

**Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV)**

Franziska Grob  
Effingerstrasse 20  
3003 Bern

Brugg, 10. März 2020

Zuständig: Hanspeter Flückiger  
Dokument: Stellungnahme SBV zu BVG Reform.docx

Per Mail an:  
sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

**Stellungnahme zur Reform der beruflichen Vorsorge (BVG-Reform)**

Sehr geehrte Frau Grob

Für die Möglichkeit, uns zur Reform der beruflichen Vorsorge (BVG) vernehmen zu lassen, danken wir Ihnen. Gerne macht der Schweizer Bauernverband (SBV) davon Gebrauch.

Betroffen ist die Schweizer Landwirtschaft in zweierlei Hinsicht. Die Landwirtschaft beschäftigt eine Vielzahl von Arbeitnehmenden mit eher tiefen Löhnen, die stark von den Reformvorschlägen betroffen sind. Ebenfalls gehen ein erheblicher Anteil der Landwirte/ Landwirtinnen und eine grosse Anzahl der Partner/ innen der Betriebsleitenden einem Zu- oder Nebenerwerb nach und sind damit ebenfalls stark von den Vorschlägen der Reform des BVG tangiert.

Der SBV begrüsst, dass der Bundesrat bei der Erarbeitung des Vorschlages die Sozialpartner angehört hat. Die vorgeschlagenen Massnahmen können wir jedoch nicht umfassend gutheissen.

**Allgemein**

Der SBV begrüsst und unterstützt einen grossen Teil der Ziele, welcher der Bundesrat mit der Reform verfolgt. Namentlich sind es die Sicherung der Finanzierung der Sozialversicherungen und der Erhalt des Leistungsniveaus der zweiten Säule. Die Verbesserung der Situation für tiefe Einkommen und Teilzeitbeschäftigte unterstützen wir, sofern die daraus resultierende finanzielle Mehrbelastung für Betriebe und Versicherte in einem vertretbaren Rahmen bleibt. Es bestehen aber weitere kritische Punkte, welche die Reform zu wenig oder nicht berücksichtigt.

- *Erhalt des 3-Säulen-Systems*

Das 3-Säulen-System ist der wichtigste Grundpfeiler des Sozialsystems der Schweiz. Die anvisierte Fokussierung der BVG-Reform auf die zweite Säule, ohne gleichzeitig Anpassungen an der ersten Säule vorzunehmen, ist der richtige Weg. Abgelehnt wird aber die geplante Umverteilung durch den vorgeschlagenen Rentenzuschlag («Gliesskanne»), wobei die aktive Bevölkerung einen zusätzlichen AHV-Beitrag von 0,5 % des Lohnes zu Gunsten der Rentner leisten soll.

Ein weiterer Grund, warum das Umlageverfahren in der zweiten Säule nicht angewendet werden darf, ist die demografische Entwicklung. Durch diese bestehen bereits in der ersten Säule massive Probleme. Diese nun in der zweiten Säule zu adaptieren, ist aus dieser Sicht nicht sinnvoll.

- *Rententalter*

Grundsätzlich muss aber des Thema Rententalter angegangen werden. Obwohl dieses in der ersten Säule geregelt wird, ist das Rententalter ein massgebender Parameter in der zweiten Säule. Die Nichtberücksichtigung des Faktors «Alter» ist aus Sicht des SBV einer der Schwächen der Reformvorschläge. Natürlich ist es nicht möglich, ein fiktives Rententalter anzunehmen und die Berechnungen darauf abzustützen. Es wäre aber durchaus möglich, das Rententalter nicht «zu starr» zu betrachten und flexibel zu gestalten. Aufgrund der aktuellen Lage der Finanzierung der zweiten Säule ist es durchaus legitim, einen Anreiz zu schaffen, länger zu arbeiten, wenn man von

besseren Leistungen – gemessen am heutigen Leistungsniveau – profitieren möchte. Im Gegenzug muss man natürlich bereit sein, einen Abstrich bei den Leistungen in Kauf zu nehmen, wenn man früher in Pension geht. Der Einbau des Parameters «Alter» mit den erwähnten Auswirkungen gäbe zudem die Möglichkeit, die in den Vernehmlassungsunterlagen beschriebenen notwendigen Anpassungen moderater auszugestalten. **Wichtig ist es uns hierbei, dass es bei Berufen mit starker körperlicher Beanspruchung, bei denen zudem oft früher mit der Erwerbsarbeit begonnen wird als bei anderen Berufen, es möglich sein muss, früher und ohne Einbussen (Referenzalter/ Rentenalter) in die Pension zu gehen.**

#### **Zu den einzelnen Vorschlägen**

- *Senkung des Mindestumwandlungssatzes*

Die vorgeschlagene Senkung des Mindestumwandlungssatzes ist für den SBV nachvollziehbar und wird unterstützt.

- *Rentenzuschlag*

Aufgeführt sind Berechnungen, welche die Mehrkosten der Reform auf 3,05 Mia. Franken beziffern. Davon entfallen 1,85 Mia. Franken auf den Rentenzuschlag, der für die Kompensation der Einbussen der Übergangsgeneration eingesetzt werden soll. Es muss berücksichtigt werden, dass die Arbeitnehmenden in den letzten Jahren zu einem grossen Teil bereits mit Sanierungsmassnahmen und weiteren Massnahmen konfrontiert wurden, die eine Erhöhung der Beiträge und/oder eine Verschlechterung der Leistungen betrafen. Die Auswirkungen der BVG-Reform werden durch die verschiedenen Massnahmen noch einmal Mehrkosten gegenüber wieder schlechteren Leistungen bedeuten. Dieser Umstand wird unseres Erachtens zu wenig beleuchtet und ist ein weiterer Grund, auf einen generellen Rentenzuschlag zu verzichten. Ebenfalls ist fraglich, ob es richtig ist, das Rentenniveau zu halten, dafür den Versicherten während ihrer aktiven Phase Milliarden zu entziehen.

Aus diesen Gründen ist der SBV gegen die bundesrätliche Lösung, die Finanzierung des Erhalts des Leistungsniveaus der Übergangsgeneration – sowie darüberhinausgehend sogar eine Umverteilung für tiefere Einkommen – über den vorgeschlagenen Rentenzuschlag zu finanzieren. Der SBV spricht sich aber für eine zeitlich begrenzte Finanzierung der Übergangsgeneration aus. Er unterstützt deshalb die Lösung des «vernünftigen BVG-Mittelwegs», wonach eine gezielte und befristete Finanzierung der Übergangsgeneration (prozentuale, linear abgestufte Erhöhung des BVG-Altersguthabens während 10 Jahren) mittels Rückstellungen der Pensionskassen sichergestellt wird.

- *Senkung des Koordinationsabzuges und Anpassung der Altersgutschriftensätze*

Damit das Rentenniveau gehalten werden kann, muss die Senkung des Umwandlungssatzes zwangsläufig durch ein höheres vorhandenes Alterskapital kompensiert werden. Zur Erhöhung des Alterskapitals schlägt der Bundesrat vor, den Koordinationsabzug zu halbieren – was zu einer Erhöhung des versicherten Einkommens führt – und die Altersgutschriften anzupassen.

Neben dem Rentenzuschlag sind diese zwei Elemente wesentliche Streitpunkte und es existieren hierzu verschiedene Modelle.

Vergleicht man die Vorschläge des Bundesrates, des Gewerbeverbands, des ASIP sowie des «vernünftigen BVG-Mittelwegs» kann festgestellt werden, dass sich die Mehrkosten dieser Anpassungen ohne Rentenzuschlag allesamt zwischen 1,3 und 1,6 Mia. Franken belaufen. Die erforderliche Erhöhung der Beitragsleistungen und deren Höhe scheint damit unbestritten. Dies ist ebenfalls die Sicht des SBV, wenn man – wie eingangs erwähnt – die Frage des Rentenalters, bzw. den möglichen Eintritt ins Rentenalter an dieser Stelle nicht thematisiert.

Fraglich bleibt somit nur, mit welchem Modell können die anvisierten Ziele – insbesondere die Verbesserung der Situation für tiefe Einkommen und Teilzeitbeschäftigte – am besten erreicht werden. Vergleicht man die Modelle wird klar, dass dieses Ziel mit dem vorgeschlagenen Modell des Gewerbeverbands am wenigstens erreicht wird. Das Modell des Bundesrates und die Vorschläge des ASIP erreichen diese Ziele nur bedingt und mit erheblichen Nachteilen. Der Vorschlag des «vernünftigen BVG-Mittelwegs» stellt gesamthaft betrachtet das ausgewogenere Modell dar, bei welchem die zu leistenden Beiträge vor allem bei tiefen Einkommen kleiner sind und sowohl Arbeitgebende als auch Arbeitnehmende weniger belastet.

### **Schlussbemerkungen**

Der SBV unterstützt aufgrund des oben Gesagten vollumfänglich das Modell des «vernünftiger BVG-Mittelwegs» und lehnt die anderen Modelle (Bundesrat, Gewerbeverband und ASIP) ab.

Vielen Dank für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme bei Ihren Beschlüssen.

Freundliche Grüsse

### **Schweizer Bauernverband**



Markus Ritter  
Präsident



Jacques Bourgeois  
Direktor

Bundesamt für Sozialversicherungen  
Geschäftsfeld AHV, berufliche Vorsorge und EL  
Stab ABEL  
Effingerstrasse 20  
3003 Bern

Per E-Mail: [Sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch](mailto:Sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch)

Zürich, 30. März 2020 MK/mh  
kaiser@arbeitgeber.ch

## Vernehmlassungsantwort zur Reform der beruflichen Vorsorge (BVG-Reform)

Sehr geehrter Herr Bundesrat  
Sehr geehrter Herr Direktor  
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 90 regionale und branchenspezifische Arbeitgeberorganisationen sowie einige Einzelunternehmen. Insgesamt vertritt er über 100'000 Klein-, Mittel- und Grossunternehmen mit knapp 2 Millionen Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren. Der SAV setzt sich für eine starke Wirtschaft und den Wohlstand der Schweiz ein. Er verfügt dabei über anerkanntes Expertenwissen insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik.

### 1. Zusammenfassende Beurteilung

***Für die Gelegenheit zur Stellungnahme danken wir Ihnen bestens. Gestützt auf die Konsultation unserer Mitglieder nehmen wir zusammenfassend gerne wie folgt Stellung:***

- Nach Auffassung der Arbeitgeber besteht im BVG mit Blick auf die Sicherung der Renten auf heutigem Niveau grosser Handlungsdruck, der sich aufgrund der Corona-Krise in den nächsten Monaten weiter zuspitzen wird.
- Die Arbeitgeber begrüssen deshalb die Vernehmlassungsvorlage des Bundesrats, die auf dem sorgfältig ausgearbeiteten und ausgewogenen Sozialpartnerekompromiss beruht, ausdrücklich. Von Bedeutung ist dabei namentlich auch der ausschliessliche Fokus der Vorlage auf die dringend notwendige Senkung des Mindestumwandlungssatzes und die dadurch erforderlichen Kompensationsmassnahmen. Aufgrund der Dringlichkeit verweisen mehrere Mitglieder darauf, dass der von den Sozialpartnern geschlossene Kompromiss auch ein rasches Vorgehen beinhaltet.
- Die grosse Mehrheit der Mitglieder des Schweizerischen Arbeitgeberverbands trägt die von den nationalen Dachverbänden der Sozialpartner ausgehandelte Lösung als Basis der

Vorlage im Sinne eines Kompromisses deshalb auch inhaltlich vollumfänglich oder zumindest überwiegend mit. Ausnahmslos gültig ist diese Aussage sogar für sämtliche Eingaben aus der französischsprachigen und der italienischsprachigen Schweiz.

- Lediglich zwei Mitglieder lehnen die Vorlage im Übrigen ohne weitere Ausführungen ab. Die Arbeitgeber Basel aufgrund des Rentenzuschlags, EIT.Swiss aufgrund der fehlenden Entpolitisierung des Mindestumwandlungssatzes. Die Vertreter der Allianz aus Arbeitgeber Banken, Swiss Retail Federation und Baumeisterverband begrüßen zwar einzelne Elemente der Vorlage, lehnen sie aber insgesamt ab, weil sie kategorisch gegen eine Solidarität für die Übergangsgeneration sind. Explizit gegen den Rentenzuschlag sprechen sich zudem die Chemie- und Pharmabranche, ICT-Schweiz sowie der Schweizerische Versicherungsverband aus. Ihnen stehen allerdings auch Mitglieder gegenüber, die explizit darauf hinweisen, dass eine zentrale Lösung für die Kompensation der Übergangsgeneration – wie sie der Bundesrat vorschlägt – gerade für die KMU-Wirtschaft Voraussetzung ist, damit eine Vorlage tatsächlich realisiert werden könne (bspw. Hotelleriesuisse). Andernfalls werde eine Vorlage an den zu hohen Kosten für die KMU-Wirtschaft erneut scheitern. Swissem als grosser Arbeitgeberverband mit Grossbetrieben, aber auch sehr vielen Mittel- und Kleinbetrieben, hält dazu explizit fest, die Kosten hielten sich angesichts der notwendigen Kompensation gerade noch im erwarteten Rahmen. Würde die Vorlage im parlamentarischen Prozess jedoch verteuert, würde der Verband seine Position überdenken.
- Wo im Übrigen Vorbehalte bestehen, beziehen sich diese praktisch ausnahmslos auf die Frage der Regelung der Übergangsgeneration und damit auf den BVG-Rentenzuschlag. Einige Mitglieder wünschen sich eine stärkere Ausrichtung auf diejenigen, die diesen wirklich bräuchten (Suisstec), würden eine explizite Befristung des BVG-Rentenzuschlags bevorzugen (Swisstextiles, VZH oder der SVV für den Fall, dass der Bundesrat grundsätzlich am Konzept festhalte) oder regen an, auch noch andere Wege der Finanzierung als ausschliesslich den Weg über Lohnbeiträge zu prüfen (bspw. Handelskammer Genf).
- Zu den praktisch unumstrittenen Punkten gehören die Notwendigkeit der raschen Senkung des Mindestumwandlungssatzes bei gleichzeitiger nominaler Sicherung insbesondere tieferer Renten auf heutigem Niveau, aber auch die Notwendigkeit der Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt durch eine spürbare Abflachung der Altersgutschriften sowie die Besserversicherung von Teilzeitarbeitenden, insbesondere Frauen, durch eine Anpassung des Koordinationsabzugs. Beim letzten Punkt stellt Hotelleriesuisse den Antrag, der Koordinationsabzug sei auf 25% festzusetzen, obwohl das bundesrätliche Konzept grundsätzlich mitgetragen werde. Hintergrund des Antrags ist die Befürchtung, die Mehrkosten könnten von diversen Betrieben nicht mehr gestemmt werden. Swisstaffing – der Verband trägt die Vorlage grundsätzlich ebenfalls mit – weist zu Recht auf die Notwendigkeit einer Präzisierung für die Temporärbranche hin, um eine Doppelbelastung zu vermeiden (vgl. Beilage). Wie die Erfahrung zeigt, gehört zu den Bedingungen für eine erfolgreiche Reform im Übrigen auch die Notwendigkeit der Unterstützung durch beide Teile der für das BVG massgeblichen Sozialpartnerschaft, der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber. Darauf verweisen verschiedene Mitglieder explizit und erklären sich bereit, die Vorlage deshalb und im Sinne eines Kompromisses mitzutragen.
- Die Arbeitgeber laden den Bundesrat ein, die Botschaft zuhanden des Parlaments raschmöglichst – noch im Sommer 2020 - zu verabschieden.
- Es wird dann in der Verantwortung des Parlaments liegen, mit grosser zeitlicher und inhaltlicher Priorität eine mehrheitsfähige Vorlage zu verabschieden, um die Zielsetzung eines «BVG 2022», d.h. einer per 2022 in Kraft tretenden Revision, zu erreichen.

## 2. Ausgangslage

Im Frühling 2018 erteilte der damalige Bundespräsident Alain Berset den nationalen Dachverbänden der Sozialpartner den Auftrag, eine Lösung für die drängendsten Probleme der zweiten Säule zu erarbeiten. Über ein Jahr später konnten der Schweizerische Gewerkschaftsbund, Travail.Suisse und der Schweizerische Arbeitgeberverband als Träger der sozialpartnerschaftlich geführten und paritätisch finanzierten beruflichen Vorsorge dem Bundesrat einen sorgfältig austarierten Kompromiss unterbreiten.

Die Vernehmlassungsvorlage des Bundesrats stützt sich konsequent und ohne zusätzliche, nicht verhandelte Regelungen auf den Kompromissvorschlag der Sozialpartner für eine Revision des BVG. Der Bundesrat dokumentiert damit den klaren Willen, die Blockade zur Anpassung des für die Stabilität des BVG entscheidenden relevanten Parameters – des Mindestumwandlungssatzes – endlich aufheben zu wollen. Für die Arbeitgeber – die in der beruflichen Vorsorge unverändert ein gewaltiges, über das gesetzliche Minimum weit hinausgehendes Engagement für gute Renten ihrer Mitarbeitenden an den Tag legen – ein zentrales Signal. Im Interesse der Sicherheit der Renten der beruflichen Vorsorge und der Generationengerechtigkeit bittet der Schweizerische Arbeitgeberverband den Bundesrat deshalb grossmehrheitlich, die Vorlage dem Parlament rasch – noch vor den Sommerferien 2020 – entsprechend zur Beratung zu überweisen. Es wird danach am Parlament liegen, seinerseits seiner grossen Verantwortung nachzukommen und dafür zu sorgen, dass eine breit getragene Vorlage verabschiedet wird, die auch in einer allfälligen Volksabstimmung bestehen kann.

## 3. Handlungsbedarf

Der Bundesrat hat den sachlichen Handlungsbedarf in der Vernehmlassungsvorlage treffend umschrieben. Nicht nur die zweite Säule, nein die gesamte Altersvorsorge kommt durch den starken demografischen Wandel und die eigentliche Pensionierungsflut der Generation der Babyboomer zwischen 2020 und 2035 massiv unter Druck. In der beruflichen Vorsorge wirkt sich zudem die inzwischen bereits mehrjährige Negativzinspolitik immer stärker nachteilig aus. Es muss davon ausgegangen werden, dass die Bewältigung der Corona-Krise auch an der beruflichen Vorsorge alles andere als spurlos vorbeigehen wird und sich dadurch der Handlungsdruck sogar noch verstärken dürfte. Beinahe unisono sind deshalb die Mitglieder des Schweizerischen Arbeitgeberverbands überzeugt, dass die zulasten der jüngeren Versicherten erfolgende Umverteilung nun endlich zumindest spürbar eingedämmt werden muss und das Fundament des BVG stabilisiert werden muss. Mit jeder zusätzlichen Pensionierung zum überhöhten Mindestumwandlungssatz werden mehrere zehntausend Franken irreversibel von den «Jungen», sprich den weiterhin versicherten Beitragszahlern, zu den «Alten», d.h. den Rentenbezüglern, verschoben. Jüngere Versicherte werden dadurch gleich doppelt getroffen, da ihr anzusparendes Kapital nicht so wächst, wie es an und für sich gedacht wäre. Denn sie müssen sich bspw. mit aus dieser Misswirtschaft resultierenden zu tiefen Verzinsungen ihrer Guthaben und zu hoher Risikoprämien abfinden, die sich aufgrund überhöhter Leistungsversprechen aufdrängen.

