STÄNDERAT

Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit (SGK-S)

Sitzung vom 29. März 2022

20.089 Reform BVG 21

Bericht 9

Versicherung von Teilzeit- und Mehrfachbeschäftigten

1. Auftrag und Vorgehen

An ihrer Sitzung vom 17. Februar 2022 hat die SGK-S der Verwaltung verschiedene Aufträge zu den Mehrfachbeschäftigten erteilt.

Sie hat die Verwaltung beauftragt:

- einen Zusatzbericht zum Bericht 2 über die Versicherungspflicht für Teilzeitbeschäftigte mit mehreren Arbeitgebern zu erstellen;
- und darin aufzuzeigen, wie die vorhandenen Daten aus der AHV benutzt werden können, um einen besseren Schutz von Mehrfacherwerbstätigen zu ermöglichen.

Gegliedert werden die Aufträge wie folgt:

- **Ausweitung der obligatorischen Versicherung durch:** Einen vereinfachten Vorsorgeplan für Einkommen zwischen 4 600 (6 900) und 21 510 Franken; Ergänzung von Bericht 2 (vgl. Ziff. 3)
- **Zusammenzählen der Löhne bei verschiedenen Arbeitgebern**, damit Mehrfachbeschäftige mit einem Gesamtlohn über der Eintrittsschwelle der obligatorischen Versicherung unterstellt werden können (vgl. Ziff. 4)
- **Auswirkungen des vereinfachten Vorsorgeplans auf das vereinfachte Abrechnungsverfahren gemäss BGSA** (vgl. Ziff. 5)

2. Ausgangslage und Statistik

Im Jahr 2020 gaben 350 000 Erwerbstätige in der Schweiz (ohne Lehrlinge) an, mehr als einer Beschäftigung nachzugehen (7,8% der Erwerbstätigen, 216 000 Frauen und 134 000 Männer). Über drei Viertel dieser Mehrfachbeschäftigen ist mit ihrem Haupterwerbseinkommen bereits heute obligatorisch in der beruflichen Vorsorge versichert (Frauen: 68%, Männer: 89%). Die **Nebenerwerbseinkommen** sind gemäss dem heute geltenden Recht von der obligatorischen Versicherung in der beruflichen Vorsorge ausgenommen (Art. 1*j* Bst. c BVV2). Bei diesen Personen ging der Gesetzgeber bisher davon aus, dass sie über ihren Haupterwerb genügend gegen die sozialen Risiken Alter, Tod und Invalidität geschützt sind. **Bei Bedarf steht es ihnen gemäss geltendem Recht jedoch frei, ihr Einkommen aus dem Nebenerwerb bei der Vorsorgeeinrichtung zu versichern, bei der sie bereits für den Haupterwerb versichert sind, falls deren Reglement dies vorsieht, oder aber bei der Auffangeinrichtung**. Will man in Zukunft Personen mit Einkommen unter der aktuellen Eintrittsschwelle besser schützen, macht es keinen Sinn, an der heutigen Ausnahmebestimmung für den Nebenerwerb festzuhalten. Es würde nämlich zu Rechtsunsicherheit führen, wenn die Arbeitgeber in jedem Einzelfall abklären müssten, ob die Arbeitnehmenden obligatorisch versichert sind oder aufgrund der Ausnahmebestimmung davon ausgenommen sind. Im vorliegenden Bericht wird deshalb davon ausgegangen, dass die Ausnahmeregelung für Nebenbeschäftigungen von Art. 1*j* Bst. c BVV2 abgeschafft werden soll.

Von der obligatorischen Versicherung ausgenommen sind heute auch Personen, welche **weniger als drei Monate** beim gleichen Arbeitgeber arbeiten (Art. 1j Bst. b BVV2). Diese Ausnahme wurde eingeführt, um den administrativen Aufwand für die Arbeitgeber in Grenzen zu halten. In Branchen, bei denen Arbeitnehmende regelmässig nur sehr kurze Zeit für einen Arbeitgeber tätig sind, bestehen oft spezifische Vorsorgelösungen. Aus diesem Grund wird vorliegend davon ausgegangen, dass die heutige Ausnahmeregelung für Arbeitsverhältnisse bis zu drei Monate in Art. 1*j* Bst. b BVV2 auch künftig beibehalten werden soll.

Bei Personen, welche mehr als drei Monate aber weniger als ein Jahr beim gleichen Arbeitgeber arbeiten, muss heute der Lohn auf ein Jahreseinkommen hochgerechnet werden, um zu prüfen, ob die Eintrittsschwelle überschritten wird.

