

Bericht 4: Vorsorge in der Temporärbranche – Vorschlag von Swisstaffing

1 Auftrag

An ihrer Sitzung vom 20. Januar 2022 hat die Kommission die Verwaltung beauftragt, die Vorsorge in der Temporärbranche zu analysieren und die Stellungnahme von Swisstaffing zur BVG-Revision (BVG 21)¹ zu prüfen.

2 Die berufliche Vorsorge in der Temporärbranche

2.1 Modell Swisstaffing

Die Personalverleihbranche wendet heute für temporäre Mitarbeitende einen Vorsorgeplan mit einem auf die Stunde umgerechneten Koordinationsabzug an. Auch die Eintrittsschwelle wird auf einen Stundenlohn heruntergebrochen. Dieses Modell («Modell Swisstaffing») ist im Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Personalverleih geregelt². Dieser GAV ist vom Bundesrat allgemein verbindlich erklärt worden (ave), mit Wirkung bis 31.12.2023, und gilt somit für die ganze Personalverleihbranche.

Konkret funktioniert das Modell Swisstaffing wie folgt:

- Versichert sind gemäss dem Reglement temporäre Arbeitnehmende mit einem Stundenlohn von mindestens Fr. 9.85. Personen mit einem Arbeitsvertrag, der auf weniger als 3 Monate befristet ist, unterstehen der Versicherung allerdings nur, wenn sie unterhaltspflichtige Kinder haben.
- Berechnung des koordinierten Stundenlohns: Auf dem Stundenlohn gilt ein Koordinationsabzug von Fr. 11.45. Das entspricht dem aktuellen BVG-Koordinationsabzug (25 095 Franken) geteilt durch 2187 Jahresarbeitsstunden.
- Danach wird der koordinierte Stundenlohn mit der Anzahl geleisteter Arbeitsstunden pro Jahr multipliziert.
- Für Versicherte mit eher wenig Jahresarbeitsstunden führt dieses Modell zu höheren Altersgutschriften als gemäss BVG. Damit verfügen diese Versicherten über eine umhüllende Vorsorge.
- Solange ein umhüllender Vorsorgeplan mindestens gleich gut wie das BVG-Minimum und generell gesetzeskonform ist, kann ein solcher Plan auch in einem ave-GAV figurieren und somit für eine Branche obligatorisch werden.

2.2 Auswirkungen der Reform BVG 21 auf die Vorsorge in der Temporärbranche

Die Vorlage zur Reform BVG 21 sieht mehrere Massnahmen vor, um den Sparprozess zu stärken und das Leistungsniveau trotz Senkung des Umwandlungssatzes auf 6,0 % zu erhalten. Eine Massnahme besteht darin, den koordinierten Lohn zu erhöhen, indem der Koordinationsabzug von 25 095 Franken auf 12 548 Franken halbiert wird. Damit fällt der neue koordinierte Lohn höher aus und der Sparprozess wird für alle Versicherten erweitert.

¹ Swisstaffing: Stellungnahme zur BVG-Revision, letzte Aktualisierung 17. Dezember 2021

² Vertragsparteien sind auf Arbeitgeberseite Swisstaffing, auf Arbeitnehmerseite: Unia, Syna, Angestellte Schweiz, KV Schweiz

Die Halbierung des Koordinationsabzugs gemäss Modell Swissstaffing würde bedeuten, dass vom Stundenlohn nicht mehr Fr. 11.45, sondern neu Fr. 5.75 abgezogen werden. Bei einem Stundenlohn von 25 Franken würde sich der koordinierte Stundenlohn beispielsweise von Fr. 13.55 auf Fr. 19.25 erhöhen und die Sparbeiträge zur Finanzierung der Altersgutschriften würden entsprechend ansteigen.