Was in sachlicher Hinsicht einleuchtet, das Erfordernis der Senkung des Mindestumwandlungssatzes und als für das Gleichgewicht im Kapitaldeckungsverfahren entscheidenden Parameters, stellt in politischer Hinsicht eine Knacknuss dar. Denn eine spürbare Senkung dieses Parameters bedeutet auf dem Hintergrund des Charakters des BVG als Sozialversicherung namhafte Renteneinbussen, die insbesondere für tiefere Einkommen nur schwer verdaulich sind. Dieser Tatsache geschuldet ist auch das Ergebnis der Volksabstimmung von 2010 (!) zur Senkung des Mindestumwandlungssatzes von 6,8% auf 6,4%: 73 Prozent Nein-Stimmen und damit eines der schlechtesten Ergebnisse für eine bundesrätliche Vorlage aller Zeiten. Die sich aus einer deutlich geringeren Senkung des Mindestumwandlungssatzes ergebende Rentensenkung fand trotz Unterstützung durch den Bundesrat, eine klare Mehrheit des Parlaments, sämtlicher bürgerlicher Parteien und aller Wirtschaftsverbände vor dem

Stimmvolk keine Gnade. Seither ist klar: insbesondere mit Blick auf Versicherte mit tieferen Einkommen und tieferen Renten dürfte sich an dieser politischen Herausforderung bis heute nichts geändert haben: ohne eine Kompensation der Renteneinbussen wird eine Vorlage weder im Parlament noch vor dem Volk mehrheitsfähig sein. Im Gegenteil: aufgrund der demografiebedingt in den letzten Jahren stark sinkenden Renten der überobligatorisch versicherten Neurentner ist die Sensibilität in dieser Frage auch im breiten Mittelstand und in der Welt der KMU-Wirtschaft noch einmal gewachsen. Es kommt nicht von ungefähr, dass die Frage der Rentensicherheit im Sorgenbarometer in den letzten Jahren immer in den Spitzenrängen vertreten ist.

Entgegen der Annahme vieler Fachexperten, wonach es sich bei der Herausforderung um eine rein vericherungsmathematische Frage handle, ist es offensichtlich: es wird nur zu einer mehrheitsfähigen Lösung kommen, wenn auch die sozialpolitischen Konsequenzen einer Revision ausreichend mitbedacht werden.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband trägt deshalb auch die ausgehandelten Kompensationsmassnahmen zur Erhaltung des Rentenniveaus mit (jeweils anderslautende oder differenzierende Stellungnahmen einzelner Mitglieder zu einzelnen Themen wie bspw. dem Rentenzuschlag sind in der obestehenden Zusammenfassung aufgeführt und werden nachfolgend nicht mehr einzeln erwähnt). Dies nicht zuletzt auch deshalb, weil sie sich klar innerhalb des Systems des BVG bewegen. Entgegen der häufig bewusst polemisch kolportierten Meinung, wonach AHV in das BVG transferiert würde, ist dies explizit gerade nicht der Fall. Damit ist eine wichtige Voraussetzung erfüllt, dass überhaupt ein auch in der Sache vertretbarer Kompromiss gefunden werden konnte.

#### 4. Generelle Beurteilung

Die Vernehmlassungsvorlage fokussiert ausschliesslich auf die Hauptherausforderung im BVG, die spürbare Senkung des Mindestumwandlungssatzes von 6,8 auf 6,0 Prozent, und geeignete Kompensationsmassnahmen, um das heutige Rentenniveau zu erhalten. Damit verzichtet sie bewusst auf neue, weitergehende und in jedem Fall umstrittene Regulierungsbegehren. Für den Schweizerischen Arbeitgeberverband eine zentrale Voraussetzung, um den Kompromiss mitzutragen. Die Senkung in diesem Umfang bedeutet, dass gut 13 Prozent Kapital zusätzlich finanziert werden müssen, damit insbesondere die Renten von Versicherten mit tieferen Einkommen kurz- und mittelfristig nominal erhalten werden können. Mit Gesamtkosten von 0,8% Lohnbeiträgen bewegt sich die Vorlage an der Schmerzgrenze dessen, was für die Arbeitgeber noch tragbar ist. Gleichzeitig entspricht dieses Verhandlungsergebnis aber den Erwartungen auf dem Hintergrund der Notwendigkeit der zusätzlichen Kapitalbeschaffung in diesem Umfang. Es versteht sich jedoch von selbst: sollte die Vorlage im Parlament durch zusätzliche Anliegen weiter verteuert werden, wäre der Ausstieg des Schweizerischen Arbeitgeberverbands aus der Vorlage kaum vermeidbar.

Seit Jahren räumt der Schweizerische Arbeitgeberverband der Sicherung der Renten auf heutigem Niveau trotz des enormen demografischen Wandels und des daraus resultierenden gewaltigen Zusatzfinanzierungsbedarfs höchste Priorität ein. Dementsprechend lehnt der Dachverband alle sozialpolitischen Ausbauprogramme ab, bevor nicht die erste und zweite Säule ausreichend finanziert und für die Zukunft gerüstet sind. Während für die AHV eine schrittweise Erhöhung des Rentenalters in Kombination mit einer massvollen Erhöhung der Mehrwertsteuer im Vordergrund steht, kommt aufgrund der Logik des Kapitaldeckungsverfahrens zur Kompensation der Rentenverluste durch die Senkung des Mindestumwandlungssatzes grundsätzlich ausschliesslich eine Erhöhung der Lohnbeiträge in Frage. Sollte sich die Politik dafür entscheiden, die benötigte Finanzierung mindestens teilweise auf anderem Weg (durch Beiträge des Bundeshaushalts o.ä.) bereit zu stellen, so wäre aus Arbeitgeberricht dieser Intention nichts entgegen zu halten. Einig ist der Schweizerische Arbeitgeberverband mit dem Bundesrat auch in der Beurteilung, wonach die Diskussion um die Erhöhung des Rentenalters im

Rahmen der nächsten AHV-Revisionen – mit Gültigkeit auch für das BVG – stattfinden muss. Selbstredend muss in den nächsten Jahren eine schrittweise Erhöhung des Rentenalters – wie sie der Schweizerische Arbeitgeberverband im entsprechenden AHV-Positionspapier vom 21. Mai 2019 aufzeigt – auch für das BVG eine spürbare zusätzliche Korrektur bringen. Eine etappierte Erhöhung des Rentenalters um zwei Jahre für Frau und Mann würde einer Senkung des Mindestumwandlungssatzes von rund 0,5% gleichkommen.

Aufgrund der Dringlichkeit der Revision appelliert der Schweizerische Arbeitgeberverband an Bundesrat und Parlament, die Revision mit dem erforderlichen Verhandlungstempo voran zu bringen. Der Wert der Vorlage ergibt sich für die Arbeitgeber nicht zuletzt aus der Tatsache, dass es sich bei der Vernehmlassungsvorlage, im Unterschied zu vielen andern, auch gescheiterten Vorlagen im Feld der Sozialpolitik, um eine sehr schlanke, fokussierte Vorlage handelt, die bei entsprechendem Willen aller Beteiligten bereits 2022 in Kraft treten kann.

## **5. Beurteilung einzelner Aspekte**

### **5.1 Senkung des Mindestumwandlungssatzes**

Obwohl versicherungsmathematisch gar eine deutlich weitergehende Senkung des Mindestumwandlungssatzes geboten wäre, unterstützt der Schweizerische Arbeitgeberverband die Zielsetzung, den Satz auf 6,0 Prozent zu senken. Dies einerseits mit Blick auf die Kosten einer sozialpolitisch ausreichenden Kompensation der Renteneinbussen. Andererseits aber auch aufgrund der Tatsache, dass gemäss Konzept der Bundesrat künftig alle fünf Jahre unter Einbezug der Sozialpartner die Lage betreffend Angemessenheit des Mindestumwandlungssatzes und der Entwicklung des Rentenniveaus beurteilen und dem Parlament Antrag stellen wird. Die Vorlage bringt damit auch ein geregeltes Verfahren der bundesrätlichen Beurteilung und des Dialogs unter den Sozialpartnern für eine auf Fakten beruhende dynamische Weiterentwicklung der beruflichen Vorsorge. Langfristig steht für die Arbeitgeber im Übrigen selbstverständlich immer noch die Forderung nach einer Entpolitisierung des Mindestumwandlungssatzes als versicherungsmathematischem Parameter im Zentrum.

### **5.2 Kompensationsmassnahmen**

Das bundesrätliche Konzept verfolgt die Zielsetzung, das nominale Rentenniveau zumindest für Erwerbstätige mit Einkommen bis rund CHF 60'000 sowohl kurz- als auch längerfristig sicher zu stellen. Die Kategorie der Erwerbstätigen mit tiefen Einkommen sowie Teilzeitbeschäftigte sollen durch die Revision sogar zu einer besseren Altersvorsorge kommen. Diese Zielsetzung ist sozialpolitisch gut nachvollziehbar, ja sie kann mit Blick auf die Mehrheitsfähigkeit der Vorlage aufgrund der bekannten Geschichte (vgl. vorne) gar als unabdingbar qualifiziert werden. Denn die Rede ist in diesem Kontext von Renten, die häufig nur um die CHF 1'000 pro Monat liegen. Würden solche Renten um 10 Prozent und mehr gekürzt, so würden viele dieser Versicherten mit dem Erreichen des Rentenalters direkt in die Abhängigkeit der Ergänzungsleistungen getrieben. Das kann nicht das Ziel eines Systems mit eigenverantwortlicher Altersvorsorge sein. Wer das Leben lang voll erwerbstätig ist und in die berufliche Vorsorge einbezahlt, soll auch eine Rente aus erster und zweiter Säule erhalten, welche zum Leben reicht. Stattdessen im grossen Stil auf eine Verlagerung in die EL zu setzen, wäre ein Eingeständnis für ein grundsätzliches Versagen des Kapitaldeckungsverfahrens. Da in diesem Fall nicht nur der Bund, sondern auch die Kantone in erheblichem Umfang mit der Finanzierung über die EL einspringen müssten, ist es naheliegend, dass der Bundesrat alle alternativen in die Diskussion eingebrachten Kompensationsmodelle, die eben gerade nicht ausreichend kompensieren, als ungenügend taxiert.

Die erwähnte Zielsetzung soll erreicht werden durch einen Mix aus Massnahmen zur langfristigen Kompensation, bestehend aus der Halbierung des Koordinationsabzugs und der Neuordnung der Altersgutschriften, und einer vor allem auch kurzfristig wirkenden Zusatzkompensation mittels BVG-Rentenzuschlag.

Für den Schweizerischen Arbeitgeberverband entscheidend ist dabei, dass die Logik der beruflichen Vorsorge im Kapitaldeckungsverfahren eingehalten wird und keine Vermischung mit der AHV stattfindet. Die Systematik des BVG bringt es aber auch mit sich, dass insbesondere ältere Erwerbstätige, die nicht mehr allzu lange vor der Pensionierung stehen, nicht ausschliesslich mittels der für das Kapitaldeckungsverfahren üblichen Grundlogik (Erhöhung des versicherten Verdienstes und damit des künftigen Altersguthabens) bedient werden können, weil für sie schlicht die verbleibende Ansparzeit zu kurz ist, um die sich neu ergebenden Kapitallücke noch hinreichend zu füllen. Dementsprechend greift nicht nur das bundesrätliche Konzept, sondern jedes der in der Öffentlichkeit diskutierten Modelle zu einer Umlage zwecks Ausfinanzierung der Übergangsgeneration.

Strittig ist dabei letztlich nur die Ausgestaltung des umlagefinanzierten Kompensationselements. Während der Bundesrat – wie übrigens auch der Schweizerische Gewerbeverband – in seinem Vorschlag zurecht auf eine zentrale Lösung mit solidarischer Finanzierung via Sicherheitsfonds BVG setzt, spricht sich namentlich der Schweizerische Pensionskassenverband ASIP für eine Entsolidarisierung aus, obwohl er damit in der parlamentarischen Debatte zur Reform Altersvorsorge 2020 bereits einmal klar gescheitert ist. Denn hinter seinem «dezentralen» Ansatz steht nichts anderes als die Tatsache, dass ausgerechnet reine BVG-Kassen oder BVG-nahe Kassen mit in der Regel Tieflohnbranchen im Hintergrund verpflichtet würden, ihre älteren Versicherten trotzdem voll zu kompensieren, diese Kompensation aber innerhalb des eigenen Kollektivs zusätzlich finanzieren zu müssen. Somit also innerhalb eines Kollektivs, das wirtschaftlich deutlich schwächer ist als dies der Fall ist bei Branchen mit hohen Margen. Dies würde innerhalb dieser Kollektive nichts Anderes bedeuten als eine zusätzlich notwendige, jedoch finanziell nicht mehr verkraftbare Umverteilung von Jung zu Alt. Es ist deshalb nachvollziehbar, weshalb dieser dezentrale Ansatz bereits anlässlich der letzten Diskussion im Parlament absolut chancenlos geblieben ist. Der Schweizerische Arbeitgeberverband hat somit aus guten Gründen darauf verzichtet, eine entsprechende Piste erneut weiter zu verfolgen. Er geht deshalb mit dem Bundesrat einig, dass nur eine solidarisch finanzierte Zusatzkompensation für die älteren Jahrgänge ein erfolgsversprechender Weg sein kann.

Last but not least zu beachten ist die Tatsache, dass es sich beim vom Bundesrat übernommenen Kompensationsmodell als Kompromissergebnis der Verhandlungen der Sozialpartner um ein absolut austariertes, ausgewogenes Modell handelt. Ein Blick in die im Parlament hängigen Vorstösse macht klar, dass erheblicher Druck auf dem BVG lastet. Einerseits für eine Besserversicherung von Teilzeitarbeitenden – insbesondere Frauen – durch eine Senkung des Koordinationsabzugs. Andererseits, durch eine Neugestaltung der Altersgutschriften die Wettbewerbsfähigkeit der älteren Arbeitsmarktteilnehmer zu verbessern. Die Vernehmlassungsvorlage nimmt entsprechende Elemente so auf, dass sie auch mit Blick auf die finanzielle Verkraftbarkeit von Tieflohnbranchen und ihre Beschäftigten gerade noch akzeptabel ist, wenn ihnen auch schmerzhaftes Opfer in Form von ins Gewicht fallender Zusatzfinanzierung abverlangt werden. Möglich ist dies jedoch nur im Mix aller vorgeschlagenen Massnahmen, namentlich auch des BVG-Rentenzuschlags (vgl. nachfolgend). Ausgewogen und austariert bedeutet deshalb in diesem Zusammenhang auch: Bricht man ein missliebigeres Element – bspw. den Zuschlag – aus dem System heraus, funktioniert die Kompensation nicht mehr.

### **5.2.1 Halbierung des Koordinationsabzugs**

Mit der Halbierung des Koordinationsabzugs greift der Bundesrat eine wesentliche, berechnete politische Forderung auf: Teilzeitarbeitende, namentlich Frauen, sind durch eine entsprechende Erhöhung des versicherten Verdienstes künftig spürbar besser zu versichern. Ihre Altersvorsorge muss verbessert werden. Der Schweizerische Arbeitgeberverband steht mit Überzeugung hinter diesem Element.

Denn insbesondere teilzeitarbeitende Frauen stellen ein grosses Potenzial zur Bekämpfung des sich in den nächsten Jahren stark verschärfenden Fachkräftemangels dar. Es geht nicht an, ihnen weiterhin mit einem BVG zu begegnen, das aus einer Zeit stammt, in der die Frauen typischerweise noch ausschliesslich am Herd standen. Demgegenüber zeigte sich in den Arbeiten der Sozialpartner klar, dass mit dem Wechsel auf eine Einheitsaltersgutschrift insbesondere gewerbliche Branchen und ihre Arbeitnehmenden finanziell überfordert würden.

### **5.2.2 Halbierung der Altersgutschriften von vier auf zwei und Plafonierung ab Alter 45**

Seit Jahren steht das BVG in der Kritik bezüglich der Ausgestaltung der Altersgutschriften. Mit Beiträgen von 15 Prozent ab Alter 45 und gar 18 Prozent ab Alter 55 gilt das BVG gemeinhin als Bremsklotz bei der Stellensuche älterer Erwerbsloser. Es ist deshalb zwingend, nun einen grossen Schritt vorwärts zu machen. Neu sollen bis Alter 45 Altersgutschriften von 9 Prozent gelten, danach einheitlich von 14 Prozent. Damit geht die Vernehmlassungsvorlage deutlich weiter als alle andern in der Öffentlichkeit diskutierten Modelle. Möglich ist dies jedoch nur aufgrund des von den Sozialpartnern vorgeschlagenen Massnahmenmix. Würde etwa der solidarisch finanzierte BVG-Rentenzuschlag aus dem Modell herausgebrochen, dann wäre auch die angestrebte neue Staffelung der Altersgutschriften nicht mehr möglich. Deshalb setzen alle andern Modelle zwingend auch weiterhin auf deutlich höhere Prozentsätze, was nicht überzeugt.

Zurecht verzichtet der Bundesrat jedoch darauf, neu bereits ab Alter 20 Altersgutschriften vorzuschreiben im BVG. Denn diese sind nicht notwendig, um das Rentenniveau langfristig zu halten, würden aber einseitig verteilte, massive Mehrkosten insbesondere wiederum für margenschwächere Branchen und ihre jungen Mitarbeitenden mit tiefen Löhnen mit sich bringen. So ist davon auszugehen, dass diese Massnahme alleine zusätzliche Mehrkosten von CHF 400 bis 500 Mio. bedeuten würde, die praktisch ausschliesslich bei gewerblichen Branchen wie Gastro, Hotellerie, Detailhandel oder Reinigung und ihren jungen Mitarbeitenden anfallen würden. Letztlich würde eine entsprechende, nicht zwingend notwendige Massnahme nur die Zahl der Skeptiker gegenüber jeglicher Revisionsvorlage vergrössern, was nicht sinnvoll ist.

### **5.2.3 BVG-Rentenzuschlag**

Der BVG-Rentenzuschlag hat zum Ziel, die Übergangsgeneration – namentlich mit tieferen Einkommen – aus zu finanzieren, und gleichzeitig Menschen mit tiefen Einkommen und Teilzeitarbeitenden per sofort etwas bessere Renten zu bringen. Die Wirkung des BVG-Rentenzuschlags ist deshalb auch mit Blick auf die demnächst im Parlament stattfindende Diskussion um die Anpassung des Frauenrentenalters von Bedeutung, bringt er doch vor allem auch vielen Frauen bessere Renten.

Finanziert wird der BVG-Rentenzuschlag solidarisch auf dem im BVG maximal versicherbaren AHV-pflichtigen Lohn von CHF 853'000. Darauf bezahlt der Arbeitgeber einen Beitrag von mindestens 0,25% (mindestens die Hälfte des insgesamt geschuldeten Beitrags), der Arbeitnehmer den Rest der im Gesetz fixierten 0,5%. In einem einfachen Verfahren – weitgehend identisch mit dem heute gültigen Umlageverfahren für Zuschüsse an Kassen mit älteren Versicherten – wird der Rentenzuschlag im Umlageverfahren über den Sicherheitsfonds BVG abgewickelt. Mit AHV hat dieses System – entgegen den Behauptungen, die gebetsmühleartig immer wiederholt werden – definitiv nichts zu tun. Dank der Neuregelung der Altersgutschriften kann jedoch die bisherige Umlage betreffend Zuschüsse im Gegenzug gestrichen werden.

Auch die Behauptungen, wonach «Reiche» systematisch auch in den Genuss des Rentenzuschlags kämen, stossen ins Leere. Denn der Bundesrat stellt aufgrund einer Reihe von Kriterien – welche die Arbeitgeber explizit unterstützen - sicher, dass dies gerade nicht der Fall sein wird. Zu verweisen ist dabei insbesondere auch auf die Vorgabe, wonach den BVG-Rentenzuschlag nur erhält, wer mindestens 50 Prozent des gesamten Altersguthabens der beruflichen Vorsorge (nicht nur des BVG-Anteils!) in Rentenform bezieht. Dementsprechend geht der Bundesrat davon aus, dass nur rund die Hälfte der Versicherten Anspruch auf den Rentenzuschlag erheben wird. Selbst wenn diese Quote mit der Zeit – aufgrund stark sinkender Renten im Überobligatorium – noch etwas steigen könnte, ist auf den ersten

Blick klar, dass vom Rentenzuschlag, nebst dem Drittel der rein BVG oder BVG-nahen Versicherten, vor allem der untere Mittelstand profitieren wird. Auch sozialpolitisch ist dieses Element damit im Rahmen des Kompromisses mit strukturellen Verbesserungen des BVG und einer klaren Stärkung des Kapitaldeckungsverfahrens vertretbar. Wer heute mit einem durchschnittlichen überobligatorischen Altersguthaben von rund einer halben Million Franken und einem tiefen umhüllenden Umwandlungssatz von vielleicht 4,8% pensioniert wird, bezieht immer häufiger eine Rente, die nicht mehr viel höher ist, als wenn sich die Rente ausschliesslich aus einem reinen BVG-Alterskapital mit dem gesetzlich garantierten massiv höheren Mindestumwandlungssatz ergeben würde. Der Schweizerische Arbeitgeberverband und die überwiegende Mehrheit seiner Mitglieder sind deshalb bereit, das Element des BVG-Rentenzuschlags im Rahmen des sorgfältig austarierten Kompromisses mitzutragen, auch wenn dieses selbstredend nicht Bestandteil eines reinen Arbeitgebermodells wäre.