253 Vorsorgeeinrichtungen bieten heute Vorsorgepläne mit einer Eintrittsschwelle unter der gesetzlichen Eintrittsschwelle an. In diesen Vorsorgeplänen sind rund 16% der aktiven Versicherten versichert. Im Jahr 2019 erreichten rund 670 000 Arbeitnehmende[1] (430 000 Frauen und 240 000 Männer) die gesetzliche Eintrittsschwelle nicht. Schätzungsweise 85 000 davon waren Mehrfachbeschäftigte (70 000 Frauen und 15 000 Männer).

3. Vereinfachter Vorsorgeplan

Das vorliegende Modell soll eine Versicherungspflicht in einem vereinfachten Verfahren für Personen mit mehreren Arbeitgebern und tiefen Löhnen aufweisen, aber ohne Senkung der Eintrittsschwelle im "Standard-BVG". Die Unterstellungsgrenze soll 4 600 Franken (Variante: 6 900 Franken) betragen. Löhne, welche über der heutigen Eintrittsschwelle von 21 510 Franken liegen, sollen weiterhin nach dem bisher für die obligatorische Versicherung vorgesehenen Verfahren abgerechnet werden.

Die Versicherung soll aber auch Personen offenstehen, die nur einen Arbeitgeber haben. Dadurch soll verhindert werden, dass eine Vorsorgeeinrichtung abklären muss, ob eine Person mehrere Arbeitgeber hat. Die Durchführung der Vorsorge soll nicht den Arbeitnehmenden aufgebürdet werden. Es sollen also für Mehrfach- und Teilzeitbeschäftigte keine neuen systemfremden Melde- und Anschlusspflichten entstehen (vgl. Bericht 2 Ziff. 3.2.3), die zu einer grösseren Fehleranfälligkeit führen (vgl. Bericht 2 Ziff. 3.4).

Die Altersguthaben in der Auffangeinrichtung sollen wie Konten der Säule 3a für den Einkauf in die reglementarischen Leistungen einer anderen Vorsorgeeinrichtung verwendet werden können (Ziff. 3.6).

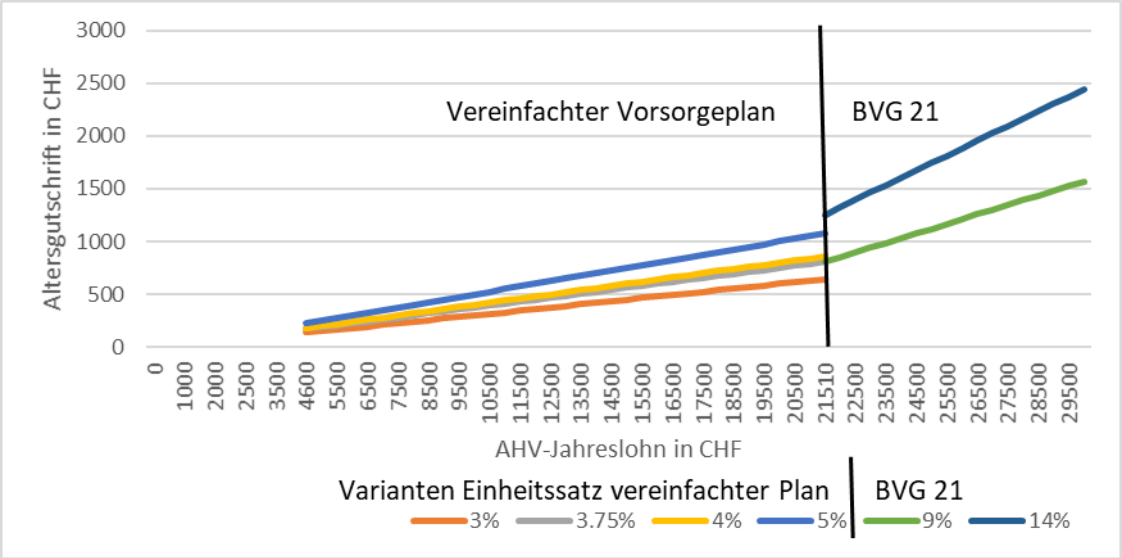
Die gesetzlichen Bestimmungen sollen angepasst werden, um sicherzustellen, dass das vereinfachte Abrechnungsverfahren in der AHV auch für Personen gilt, die unter den vereinfachten BVG-Vorsorgeplan fallen.