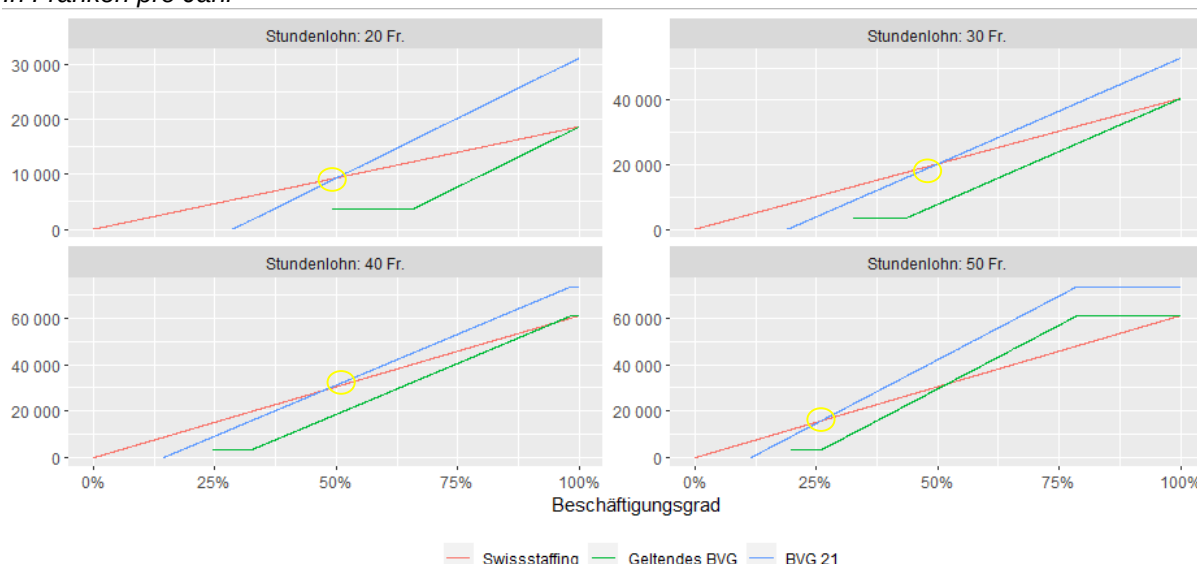
2.3 Vorschlag Swissstaffing; Würdigung

Swissstaffing zufolge würde die vorgesehene Halbierung des Koordinationsabzugs bei Umrechnung auf die Stunde wie gemäss GAV Personalverleih die Prämienlast für Temporärarbeitende und Personalverleiher massiv erhöhen. Deshalb schlägt Swissstaffing vor, den aktuellen BVG-Koordinationsabzug für Modelle, bei denen der Koordinationsabzug pro Stunde abgerechnet wird, beizubehalten. Für Versicherte in solchen Modellen würde also weiterhin der bisherige, höhere Koordinationsabzug von Fr. 11.45 pro Stunde gelten.

Die folgende Grafik zeigt den koordinierten Lohn gemäss geltendem BVG, gemäss Vorlage des Nationalrates und gemäss Vorschlag von Swissstaffing, nach Stundenlohn und Beschäftigungsgrad.

Abbildung 1: Versicherter Jahreslohn gemäss aktuellem Vorsorgeplan Swissstaffing, gemäss geltendem BVG-Minimum und mit BVG 21 (Variante NR) für verschiedene Stundenlöhne nach Beschäftigungsgrad³.

In Franken pro Jahr



Die Grafiken zeigen, dass der koordinierte Lohn gemäss BVG 21 (blaue Linie) ab einem bestimmten Beschäftigungsgrad über demjenigen gemäss aktueller Swissstaffing-Definition⁴ (rote Linie) liegen würde. Bei den Versicherten mit einem höheren Beschäftigungsgrad (gelber Kreis) würden die Leistungen gemäss aktueller Swissstaffing-Definition somit unter dem BVG-Minimum gemäss BVG 21 liegen.

³ Swissstaffing rechnet bei einer Vollzeitbeschäftigung mit 2187 Stunden pro Jahr. Bei einer ganzjährigen Anstellung entspricht ein Beschäftigungsgrad von 50 % also 1093 Stunden etc. Bei kürzeren Anstellungen reduzieren sich die entsprechenden Anzahl Stunden proportional. Der versicherte Jahreslohn hängt somit nicht von der Anstellungsdauer ab, sondern vom Beschäftigungsgrad. Die Anzahl Stunden variieren hingegen sowohl mit der Anstellungsdauer als auch mit dem Beschäftigungsgrad. Deshalb ist es aussagekräftiger, den versicherten Jahreslohn nach Beschäftigungsgrad statt nach Anzahl Stunden darzustellen.

⁴ Mit einem Koordinationsabzug von Fr. 11.45 auf dem Stundenlohn.

3 Schlussfolgerung

Im Vergleich zum geltenden BVG ist der Vorsorgeplan von Swissstaffing umhüllend und bietet Leistungen im Rahmen des BVG-Minimums, jedenfalls für Stundenlöhne bis 40 Franken. Bei höheren Stundenlöhnen und Pensen kann es bereits heute vorkommen, dass der versicherte Lohn im Modell Swissstaffing tiefer ist als der nach geltendem BVG koordinierte Lohn.

Würde Swissstaffing alle in der BVG 21⁵ vorgesehenen Anpassungen gemäss NR-Modell einführen und dabei den aktuell im Swissstaffing-Reglement vorgesehenen Koordinationsabzug beibehalten, könnten die Leistungen unter das BVG-Minimum fallen, was rechtlich nicht zulässig ist.

Der aktuell in der Temporärbranche geltende Vorsorgeplan ist für die Arbeitnehmenden bis zu einer gewissen Lohngrenze (je nach Stunden- und Gesamtlohn) also vorteilhafter als die vom Nationalrat vorgeschlagene Lösung. Ab dieser Lohngrenze ist er weniger vorteilhaft als die Variante des Nationalrates.

Wird die Lösung des Nationalrates angenommen, müsste Swissstaffing den Vorsorgeplan an die veränderten Bedingungen infolge BVG 21 anpassen. Konkret müsste der angepasste Vorsorgeplan nachweisen können, dass er die BVG-Mindestbestimmungen auch bei einer Weiterführung des auf einen Stundenlohn heruntergebrochenen heutigen Koordinationsabzugs pro Stunde erfüllt, bspw. mit höheren Altersgutschriftensätzen.

Mit einer Sonderregelung im BVG, die Modellen mit einem versicherten Lohn auf Stundenbasis die Anwendung eines höheren Koordinationsabzugs erlauben würde, könnten die BVG-Mindestleistungen und somit letztlich das angestrebte Leistungsniveau in vielen Fällen nicht garantiert werden. Deshalb sollte auf eine solche Sonderregelung verzichtet werden.

⁵ Altersabhängige Altersgutschriften von 9 % und 14 %, Umwandlungssatz von 6 %.