Im Unterschied zu anderen, auch früher diskutierten Modellen, ist der BVG-Rentenzuschlag in dieser Form für die Arbeitgeber auch deshalb akzeptabel, weil er voll ausfinanziert ist. Er unterscheidet sich damit fundamental vom damals in der AV 2020 diskutierten AHV-Rentenzuschlag, der nicht nur tatsächlich über die AHV gelaufen wäre und damit AHV und BVG vermischt hätte, sondern bereits mittelfristig krass unterfinanziert gewesen wäre. Bei vergleichbaren Kosten von rund 0,8% Lohnbeiträgen per 2030, wäre die Lösung gemäss AV 2020 bereits 2035 um gut eine halbe Milliarde Franken unterfinanziert gewesen, 2040 bereits um über eine Milliarde Franken. Mit andern Worten hätten die Lohnbeiträge zur Finanzierung des AHV-Rentenzuschlags alle paar Jahre wiederum spürbar erhöht werden müssen. Abgesehen davon, kompensiert der nun zur Diskussion stehende BVG-Rentenzuschlag ausschliesslich künftige Rentnerinnen und Rentner, die einen schönen Teil ihres Lebens in erheblichem Umfang berufstätig waren und deshalb im BVG versichert, waren nicht aber bspw. auch Nichterwerbstätige, wie dies beim vom Volk verworfenen AHV-Rentenzuschlag der Fall gewesen wäre.

Zu guter Letzt haben sich die Sozialpartner nach sorgfältiger Abwägung auf die Formel «zweckgebunden aber grundsätzlich unbefristet» geeinigt. Für diese Lösung gesprochen haben verschiedene Aspekte. So kann mit der gewählten Lösung einerseits die Dauer mit garantierten Zuschlägen auf fünfzehn Jahre beschränkt werden, weil darüber hinaus damit zu rechnen ist, dass danach weiterhin anfallende Rentenverluste insbesondere bei höheren BVG-versicherten Löhnen trotzdem durch einen in der Höhe nicht mehr fixierten Zuschlag noch gedeckt werden können. Stattdessen auf eine befristete Lösung zu setzen, die jedoch mit Blick auf die erforderlichen Kompensationen zwingend auf 20 oder gar 25 Jahre angelegt wäre, brächte aus Sicht der Arbeitgeber keine Vorteile. Zwar wäre der «reinen Lehre» etwas besser Rechnung getragen, doch wären die Kosten mindestens gleich hoch, wenn nicht höher. Zweitens wäre die Chance damit verbaut worden, künftig in einem regelmässigen Rhythmus die Entwicklung bezüglich Angemessenheit des Mindestumwandlungssatzes und der Entwicklung des Rentenniveaus zu beurteilen (vgl. vorne). Aus Sicht der Arbeitgeber ist einem entsprechenden Modell der Vorzug zu geben gegenüber deutlich längeren festen Garantien, die den Spielraum für künftige notwendige Anpassungen unnötig einschränken würden. Stattdessen vergrössert sich der Spielraum bspw., wenn die Rentenentwicklung in wenigen Jahren wieder besser verläuft, als sich dies aus heutiger Sicht aufgrund der lange anhaltenden Negativzinsphase vermuten lässt. Selbst aus Sicht der jüngeren Versicherten würde eine Lösung mit Befristung auf 20 oder gar 25 Jahre weniger Sinn machen. Denn ihr Interesse muss vor allem sein, die mit jeder zusätzlichen Verrentung erfolgende Umverteilung in erheblichem Umfang möglichst rasch zu stoppen. Die Beiträge für den BVG-Rentenzuschlag wären demgegenüber selbst für jüngere Erwerbstätige mit guten Karriereaussichten auch dann zweitrangig, wenn sie dereinst nicht mehr von einem Rentenzuschlag profitieren würden (was nicht vorgesehen ist). Ihr Interesse, dass bei Bedarf in wenigen Jahren noch einmal ein Anpassungsschritt im Mindestumwandlungssatz gemacht wird, ist deutlich grösser, als eine theoretisch zeitlich befristete Umlage zur Absicherung der Renten der Jahrgänge, die vor der Pensionierung stehen.

Der guten Ordnung halber erwähnt sei auch die Tatsache, dass sich die entsprechende Herausforderung im BVG bereits bei dessen Einführung 1985 stellte. Auch damals wurde auf umlagefinanzierte

Ausgleichsmassnahmen gesetzt, damit ältere Erwerbstätige Aussicht auf eine anständige Rente erhielten. Wie in der jetzt diskutierten Vorlage des Bundesrats auch, spielten sich diese gewünschten Solidaritäten jedoch ausschliesslich innerhalb des BVG ab. Der BVG-Rentenzuschlag mag Anhänger des Kapitaldeckungsverfahrens verständlicherweise nicht in Euphorie ausbrechen lassen. Er bedeutet aber ebenso wenig eine Revolution im BVG und schon gar nicht den Einzug der AHV im BVG. Bei nüchterner Betrachtung ist er stattdessen einfach ein erforderliches Element mit einer gewünschten Solidarität von Branchen mit hohen Löhnen und ihren Mitarbeitenden gegenüber Branchen mit tiefen Margen und ihren Beschäftigten, um die sozialpolitisch notwendigen Bedingungen zu erfüllen, damit das BVG fit für die Zukunft gemacht werden kann. Der Beitrag gut dotierter Branchen und ihrer Arbeitgeber dazu beträgt 0,25% Lohnbeiträge. Sie erhalten damit aber nicht nur ein stabilisiertes Fundament, auf dem sie auch ihre komfortabel überobligatorischen Kassen bauen, sondern auch neuen Spielraum für die Zukunft. Diesen werden viele überobligatorischen Kassen in den nächsten Jahren ebenfalls gut gebrauchen können, wenn sie im Anrechnungsprinzip demografiebedingt ebenfalls weitere Senkungen ihrer Umwandlungssätze durchführen müssen oder Mittel zur Finanzierung der erforderlichen Senkungen der technischen Zinssätze brauchen.

### 5.3 Einführung einer Rentenumwandlungsgarantie

Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützt ebenfalls ausdrücklich die Schaffung einer neuen Prämienart zur Finanzierung von Rückstellungen für Rentenumwandlungsverluste. Die Lösung verbessert nicht nur die Transparenz und beseitigt die unbefriedigende Situation bezüglich der Risikoprämien, sondern schafft auch die notwendige Rechtssicherheit, gerade auch für überobligatorische Kassen, die heute häufig intransparent überhöhte Risikoprämien in Rechnung stellen zur Finanzierung von Rentenumwandlungsverlusten.

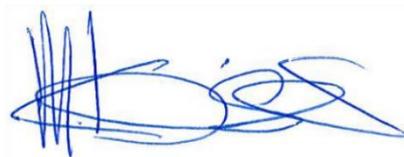
Für die Möglichkeit zur Stellungnahme und für die Berücksichtigung unserer Ausführungen danken wir Ihnen.

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND



Prof. Dr. Roland A. Müller  
Direktor



Martin Kaiser  
Mitglied der Geschäftsleitung

Anlage: Vernehmlassungsantwort von swisstaffing

Per E-Mail an:

[kaiser@arbeitgeber.ch](mailto:kaiser@arbeitgeber.ch)

Schweizerischer Arbeitgeberverband  
Hegibachstrasse 47  
Postfach  
8032 Zürich

Dübendorf, 12. März 2020

### **Stellungnahme zur Vernehmlassungsvorlage des Bundesrats betreffend die Reform der beruflichen Vorsorge**

Sehr geehrter Herr Kaiser

swissstaffing ist das Kompetenz- und Servicezentrum der Schweizer Personaldienstleister und zählt über 400 Mitglieder. Als Arbeitgeberverband vertritt swissstaffing die Anliegen seiner Mitglieder gegenüber Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Die Temporärbranche erzielt pro Jahr einen Umsatz von 9 Milliarden Franken. Seit dem 1. Januar 2012 ist der allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih in Kraft, der mit 400'000 unterstellten verliehenen Arbeitnehmenden und einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 2,4 Prozent grösste GAV der Schweiz.

Mit Kreisschreiben Nr. 14 vom 17. Dezember 2019 haben Sie uns eingeladen, bis zum 12. März 2020 unsere allfälligen Bemerkungen respektive unsere Stellungnahme zur Vernehmlassungsvorlage des Bundesrats betreffend die Reform der beruflichen Vorsorge einzureichen. Für die Gelegenheit zur Stellungnahme danken wir Ihnen bestens. Gestützt auf die Konsultation unserer Mitglieder sowie unserer Pensionskasse nehmen wir gerne wie folgt Stellung:

swissstaffing ist klar der Ansicht, dass die berufliche Vorsorge modernisiert und gestärkt werden muss. swissstaffing unterstützt deshalb eine BVG-Revision und begrüsst grundsätzlich die Vernehmlassungsvorlage des Bundesrats, welche auf dem Sozialpartnerkompromiss beruht und auf die Sicherung der Renten, die Besserversicherung von Teilzeitarbeitenden und Tieflohnern sowie die Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt abzielt.

Aufgrund der besonderen Exposition der Temporärbranche – junger Versichertenbestand und häufige Beschäftigung in Branchen mit eher tiefen Lohnniveaus – trägt sie die Mehrkosten für die genannten Ziele der Revision überproportional. Die Revision führt mithin zu exorbitant hohen Kosten für die Temporärbranche, da die Temporärbranche mit der Umrechnung der BVG-Kriterien (Eintrittsschwelle, Koordinationsabzug, Min.- und Max.-Lohn) auf den Stundenlohn bereits heute über ein Modell verfügt und Mehrkosten trägt, um kurzfristig, befristet und mehrfach Beschäftigte in der zweiten Säule zu versichern. Die Vernehmlassungsvorlage trägt diesem Umstand aber keine Rechnung, was zu einer Doppelbelastung der Temporärbranche führt.

swissstaffing lehnt deshalb eine generelle Halbierung des Koordinationsabzuges ausdrücklich ab und befürwortet die Beibehaltung des in der Temporärbranche eigens für die Temporärarbeitnehmenden entwickelten Modells, welches bereits heute eine umfassende soziale Absicherung der Temporärarbeitnehmenden gewährleistet. Aufgrund der Herabsenkung der Eintrittsschwelle durch deren Berechnung auf den Stundenlohn sind Teilzeiter sowie befristet Angestellte im Modell der Temporärbranche sogar umfassender versichert, als es die Vernehmlassungsvorlage vorsieht, welche den BVG-Schutz für befristet oder mehrfach Beschäftigte nicht verbessert.

swissstaffing beantragt aus diesem Grund, dass Art. 8 BVG der Reformvorlage dahingehend ergänzt wird, dass bei einer Umrechnung der BVG-Kriterien (insbesondere die Eintrittsschwelle) auf den Stundenlohn der Teil des Jahreslohnes von CHF 24'885 (CHF 11.40 pro Stunde) bis CHF 85'320 (CHF 39.00 pro Stunde) zu versichern ist.

swissstaffing unterstützt demgegenüber den Kompromissvorschlag der Sozialpartner betreffend die sofortige Senkung des Mindestumwandlungssatzes sowie die Anpassung der Altersgutschriften.

## **I. Ausgangslage**

In der beruflichen Vorsorge besteht aufgrund der demographischen Entwicklung und der Flexibilisierung der Arbeitswelt Handlungsbedarf, dies steht ausser Frage. Die Renten der beruflichen Vorsorge müssen gesichert, und die zulasten der jüngeren Versicherten erfolgende Umverteilung muss eingedämmt werden. Die Senkung des Mindestumwandlungssatzes ist deshalb unumgänglich. Ein Blick auf die stetige Zunahme der Flexworker zeigt zudem, dass das bestehende Modell den neuen Arbeitsformen nicht genügend Rechnung trägt bzw. keine genügende Absicherung für flexibel arbeitende Menschen bietet und diesbezüglich veraltet ist. Die Gesellschaft braucht entsprechend eine bessere Absicherung von teilzeitlich, befristet, projektweise, mehrfach etc. arbeitenden Menschen, welche heute durch die Maschen fallen. Des Weiteren führt die bisherige Ausgestaltung der Altersgutschriften zu einer erschwerten Stellensuche älterer Erwerbsloser. Um die Arbeitsmarktintegration dieser Personen zu verbessern, ist eine Anpassung der Altersgutschriften angezeigt.

swissstaffing ist deshalb der Ansicht, dass das Fundament des BVG stabilisiert und die berufliche Vorsorge allgemein modernisiert werden muss, und begrüsst dementsprechend die Vernehmlassungsvorlage und deren verfolgte Ziele.

## **II. Überdurchschnittlich hohe Kosten für die Temporärbranche**

Die von den Sozialpartnern ausgehandelte Lösung zielt auf die Sicherung der Renten, die Besserversicherung von Teilzeitarbeitenden sowie die Konkurrenzfähigkeit älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt ab. Zur Erreichung der Revisionsziele fokussiert die Vernehmlassungsvorlage auf die Senkung des Mindestumwandlungssatzes von 6,8 auf 6,0 Prozent, auf die Halbierung des Koordinationsabzuges von CHF 24'885 auf CHF 12'443 sowie die Anpassung der Altersgutschriften, wobei im Alter von 25 bis 44 Jahren eine Altersgutschrift von 9 Prozent und ab Alter 45 eine Altersgutschrift von 14 Prozent gilt.

Bei tiefen Einkommen führt die Halbierung des Koordinationsabzuges zu überdurchschnittlich hohen Kosten. Temporärarbeitnehmende werden häufig in Branchen mit eher tiefen Lohnniveaus beschäftigt. Durch die Erhöhung des versicherten Lohnes steigen die Kosten für die Temporärbranche um fast 50%. Indem sodann die Altersgutschriften der älteren Arbeitskräfte spürbar gesenkt und diejenigen der jüngeren Arbeitskräfte angehoben werden, wird die finanzielle Belastung der jungen Versicherten erhöht. Da häufig junge Menschen die Arbeitsform der Temporärarbeit wählen, führt dies wiederum zu hohen Kosten für die Branche. Wie sich zeigt, trägt die Temporärbranche die Mehrkosten der Reform überproportional.

Gerade bei der Arbeitsmarktintegration wie auch bei der sozialen Absicherung flexibel arbeitender Menschen übernimmt die Temporärarbeit eine wichtige Rolle. Im 2018 fanden dank der Temporärarbeit über 240'000 Stellensuchende zurück in den Arbeitsmarkt. Die Temporärarbeit ermöglicht nicht nur den Wiedereinstieg sondern schafft oftmals auch eine Brücke zwischen zwei Festanstellungen. Während der flexiblen Arbeitsphase sind die Temporärarbeitnehmer umfassend sozial abgesichert und entrichten entsprechend Beiträge an die Altersvorsorge. Dank der Flexibilität der Temporärarbeit und den geringen Einstellungshürden entstehen sozialversicherungspflichtige Stellen schneller und häufiger. Es liegt somit sowohl im Interesse der Gesellschaft wie auch der Wirtschaft und Politik, dass die Temporärbranche durch die geplanten Anpassungen der beruflichen Vorsorge nicht übermässig belastet und folglich geschwächt wird.

## **III. BVG-Modell für die Flexworker**

Die Einsatzdauer eines Temporärarbeitenden ist bei Arbeitsbeginn häufig nicht absehbar. Es ist häufig unklar, wie ermittelt werden soll, ob die Eintrittsschwelle in die berufliche Vorsorge jeweils erreicht wird. Deshalb hat die Temporärbranche ihr eigenes BVG-Modell entwickelt: Die Eintrittsschwelle wird auf den Stundenlohn heruntergebrochen und beträgt CHF 9.75 pro Stunde. Aufgrund der deutlich höheren Mindestlöhne im GAV Personalverleih erfüllt damit jeder Temporärarbeitende das Kriterium für den Eintritt in die BVG-Versicherung. Beitragslücken aufgrund der flexiblen Beschäftigung werden damit vermieden (Art. 31 GAV Personalverleih). Ebenso wird im BVG-Modell der Temporärbranche der Koordinationsabzug auf die Stunde umgerechnet und beträgt CHF 11.40 pro Stunde.

Die Temporärarbeitnehmenden sind somit unabhängig vom Erreichen der jährlichen Eintrittsschwelle von CHF 21'330.00 der beruflichen Vorsorge unterstellt und werden folglich klar besser gestellt als die klassischen Arbeitnehmenden nach OR (vgl. White Paper von swissstaffing). Dem trägt die BVG-Revision in keiner Weise Rechnung. Wird die Eintrittsschwelle auf die Stunde heruntergebrochen und zudem der auf die Stunde berechnete Koordinationsabzug halbiert, müsste die Branche sozusagen zweimal bezahlen.

Zudem verbessert die Vernehmlassungsvorlage den BVG-Schutz nur für Teilzeitangestellte, nicht aber für andere Flexworker wie kurzfristig, befristet oder mehrfach Beschäftigte. Zwar wäre aufgrund der Senkung des Koordinationsabzugs grundsätzlich ein höherer Lohn versichert, aufgrund des Nichterreichens der Eintrittsschwelle käme es allerdings gar nicht erst zu einer Unterstellung, und dies würde in vielen Fällen zu einer Verschlechterung für die Flexworker führen

Beispiel: Wenn eine Frau zwei Tage die Woche temporär arbeitet und dabei einen Bruttolohn von CHF 23.60 pro Stunde erhält, so ist sie nach dem geltenden BVG-Modell gemäss GAV Personalverleih, wonach die BVG-Eintrittsschwelle auf die Stunde heruntergebrochen wird, für CHF 12.20 pro Stunde versichert. Bei einer Halbierung des Koordinationsabzuges, jedoch einer jährlichen Eintrittsschwelle von CHF 21'330, wäre diese Frau der beruflichen Vorsorge gar nicht unterstellt, da der Lohn, den sie bei ganzjähriger Beschäftigung erzielen würde, unter CHF 21'330 liegt.

Mit der Umrechnung der BVG-Kriterien auf den Stundenlohn hat die Temporärbranche bereits ihr eigenes Modell entwickelt, welches praktikabel ist, eine umfassende soziale Absicherung der Flexworker gewährleistet und sich bewährt hat. Müsste die Temporärbranche wegen der Doppelbelastung, die durch die Halbierung des Koordinationsabzugs entsteht, von der Stundenlohn Betrachtung absehen, führte dies in vielen Fällen zu einer Verschlechterung für Flexworker, weil damit die Herabsetzung der Eintrittsschwelle ebenfalls wegfiel.

An dieser Stelle sei zudem erwähnt, dass aufgrund der Besonderheiten des Personalverleihs das Abstellen auf einen Stundenlohn als massgebliche Grösse einem berechtigten wirtschaftlichen Bedürfnis entspricht, welches von den Sozialpartnern und dem Bundesrat im Sinne von Art. 7 Abs. 2, 2. Satz BVG anerkannt wurde. Mit Bundesbeschluss vom 12. Dezember 2018 wurde der GAVP und entsprechend auch die Bestimmungen zur beruflichen Vorsorge zuletzt allgemeinverbindlich erklärt.