3.1 Einheitssatz

Um Schwelleneffekte zu vermeiden, ist der Einheitssatz so zu bestimmen, dass Versicherte über der Eintrittsschwelle zunächst in Bezug auf das Alterssparen nicht schlechter gestellt werden als diejenigen unter der Eintrittsschwelle. Die zu untersuchende Regelung soll in Ergänzung zum vom Bundesrat vorgeschlagenen und vom Nationalrat beschlossenen System und dessen Altersgutschriften (9 % ab Alter 20 bis 44 und 14 % ab Alter 45 bis ordentliches Rentenalter) stehen. Um Schwelleneffekte zu vermeiden, müssen für die Versicherung des Altersrisikos bei einer Eintrittsschwelle von 21 510 Franken der normalen obligatorischen Versicherung die Altersgutschriftensätze bei rund 3,75 Prozent des ganzen AHV-pflichtigen Einkommens festgelegt werden. Mit einem höheren Einheitssatz könnte ein Versicherter knapp unterhalb der Eintrittsschwelle im vereinfachten Vorsorgeplan mehr Kapital ansparen als ein

[1] Es sind nur Anstellungen berücksichtigt, die mehr als 3 Monate dauern und deren Jahreslohn mindestens 2300 Franken beträgt.

20-44-jähriger Versicherter knapp über der Eintrittsschwelle in der normalen obligatorischen Versicherung. Bei einem tieferen Prozentsatzwürden die Versicherten indes weniger Kapital als normale obligatorisch Versicherte ansparen (vgl. nachfolgende Grafik).



3.2 Verhältnis zwischen Leistungen und Verwaltungskosten

Mit einem Beitragssatz von 3,75 Prozent und einer vollständigen Beitragsdauer von 45 Jahren im vereinfachten Vorsorgeplan resultieren je nach Lohn und Verzinsung Renten zwischen 466 und 2734 Franken pro Jahr:

Tabelle 1: Altersgutschriften und Renten im vereinfachten Vorsorgeplan, nach Jahreslohn
In Franken pro Jahr

Jahreslohn	4 600	6 900	10 000	14 000	18 000	21 510
Altersgutschriften	173	259	375	525	675	807
Rente ohne Zinsbonus	466	699	1013	1418	1823	2178
Rente mit Zinsbonus von 1% / Jahr	585	877	1271	1779	2287	2734

Bei einem Aufwand (Verwaltungskosten) von 200 bis 300 Franken pro Jahr (vgl. Bericht 2[2]) und einer jährlich zu erwartenden Rente von 466 bis 2734 Franken besteht ein sehr schlechtes Verhältnis zwischen Aufwand und Ertrag. Ausserdem würde vor allem im unteren Bereich des vom vereinfachten Vorsorgeplans erfassten Einkommensband ein grosser Teil der jährlichen Beiträge in die Verwaltung statt in die Altersvorsorge fliessen.

3.3 Anzahl Betroffene und geschätzte Kosten

Der vereinfachte Vorsorgeplan würde rund 920 000 Versicherte (bei einer Unterstellungsgrenze von 4600 Franken) bzw. rund 780 000 Versicherte (bei einer Unterstellungsgrenze von 6900 Franken) betreffen. Jeweils rund ein Drittel davon ist im selben Jahr aber bereits bei einem anderen Arbeitsverhältnis in der normalen beruflichen Vorsorge versichert.

Tabelle 2.1: Anzahl Betroffene bei einer Unterstellungsgrenze von 4600 Franken, 2019

	Männer	Frauen	Total

[2] Bei der Stiftung Auffangeinrichtung BVG betrugen die Verwaltungskosten pro versicherte Person im Jahr 2020 305 Franken und im Jahr 2019 357 Franken.

Neu obligatorisch im vereinfachten Vorsorgeplan versichert	210 000	380 000	590 000
Bereits heute obligatorisch versichert, aber neu zusätzliches Einkommen im vereinfachten Vorsorgeplan versichert	160 000	170 000	330 000
Total	370 000	550 000	920 000

Quelle: AHV-Einkommensdaten 2019 (IK-Register 2019), Auswertungen / Schätzungen BSV.

Tabelle 2.2: Anzahl Betroffene bei einer Unterstellungsgrenze von 6900 Franken, 2019

	Männer	Frauen	Total
Neu obligatorisch im vereinfachten Vorsorgeplan versichert	190 000	330 000	520 000
Bereits heute obligatorisch versichert, aber neu zusätzliches Einkommen im vereinfachten Vorsorgeplan versichert	120 000	140 000	260 000
Total	310 000	470 000	780 000

Quelle: AHV-Einkommensdaten 2019 (IK-Register 2019), Auswertungen / Schätzungen BSV.

