bundesrat <sup>29</sup>	Beschluss Ständerat <sup>30</sup>		Alternativen <sup>31</sup>		
	ohne Art. 8 Abs. 1 <sup>bis</sup> BVG	mit Art. 8 Abs. 1 <sup>bis</sup> BVG	Variante 25%	Variante 30%	Variante 40%
2450	1150	1900	1950	1700	1450

*Berechnungsgrundlagen:* Entwicklung der volkswirtschaftlichen Referenzgrössen: Annahme vom Juni 2015; Bevölkerungsszenario: A-00-2015.

<sup>29</sup> Verzicht auf den Koordinationsabzug und Anpassung der Altersgutschriftensätze.

<sup>30</sup> Senkung des Koordinationsabzugs, Erhöhung der Altersgutschriftensätze und Vorverlegung des Sparprozesses.

<sup>31</sup> Neufestlegung des Koordinationsabzugs, Erhöhung der Altersgutschriftensätze (wie SR) und Vorverlegung des Sparprozesses (wie SR).