### **III. Fazit**

Die Vernehmlassungsvorlage und deren verfolgte Ziele sind grundsätzlich zu unterstützen. Die Anpassungen dürfen jedoch nicht dazu führen, dass die Temporärbranche überdurchschnittlich hohe Kosten für die Verwirklichung der Ziele trägt und so direkt geschwächt wird, zumal die Temporärarbeit einen wichtigen Beitrag zur Arbeitsmarktintegration und zur sozialen Absicherung von Flexworkern leistet. swissstaffing ist bereit, die Mehrkosten für die Angleichung der Sparbeiträge übers Alter zu tragen, um seinen Beitrag zur Arbeitsmarktintegration von älteren Arbeitnehmenden zu leisten. Eine Halbierung des Koordinationsabzuges käme hingegen einer Doppelbelastung der Temporärbranche gleich und würde in vielen Fällen zu einer Verschlechterung der Absicherung von Flexworkern führen. swissstaffing lehnt deshalb eine generelle Herabsetzung des Koordinationsabzuges ab und schlägt für die bessere soziale Absicherung vor.

cherung von Flexworkern sein erprobtes System vor. Aus diesem Grund beantragt swissstaffing, dass Art. 8 BVG der Reformvorlage dahingehend ergänzt wird, dass bei einer Umrechnung der BVG-Kriterien (insbesondere die Eintrittsschwelle) auf den Stundenlohn der Teil des Jahreslohnes von CHF 24'885 (CHF 11.40 pro Stunde) bis CHF 85'320 (CHF 39.00 pro Stunde) zu versichern ist.

Wir danken Ihnen nochmals für die Möglichkeit zur Stellungnahme und bitten Sie um die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Für allfällige Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Myra Fischer-Rosinger

Boris Eicher

Direktorin

Leiter Rechtsdienst

Beilage:

White Paper von swissstaffing „Flexwork und soziale Absicherung: Die Temporärarbeit als Vorreiter“

Bundesamt für Sozialversicherungen  
Effingerstrasse 20  
3000 Bern

Per E-Mail an: [sekretariat.abel@bsv.admin.ch](mailto:sekretariat.abel@bsv.admin.ch)

Bern, 26. Mai 2020 sgv-Gf/dm

**Vernehmlassungsantwort:  
Reform der beruflichen Vorsorge (BVG-Reform)**

Sehr geehrter Herr Bundesrat  
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 13. Dezember 2019 hat uns der Vorsteher des Eidgenössischen Departements des Innern EDI eingeladen, zum bundesrätlichen Entwurf zur Reform der beruflichen Vorsorge (BVG-Reform) Stellung zu nehmen. Für die uns eingeräumte Gelegenheit zur Meinungsäusserung und für die Berücksichtigung unserer Anliegen und Bemerkungen danken wir Ihnen bestens.

Der Schweizerische Gewerbeverband sgv, die Nummer 1 der Schweizer KMU-Wirtschaft, vertritt 230 Verbände und gegen 500'000 Unternehmen, was einem Anteil von 99.8 Prozent aller Unternehmen in unserem Land entspricht. Im Interesse der Schweizer KMU setzt sich der grösste Dachverband der Schweizer Wirtschaft für optimale wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen sowie für ein unternehmensfreundliches Umfeld ein.

**Grundsätzliche Bemerkungen**

Ein Mindestumwandlungssatz von 6,8 Prozent führt in der beruflichen Vorsorge zu einer massiven Umverteilung. Gemäss aktuellsten Berechnungen der OAK BV aus dem Frühjahr 2019 beläuft sich diese Umverteilung zurzeit auf rund fünf Milliarden Franken pro Jahr. Eine Umverteilung in diesem Umfang ist systemwidrig und darf nicht länger hingenommen werden. Der sgv spricht sich daher seit langer Zeit für eine rasche Reform der beruflichen Vorsorge aus, welche insbesondere eine substantielle Senkung des BVG-Mindestumwandlungssatzes beinhalten muss. In diesem Punkt sind wir voll und ganz auf der Linie des Bundesrats.

Jede Senkung des BVG-Mindestumwandlungssatzes hat für jene Versicherten, die ausschliesslich oder überwiegend im obligatorischen Bereich der beruflichen Vorsorge versichert sind, Leistungskürzungen zur Folge. Diese Leistungskürzungen gilt es zu kompensieren. Obwohl diese Kompensationsmassnahmen viel Geld kosten und sowohl die Betriebe als auch die Erwerbstätigen, erheblich belasten, haben wir stets betont, dass wir bereit sind, angemessenen Abfederungsmassnahmen zuzustimmen und dies unseren Mitgliedern gegenüber auch zu vertreten. An dieser Haltung hat sich nichts geändert. Wir stehen zu unserem Wort und sind nach wie vor bereit, die Last einer ausgewogenen BVG-Reform mitzutragen.

Wichtig ist für den sgv, dass die Abfederungsmassnahmen so ausgestaltet werden, dass sie primär dem Ziel dienen, die Leistungseinbussen, die sich aus der Senkung des BVG-Mindestumwandlungssatzes ergeben, aufzufangen. Klar abzulehnen ist hingegen eine Reform, welche neben der reinen Abfederung der Leistungseinbussen auch noch einen flächendeckenden Leistungsausbau anvisiert. Die daraus resultierende Mehrbelastung könnten weder die Betriebe noch die Beitragszahler verkraften. Für den sgv sind bestenfalls punktuelle Leistungsverbesserungen akzeptabel. Weiter legen wir grossen Wert darauf, das am Grundkonstrukt der beruflichen Vorsorge, in der jeder Versicherte sich mit Unterstützung seines Arbeitgebers sein eigenes Altersguthaben, und damit seine eigene Rente, anspart, festgehalten wird und dass auf die Einführung einer neuen, die Grundprinzipien des 3-Säulen-Prinzips verletzenden Umverteilungskomponente verzichtet wird.

Zu unseren grundsätzlichen Bedenken kommen noch die enormen Schwierigkeiten hinzu, welche die Corona-Krise den Betrieben, den Arbeitnehmenden und der öffentlichen Hand auf Jahre hinaus bereiten wird und die nach unserem Dafürhalten eine einzige Schlussfolgerung zulassen: Die anstehende BVG-Reform muss so ausgestaltet werden, dass die aufgrund der Umwandlungssatzsenkung verursachten Mehrkosten zwar kompensiert werden, dass gleichzeitig aber die Mehrkosten der Reform durch einen konsequenten Verzicht auf Ausbauelemente auf ein absolutes Minimum limitiert werden. Gemäss Konjunkturprognosen des SECO vom 23. April 2020 ist im laufenden Jahr mit einem BIP-Rückgang von fast sieben Prozent zu rechnen, was dem stärksten Konjunktüreinbruch seit Jahrzehnten entspricht. Die einschneidendste Rezession seit 1975 hat zur Folge, dass über eine Million Beschäftigte in Kurzarbeit verbleiben. Die Arbeitslosenquote wird aktuellen Prognosen zufolge auf etwa vier Prozent ansteigen. Weitere Korrekturen können nicht ausgeschlossen, sondern sind geradezu naheliegend. Die Schulden der öffentlichen Hand, die früher oder später zurückgezahlt werden müssen, haben sich um rund hundert Milliarden Franken erhöht. Eine rasche Rückkehr auf den bisherigen Wachstumspfad erscheint utopisch. Das Gros der Betriebe und der Erwerbstätigen wird noch Jahre unter den Folgen der Corona-Krise zu leiden haben, die öffentliche Hand wird angesichts der dramatischen Zunahme ihrer Schulden kaum um einschneidende Sparmassnahmen herkommen. Vor diesem Hintergrund kann es nicht angehen, im Bereich der Sozialversicherungen einen teuren Leistungsausbau weiter zu verfolgen. Auf die in der Vernehmlassungsvorlage vorgeschlagenen Rentenzuschläge ist daher zwingend zu verzichten.

Unsere Haltung lässt sich wie folgt zusammenfassen:

**Der sgv setzt sich für eine rasche, mehrheitsfähige BVG-Reform ein, die eine substantielle Senkung des BVG-Mindestumwandlungssatzes beinhaltet und die von angemessenen Abfederungsmassnahmen begleitet wird. Der sgv ist bereit, verkraftbare Mehrkosten mitzutragen. Eine Reform, die die systemfremde Umverteilung in der beruflichen Vorsorge aus- statt abbauen will, und die aufgrund eines umfassenden Leistungsaubaus mit zu hohen Mehrkosten verbunden ist, wird vom sgv hingegen klar abgelehnt und bekämpft.**

### **Beurteilung des bundesrätlichen Reformvorschlags**

Die Vernehmlassungsvorlage baut auf dem Vorschlag auf, den der Schweizerische Arbeitgeberverband, der Schweizerische Gewerkschaftsbund und Travail.Suisse am 2. Juli 2019 Bundesrat Berset unterbreitet haben und der gelegentlich als Sozialpartnerkompromiss bezeichnet wird. Es liegt uns daran, auch an dieser Stelle zu betonen, dass wir diesen Begriff als deplatziert erachten. Ein Vorschlag, der auf der Arbeitgeberseite lediglich von einer schwachen Mehrheit eines einzigen Dachverbandes unterstützt wird und vom Rest der Wirtschaft aufgrund seiner viel zu hohen Mehrkosten und seiner gravierenden Systemmängel zurückgewiesen wird, kann schlicht kein Sozialpartnerkompromiss sein.

Seitens des sgv teilen wir die Problemanalyse, die im erläuternden Bericht zur Vernehmlassungsvorlage wiedergegeben wird. Auf uneingeschränkte Zustimmung stösst bei uns auch der Vorschlag, den BVG-Mindestumwandlungssatz auf 6,0 Prozent zu senken. Wir unterstützen ebenfalls den Antrag, den Vorsorgeeinrichtungen die Kompetenz zu erteilen, bei einem Austritt einen Beitrag zur Finanzierung der Rentenumwandlungsgarantie anrechnen zu dürfen. Den Rest der Vernehmlassungsvorlage weisen wir

hingegen dezidiert zurück. Der bundesrätliche Reformvorschlag ist mit jährlichen Mehrkosten von über drei Milliarden Franken entschieden zu teuer. Die Halbierung des Koordinationsabzugs würden sowohl die Betriebe als auch die Versicherten aus dem Niedriglohnbereich überproportional stark belasten, weshalb wir diesen Teil der Kompensationsmassnahmen klar zurückweisen müssen. Kategorisch abgelehnt werden vom sgv die propagierten Rentenzuschläge und deren Finanzierung über zusätzliche fünf Lohnpromille. Auf die Gründe, die uns zu dieser strikten Ablehnung führen, wird nachfolgend detaillierter eingegangen.

Für den sgv steht fest: Der nächste Anlauf zur BVG-Reform muss gelingen. Eine Vielzahl von Reaktionen, welche die bundesrätliche Vernehmlassungsvorlage ausgelöst hat, hat nun aber deutlich aufgezeigt, dass der vorgeschlagene Lösungsansatz nicht mehrheitsfähig ist. Seitens des sgv rufen wir daher den Bundesrat auf, vom gewählten Ansatz abzuweichen und auf das bürgerliche Alternativmodell (unterstützt von den bürgerlichen Parteien, dem Gros der Wirtschaftsverbände sowie der Versicherungs- und Vorsorgebranche) umzuschwenken, da wohl nur dieses realistische Chancen hat, die Hürden einer Volksabstimmung zu meistern.

### **sgv-Modell erfüllt Grundvoraussetzungen**

Wie hinlänglich bekannt ist, war der sgv von Beginn an an den Sozialpartnergesprächen beteiligt. Allen Sitzungsprotokollen kann entnommen werden, dass wir uns stets konstruktiv eingebracht haben und dass wir wiederholt betont haben, dass wir bereit sind, die Kosten für systemkonforme Abfederungsmassnahmen mitzutragen, sofern diese darauf abzielen, das heutige Leistungsniveau abzusichern und nicht einen flächendeckenden Leistungsausbau anvisieren. Auf Distanz sind wir erst gegangen, als die drei übrigen Sozialpartner unmissverständlich darlegten, dass für sie nur ein Lösungsvorschlag in Frage komme, der einen markanten Leistungsausbau nach dem Giesskannenprinzip und eine lohnprozentfinanzierte Umverteilung in grösserem Stil beinhalte. Da hiermit gleich zwei rote Linien überschritten wurden, war es uns schlicht nicht mehr möglich, uns hinter einen solchen Ansatz zu stellen. Wir haben stattdessen unser eigenes Modell entwickelt und in den Arbeitsgruppen zur Diskussion gebracht. Leider stiessen wir auf keinerlei Bereitschaft, basierend auf diesem Ansatz nach einem tragfähigen Kompromissvorschlag zu suchen.

Das sgv-Modell enthält im Wesentlichen folgende Eckwerte:

- Mindestumwandlungssatz von 6,0 Prozent;
- Eintrittsschwelle bei CHF 21'330;
- Fixer Koordinationsabzug von CHF 24'885;
- Beginn des Alterssparprozesses mit 25 Jahren;
- Altersgutschriften von 9 / 12 / 16 und 18 Prozenten;
- Besitzstandsgarantie für eine Übergangsgeneration von zehn Jahrgängen mit einer zentralen Finanzierung und Umgestaltung via Sicherheitsfonds BVG (analog der Altersvorsorge 2020).

Das sgv Modell würde gemäss Berechnungen des anerkannten BVG-Experten Roger Baumann jährliche Mehrkosten von 1,33 Milliarden Franken auslösen. Unsere Lösungsansatz ist damit nicht einmal halb so teuer wie die Vernehmlassungsvorlage. Zentral wichtig ist dabei, dass das sgv-Modell gemäss Aussage von Roger Baumann für alle Lohnhöhen zum identischen Leistungsziel führt wie heute. Das sgv-Modell erfüllt somit die Vorgaben des Bundesrats, der die durch die Senkung des BVG-Mindestumwandlungssatzes verursachten Leistungseinbussen voll kompensiert haben will, in idealer Weise, weil mit den geringsten Mehrkosten.

### sgv unterstützt mehrheitsfähiges Alternativmodell

Obwohl wir nach wie vor der Meinung sind, dass unser Lösungsansatz eigentlich der richtige wäre, sind wir in übergeordnetem Interesse gerne bereit, auf ein bürgerliches Alternativmodell einzuschwenken. Dieses Modell wird Stand heute von allen bürgerlichen Parteien, einer deutlichen Mehrheit der Wirtschaftsverbände sowie der Versicherungs- und Vorsorgewelt unterstützt und es hat daher gute Chancen, die Klippen einer Volksabstimmung zu überwinden. Die Eckwerte dieses Alternativmodells sind die folgenden:

- Mindestumwandlungssatz von 6,0 Prozent;
- Eintrittsschwelle bei CHF 21'330;
- Koordinationsabzug von 60% des AHV-Lohns, jedoch maximal CHF 21'330;
- Beginn des Alterssparprozesses mit 20 Jahren;
- Altersgutschriften von 9 Prozent (20. bis 34. Altersjahr), 12 Prozent (35. bis 44. Altersjahr) und 16 Prozent (45. bis 64. Altersjahr);
- Besitzstandsgarantie für eine Übergangsgeneration von zehn Jahrgängen;
- Einführung eines optionalen Beitrags zur Finanzierung der Rentenumwandlungsgarantie;
- Verzicht auf Rentenzuschläge.

Aus Sicht des sgv weist dieser Lösungsansatz folgende Vorteile auf:

- Breite Akzeptanz im bürgerlichen Lager und in der Wirtschaft: Nach unserem Dafürhalten handelt es sich hier um den einzigen Ansatz, der gute Chancen hat, in einer Volksabstimmung angenommen zu werden.
- Verkraftbare Mehrbelastung: Die jährlichen Mehrkosten dieses Ansatzes dürften sich auf knapp zwei Milliarden Franken belaufen. Er ist damit um einiges teurer als das sgv-Modell, aber um gut einen Drittel günstiger als die Vernehmlassungsvorlage. Nach unserem Dafürhalten sind die Mehrkosten dieses Lösungsvorschlags noch knapp verkraftbar, die der Vernehmlassungsvorlage hingegen nicht mehr.
- Punktuelle Leistungsverbesserungen: Die vorgeschlagene Senkung des Koordinationsabzugs führt dazu, dass Teilzeitbeschäftigte und Erwerbstätige im Niedriglohnbereich besser versichert werden. Dies entspricht einem Anliegen breiter Kreise, hat aber auch seinen Preis. Betriebe und Versicherte aus dem Niedriglohnbereich werden eine überproportional starke Mehrbelastung zu verkraften haben, was alles andere als unproblematisch ist. Diese Mehrbelastung wird aber immer noch geringer ausfallen als bei der Vernehmlassungsvorlage, weshalb sich der sgv auch in diesem Punkt dem Vorschlag des bürgerlichen Alternativmodells anschliessen kann.
- Besserstellung der Generation ü55: Die Altersgutschriften erreichen bei Vollendung des 44. Lebensjahrs ihr Maximum. Damit kann dem weit verbreiteten Argument entgegengewirkt werden, dass die zu hohen Altersgutschriften der letzten Dekade sich nachteilig auf die Arbeitsmarktchancen der älteren Arbeitnehmenden auswirken.
- Ziel- und systemkonform: Die vorgeschlagenen Abfederungsmassnahmen sind systemkonform und führen zu einer Reduktion der Umverteilungen innerhalb der beruflichen Vorsorge. An den Grundprinzipien des bewährten 3-Säulen-Systems wird festgehalten.
- Wirtschaftsverträglich: Auf eine generelle Erhöhung der Lohnbeiträge kann verzichtet werden, was für den Werkplatz Schweiz wichtig ist.

## Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen der Reformvorlage

### Art. 7 Mindestlohn und Alter

Der sgv tritt dafür ein, dass der BVG-Alterssparprozess bereits nach Vollendung des 19. Altersjahres und nicht wie heute erst nach Vollendung des 24. Altersjahres beginnt. Wir sind uns bewusst, dass es vier Jahrzehnte dauern wird, bis die ersten Versicherten von dieser Abfederungsmassnahme profitieren werden. Angesichts der sehr langfristigen Ausrichtung der Altersvorsorge treten wir aber dafür ein, diese Anpassung nun zu beschliessen. Verschiebt man sie auf eine nächste Reform, wird es noch länger dauern, bis die ersten Versicherten die direkten (positiven) Auswirkungen zu spüren bekommen.

### Art. 8 Abs. 1 und 2 Koordinierter Lohn

Die vom Bundesrat vorgeschlagene Halbierung des Koordinationsabzugs würde zu einer massiven Mehrbelastung der Betriebe und der Versicherten im Niedriglohnbereich führen und wird vom sgv daher klar abgelehnt. Da die 2. Säule auf der 1. Säule aufbaut, sind wir nach wie vor der Meinung, dass es korrekt wäre, den heutigen Koordinationsabzug unverändert beizubehalten. Als Kompensationsmassnahme zur Senkung des BVG-Mindestumwandlungssatzes können wir uns aber auch mit einer moderaten Senkung des Koordinationsabzugs einverstanden erklären. Der sgv ist bereit, einen Kompromissvorschlag mitzutragen, bei dem der Koordinationsabzug auf 60 Prozent des AHV-Lohns gesenkt wird, wobei der Koordinationsabzug bei drei Vierteln der maximalen AHV-Rente (entspricht heute 21'330 Franken) zu plafonieren ist.

### Art. 14 Mindestumwandlungssatz

Der sgv stimmt den vorgeschlagenen Anpassungen zu. Aus aktuarieller Sicht würde sich eine Senkung des Mindestumwandlungssatzes auf fünf Prozent oder gar noch tiefer aufdrängen. Politisch ist ein so weit reichender Schritt aber kaum machbar. Zudem wären die Mehrkosten für entsprechende Abfederungsmassnahmen für viele Betriebe und Versicherte schlicht nicht verkraftbar. Daher drängt sich ein etappiertes Vorgehen auf. Vor diesem Hintergrund begrüssen wir es auch ausdrücklich, dass inskünftig alle fünf Jahre - und das unter Einbezug der Sozialpartner - ein Bericht zur Höhe des Mindestumwandlungssatzes und zu den Grundlagen zu dessen Festlegung erstellt werden muss.