Bei einer Unterstellungsgrenze von 4600 Franken müsste mit zusätzlichen Lohnbeiträgen von schätzungsweise rund 300 Millionen Franken pro Jahr gerechnet werden. Geht man von Verwaltungskosten zwischen 200 und 300 Franken pro versicherte Person und Jahr aus, kämen noch Verwaltungskosten zwischen 130 und 210 Millionen Franken[3] pro Jahr hinzu. Bei der Variante mit einer Unterstellungsgrenze von 6900 Franken ist mit zusätzlichen Lohnbeiträgen in der Grössenordnung von 270 Millionen Franken pro Jahr und mit Verwaltungskosten zwischen 110 und 180 Millionen Franken zu rechnen.

Tabelle 3: Geschätzte Kosten pro Jahr, in Millionen Franken

Unterstellungsgrenze (minimaler Jahreslohn)	4600 Franken	6900 Franken
Gesamtkosten	430 - 510	380 - 450
davon Risikobeiträge	20 - 30	20 - 30
davon Verwaltungskosten	130 - 210	110 - 180

3.4 Auswirkungen

3.4.1 Auswirkungen auf die Arbeitnehmenden (Mehrfachtätigkeit/Teilzeit)

Im Vordergrund der neuen Regelung sollen zwar Arbeitnehmer mit mehreren Arbeitgebern stehen. Die Versicherung soll aber auch Personen offenstehen, die nur einen Arbeitgeber haben (vgl. Ziff. 3, vereinfachter Vorsorgeplan). Von der vorgeschlagenen Regelung würden also alle Personen mit kleinen Beschäftigungen profitieren, deren einzelne Löhne bei einem Arbeitgeber zwischen 4 600 bzw. 6 900 Franken und 21 510 Franken liegen. Die Situation soll anhand von folgenden Grundkonstellationen verdeutlicht werden:

1. Arbeitnehmende mit mehreren Arbeitgebern und jeweils tiefen Löhnen, z.B. Putzfrauen.
2. Arbeitnehmende in Teilzeit mit einem relativ hohen Lohn, z.B. Musiklehrerin.
3. Teilzeitbeschäftigte mit einem Einkommen unter der Eintrittsschwelle, z.B. Teilzeitverkäuferin.
4. Arbeitnehmende mit einem Haupt- und Nebeneinkommen, bei denen nach geltendem Recht nur das Haupteinkommen versichert ist.
5. Personen mit sehr stark schwankenden Einkommen (bzw. Beschäftigungsverhältnissen).

[3] Einige Pensionskassen sehen bereits heute eine tiefere Eintrittsschwelle als das BVG vor und versichern folglich bereits heute Löhne im Bereich des vereinfachten Vorsorgeplans. In diesen Fällen würden durch die Einführung eines vereinfachten Vorsorgeplanes keine zusätzlichen (Verwaltungs-)Kosten anfallen.

Beispiel 1:
Putzfrau bei Privathaushalten (2 Std. pro Woche bei Haushalt A, 3 Std. bei Haushalt B, 1 Std. bei Haushalt C, à 35 Franken brutto pro Stunde, 6 Wochen Ferien): 46 Wochen à 210 Franken ergibt einen Jahreslohn von 9 660 Franken.
Bei diesem Jahreslohn müssten bei beiden Varianten Beiträge in den vereinfachten Vorsorgeplan einbezahlt werden.

Beispiel 2:
Lehrerin an einer Musikschule (10 Std. pro Woche, 60 Franken pro Stunde, 14 Wochen Ferien): 38 Wochen à 600 Franken: Ergibt einen Jahreslohn von 22 800 Franken.
Bei diesem Jahreslohn von 22 800 *Franken und einem Arbeitgeber untersteht die Teilzeitbeschäftigte bereits heute der oblig. beruflichen Vorsorge.*

Beispiel 3:
Teilzeitverkäuferin im Stundenlohn (10 Std. pro Woche, 30 Franken pro Stunde, 5 Wochen Ferien): 47 Wochen à 300 Franken: Ergibt einen Jahreslohn von 14 100 Franken.
Bei diesem Jahreslohn müssten Beiträge in den vereinfachten Vorsorgeplan einbezahlt werden.