### Art. 16 Altersgutschriften

Korrekturen bei den Altersgutschriften können nicht isoliert von den Anpassungen beim versicherten Verdienst betrachtet werden. Da wir dafür plädieren, den Koordinationsabzug weniger stark zu senken als dies in der Vernehmlassungsvorlage vorgeschlagen wird, braucht es im Gegenzug leicht höhere Altersgutschriften. Der sgv beantragt folgende Staffelung

- 20. - 34. Altersjahr: 9 Prozent
- 35. - 44. Altersjahr: 12 Prozent
- 45. - 64. Altersjahr: 16 Prozent

### 47b bis 47i Rentenzuschlag

Aus nachfolgenden Überlegungen lehnt der sgv die Einführung von Rentenzuschlägen entschieden ab:

- Eine systematische Umverteilung hat in der beruflichen Vorsorge nichts zu suchen. Das dem so ist und so sein soll, manifestiert sich nicht zuletzt in den sehr detaillierten Vorschriften zur Freizügigkeit oder zur Teilliquidation, mit denen sichergestellt werden soll, dass jeder Versicherte bei einem Austritt aus einer Vorsorgeeinrichtung auch tatsächlich alles ihm zurechenbare Kapital zugesprochen erhält. Wenn man die Vorsorgeeinrichtungen einerseits zwingt, einen recht hohen Aufwand zu betreiben, damit im Freizügigkeitsfall oder bei einer Teilliquidation keine Mittel «sozialisiert» werden, ist es widersinnig, wenn man andererseits eine Umverteilung im grossen Stil einführen will.
- Am bewährten 3-Säulen-Prinzip ist festzuhalten. Dieses sieht in der ersten Säule eine gezielte Umverteilung vor, was richtig ist und vom sgv in der heutigen Ausgestaltung auch unterstützt wird. Die

zweite Säule ist demgegenüber weiterhin als individuelle Altersvorsorge auszugestalten, in der jeder Versicherte sich mit Unterstützung seiner Arbeitgeber sein eigenes Altersguthaben und damit seine eigene Altersrente anspart. Die berufliche Vorsorge darf nicht zu einer Mini-AHV verkommen, indem auch hier eine systematische, flächendeckende Umverteilung eingeführt wird.

- Der zu hohe BVG-Mindestumwandlungssatz hat eine massive Umverteilung zur Folge (gemäss Berechnungen der OAK BV belief sich diese im Jahre 2018 auf rund 5 Milliarden Franken). Ziel der anstehenden BVG-Reform soll es sein, diese Umverteilung substantiell abzubauen. Mit einer Senkung des BVG-Mindestumwandlungssatzes auf «bloss» 6,0 Prozent würde man lediglich einen Bruchteil dieser Umverteilung eliminieren. Im Gegenzug würde eine neue Umverteilung im Ausmass von gut 1,5 Milliarden Franken eingeführt. De facto würde die Umverteilung damit aus- statt abgebaut. Mit den Rentenzuschlägen würde man somit das Hauptziel der Reform torpedieren, was es klar abzulehnen gilt.
- Rentenzuschläge missachten den bei der Altersvorsorge 2020 manifestierten Volkswillen. Die von sotomo im Nachgang zur Abstimmung durchgeführte Motiv-Analyse hat klar zutage gebracht, dass der AHV-Rentenzuschlag von 70 Franken am wesentlichsten zum Scheitern der Vorlage beigetragen hat. Wenn die Stimmberechtigten einem nur für Neurentner geplanten Rentenzuschlag von 70 Franken eine Abfuhr erteilt haben, kann es nicht angehen, nun einen monatlichen Rentenzuschlag von bis zu 200 Franken einzufordern.
- Nicht zuletzt aufgrund des Rentenzuschlags hätte die Vernehmlassungsvorlage jährliche Mehrkosten von über drei Milliarden Franken zur Folge. Derart hohe Mehrkosten sind für viele Betriebe und Versicherte nicht verkraftbar.
- Mit den Rentenzuschlägen käme es zu einem markanten Leistungsausbau nach dem Giesskannenprinzip, was wir dezidiert ablehnen. Wie wir bereits mehrfach betont haben, sind auch wir der festen Meinung, dass es die aus der Senkung des BVG-Mindestumwandlungssatzes resultierenden Leistungseinbussen zu kompensieren gilt. Wir können uns auch damit einverstanden erklären, dass bei den Teilzeitbeschäftigten und im Niedriglohnbereich angemessene Leistungsverbesserungen anvisiert werden. Einem umfassenden Leistungsausbau nach dem Giesskannenprinzip, von dem selbst Einkommensmillionäre profitieren würden, müssen wir hingegen eine klare Absage erteilen.
- Der gewählte Ansatz bestraft die Jungen. Aus unserer Sicht ist es paradox, dass diejenigen Versicherten, die kurz vor der Pension stehen und die sich nur noch kurze Zeit an der Finanzierung der neuen Leistungskomponente beteiligen müssten, in den Genuss der höchsten Rentenzuschläge kämen. Und das notabene auch dann, wenn sie von der Senkung des BVG-Mindestumwandlungssatzes nicht betroffen sind. Im Gegenzug wären für die Jungen, die sich unter Umständen während ihres ganzen Erwerbslebens an der Finanzierung der Rentenzuschläge zu beteiligen hätten, die geringsten Leistungen vorgesehen. Damit würde die Generationensolidarität überstrapaziert.
- Nachdem im Zuge der STAF-Vorlage bereits auf Anfang 2020 höhere Lohnprozente eingefordert werden mussten, darf es nicht sein, dass im Rahmen der BVG-Reform erneut eine lohnprozentfinanzierte Leistungskomponente eingeführt werden soll.
- Die Mehrzahl der Betriebe und der Arbeitnehmenden wird noch Jahre unter den Folgen der Corona-Krise zu leiden haben, die öffentliche Hand wird angesichts der dramatischen Zunahme ihrer Schulden kaum um einschneidende Sparmassnahmen herkommen. Es darf nicht sein, dass vor diesem Hintergrund eine unverzichtbare Senkung des BVG-Mindestumwandlungssatzes zum Anlass genommen wird, um Leistungsniveau der beruflichen Vorsorge mit enorm viel Geld auszubauen.
- Die Anspruchsvoraussetzungen für die Rentenzuschläge würde den Vorsorgeeinrichtungen einen markanten Zusatzaufwand bescheren. So wäre es beispielsweise bei Versicherten, die häufig ihre Vorsorgeeinrichtung wechseln und die stark schwankende Jahreseinkommen haben, enorm aufwändig, nachzuprüfen, ob sie mindestens 15 Jahre lang in der beruflichen Vorsorge versichert waren. Die zweite Säule ist heute schon enorm komplex und teuer und darf nicht von Revision zu Revision noch komplizierter und aufwändiger werden.

**Art. 58 Zuschüsse bei ungünstiger Altersstruktur**

Die Zuschüsse bei ungünstiger Altersstruktur entlasten die Vorsorgeeinrichtungen und damit indirekt die Branchen und Betriebe, die überdurchschnittlich viele ältere Arbeitnehmende beschäftigen. Aus unserer Sicht ist das positiv und gesellschaftspolitisch erwünscht. Wir sprechen uns daher gegen die Streichung dieser Zuschüsse aus.

**Art. 17 Abs. 2 FZG Beitrag zur Finanzierung der Rentenumwandlungsgarantie**

Die Senkung des BVG-Mindestumwandlungssatzes auf 6,0 Prozent wird viele Vorsorgeeinrichtungen entlasten. Für etliche wird dieser Schritt aber nicht ausreichend sein, müsste der BVG-Mindestumwandlungssatz aus aktuarieller Sicht doch auf fünf Prozent oder gar noch tiefer gesenkt werden. Angesichts dieser Ausgangslage begrüßen wir es, dass die Option geschaffen werden soll, einen Beitrag zur Finanzierung der Rentenumwandlungsgarantie geltend machen zu dürfen.

**Massnahmen zugunsten der Übergangsgeneration**

Wir sprechen uns dafür aus, dass für eine Übergangsgeneration von zehn Jahrgängen eine Besitzstandsgarantie im Sinne der Regelung ausgesprochen wird, die in der Altersvorsorge 2020 vorgesehen war. Seitens des sgv geben wir dabei einer zentralen Finanzierung und Umsetzung via Sicherheitsfonds BVG den Vorzug. Wir könnten uns aber auch mit einer dezentralen Regelung abfinden, bei der jede Vorsorgeeinrichtung die Kosten für die Besitzstandsgarantie der Übergangsgarantie selber zu tragen hat.

Für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme danken wir Ihnen bestens.

Freundliche Grüsse

**Schweizerischer Gewerbeverband sgv**

Hans-Ulrich Bigler  
Direktor



Kurt Gfeller  
Vizedirektor

Bundesamt für Sozialversicherungen  
Effingerstrasse 20  
3003 Bern

[Sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch](mailto:Sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch)

Bern, 05. Februar 2020

## **Vernehmlassungsantwort zur Reform der beruflichen Vorsorge (BVG-Reform)**

Sehr geehrter Herr Bundesrat Berset  
Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für Ihre Einladung zur Stellungnahme.

### ***Grundsätzliche Anmerkungen***

Im Frühling 2018 erteilte der damalige Bundespräsident Alain Berset den nationalen Dachverbänden der Sozialpartner den Auftrag, eine Lösung für die drängendsten Probleme der zweiten Säule zu erarbeiten. Über ein Jahr später konnten der Schweizerische Arbeitgeberverband, Travail.Suisse und der Schweizerische Gewerkschaftsbund dem Bundesrat einen gemeinsamen Vorschlag unterbreiten. Der vorliegende Vernehmlassungsentwurf stützt sich auf diesen durch die Sozialpartner verhandelten Kompromissvorschlag für eine BVG-Reform.

Die berufliche Vorsorge ist eine paritätisch geführte Sozialversicherung. Es ist deshalb ein starkes Zeichen, wenn die Sozialpartner sich auf eine Lösung für die gesetzlichen Mindestparameter einigen. Der SGB begrüsst es, dass der Bundesrat dies anerkennt und den Kompromiss übernommen hat. Dies stellt eine Chance dar, die jahrelange Reform-Blockade zu lösen. Der SGB bittet den Bundesrat deshalb, die Vorlage nach Abschluss der Vernehmlassung dem Parlament zu unterbreiten. Nur in dieser Form, namentlich mit dem Kernstück der dauerhaften Umlagekomponente und damit etwas mehr Solidarität auch in der 2. Säule, ist der SGB bereit seine sozialpolitische Verantwortung für die berufliche Vorsorge mitzutragen. Sollte der Kompromiss aufgeschnürt werden, wird der SGB seine Unterstützung zum Modell in Frage stellen müssen.

### ***Handlungsbedarf***

Obwohl der Wohlstand in der Schweiz steigt, sind die Renten der 2. Säule in den letzten zehn Jahren gesunken. Viele Arbeitnehmende stellen heute empört fest, dass sich frühere Rentenversprechen in Luft aufgelöst haben. Schlimmer, es wird verlangt, dass sie stetig mehr in die 2. Säule einzahlen, um schliesslich doch weniger Rente zu erhalten. Die Ursache für die ständig schlechteren Renten der zweiten Säule sind die Probleme des Kapitaldeckungsverfahrens bei tiefen Zinsen auf den Kapitalmärkten. Dies wirkt sich negativ auf das Alterskapital aus. Zwar sind die erzielten Renditen in der Vergangenheit immer besser ausgefallen, als dies prognostiziert wurde. Das derzeitige Tiefzinsumfeld stellt die Leistungsfähigkeit eines Kapitaldeckungsverfahrens zur Sicherung

der Altersrenten aber immer mehr in Frage. Fakt ist schliesslich, dass Banken, Versicherungen und Experten auf Kosten der Versicherten viel Geld mit der 2. Säule verdienen. Diese Gewinne mit dem Alterssparen sind in einer Sozialversicherung systemfremd und in Zeiten sinkender Renten besonders stossend.

Denn die Renten sind bereits sehr tief. Fast jede zehnte Person benötigt heute direkt nach der Pensionierung Ergänzungsleistungen, weil die Rente nicht zum Leben reicht. Die Rentensituation der Frauen ist besonders problematisch. Sofern sie überhaupt eine PK-Rente erhalten, ist diese durchschnittlich halb so hoch wie jene der Männer. In Branchen mit einem hohen Anteil an Frauen und Teilzeitangestellten bewegen sich die Renten auf einem extrem niedrigen Niveau, oft betragen sie deutlich weniger als die Hälfte des Schweizer Durchschnitts.

Die Verfassung setzt in Sachen Vorsorge klare Ziele. An diesen orientiert sich der SGB: die Renten aus AHV und zweiter Säule sollen die «Fortsetzung des gewohnten Lebens in angemessener Weise» ermöglichen. Vor diesem Hintergrund wird klar, dass eine Stabilisierung und Modernisierung der 2. Säule nötig ist. Für eine Senkung der Renten besteht kein Spielraum. Vor allem aber müssen die grossen Rentenprobleme der Frauen umgehend angegangen werden. Es kann nicht sein, dass die Hälfte der Bevölkerung mit nur knapp halb so viel Rente auskommen soll. In diesem Sinne unterstützt der SGB die vom Bundesrat gesetzten Zielsetzungen der BVG-Reform. Insbesondere die bessere Rentenabsicherung von Personen mit tiefen Einkommen fordert der SGB bereits seit Inkrafttreten des 3-Säulenmodells. Der Bundesrat erkennt mit dieser Vorlage, dass das Verhältnis der Rente zum letzten Lohn bei tieferen Einkommen höher ausfallen muss als 60% und dass diese Rentenverbesserung solidarisch getragen werden muss. Der SGB weist aber darauf hin, dass auch diese Reform nur einen ersten Schritt auf dem Weg zu der Realisierung der Verfassungsziele darstellt. Eine Stärkung der AHV bleibt für den SGB oberste Priorität.

### ***Inhaltliche Einordnung des Reformmodells***

Das Reformmodell ist so austariert, dass es mit einem Mix von vier Kernmassnahmen das BVG schnell und einfach modernisiert und dabei vielfältige Interessen berücksichtigt. Für den SGB entscheidend ist dabei einerseits, dass trotz Senkung des Mindestumwandlungssatzes das heutige Leistungsniveau insgesamt gehalten wird. Andererseits erhalten Versicherte mit tieferen und mittleren Löhnen und Teilzeitbeschäftigte – insbesondere Frauen – mit Inkrafttreten der Reform umgehend mehr Rente.

Der Bundesrat stellt im erläuternden Bericht zur Vernehmlassung die Auswirkungen des Kompromissmodells auf die Rentenhöhe und die Lohnbeiträge der einzelnen Lohnklassen im BVG-Obli-gatorium dar. Diese Modellrechnungen bestätigen, dass das Leistungsniveau gehalten wird. Sie sind aber wenig geeignet, individuelle Rentenprognosen zu erstellen, weil sie individuelle Lohnentwicklungen nicht berücksichtigen und auf den in BVG-Simulationen üblichen, konservativen An-nahmen zur Zins- und Lohnentwicklung beruhen. Ausserdem hat der Bundesrat den Rentenzu-schlag nur für die Übergangsgeneration zahlenmässig ausgewiesen. Dies führt dazu, dass die Ren-tenhöhe tendenziell unterschätzt wird. Viele Versicherte der beruflichen Vorsorge haben ausser-dem überobligatorische Lösungen (rund 85 % aller Versicherten haben überobligatorische Versi-cherungsanteile). So gibt es heute Detailhandelsangestellte oder Gesundheitsfachleute (FAGE) im Überobligatorium, welche keinen oder einen tieferen Koordinationsabzug haben. Gleichzeitig fin-den sich in denselben Berufen aber auch zahlreiche Angestellte, welche nur BVG-obligatorisch versichert sind. Im genannten Fall des Überobligatoriums sind die Auswirkungen des Kompromiss-

vorschlags schwerer abzuschätzen. Untersuchungen des SGB zeigen auf, dass insbesondere Teilzeitbeschäftigte dank der Vorlage aber einen grösseren obligatorischen Anteil in der 2. Säule haben. Sie werden deshalb durch den neuen gesetzlichen Rahmen besser geschützt.

Weil die 2. Säule auf 40 Jahre Ansparen angelegt ist, wirken sich Änderungen im Sparprozess nur mit grosser Verzögerung auf die Renten aus – kosten aber umgehend. Auch deshalb ist es in bisherigen Reformen nicht gelungen, grössere Änderungen zu erwirken, ohne lange Übergangszeiten und langwierige Übergangsmassnahmen wie der parallelen Führung verschiedener Vorsorgemodelle. Der vorliegende Entwurf unterscheidet sich davon. Der Umwandlungssatz wird sofort mit Inkrafttreten gesenkt und sowohl beim Koordinationsabzug als auch bei den Altersgutschriften können grössere Änderungen sofort umgesetzt werden. Dies wird nur möglich dank dem gewählten Mix der Ausgleichsmassnahmen (Halbierung des Koordinationsabzugs, Anpassung der Altersgutschriften und umlagefinanzierte Ausrichtung des Rentenzuschlags), die eng miteinander verzahnt und aufeinander abgestimmt sind.

### **Solidarisch finanzierter Rentenzuschlag**

Die Einführung eines dauerhaften, solidarisch finanzierten Rentenzuschlags ins BVG stellt für den SGB das Kernstück des Reformvorschlags dar. Er ermöglicht es, das heutige Leistungsniveau zu halten – trotz sofortiger Senkung des Mindestumwandlungssatzes von 6.8 auf 6 Prozent. Er wird mit einem Lohnbeitrag von 0.5 Prozent auf allen im BVG versicherbaren Löhnen bis rund 850'000 Franken/Jahr finanziert und pro Kopf an alle künftigen BVG-RentnerInnen ausbezahlt. Dadurch erhalten tiefe Einkommen und Teilzeitbeschäftigte, die heute in der 2. Säule massiv schlechter gestellt sind, mit dem Reformvorschlag umgehend höhere PK-Renten. Personen mit höheren Einkommen beteiligen sich mit ca. einem Drittel an diesen Rentenverbesserungen. Dies ist umso mehr gerechtfertigt, zumal sie im Rahmen der beruflichen Vorsorge auch von gesetzlichen Schutzmechanismen und Steuererleichterungen profitieren.

Der Rentenzuschlag erfüllt zwei Zielsetzungen. Einerseits sichert er die Leistungen der Übergangsgeneration. Andererseits verbessert er die tiefen Renten von Personen, die heute nur ungenügend abgesichert sind, um im Alter von der Rente leben zu können. Für die ersten fünf Jahrgänge, die nach Inkrafttreten der Vorlage in Rente gehen, beträgt der Zuschlag Fr. 200.- pro Monat. Gemessen an den letzten verfügbaren Zahlen bedeutet dies für die unteren Quartile eine Verbesserung der Frauenrenten um etwa ein Drittel, bei den Männerrenten um rund 15 Prozent – allerdings noch ohne Berücksichtigung der Umwandlungssatzsenkung.

### **Monatliche Renten von NeurentnerInnen aus der 2. Säule 2017**

	Mittelwert (Fr.)	1. Quartil (Fr.)	Median (Fr.)	3. Quartil (Fr.)
Total	2381	957	1838	3181
Männer	2894	1352	2301	3918
Frauen	1619	618	1221	2182

Quelle: BFS Neurentnenstatistik

Wer einen Lohn von 50'000 Fr. hat, bezahlt für diesen Rentenzuschlag rund 250 Fr. p.a. um nachher jährlich rund 1200 bis 1500 Fr. mehr Rente zu haben – unabhängig von der Höhe des Alterskapitals. Das stärkt den Solidaritätsgedanken in der 2. Säule und verbessert zudem das Preis-Leistungsverhältnis des BVG, was im heutigen Tiefzinsumfeld entscheidend ist.

Dadurch, dass der Rentenzuschlag dauerhaft ins BVG integriert wird, werden die mit der Senkung des Umwandlungssatzes verbundenen Mehrkosten solidarisch innerhalb der gesamten 2. Säule getragen. Im Gegensatz zu anderen Reformvorschlägen wird dadurch auch die Generationengerechtigkeit innerhalb der 2. Säule verbessert. Dank Rentenzuschlag gelingt es, dass die Generation, die in den nächsten zehn bis zwanzig Jahren in Rente geht, nicht als Verlierer sowohl der bisherigen Reformen als auch der negativen Zinsentwicklung dastehen wird. Denn diese Generation hat bis Anfang der 2000er Jahre für die Eintrittsgeneration des BVG solidarische Leistungen getätigt, vor Inkrafttreten des Freizügigkeitsgesetzes bei einem Stellenwechsel einen Teil ihres Alterskapitals verloren, bei Scheidungen noch nicht auf das heute geltende Splitting der Vorsorgeguthaben zurückgreifen können und aufgrund der schlechteren Verzinsung wesentlich weniger Alterskapital geäufnet. Dass auch dieser Problematik Rechnung getragen werden kann, unterscheidet das Reformmodell von bisherigen Reformansätzen. Für die jüngere Generation bietet der dauerhafte Rentenzuschlag schliesslich die einzige Alternative, nicht nur einzuzahlen, sondern in Form von Rentenverbesserungen auch bei ihrem Rentenanstritt etwas zurückzuerhalten.

### ***Halbierung des Koordinationsabzugs***

Die Senkung des Koordinationsabzugs führt unmittelbar zu einem höheren versicherten Verdienst und zu entsprechend höheren BVG-Beiträgen. Langfristig werden dadurch namentlich Teilzeitbeschäftigte im BVG besser abgesichert. Für den SGB ist entscheidend, dass die Senkung des Koordinationsabzugs den Berufstätigen in Bezug auf die Rente etwas bringt und gleichzeitig finanziell tragbar bleibt. Im vorliegenden Entwurf gelingt dies, weil die Senkung des Koordinationsabzugs zu Leistungsverbesserungen führen wird und nicht einzig als Instrument zur Kompensation von Leistungskürzungen missbraucht wird. In Kombination mit dem solidarisch finanzierten Rentenzuschlag tragen die Arbeitgeber und Arbeitnehmende mit höheren Löhnen zu den Renten jener Personen bei, die weniger verdienen. Der Rentenzuschlag ermöglicht ausserdem, die tiefen Frauenrenten umgehend zu korrigieren und Rentenverbesserungen nicht auf die Zukunft zu verschieben. Veränderungen einzig am Koordinationsabzug können dies nicht erfüllen.

Der SGB weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die Senkung des Koordinationsabzugs zwar die Schlechterstellung der Teilzeitangestellten und der tieferen Einkommen in der 2. Säule verringert. Sie bedeutet aber auch eine Mehrbelastung für dieselben Personen. Gerade Personen mit tiefen Einkommen zwischen jährlich 20'000 bis 50'000 CHF zahlen dadurch bis zu 4% höhere Lohnbeiträge als heute. Durch die solidarische Finanzierung des Rentenzuschlags kann diese Mehrbelastung abgedeckt werden. Würde hingegen der Koordinationsabzug ganz abgeschafft und kein Rentenzuschlag eingeführt, wären die Renten der Frauen zwar etwas höher als dies mit dem vorliegenden Reformentwurf der Fall ist. Aber dies wäre mit unverhältnismässigen Kosten verbunden: dieselben Einkommenskategorien müssten plötzlich einen fast 10% höheren Anteil ihres Lohnes für BVG-Beiträge aufwenden. Das würde zur Situation führen, dass sie vor dem Eintritt ins Rentenalter noch weniger als heute – und nicht mehr genug zum Leben hätten.

Um dies mit einem konkreten Beispiel zu veranschaulichen: Eine Detailhandelsassistentin, die im 50% Pensum jährlich 35'000 CHF verdient, erhält mit dem vorliegenden Entwurf bei einem Rentenzuschlag von Fr. 100.- monatlich rund Fr. 330.- mehr Rente und bezahlt dafür jährlich Fr. 1417.- mehr BVG-Beiträge ein. Das entspricht einem um 4 Prozent höheren Anteil des Lohnes als heute. Diese Beiträge bleiben unverändert, auch wenn sie Anspruch auf Fr. 200.-

Rentenzuschlag pro Monat hat. Ohne Koordinationsabzug und ohne Zuschlag würde ihre monatliche Rente zwar stärker ansteigen und wäre um Fr. 518.- höher als bisher. Die Person müsste dafür aber jährlich rund Fr. 2760.- höhere BVG-Beiträge bezahlen. Der Anteil der Beiträge an ihrem Lohn würde sich um fast 8 Prozent erhöhen.

### ***Auswirkungen auf ältere Arbeitnehmende***

Der Entwurf sieht vor, dass die Altersgutschriften (Lohnbeiträge) für die zweite Säule angepasst werden. Neu gilt im Alter von 25 bis 44 Jahren eine Altersgutschrift von 9 Prozent auf dem BVG-pflichtigen Lohn; ab Alter 45 beträgt die Altersgutschrift 14 Prozent. Dies wird möglich, weil aufgrund der Halbierung des Koordinationsabzugs neu auf einem grösseren Teil des Lohns Beiträge entrichtet werden. Der SGB hat sich dafür eingesetzt, dass die Altersgutschriften deshalb entsprechend angepasst werden, so dass das Leistungsniveau insgesamt gehalten werden kann, ohne einen weiteren Ausbau der 2. Säule für höhere Lohnkategorien zu bewirken.

Dadurch werden im Entwurf die Altersgutschriften der älteren Arbeitskräfte spürbar gesenkt. Die Glättung der Lohnbeitragssätze zwischen den jungen und den älteren Arbeitnehmenden trägt den Bedenken Rechnung, dass höhere Altersgutschriften die beruflichen Chancen älterer Arbeitnehmender verringern. Gerade in Zeiten, in denen Personen ab 50 Jahren immer grössere Mühe haben, bis zum gesetzlichen Rentenalter arbeiten zu können, ist dieser Schritt im BVG sinnvoll. Um die Schwierigkeiten älterer Arbeitnehmender anzugehen, braucht es aber insbesondere auch ausserhalb der 2. Säule weitere Massnahmen.

Die Glättung der Altersgutschriften ermöglicht es, in Zukunft auf die heute solidarisch finanzierten Zuschüsse für Arbeitgeber mit ungünstigen Altersstrukturen zu verzichten. Sie sind nicht mehr notwendig, weil Versicherte ab 45 Jahren keine steigenden Beiträge in der 2. Säule mehr bezahlen müssen. Dies bedeutet für die Vorsorgeeinrichtungen eine administrative Erleichterung. Aus sozialpolitischer Perspektive scheint diese Ausgestaltung ausserdem sinnvoller als die bisherigen Zuschussleistungen. In der Praxis gibt es Hinweise, dass die heutigen Zuschüsse vor allem auch an Arbeitgeber aus Branchen mit hohen Löhnen ausgerichtet werden, wie Anwaltskanzleien, Architekturbüros und Arztpraxen.

### ***Auswirkungen auf Invalidenleistungen***

Der SGB hat sich dafür eingesetzt, dass die Senkung des Mindestumwandlungssatzes auch im Bereich der Invalidenleistungen der 2. Säule nicht zu tieferen Renten führen darf. Er begrüsst den Vorschlag des Bundesrats, im Bereich der Teilinvalidität praxisgerechte Lösungen einzuführen, die insbesondere auch dem neuen Rentenmodell in der IV Rechnung tragen, das vom Parlament im Winter 2019 verabschiedet wurde. Dass im neuen stufenlosen System nicht für jeden IV-Grad ein unterschiedlicher Rentenzuschlag ausgeschüttet werden kann und es gewisse Vereinfachungen braucht, sieht der SGB dabei ein.

### ***Einführung der Rentenumwandlungsgarantie***

Diese neue Prämienart soll dafür sorgen, dass ein allfälliger Rückstellungsbedarf für Rentenumwandlungsverluste künftig transparent tarifiert und in entsprechende Prämien umgesetzt werden kann. Der SGB hat diese neue Prämie bereits während den Arbeiten an AV2020 unterstützt, weil sie die Transparenz erhöht und die unbefriedigende Situation überhöhter Risikoprämien entschärfen dürfte. Die neue Prämie wird unter den Sparprozess subsumiert. Entsprechend ist deshalb garantiert, dass das zu diesem Zweck einbezahlte Geld den Versicherten zugutekommt.

### **Weitergehende Forderungen des SGB im Bereich der 2. Säule**

Der SGB hat sich gemeinsam mit dem Arbeitgeberband und Travail.Suisse darauf geeinigt, sich für eine schlanke Reform basierend auf diesen wenigen, aber entscheidenden Massnahmen einzusetzen. Nur unter diesen Voraussetzungen ist er bereit, Verantwortung für die paritätisch geführte berufliche Vorsorge zu übernehmen.

Dervorliegende Entwurf kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die 2. Säule weiterhin stark geprägt ist durch Geldabflüsse in Milliardenhöhe an Versicherer, Vermögensverwalter und Broker. Der SGB wird sich deshalb losgelöst von dieser Reform auch in Zukunft vehement für stärkere Gewinneinschränkungen, adäquate Risikoprämien, ein korrektes Entschädigungsmodell für Vermittlungsgebühren, Transparenz in Bezug auf die Verwaltungskosten und einheitliche, verständliche Vorsorgeausweise in der beruflichen Vorsorge einsetzen.

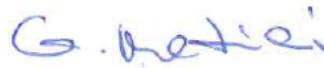
Besten Dank für die Kenntnisnahme unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

### **SCHWEIZERISCHER GEWERKSCHAFTSBUND**



Pierre-Yves Maillard  
Präsident



Gabriela Medici  
Zentralsekretärin

Bundesamt für Sozialversicherungen  
BSV, AHV, berufliche Vorsorge und EL  
Sekretariat ABEL  
Effingerstrasse 20  
3003 Bern

Per Mail zugestellt an: Sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Basel, 27. März 2020

## **Reform der beruflichen Vorsorge (BVG-Reform): Eröffnung des Vernehmlassungsverfahrens**

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf die am 13. Dezember 2019 von Herrn Bundesrat Alain Berset eröffnete Vernehmlassung zur Reform der beruflichen Vorsorge.

Wir bedanken uns bestens für die Konsultation in dieser für die Finanzbranche wichtigen Angelegenheit. Gerne nehmen wir die Gelegenheit zur Stellungnahme wahr und unterbreiten Ihnen nachfolgend unsere Anliegen.

Unserem Verband ist es wichtig, darauf hinweisen, dass die drei Säulen der schweizerischen Altersvorsorge gut aufeinander abgestimmt sein müssen, aber **unabhängig** voneinander funktionieren müssen – insbesondere was deren Finanzierung und Finanzierungsmethoden anbelangt. Die Bestimmung, dass sie ihren Zweck dauernd erfüllen können, verbinden wir heute mit dem Begriff **Nachhaltigkeit**. Die heutigen Umverteilungen im System sind nicht nachhaltig. Vorgeschlagene Anpassungen in der zweiten Säule müssen in diesem Sinne richtungsweisend sein. Aus unserer Sicht müssen Reformvorschläge an diesen, durch die Verfassung vorgegebenen Anforderungen gemessen werden.

## Hauptbotschaften

- Unserem Verband ist es wichtig, darauf hinweisen, dass die drei Säulen der schweizerischen Altersvorsorge gut aufeinander abgestimmt sein müssen, aber unabhängig voneinander funktionieren müssen – insbesondere was deren Finanzierung und Finanzierungsmethoden anbelangt.
- Die SBVg unterstützt den auf dem Modell ASIP basierenden «Mittelweg» von Arbeitgeber Banken, Schweizerischer Baumeisterverband, Gastrosuisse, Swiss Retail Federation und weiteren Verbänden, da er richtungsweisend ist und die bewährte Trennung der drei Säulen in ihren Charakteristiken beibehält. Insbesondere wird kein wesensfremdes Finanzierungselement im Umlageverfahren eingeführt.
- Allen Modellen der momentanen politischen Diskussion gemeinsam ist allerdings, dass die dritte Finanzierungsquelle nicht berücksichtigt wird. Die SBVg sieht aber gerade in diesem Bereich mit zeitgemässen Bestimmungen zur Vermögensanlage Optimierungspotenzial. Eine Fokussierung auf die bereits heute grösstenteils in der BVV2 enthaltenen Bestimmungen der Prudent Investor Rule, gepaart mit entsprechender Transparenz bei den Vermögensanlagen und adäquatem Risikomanagement, könnte einen wesentlichen Beitrag zur Modernisierung der zweiten Säule leisten.

Wir erlauben uns, die aus unserer Sicht wichtigsten Vorschläge in der momentanen politischen Diskussion entsprechend zu kommentieren und verweisen für weitere Einzelheiten auf die Vernehmlassungsantwort unserer Schwesterorganisation Arbeitgeber Banken, welche als Mitglied der «Allianz für einen vernünftigen Mittelweg bei der beruflichen Vorsorge» das von namhaften Arbeitgeberverbänden erarbeitete Modell näher ausführen wird:

## 1. Vernehmlassungsvorlage des Bundesrates

Der Bundesrat hat am 13. Dezember 2019 die Vernehmlassungsvorlage zur BVG-Revision vorgelegt. Der Vorschlag hält sich weitgehend an die von den Gewerkschaften und dem Schweizerischen Arbeitgeberverband im August präsentierte Kompromiss-Lösung. Der ebenfalls an den Verhandlungen beteiligte Gewerbeverband trägt den Kompromiss nicht mit. Die Eckwerte des Kompromisses sind: Sofortige Senkung des Mindest-Umwandlungssatzes auf 6 Prozent, neu nur noch zwei Beitragssätze für die Altersgutschriften von 9 und 14 (ab Alter 45) Prozent, Halbierung des Koordinationsabzugs sowie ein solidarisch (dezentral) finanzierter Rentenzuschlag auf alle vom BVG erfassten Einkommen (bis 853'200 Franken). Die Übergangsgeneration wird 15 Jahrgänge umfassen. Das auffallendste Element des Vorschlags bildet der Rentenzuschlag von anfänglich 200 Franken, der im Umlagemodus finanziert werden soll. Dies führt ein wesensfremdes Element in die 2. Säule ein. **Aus diesem Grund können wird dieses Modell nicht unterstützen.**

## 2. Modell ASIP

Der ASIP hat im Mai 2019 anlässlich der Mitgliederversammlung sein Modell für die anstehende Revision präsentiert. Verlangt wird die Senkung des Umwandlungssatzes auf 5,8 Prozent. Das Leistungsziel mit 60 Prozent des letzten AHV-Lohns soll gewahrt werden. Dazu soll der Sparbeginn auf Alter 20 vorverlegt, der Koordinationsabzug neu bei 60 Prozent des AHV-Lohns zu liegen kommen, höchstens jedoch bei 3/4 der maximalen AHV-Rente. Angepasst sollen auch die Altersgutschriften werden. Das Rentenalter der Frauen wird auf 65 Jahre erhöht. Übergangsmassnahmen sind für 10 Jahre vorgesehen, welche dezentral durch die Kassen finanziert werden.

## 3. Mittelweg

Das Modell der «Allianz für einen vernünftigen Mittelweg bei der BVG-Reform»<sup>1</sup> basiert auf dem Modell ASIP und unterscheidet sich nur in zwei Punkten. Der Umwandlungssatz soll auf 6,0 Prozent (ASIP 5,8) gesenkt werden. Die Altersgutschriften in der Altersklasse 55-65 betragen 16% (ASIP 18%). Durch diese beiden Massnahmen erwarten wir eine breitere Akzeptanz des Modells.

**Die SBVg unterstützt den auf dem Modell ASIP basierenden Mittelweg, da er richtungsweisend ist und die bewährte Trennung der drei Säulen in ihren Charakteristiken beibehält.** Insbesondere wird kein wesensfremdes Finanzierungselement im Umlageverfahren eingeführt.

Allen Modellen gemeinsam ist allerdings, dass die **dritte Finanzierungsquelle** nicht berücksichtigt wird. Die SBVg sieht aber gerade in diesem Bereich mit zeitgemässen Bestimmungen zur Vermögensanlage Optimierungspotenzial. Eine Fokussierung auf die bereits heute grösstenteils in der BVV2 enthaltenen Bestimmungen der Prudent Investor Rule, gepaart mit entsprechender Transparenz bei den Vermögensanlagen und adäquatem Risikomanagement, könnte einen wesentlichen Beitrag zur Modernisierung der zweiten Säule leisten. Politisch bietet sich dazu mit der Motion 18.3806 von alt-Nationalrat Bruno Pezzatti eine Gelegenheit. Diese muss bis zur Herbstsession 2020 behandelt werden. Ebenso wurde von der Kommission für Umwelt, Energie und Raumplanung ein Postulat eingereicht, welches die Nachhaltigkeit dank zeitgemässen Anlage-richtlinien fördern will ([19.3950](#)).

---

<sup>1</sup> Mitglieder per 20.2.2020: Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz, Swiss Retail Federation, Schweizerischer Baumeisterverband, Gebäudehülle Schweiz, Gastrosuisse, Veledes

# • SwissBanking

Wir danken Ihnen für die Kenntnisnahme unserer Stellungnahme und die Berücksichtigung unserer Überlegungen für die weiteren Arbeiten. Gerne stehen wir Ihnen für ergänzende Auskünfte zur Verfügung.

Freundliche Grüsse  
Schweizerische Bankiervereinigung



August Benz  
Stellvertretender CEO  
Leiter Private Banking &  
Asset Management



Hans-Ruedi Mosberger  
Leiter Asset Management

Hopfenweg 21  
PF/CP 5775  
CH-3001 Bern  
T 031 370 21 11  
info@travailsuisse.ch  
www.travailsuisse.ch

Per Mail an

Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV)  
sekretariat.abel@bsv.admin.ch

Bern, 30. Januar 2020

## **Vernehmlassung zur Reform der beruflichen Vorsorge (BVG-Reform)**

Sehr geehrter Herr Bundesrat  
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit, zur Reform der beruflichen Vorsorge Stellung nehmen zu können.

### **1. Grundsätzliches**

Travail.Suisse befürwortet die vorliegende Reform der beruflichen Vorsorge. Der Vorschlag ist insgesamt ausgeglichen, zeitgemäss und einfach. Zudem wird er von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite mitgetragen, den Parteien also, welche die berufliche Vorsorge auch tatsächlich finanzieren.

Die BVG-Reform sieht vor, den Mindestumwandlungssatz von 6.8% auf 6% zu senken. Im Gegenzug sichern zusätzliche Sparanstrengungen das Leistungsniveau d.h. die aktuelle Rentenhöhe. Diese zusätzlichen Mittel werden über höhere Altersgutschriften und einen tieferen Koordinationsabzug generiert. Für die Übergangsgeneration von 15 Jahrgängen ist zudem ein zentraler Kompensationsmechanismus vorgesehen. Dies weil die genannten Jahrgänge nicht mehr ausreichend Zeit haben, um alleine über höhere Sparanstrengungen eine Sicherung der Rentenhöhe zu erreichen.

Mit der besseren Versicherung der Teilzeitarbeit und durch die Reduktion der Altersgutschriften bei älteren Erwerbstätigen werden zudem zwei wichtige Anpassungen gemacht, welche die berufliche Vorsorge mit Blick auf die Beschäftigungsentwicklung modernisieren.

Der Reformprozess ist damit nicht abgeschlossen. In nachfolgenden Reformprojekten sind weitere Fortschritte dringend notwendig (vgl. Abschnitt 7).

## **2. Senkung Mindestumwandlungssatz**

Travail.Suisse ist bereit, eine Senkung des Mindestumwandlungssatzes von 6.8% auf 6% zu akzeptieren, sofern das bisherige Leistungsniveau d.h. die bisherige Rentenhöhe erhalten bleibt.

Als Sozialversicherung muss die berufliche Vorsorge das Ziel verfolgen, langfristig stabile Leistungen zu garantieren. Dafür müssen Schwankungen bei Finanzerträgen und Vermögenspreisen kurz- und mittelfristig ausgeglichen werden. Entscheidend ist dabei, dass die Rentenversprechen der Versicherten eingehalten werden können. Grundsätzlich sollen keine langfristigen strukturellen Umverteilungen zwischen Erwerbstätigen und Rentnern stattfinden. Es braucht deshalb eine Reform der beruflichen Vorsorge mit einer Anpassung des Mindestumwandlungssatzes. Dadurch kann die finanzielle Stabilität der beruflichen Vorsorge und ihre Glaubwürdigkeit für alle Generationen gestärkt werden.

Allerdings ist auch klar, dass die höhere Lebenserwartung - als eine Ursache für den tieferen Umwandlungssatz - die Versicherten sehr unterschiedlich betrifft. Insbesondere Personen mit tieferen Einkommen und weniger langen Ausbildungen beziehen im Durchschnitt weniger lange eine Rente, weil sie früher sterben. Eine Anpassung des Umwandlungssatzes ist für sie – bei einem ausschliesslichen Blick auf die individuelle Lebenserwartung - weit weniger dringlich (siehe auch Abschnitt 3.a.).