Beispiel 4:
Medizinische Masseurin mit Hauptarbeitgeber und Aushilfsjobs (20 Std. pro Woche, à 25 Franken pro Stunde, tageweise 8 Stunden während 10 Wochen bei Ferien anderer à 25 Franken pro Stunde): 47 Wochen à 500 Franken: 23 500 Franken und in 10 Ferienwochen à 200 Franken: 2 000 Franken Ergibt einen Jahreslohn von 25 500 Franken.
Beim Haupterwerb von 23 500 Franken untersteht die Mehrfachbeschäftigte bereits der obligatorischen beruflichen Vorsorge. Der Nebenerwerb untersteht hingegen nicht der obligatorischen Vorsorge[4].

Beispiel 5:
Student 25-Jährig (8 Wochen auf dem Bau à 1000 Franken pro Woche, bei Gelegenheit im Service tätig à 150 Franken pro Abend, 10 Abende): 8000 Franken auf dem Bau plus 1 500 Franken im Service.
Bei diesem Jahreslohn müssten bei beiden Varianten nur Beiträge für die Tätigkeit auf dem Bau an den vereinfachten Vorsorgeplan bezahlt werden.

Mit der vorgeschlagenen Regelung wären auch Personen obligatorisch im vereinfachten Vorsorgeplan versichert, die heute bereits im Rahmen einer anderen Vorsorgelösung versichert sind. Für diese Gruppe müsste eine Ausnahmeklausel in Betracht gezogen werden, v.a., wenn mit der bereits bestehenden Vorsorge eine vergleichbare oder bessere Versicherungssituation erreicht wird. Bei den oben aufgeführten Beispielen könnte das primär bei der Musiklehrerin der Fall sein, die ein Einkommen unter der gesetzlichen Eintrittsschwelle von 21 510 Franken erzielt. Für Kulturschaffende bestehen heute nämlich Vorsorgelösungen, die sich u.a. an sogenannt Freischaffende wenden, also an unselbständig

[4] Personen, welche für einen Lohn bereits obligatorisch in der beruflichen Vorsorge versichert sind, werden nach geltendem Recht für ihre nebenberufliche Tätigkeit von der beruflichen Vorsorge ausgenommen (Art. 1j Abs. 1 Bst. c BVV2). Für den vereinfachten Vorsorgeplan wäre diese Ausnahme aber auf Verordnungsstufe zu streichen.

im Kulturbereich Erwerbstätige. Die Vorsorgelösungen sind auf die Bedürfnisse dieser Arbeitnehmenden zugeschnitten. Eine generell geltende obligatorische Vorsorge für Geringverdienende würde solche Speziallösungen konkurrenzieren oder gar ausschliessen.

Das reine Alterssparen ab Vollendung des 24. Altersjahres dürfte für die definierten Lohnsegmente insbesondere in Bezug auf das Kosten-Nutzenverhältnis eine sinnvollere Lösung sein.

3.4.2 Auswirkungen auf die Arbeitgebenden

Mit der Durchführung dieses vereinfachten gesetzlichen Vorsorgeplanes soll die Auffangeinrichtung beauftragt werden. Dies hätte jedoch wiederum den Nachteil, dass viele Arbeitgeber BVG-Beiträge neu mit zwei verschiedenen Vorsorgeeinrichtungen abrechnen müssten, was administrativ aufwändiger ist. Dies steht auch im Gegensatz zu den Regelungen im vereinfachten Abrechnungsverfahren gemäss BGSA (vgl. Ziff. 5), bei welchem die Vereinfachung insbesondere darin besteht, dass der Arbeitgeber nur eine einzige Ansprechstelle hat.

Von der beantragten Neuregelung wären sowohl Arbeitgeber betroffen, die bereits bei der eigenen Einrichtung oder bei einer Gemeinschafts- oder Sammeleinrichtung angeschlossen sind als auch solche, welche nur Personal unter der Eintrittsschwelle beschäftigen und deshalb bisher keiner Vorsorgeeinrichtung angeschlossen sind. Damit würden in Zukunft auch Kleinstarbeitgeber (vgl. Beispiel 1) Beiträge an die berufliche Vorsorge abrechnen müssen.

3.4.3 Auswirkungen auf die Vorsorgeeinrichtungen

Die Durchführung dieses vereinfachten Vorsorgeplanes bei der Auffangeinrichtung hätte den Nachteil, dass die Auffangeinrichtung eine sehr hohe Anzahl zusätzlicher Versicherter aufnehmen müsste, bei denen die Leistungen jedoch infolge eines zu hohen Umwandlungssatzes von Anfang an unterfinanziert wären. Da die Auffangeinrichtung nur sehr wenig überobligatorische Altersguthaben hat, hätte sie praktisch kein Potenzial, eine Unterfinanzierung mit diesen Guthaben auszugleichen. Sie müsste daher von Anfang an diese neue Versichertenkategorie und ihre Arbeitgeber mit zusätzlichen Prämien belasten ("Quersubventionierung"). Dies würde die Kosten für diese Versicherten und ihre Arbeitgeber erhöhen. Es ist aber nicht sicher, dass damit die Belastung für die Auffangeinrichtung tragbar würde. Es müssten daher geeignete Massnahmen getroffen werden, um die Auffangeinrichtung zu entlasten.

3.5 Gesetzesbestimmungen

Formulierungsvorschlag der Verwaltung

Art. 2 Obligatorische Versicherung der Arbeitnehmer und der Arbeitslosen
^{1bis} Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber einen Jahreslohn von mehr als 4 600 (oder 6 900) Franken und weniger als den Betrag von Abs. 1 beziehen, unterstehen der obligatorischen Versicherung. Sie sind in einem vereinfachten Vorsorgeplan bei der Auffangeinrichtung versichert.

Art. 7 Mindestlohn und Alter
^{1bis} Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber einen Jahreslohn von mehr als 4 600 (oder 6 900) Franken und weniger als 21 510 Franken beziehen, unterstehen ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres für die Risiken Tod und Invalidität, ab 1. Januar nach Vollendung des 24. Altersjahres auch für das Alter der obligatorischen Versicherung.

Art. 8 Koordinierter Lohn
^{1} Bei Arbeitnehmer gemäss Art. 7 Abs. 1 ist der Teil des Jahreslohnes von … [zu bestimmender Koordinationsabzug] bis und mit 86 040 zu versichern. ...
^{1bis} Bei Arbeitnehmer gemäss Art. 7 Abs. 1bis ist der Jahreslohn von 4 600 (oder 6 900) Franken bis 21 510 Franken zu versichern.

Art. 16
[1] gemäss NR
[2] Bei Arbeitnehmer gemäss Art. 7 Abs. 1bis bestimmt der Bundesrat in Abweichung zu Art. 16 Abs. 1 die Altersgutschriften, um Schwelleneffekte zu vermeiden.

Art. 11bis Anschluss an die Auffangeinrichtung
[1] Arbeitgeber die obligatorisch nach Art. 7 Abs. 1bis versicherte Arbeitnehmer beschäftigen, müssen sich bei der Auffangeinrichtung anschliessen.

***Art. 60 Aufgaben** (der Auffangeinrichtung)*
[2] Sie ist verpflichtet:
g. die Versicherung für Arbeitnehmer durchzuführen, die nach Art. 7 Abs. 1bis obligatorisch versichert sind.

Erläuterungen

Die Versicherungspflicht für Personen mit mehreren Arbeitgebern und tiefen Löhnen soll ab einer Unterstellungsgrenze von 4 600 Franken oder ab 6 900 Franken und der heutigen Eintrittsschwelle ins BVG von 21 510 Franken gelten. D.h. nur einzelne Löhne über 4 600 Franken bzw. 6 900 Franken und unter 21 510 Franken, sollen unter diese Versicherungspflicht fallen. Einzelne Löhne, welche über der heutigen Eintrittsschwelle von 21 510 Franken liegen, sollen aber weiterhin nach dem bisher für die obligatorische Versicherung vorgesehenen Verfahren abgerechnet werden.

Die vorgeschlagene Bestimmung beinhaltet auch die Versicherung der Risiken Tod und Invalidität ab Vollendung des 17. Altersjahres. Ab diesem Alter wären also auch die entsprechenden Risikobeiträge zu zahlen.

Mit der vorgeschlagenen Regelung müssten auch Personen obligatorisch im vereinfachten Vorsorgeplan versichert werden, die bereits im Rahmen einer anderen Vorsorgelösung versichert sind. Für diese Gruppe müsste eine Ausnahmeklausel in Betracht gezogen werden (vgl. Ziff. 3.4.1). Denkbar wären z.B. Vorbehalte in Bezug auf Lösungen, die eine Eintrittsschwelle nach Beschäftigungsgrad vorsehen, oder Vorbehalte in Bezug auf bestehende Versicherungsmöglichkeiten bei Branchenlösungen.