## **3. Kompensation für die Übergangsgeneration – bessere Renten für tiefe Einkommen**

Der Ansatz der BVG-Reform zur Sicherung des Rentenniveaus sieht vor, dass – neben zusätzlichen Sparanstrengungen - für 15 Jahrgänge von Rentnerinnen und Rentnern ein garantierter fixer Zuschlag eingeführt wird, sofern die Bezüger bestimmte Voraussetzungen erfüllen.<sup>1</sup> Der Rentenzuschlag beträgt für die ersten fünf Jahrgänge 200 CHF, für die Jahrgänge 6-10 150 CHF und für die Jahrgänge 10-15 100 CHF. Anschliessend wird die Höhe des Rentenzuschlags vom Bundesrat jährlich festgelegt, abhängig von der Höhe der verfügbaren Mittel. Der Rentenzuschlag wird entsprechend dauerhaft im BVG verankert mit dem Ziel, die Renten von tiefen versicherten Einkommen zu verbessern.

Der Rentenzuschlag wird über eine Abgabe auf dem AHV-Lohn in der Höhe von 0.5% erhoben, wobei der Betrag je zur Hälfte von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern bezahlt wird. Die Abgabe wird auf Löhne bis zum maximal in der beruflichen Vorsorge versicherbaren Lohn erhoben. Dies betrifft Löhne bis zum 10-fachen des oberen Grenzbetrags (2019: 853 200 CHF). Er dient dazu, den Jahrgängen das Leistungsniveau zu sichern, welche ihr Altersguthaben nicht mehr oder höchstens noch über sehr hohe Sparanstrengungen kompensieren könnten. Da sich die Beschäftigungschancen der älteren Arbeitnehmenden in den letzten Jahren auf dem Arbeitsmarkt verschlechtert haben, ist eine weitere Verteuerung der Arbeit in dieser Altersgruppe nicht angebracht, im Gegenteil (vgl. Abschnitt 4.b.).<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Anspruch auf den Zuschlag haben nur Personen, welche mindestens 15 Jahre in der obligatorischen beruflichen Vorsorge versichert gewesen sind. Zudem muss die Person die letzten 10 Jahre vor dem erstmaligen Bezug des Rentenzuschlags ununterbrochen in der AHV versichert gewesen sein.

<sup>2</sup> Der Vorschlag des Schweizerischen Gewerbeverbands (sgv) sieht beispielsweise eine Erhöhung der Altersgutschriften bei den 45-54 Jährigen auf 16% und eine Beibehaltung bei den 55-64 Jährigen bei 18% vor, ohne das damit das Leistungsniveau gesichert werden könnte. Der ASIP schlägt dies ebenfalls vor, wobei auch die Altersgutschriften der 20-24 Jährigen von 0% auf 9% und diejenigen der 35-44 Jährigen von 10% auf 14% erhöht würden.

a. Umverteilungen sind Teil der beruflichen Vorsorge

Die Kombination eines progressiven Lohnbeitrags mit einem festen Rentenzuschlag führt zu einer Umverteilung von hohen zu tiefen BVG-versicherten Löhnen. Dieses Element ist Teil des Sozialpartnerkompromisses der vorliegenden BVG-Reform zugrunde liegt. Es führt zu einer transparenten Umverteilung. Eine prozentuale Abgabe auf allen koordinierten Löhnen ist in der beruflichen Vorsorge kein neues Element. Bereits bei in Kraft treten der obligatorischen beruflichen Vorsorge im Jahre 1985 wurde ein entsprechendes Element zur Kompensation der Eintrittsgeneration eingeführt. Die Abgabe betrug damals 1% der koordinierten Löhne und sollte vor allem älteren Versicherten mit kleinen Renten zu Gute kommen.<sup>3</sup> Das teilweise vorgebrachte Argument, dass die in der BVG-Reform vorgeschlagene Einführung einer entsprechenden Abgabe in der Höhe von 0.5% einer systemfremden Umverteilung entspreche, ist schon deshalb falsch.

Bereits heute bestehen in der beruflichen Vorsorge zudem verschiedene gewollte und ungewollte Solidaritäten und Risikoabsicherungen, sowie damit verbundene Umverteilungsmechanismen. Solidaritäten sind in der beruflichen Vorsorge damit grundsätzlich nicht fremd. So müssen beispielsweise alle dem Freizügigkeitsgesetz (FZG) unterstellten Vorsorgeeinrichtungen Beiträge an den Sicherheitsfonds entrichten, damit bei Insolvenz einer Vorsorgeeinrichtung die Leistungen der betroffenen Versicherten sichergestellt werden können. Dadurch besteht ein solidarischer Mechanismus, welcher zu entsprechenden systemisch gewollten Umverteilungen führt.

Auch der für alle Arbeitnehmenden einheitliche Mindestumwandlungssatz führt zu Umverteilungen von Personen mit einer kürzeren Lebensdauer, zu solchen mit einer längeren Lebensdauer. Dies entspricht einer Umverteilung von tieferen zu höheren Bildungsschichten und Einkommensklassen.<sup>4 5</sup> Versicherte mit tieferen Einkommen übernehmen somit solidarisch die Kosten, welche mit dem Risiko der Langlebigkeit verbunden sind, zugunsten der Versicherten mit höheren Einkommen. Desweiteren entsprechen auch die Zuschüsse bei ungünstiger Altersstruktur einer gewollten Umverteilung hin zu Vorsorgeeinrichtungen mit einem hohen Anteil an älteren Arbeitnehmenden. Dies obwohl die Zuschussleistungen ihren Zweck nicht ausreichend erfüllen (siehe unten). Damit sind nur drei von mehreren Formen der Solidarität genannt, welche in der 2. Säule bestehen.<sup>6</sup>

Entscheidend für die Legitimität einer Solidarität ist, dass diese gewollt und transparent ist. Im Falle der vorgeschlagenen Reform ist dies der Fall. Die Umverteilung über den Rentenzuschlag erfolgt transparent und gewollt von höheren zu tieferen versicherten Einkommen. Dadurch dient sie dazu, die strukturelle und intransparente Umverteilung von aktiven Versicherten zu Rentnerinnen und Rentnern zu reduzieren. Die Reform ist deshalb nicht zuletzt auch im Interesse der Jungen, weil die heute

---

<sup>3</sup> Vgl. beispielsweise Allenspach H. (2010): „Vom Verfassungsartikel 1972 zum BVG 1985“, in: Hug W. (2010): „25 Jahre BVG - Entstehung, Weiterentwicklung und Zukunft der beruflichen Vorsorge in der Schweiz“, Bern, S.54.

<sup>4</sup> Wanner P. und M. Lerch (2012) : « Mortalité différentielle en Suisse 1990-2005 », Forschungsbericht im Auftrag des Bundesamts für Sozialversicherungen, 10/12, Bern.

<sup>5</sup> Moser A., R. Panczak, M. Zwahlen, K. Clough-Gorr, A. Spoerri, A. Stuck, M. Egger (2014): „What does your neighbourhood say about you? A study of life expectancy in 1.3 million Swiss neighbourhoods“, Epidemiol Community Health, Nr. 68, S. 1125–1132.

<sup>6</sup> Zu weiteren Formen der Solidarität und der Risikoabsicherung vgl. dazu auch Baumann R. und J. Koller (2018): „Die berufliche Vorsorge im Tiefzinsumfeld: Leistungsanspruch, Solidaritäten und Zukunftsausrichtung – Eine Auslegeordnung nach der Ablehnung der Rentenreform AV 2020“, Bericht im Auftrag des Schweizerischen Pensionskassenverbands (ASIP), S.49ff.

bestehende strukturelle Umverteilung von den Erwerbstätigen – darunter den jungen Erwerbstätigen - zu den Rentnern reduziert wird.

b. Nur eine zentrale Lösung stabilisiert die berufliche Vorsorge als Ganzes

Die BVG-Reform sieht vor, dass der Sicherheitsfonds die Beiträge bei den Vorsorgeeinrichtungen erhebt, verwaltet und die Leistungen an die Vorsorgeeinrichtungen zurückerstattet. Diese zentrale Lösung für die Übergangsgeneration ist eine entscheidende Voraussetzung für die Stabilität der beruflichen Vorsorge als Ganzes.

Eine betriebliche Lösung für die Übergangsgeneration – die Vorsorgeeinrichtungen kompensieren in diesem Fall die Übergangsgeneration selbstständig und dezentral (z.B. Vorschlag des Schweizerischen Pensionskassenverbands ASIP oder der Arbeitgeber Banken) – führt hingegen zu kaum tragbaren Kosten bei BVG-nahen und BVG-Pensionskassen. Sie müssten neue Beiträge bei aktiven Versicherten erheben um die enorm hohen Kosten tragen zu können. Insbesondere Arbeitnehmende mit tiefen und mittleren Einkommen wären mit deutlich höheren Kosten konfrontiert.

Soll die berufliche Vorsorge als Ganzes stabilisiert werden, dann braucht es eine zentrale Lösung. Die vorgeschlagene BVG-Reform verfolgt deshalb diesen Weg zu Recht.<sup>7</sup>

c. Mit dem Rentenzuschlag werden die Ergänzungsleistungen entlastet

Der Rentenzuschlag führt zusammen mit der Halbierung des Koordinationsabzugs bei tieferen BVG-versicherten Einkommen zu leichten Rentenverbesserungen. Dadurch werden die Ergänzungsleistungen zur AHV langfristig, und die Ergänzungsleistungen zur IV bereits mittelfristig entlastet.

Die BVG-Reform sieht zudem vor, dass der Rentenzuschlag nur an Personen geht, welche mindestens 50% ihres Altersguthabens in Rentenform beziehen (BVG neu Art. 47c Abs. 1 Bst. E). Dadurch werden zwei Ziele erreicht: Versicherte mit tiefen Einkommen werden ihr Altersguthaben vermehrt in Rentenform beziehen, weil sie dadurch vom Rentenzuschlag profitieren. Versicherte mit hohen Einkommen werden hingegen wie bereits heute der Fall, den grösseren Teil ihres Alterskapitals in Kapitalform beziehen, um dieses selber verwalten zu können. Dadurch werden sie voraussichtlich nur zu einem geringen Teil einen Rentenzuschlag erhalten. Die Ausgestaltung des Rentenzuschlags wird deshalb einerseits zu einer Entlastung der Ergänzungsleistungen führen, andererseits effizient das Leistungsniveau sichern. Der Vorschlag, dass ein hoher Anteil an Altersguthaben in Rentenform bezogen werden muss, erfüllt deshalb eine wichtige Funktion.

#### **4. Dringend notwendige Modernisierungsschritte werden in Angriff genommen**

a. Bessere Versicherung von Teilzeitbeschäftigten

Die BVG-Reform sieht eine Halbierung des Koordinationsabzugs vor. Dadurch werden tiefe Einkommen und teilzeitbeschäftigte Personen besser versichert. Aufgrund der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt ist dieser Schritt dringend notwendig. Immer mehr Personen arbeiten Teilzeit. Insbesondere Frauen sind als Folge des hohen Koordinationsabzugs aber schlecht in der 2. Säule versichert. Die Entwicklung am Arbeitsmarkt zeigt sich deutlich aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE):

---

<sup>7</sup> Auch der Schweizerische Gewerbeverband (sgv) schlägt eine zentrale Lösung für die Kompensation der Übergangsgeneration über den Sicherheitsfonds vor. Allerdings sieht er diese nur für 10 Jahrgänge vor, was das Leistungsniveau nicht garantieren könnte.

- Immer mehr Frauen sind erwerbstätig. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist seit 1991 von 68% auf 80% angestiegen. Dabei arbeiten vor allem Frauen in Teilzeitpensen. Von allen Frauen die erwerbstätig sind, arbeiten 59% Teilzeit d.h. zwischen 20 und 89%.
- Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten hat sich aber unabhängig vom Geschlecht erhöht. Zwischen 1991 und 2019 ist er von 17% auf 32% angestiegen und hat sich damit fast verdoppelt (berücksichtigt sind 20-89% Arbeitspensen).

Der aktuell zu hohe Koordinationsabzug erhöht die ohnehin bestehenden Ungleichheiten am Arbeitsmarkt, in dem er tiefere Einkommen und Einkommen aus Teilzeitarbeit schlecht versichert. Der aktuelle Koordinationsabzug wirkt sich deshalb zuungunsten der Renten vor allem von Frauen aus. Die Renten von Männern liegen in der zweiten Säule den auch deutlich über denjenigen der Frauen. Gemäss einer Studie aus dem Jahr 2016 lagen die Renten der Männer aus der zweiten Säule um 63% höher, als diejenigen der Frauen.<sup>8</sup>

Die vorgeschlagene BVG-Reform ermöglicht dank der Halbierung des Koordinationsabzugs einen wichtigen Modernisierungsschritt, mit welchem die Unterschiede bei den Altersrenten reduziert werden können. Dies wird vor allem den erwerbstätigen Frauen zu Gute kommen.<sup>9</sup>

b. Entlastung älterer Erwerbstätiger – kein erschwerter Arbeitsmarkteintritt für Junge

Die BVG-Reform sieht eine Glättung der Altersgutschriften vor. Für Versicherte zwischen 25 und 44 Jahren sollen diese bei 9%, für Versicherte von 45-64 Jahren bei 14% liegen. Dadurch werden die Altersgutschriften angeglichen, ohne dass starke Erhöhungen bei einzelnen Altersgruppen vorgenommen werden müssen. Insbesondere berücksichtigt der Reformvorschlag die schwierigen Übergangsphasen auf dem Arbeitsmarkt direkt nach der Ausbildung und vor der Pensionierung.

Bei älteren Erwerbstätigen wird mit der BVG-Reform die Forderung nach tieferen Altersgutschriften aufgenommen. Dadurch können die Kosten für ältere Erwerbstätige gesenkt und ihre Beschäftigungschancen verbessert werden. Dies ist dringend notwendig, da sich in den vergangenen Jahren vermehrt Schwierigkeiten älterer Erwerbstätiger zeigen. Ersichtlich wird dies an der deutlich überdurchschnittlichen Stellensuchendenquote bei den 55-64 Jährigen (Zahlen des Staatssekretariats für Wirtschaft).<sup>10</sup> Auch bei der Unterbeschäftigungsquote (Schweizerische Arbeitskräfteerhebung) zeigt sich in den letzten Jahren eine deutliche Verschlechterung der Lage älterer Arbeitnehmender. In der Altersgruppe der 55-64 Jährigen stieg die Unterbeschäftigungsquote zwischen 2010 und 2018 um 29% an. Der durchschnittliche Zuwachs über alle Altersgruppen hinweg beträgt 20%. In keiner Altersgruppe hat zudem die Sozialhilfequote zwischen 2011 bis 2018 deutlicher zugenommen, als bei

<sup>8</sup> Fluder R., R. Salzgeber, L. von Gunten, D. Kessler, R. Fankhauser (2016): „Gender Pension Gap in der Schweiz – Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Altersrenten“, Forschungsbericht im Auftrag des Bundesamts für Sozialversicherungen 12/16, Bern.

<sup>9</sup> Das Modell des ASIP führt ebenfalls zu einem tieferen Koordinationsabzug. Der Vorschlag sieht eine Höhe von 60% des AHV-Lohnes vor bei einer maximalen Höhe von 21'330 CHF. Da der Koordinationsabzug keiner festen Grösse entspricht, verändert er sich bei jeder Lohnanpassung, wodurch die Regelung unübersichtlich und komplex wird. Im Modell des ASIP wird zudem das Rentenalter der Frauen für beide Geschlechter bei 65 Jahren vereinheitlicht und damit für Frauen erhöht. Dies ist bei der vorliegenden BVG-Reform nicht der Fall.

<sup>10</sup> Die Stellensuchendenquote ist bei den 60-64-jährigen seit 2017 kaum gesunken, trotz ansehnlichem Beschäftigungswachstum und konjunkturell guter Lage. Sie lag im Dezember 2019 bei 4.9%, (Dezember 2017: 5%) die durchschnittliche Stellensuchendenquote über alle Altersgruppen hingegen bei 4.2%. Als registrierte Stellensuchende werden alle Personen bezeichnet, welche bei einem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) als arbeitslos gemeldet sind. Im Gegensatz zu den Arbeitslosen sind dabei beispielsweise auch Personen berücksichtigt, welche sich in einer arbeitsmarktlichen Massnahme oder einem Zwischenverdienst befinden.

den 58 bis 65 Jährigen Personen. Die Zunahme lag in dieser Altersgruppe bei 36% (Durchschnitt über alle Altersgruppen: 8%).

Die Reduktion der Altersgutschriften von 18% auf 14% bei Personen ab 55 Jahren ist deshalb mit Blick auf die Entwicklungen in den letzten Jahren ein notwendiger Schritt, um die Beschäftigungschancen der älteren Arbeitnehmenden zu verbessern. Der Schritt ist aber auch mit Blick auf die technologischen Entwicklungen der kommenden Jahre bedeutend. Es muss davon ausgegangen werden, dass die Digitalisierung die Halbwertszeit des Wissens weiter senkt und der Erfahrung zunehmend weniger Bedeutung zugesprochen wird. Dadurch sind Massnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Erwerbstätiger notwendig. Die Senkung der Altersgutschriften sollte eine davon sein.

Teilweise wird gefordert, die Altersgutschriften für alle Altersgruppen zu vereinheitlichen. Dies würde bei jüngeren Erwachsenen zwischen 25-34 ab Einführung der Reform zu deutlich tieferen Löhnen in dieser Altersgruppe führen. Bei einer durchschnittlichen Altersgutschrift von etwa 12.5% für alle Altersgruppen, würde die Belastung bei den 25-34 Jährigen sprunghaft um 5.5%-Punkte ansteigen, mit entsprechenden negativen Rückwirkungen auf die Einkommen und die Beschäftigung. Bei einer Vorverlegung des Sparprozesses - wie ihn beispielsweise der ASIP vorschlägt - wäre dies in noch stärkerem Ausmass der Fall. Gemäss diesem Modell würden die Altersgutschriften bei den 20-24 jährigen Versicherten und damit in der Regel beim Arbeitsmarkteintritt von heute 0% auf 9% angehoben. Die Arbeit junger Erwachsener würde dadurch massiv verteuert und ihnen die ersten Schritte im Arbeitsmarkt nach der Ausbildung deutlich erschwert.

Bei einem Vorbezug des Sparprozesses würden desweiteren insbesondere Arbeitgeber- und Arbeitnehmer mit BVG-nahen und reinen BVG-Lösungen mit deutlich höheren Kosten belastet, da heute nur überobligatorische Vorsorgeeinrichtungen eine Beitragspflicht für unter 25-Jährige kennen.

*Altersgutschriften nach geltender Ordnung und mit BVG-Reform:*

<b>Altersgruppe</b>	<b>Altersgutschriften geltende Ordnung</b>	<b>Altersgutschriften nach BVG-Reform</b>
21-24 Jahre	-	-
25-34 Jahre	7%	9%
35-44 Jahre	10%	9%
45-54 Jahre	15%	14%
55-Referenzalter	18%	14%

## **5. Abschaffung der Zuschussleistungen für ältere Arbeitnehmer**

Aktuell entrichten alle dem FZG unterstellten Vorsorgeeinrichtungen Beiträge an den Sicherheitsfonds. Dieser vergibt damit Zuschüsse an Vorsorgeeinrichtungen für Unternehmen mit ungünstiger Altersstruktur (Art. 58 BVG). Dabei wird die Altersstruktur jedes einzelnen Unternehmens, welches einer Vorsorgeeinrichtung angeschlossen ist berücksichtigt, und nicht die Vorsorgeeinrichtung als Ganzes. Anspruch auf einen Zuschuss besteht dann, wenn die Summe der Altersgutschriften sämtlicher Angestellter eines Arbeitgebers 14% der Summe der entsprechenden koordinierten Löhne übersteigt.