3.6 Einkauf mit Guthaben bei der Auffangeinrichtung in andere Vorsorgeeinrichtungen

Gemäss Auftrag ist für den vereinfachten Vorsorgeplan (s. Ziff. 3) zu prüfen, ob die Möglichkeit geschaffen werden soll, dass Altersguthaben in der Auffangeinrichtung wie Guthaben der Säule 3a für den Einkauf in die reglementarischen Leistungen einer anderen Vorsorgeeinrichtung verwendet werden können.

Nach Art. 3*a* Abs. 1 Bst. a BVV 3 können 3a-Vorsorgenehmer das Vorsorgeverhältnis auflösen, wenn sie das Vorsorgekapital für den Einkauf in eine steuerbefreite Vorsorgeeinrichtung verwenden. Auch eine teilweise Übertragung des 3a-Guthabens ist möglich, wenn damit eine Einkaufslücke bei der Vorsorgeeinrichtung vollständig geschlossen wird (s. Abs. 2).

Die Auflösung des Vorsorgeverhältnisses bei der Auffangeinrichtung ausserhalb eines Freizügigkeitsfalls nach dem Vorbild von Art. 3*a* BVV 3 mit Übertragung des Guthabens an eine Vorsorgeeinrichtung, bei der der Arbeitnehmende bereits angeschlossen ist, hätte eine Konsolidierung der Vorsorgeverhältnisse zur Folge. Das wiederum könnte zu einer Verminderung des administrativen Aufwands beitragen. Dieser Effekt kommt aber nur zum Tragen, wenn das Vorsorgeverhältnis bei der Auffangeinrichtung aufgelöst wird, d.h. wenn nicht nur eine Teilübertragung des Guthabens erfolgt. Bei mehreren parallelen und in etwa gleich hohen Löhnen ist es aber durchaus wahrscheinlich - vorausgesetzt, es liegen keine

grösseren Erwerbsunterbrüche vor-, dass Guthaben bei der Auffangeinrichtung aus mehreren Arbeitsverhältnissen nicht vollständig an eine bestehende Vorsorgeeinrichtung übertragen werden könnten. Das Vorsorgeverhältnis bei der Auffangeinrichtung könnte dann nicht aufgelöst werden. Der administrative Aufwand bliebe aber ungefähr derselbe.

Die heutigen Regelungen für den Freizügigkeitsfall (geregelt im Freizügigkeitsgesetz SR 831.42) wären also auch für den vereinfachten Vorsorgeplan sinnvoller.

4. Vereinfachtes Abrechnungsverfahren gemäss BGSA

4.1 Ausgangslage

Vom vereinfachten Abrechnungsverfahren nach BGSA kann ein Arbeitgeber freiwillig Gebrauch machen. Es erleichtert ihm die Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge und gleichzeitig der Quellensteuer. In erster Linie ist es gedacht für kurzfristige oder im Umfang geringe Arbeitsverhältnisse, wie sie zum Beispiel in Privathaushalten regelmässig vorkommen. Arbeitgeber, die im vereinfachten Verfahren abrechnen wollen, müssen mehrere Voraussetzungen erfüllen. Neben Anforderungen an die Gesamtlohnsumme und die Abrechnungsverpflichtungen darf der einzelne Lohn pro Arbeitnehmenden pro Jahr den Grenzbetrag gemäss Art. 7 BVG (aktuell 21 510 Franken) nicht übersteigen;

4.2 Auswirkungen des vereinfachten Vorsorgeplans auf das vereinfachte Abrechnungsverfahren gemäss BGSA

Bei Einführung eines vereinfachten Vorsorgeplans für Löhne ab 4600 bzw. 6900 bis 21 510 Franken würde ein bedeutender Teil der Personen, deren Löhne heute im vereinfachten Verfahren gemäss BGSA abgerechnet werden, neu dem Versicherungsobligatorium in der beruflichen Vorsorge unterstellt. Bleibt die («obere») Eintrittsschwelle gemäss Art. 7 BVG unverändert, besteht keine Notwendigkeit, das BGSA zu ändern. Der vereinfachte Vorsorgeplan muss in diesem Fall aber zwingend durch die Auffangeinrichtung durchgeführt werden, weil das vereinfachte Abrechnungsverfahren ohne «guichet unique» wesentlich an Attraktivität einbüssen würde.

Das vereinfachte Abrechnungsverfahren ist bei den AHV-Ausgleichskassen seit Jahren etabliert. Unter der Voraussetzung, dass die Auffangeinrichtung BVG diesfalls die Vorsorge durchführen würde, wäre das Inkasso der Beiträge an die berufliche Vorsorge (vereinfachter Vorsorgeplan) für die Ausgleichskassen nur mit geringem Mehraufwand verbunden.

<u>Formulierungsvorschlag der Verwaltung</u>

3. Kapitel: Auffangeinrichtung
Art. 60 Aufgaben
[2] Sie ist verpflichtet:
g. die obligatorische Versicherung für Arbeitgeber durchzuführen, welche im vereinfachten Abrechnungsverfahren gemäss Bundesgesetz über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit abrechnen.

5. Totalisierung für Mehrfachbeschäftigte

Die AHV ist dezentral organisiert. Die Arbeitgeber müssen sich einer der rund 80 Ausgleichskassen anschliessen – entweder der Ausgleichskasse ihres Branchenverbands oder der kantonalen Ausgleichskasse am Unternehmenssitz. Die Ausgleichskassen ziehen die Lohnbeiträge bei den ihnen angeschlossenen Arbeitgebern ein. Dazu erheben sie im laufenden Jahr (in der Regel monatlich) Akontobeiträge auf der Grundlage der Lohnsumme der Arbeitgeber. Die konkret erzielten individuellen Löhne

müssen die Arbeitgeber der Ausgleichskasse erst zu Beginn des Folgejahres melden. Gestützt auf diese Lohnmeldungen stellt die Ausgleichskasse den Arbeitgebern die definitiv geschuldeten Beiträge in Rechnung und trägt die Löhne bis spätestens im Oktober des Folgejahres in den individuellen Konten der Arbeitnehmenden ein. Diese individuellen Konten werden durch die jeweils zuständige Ausgleichskasse geführt. Mehrfachbeschäftigte Person haben also in aller Regel im gleichen Kalenderjahr Einträge auf mehreren Konten. Ein zentrales Register der individuellen Konten besteht nicht. Die Ausgleichskassen haben deshalb keine Kenntnis von Löhnen, die die Arbeitnehmer bei Arbeitgebern beziehen, die einer anderen Ausgleichskasse angeschlossen sind.

Heute sind die Ausgleichskassen deshalb nicht in der Lage, die Versicherungspflicht von Arbeitnehmenden zu kontrollieren, die nur dank der Zusammenrechnung mehrerer Löhne die Eintrittsschwelle überschreiten.

Um dies zu ermöglichen, wären folgende Anpassungen notwendig:

- Es müsste eigens ein zentrales Register der in den IK eingetragenen Lohndaten aller Arbeitnehmer geschaffen werden. Die Ausgleichskassen müssten ihre IK-Einträge auch an dieses Register melden. Die Führung dieses Registers müsste der ZAS übertragen werden.

- Nach Ablauf der Eintragungsfrist müsste die ZAS bei Löhnen unterhalb der Eintrittsschwelle prüfen, ob letztere mittels Totalisierung überschritten würde. Sie müsste die Personen, bei denen dies der Fall ist, derjenigen Stelle melden, welche die berufliche Vorsorge durchführen müsste.

- Auf den betreffenden Löhnen müsste eine zentrale Stelle (z.B. die Auffangeinrichtung BVG) nachträglich die Totalisierung durchführen, die Beiträge berechnen, proportional auf die jeweiligen Arbeitgeber verteilen und das Inkasso bei den Arbeitgebern durchführen. Da die Löhne ja bereits ausbezahlt worden sind, müssten die Arbeitgeber die Arbeitnehmerbeiträge rückwirkend bei den Arbeitnehmern einziehen.

Aufgrund der zeitlichen Distanz zwischen Lohnzahlung und Beitragserhebung, die mehr als 1.5 Jahre betragen kann, stellen sich jedoch erhebliche praktische Durchführungsprobleme. Insbesondere ist mit hohen Verwaltungskosten und hohen Beitragsverlusten zu rechnen hoch.

6. Fazit

Durch den angepassten vereinfachten BVG-Vorsorgeplan würde eine hohe Anzahl von Arbeitnehmenden neu oder mit mehr Lohnanteilen als bisher obligatorisch versichert. Das Verhältnis zwischen Aufwand und Ertrag bleibt aber sehr ungünstig. Viele Kleinstarbeitgeber müssten neu mit der beruflichen Vorsorge abrechnen. Die Durchführung bei der Auffangeinrichtung würde zu erheblichen finanziellen Problemen für diese führen.

Eine Totalisierung der Löhne, die bei mehreren Arbeitgebern erzielt werden, wäre auch beim Rückgriff auf die im AHV-Durchführungssystem vorhandenen Lohndaten aufwändig und schwierig.