Mit der vorliegenden BVG-Reform wird die Belastung durch eine ungünstige Altersstruktur stark reduziert, indem die Altersgutschriften für Personen ab 55 Jahren auf 14% gesenkt werden. Die Wahrscheinlichkeit, dass bei einzelnen Unternehmen nach der Reform die Voraussetzungen für die Zuschussleistungen noch erfüllt werden ist dadurch sehr gering. Davon abgesehen, sind bereits heute die Zuschüsse bei ungünstiger Altersstruktur nicht zweckmässig. Die Zuschüsse fliessen mehrheitlich an Kleinstfirmen mit Anschlüssen bei Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen. Dabei machen auch Verbandseinrichtungen von Ärzten und Anwälten Ansprüche geltend, welche in der Regel bereits gut ausgebauten Vorsorgelösungen aufweisen und nicht auf diese Zuschüsse angewiesen sind. Die Zuschussleistungen für ältere Arbeitnehmende entsprechen somit keinem funktionsfähigen solidarischen Instrument innerhalb der beruflichen Vorsorge. Seine Aufhebung hat in Verbindung mit den tieferen Altersgutschriften keine negativen Konsequenzen auf die älteren Arbeitnehmenden. Vielmehr können durch die Aufhebung die Kosten der BVG-Reform um 200 Millionen CHF reduziert werden (vgl. Abschnitt 6.b.).

## **6. Finanzielle Auswirkungen**

### **a. Leistungsseite**

Die vorliegende BVG-Reform sichert das bestehende Rentenniveau unter realistischen Annahmen für alle Versicherten innerhalb des BVG-Obligatoriums. Bei tieferen Einkommen und Teilzeitbeschäftigten erfolgen zudem leichte Rentenzuwächse. Grund dafür ist die bessere Versicherung durch die Halbierung des Koordinationsabzugs sowie die Wirkung des Rentenzuschlags.

Alternativ vorgeschlagene Modelle des Pensionskassenverbands ASIP oder des Schweizerischen Gewerbeverbands (sgv) vermögen das Leistungsniveau nicht zu sichern, sofern realistische Annahmen über die zukünftigen Zinserträge getroffen werden.

Im Modell des Pensionskassenverbandes ASIP führen die vorgeschlagenen Massnahmen beispielsweise vor allem bei Personen ab 45 Jahren zu Leistungseinbussen. Trotz den hohen Sparanstrengungen der älteren Arbeitnehmenden ermöglicht dieses Modell nur eine unvollständige Kompensation der Übergangsgeneration. Gleichzeitig werden aber die Sparanstrengungen der jungen Erwachsenen erhöht und ihre Leistungen erweitert. Das Modell ist dadurch nicht ausbalanciert. Es erreicht Ziele, welche nicht angestrebt werden, während das wesentliche Ziel – die Sicherung des Leistungsniveaus – nicht erreicht wird.

### **b. Kostenseite**

Die BVG-Reform ist mit direkten Kosten verbunden. Diese betragen für das Jahr 2030 3.05 Milliarden CHF. Sie beinhalten einerseits alle zusätzlichen Ersparnisse, welche durch die Versicherten erbracht werden müssen. Andererseits sind dadurch die Kosten für die Kompensation der Übergangsgeneration enthalten. Zudem können die Kosten für die Zuschüsse bei ungünstiger Altersstruktur abgezogen werden. Insgesamt betragen die Kosten der Reform damit 0.8% der AHV-Lohnsumme der BVG-Versicherten.

Ein Kostenvergleich mit anderen vorgeschlagenen Modellen ist deshalb schwierig, weil die Leistungsseite dabei ausgeklammert wird. Höhere Kosten sind im Rentensystem entsprechend mit höheren Leistungen verbunden. Wenn das Leistungsniveau nicht gesichert wird, wie bei den Modellen des Pensionskassenverbandes ASIP und insbesondere des Schweizerischen Gewerbeverbands, dann fallen grundsätzlich auch geringere direkte Kosten an. Bei korrekten und einheitlichen

mathematischen Grundlagen und unter Einbezug der gesamten Aufwände<sup>11</sup>, ergeben sich für das Modell des ASIP und die vorgeschlagene BVG-Reform in etwa gleich hohe Kosten. Weniger hoch sind hingegen die Kosten für das Modell des Gewerbeverbands. Allerdings wird dabei das Leistungsniveau auch deutlich gesenkt.

## 7. Weitere Schritte müssen folgen

Die vorliegende BVG-Reform ist ein Kompromiss. Viele der Forderungen von Travail.Suisse wurden darin nicht oder nur teilweise aufgenommen. Dazu gehören beispielsweise eine vollständige Aufhebung des Koordinationsabzugs, eine effektiv bessere Versicherung für Erwerbstätige mit mehreren Teilzeitstellen oder eine Erhöhung der Mindestquote. Travail.Suisse macht seit Jahren im Rahmen von eigenen Analysen auf die überhöhten Gewinne der Versicherungsgesellschaften mit der zweiten Säule aufmerksam. Diese werden massgeblich durch eine zu wenig strenge Regelung der Überschussverteilung ermöglicht. Heute ist es den Versicherungsgesellschaften durch eine für sie vorteilhafte Auslegung der Mindestquotenregelung möglich, bis zu 10 Prozent der *Erträge* für sich einzubehalten. Dies ist vor dem Hintergrund einer Sozialversicherung zweckfremd und unverantwortlich. Nachfolgende Reformen brauchen deshalb weitergehende Fortschritte unter anderem in den genannten Bereichen.

Für die Berücksichtigung unserer Anliegen danken wir Ihnen.



Adrian Wüthrich  
Präsident



Thomas Bauer  
Leiter Sozialpolitik

---

<sup>11</sup> Die Kosten für die erwähnten drei Modelle wurden zwar im Auftrag des ASIP berechnet (Baumann R. und S. Gamper (2019): „Der Fächer öffnet sich bei Kosten und Leistungen“, Schweizerische Personalvorsorge, Nr. 9, S. 5-9). Die Berechnungen waren aber fehlerhaft. Dies weil die Grundlagen der Berechnung falsch waren (Annahme über die Anzahl Personen, welche von der Halbierung des Koordinationsabzugs betroffen sind). Zudem wurden die Kosten für die Kompensation der Übergangsgeneration nicht mitberechnet im ASIP-Modell. Begründet wird dies damit, dass die Vorsorgeeinrichtungen teilweise bereits Rückstellungen für eine betriebliche Kompensation gemacht hätten. Auch wenn dies der Fall wäre, dann wäre es dennoch nicht statthaft, diese Mittel nicht als Kosten zu verrechnen.

Office fédéral des assurances sociales  
Domaine AVS, prévoyance professionnelle et PC  
Etat-major  
Effingerstrasse 20  
3003 Berne  
Par courriel: [Sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch](mailto:Sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch)

Zurich, le 30 mars 2020 MK/fk  
kaiser@arbeitgeber.ch

## **Mémoire de réponse à la procédure de consultation relative à la réforme de la prévoyance professionnelle (Réforme LPP)**

Monsieur le Conseiller fédéral,  
Monsieur le directeur,  
Mesdames et Messieurs,

Créée en 1908, l'Union patronale suisse (UPS) est la voix des employeurs dans le monde économique, comme auprès des responsables politiques et du public. Cette association faîtière de l'économie regroupe quelque 90 organisations patronales régionales et de branche ainsi que plusieurs sociétés individuelles. Elle représente plus de 100'000 petites, moyennes et grandes entreprises totalisant environ 2 millions de travailleurs de tous les secteurs. L'UPS milite pour une économie forte et la prospérité de la Suisse. Elle met à disposition à cette fin son expertise reconnue, notamment dans les domaines du marché du travail, de la formation et de la politique sociale.

### **1. Evaluation générale**

***Nous vous remercions vivement de nous avoir offert l'occasion de donner notre avis sur la réforme de la LPP. Après consultation de nos membres, nous vous présentons ici nos positions:***

- Les employeurs estiment que les négociations sur la LPP resteront soumises à une forte pression, liée au souci de garantir les rentes à leur niveau actuel, pression qui s'intensifiera ces prochains mois avec la crise du coronavirus.
- Ils saluent donc expressément le projet de consultation du Conseil fédéral, qui repose sur le compromis des partenaires sociaux, très abouti et équilibré. Ils jugent très important aussi que le projet soit centré exclusivement sur la réduction du taux de conversion minimal, qui est une nécessité urgente, et sur les mesures de compensation dont elle doit s'accompagner. Du fait de cette urgence même, plusieurs membres soulignent que le compromis élaboré par les partenaires sociaux inclut également une réponse rapide.
- La grande majorité des membres de l'Union patronale suisse soutiennent en tant que fondement du projet la solution négociée par les organisations faîtières natio-

nales des partenaires sociaux. Dans un esprit de compromis, ils adhèrent entièrement ou du moins très largement à son contenu. L'adhésion est même unanimement positive dans toutes les réponses à la procédure de consultation émanant de Suisse romande et de Suisse italienne.

- En fait, seuls deux membres rejettent le projet de loi sans autres explications. Les Employeurs de Bâle à cause du supplément de rente, EIT.Swiss à cause de l'absence de dépolitisation du taux de conversion minimal. Les représentants de l'alliance créée entre Employeurs Banques, Swiss Retail Federation et la Société suisse des Entrepreneurs saluent certains éléments du projet de loi, mais le rejettent dans son ensemble parce qu'ils sont catégoriquement opposés à la solidarité en faveur de la génération de transition. De même, l'industrie chimique et pharmaceutique, ICT-Switzerland et l'Association Suisse d'Assurances (ASA) sont explicitement hostiles au supplément de rente. Ce faisant, ils se heurtent à l'opposition des membres qui soulignent explicitement qu'une solution centrale de compensation pour la génération de transition - telle que le propose le Conseil fédéral - est une condition essentielle, en particulier pour le secteur des PME, si l'on veut qu'un projet ait réellement une chance de se concrétiser (par exemple Hotelleriesuisse). Faute de quoi, ajoutent-ils, le projet échouera comme le précédent, en raison de ses coûts excessifs pour le secteur des PME. Swissmem, importante association patronale regroupant de grandes entreprises, mais aussi un grand nombre de PME, tient à souligner que les coûts du projet de loi se situent juste dans la fourchette attendue compte tenu des compensations nécessaires. Si toutefois le projet devait être rendu plus coûteux lors du processus parlementaire, l'association reconsidérerait sa position.
- Les réserves qui peuvent s'exprimer parmi les membres portent presque sans exception sur la réglementation concernant la génération transitoire, partant sur le supplément de rente LPP. Certains membres souhaitent que l'on se concentre davantage sur les personnes qui ont vraiment besoin de ce supplément (Suissetec), ou préféreraient que le supplément soit explicitement limité dans le temps (Swiss-textiles, VZH ou l'ASA au cas où le Conseil fédéral s'en tiendrait fondamentalement au concept), ou suggèrent d'examiner des moyens de financer le supplément autrement que par les seules cotisations salariales (par exemple, la Chambre de commerce de Genève).
- Parmi les points pratiquement incontestés, citons la triple nécessité d'une réduction rapide du taux de conversion minimal, accompagnée du maintien du niveau nominal actuel des rentes, notamment des rentes faibles, de l'amélioration de la compétitivité des travailleurs âgés sur le marché du travail grâce à un sensible lissage des bonifications de vieillesse, enfin d'une assurance améliorée pour les travailleurs à temps partiel, en particulier les femmes, grâce à l'ajustement de la déduction de coordination. Sur ce dernier point, Hotelleriesuisse a demandé que la déduction de coordination soit fixée à 25%, bien qu'elle soutienne dans son principe le concept du Conseil fédéral. Sa requête s'explique par la crainte que les coûts supplémentaires ne puissent plus être supportés par diverses entreprises. Swisstafing - association qui adhère également en principe au projet - souligne à juste titre la nécessité d'une précision concernant la branche du travail temporaire afin d'éviter une double charge (voir annexe). Comme l'expérience nous l'enseigne, pour qu'elle réussisse, il faut que la réforme soit soutenue par les deux parties du partenariat social, employés et employeurs, concernées au premier chef par la LPP. Faute de quoi le projet n'aura guère de chance d'être accepté dans l'hypothèse d'une votation populaire. C'est sur quoi insistent clairement plusieurs membres, qui se disent prêts à soutenir le projet de loi pour cette raison précise et dans un esprit de compromis.

- Les employeurs invitent le Conseil fédéral à transmettre le message au Parlement avant la pause estivale de 2020.
- Il incombera ensuite au Parlement de traiter et d'adopter, selon un degré de priorité matérielle et temporelle élevé, un projet de loi susceptible de recueillir une majorité de voix, afin que l'objectif d'une «LPP 2022», c'est-à-dire d'une révision entrant en vigueur en 2022, puisse être atteint.

## 2. Situation actuelle

Au printemps 2018, le président de la Confédération de l'époque Alain Berset avait donné mandat aux associations faitières des partenaires sociaux de trouver ensemble une solution aux problèmes les plus urgents du deuxième pilier. Un peu plus d'une année plus tard, l'Union syndicale suisse, Travail.Suisse et l'Union patronale suisse, piliers de la prévoyance professionnelle gérée conjointement et financée sur une base paritaire, ont pu présenter au Conseil fédéral un compromis remarquablement équilibré.

De manière très cohérente, le projet de consultation du Conseil fédéral s'appuie intégralement, sans réglementation supplémentaire non négociée, sur la solution de compromis des partenaires sociaux en faveur de la révision de la LPP. Le Conseil fédéral montre ainsi clairement sa volonté de lever définitivement le blocage dont souffre l'adaptation du paramètre absolument crucial pour la stabilité de la LPP qu'est le taux de conversion minimal. C'est un signal fort à l'intention des employeurs – qui restent mobilisés, pour leurs employés, dans un effort considérable en faveur de rentes LPP allant bien au-delà du minimum obligatoire - et c'est un signal essentiel pour les partenaires sociaux. Dans l'intérêt de la sécurité de la prévoyance professionnelle et de l'équité intergénérationnelle, une grande majorité des membres de l'Union patronale suisse demande donc au Conseil fédéral de transmettre rapidement le projet au Parlement pour examen, si possible avant les vacances d'été de 2020. Il appartiendra ensuite aux Chambres d'assumer leur responsabilité en veillant à ce que soit adopté un projet de loi largement soutenu et susceptible de surmonter l'épreuve d'une éventuelle votation populaire.

## 3. Urgente nécessité d'agir

Dans le projet de consultation, le Conseil fédéral a pertinemment souligné «l'urgence qu'il y a à réformer la prévoyance professionnelle». En raison d'une évolution démographique très abrupte et de la vague de départs à la retraite de la génération des baby-boomers, non seulement le deuxième pilier, mais l'ensemble du système de prévoyance vieillesse sera soumis à une pression massive entre 2020 et 2035. Par ailleurs, la politique de taux d'intérêt négatifs qui est appliquée depuis plusieurs années a un effet de plus en plus néfaste sur les rentes de la prévoyance professionnelle. Il faut partir de l'idée que le passage de la crise du coronavirus laissera forcément des traces dans la prévoyance professionnelle et que le besoin d'agir deviendra encore plus intense. A la quasi-unanimité, les membres de l'Union patronale suisse sont donc convaincus de la nécessité de corriger enfin, de manière tangible, l'actuel mécanisme de redistribution au détriment des jeunes assurés et de stabiliser les bases de la LPP.

A chaque rente supplémentaire versée selon l'actuel taux de conversion minimal, clairement excessif, plusieurs dizaines de milliers de francs sont transférés de manière irréversible des «jeunes», c'est-à-dire de ceux qui paient des cotisations, aux «vieux», qui perçoivent les rentes. Les jeunes assurés sont doublement sanctionnés dans la mesure où leur capital d'épargne ne croîtra pas autant qu'il le devrait. L'extravagante situation actuelle leur impose ainsi d'accepter des taux d'intérêt exagérément bas sur leurs actifs et des primes de risque excessivement élevées en raison de promesses de rentes outrancières.

La réduction du taux de conversion minimal, qui apparaît d'une évidente nécessité en tant que paramètre déterminant de l'équilibre du système de financement, est un point de blocage politique. Car une réduction sensible de ce paramètre correspond, compte tenu surtout du caractère d'assurance sociale de la LPP, à des pertes de rentes considérables et difficilement supportables, principalement pour les revenus les plus faibles. C'est ce qui explique d'ailleurs le résultat désastreux de la votation populaire de 2010 (!) visant l'abaissement de 6,8 pour cent à 6,4 pour cent du taux de conversion minimal; ce projet avait été refusé par 73 pour cent des votants, soit l'un des pires scores jamais enregistrés pour un projet de loi fédérale. Ainsi une réduction des rentes liée à une baisse du taux de conversion minimal – nettement moins importante que celle du projet d'aujourd'hui - n'avait pas trouvé grâce devant le peuple, malgré le soutien du Conseil fédéral, d'une nette majorité du Parlement, de tous les partis bourgeois et de l'ensemble des associations économiques. Depuis lors, il est clair que cet obstacle politique ne s'est certainement pas atténué, surtout à l'égard des assurés ayant des revenus et des rentes plus faibles. De toute évidence, par conséquent, sans un mécanisme compensant les pertes de rentes, un projet de loi ne pourra pas obtenir de majorité au Parlement ou devant le peuple. Au contraire: en raison de la forte baisse des rentes des nouveaux retraités du régime surobligatoire, baisse induite par l'évolution démographique de ces dernières années, la sensibilité à cette question s'est encore exacerbée dans de larges secteurs de la classe moyenne comme parmi les PME. Le fait que la question de la sécurité des retraites figure régulièrement au sommet du baromètre des Suisses depuis quelques années n'est pas dû au hasard.

Contrairement à l'approche de nombreux experts pour qui ce défi est une pure question mathématique, il est évident qu'on n'aboutira à une solution susceptible de réunir une majorité qu'à partir du moment où les conséquences sociopolitiques d'une révision de la LPP auront été correctement prises en compte.

L'Union patronale suisse soutient donc les mesures de compensation qui ont été négociées pour maintenir le niveau des rentes (les divergences de divers membres sur des points particuliers, comme le supplément de rente, sont énumérées dans l'encadré ci-dessus et ne sont plus reprises ci-dessous). Elle les soutient surtout parce qu'elles sont tout à fait compatibles avec le système du 2<sup>ème</sup> pilier. A l'encontre de l'opinion, souvent colportée ici et là dans une intention délibérément polémique, selon laquelle on introduirait un élément de l'AVS dans la LPP, ce n'est précisément pas le cas. Une importante condition préalable se trouve donc satisfaite pour aboutir à un compromis matériellement acceptable.

#### 4. Evaluation générale

Le projet de consultation se concentre exclusivement sur le principal défi de la LPP, à savoir la réduction sensible, de 6,8 à 6,0 pour cent, du taux de conversion minimal et les mesures de compensation adéquates pour préserver le niveau actuel des rentes. Il s'abstient délibérément d'englober de nouvelles demandes de réglementation, plus ambitieuses et de toute façon controversées. Pour l'Union patronale suisse (UPS), c'est la condition sine qua non de son soutien au compromis. Cette réduction du taux de conversion signifie qu'il faudra financer un bon 13 pour cent de capital supplémentaire, notamment pour que les rentes des assurés aux revenus modestes puissent être préservées en valeur nominale à court et moyen termes. D'un coût total équivalant à 0,8 pour cent de cotisations salariales, la facture reste dans une zone de douleur acceptable pour les employeurs. En même temps, ce résultat de négociation est conforme aux attentes, compte tenu des capitaux supplémentaires qui devront être levés. Mais il va de soi que si le projet de loi devait être rendu encore plus coûteux par des exigences supplémentaires au Parlement, un retrait de l'UPS serait difficile à éviter.

Il y a des années que l'UPS accorde la priorité absolue à l'objectif du maintien des rentes à leur niveau actuel, malgré la spectaculaire évolution démographique et les énormes besoins de financement supplémentaires qui en résultent. Par conséquent, notre association faitière s'oppose à tout nouveau

projet de politique sociale tant que les premier et deuxième piliers ne seront pas suffisamment financés et équipés pour affronter l'avenir. Alors que dans l'AVS, entre avant tout en considération un relèvement progressif de l'âge de la retraite, conjugué à une augmentation modérée de la TVA, la logique du système par capitalisation veut que, pour compenser les pertes de rente en abaissant le taux de conversion minimal, seule une augmentation des cotisations salariales soit envisageable. Si les responsables politiques choisissaient de fournir le financement nécessaire, du moins en partie, par d'autres canaux (contributions du budget fédéral ou sources similaires), les employeurs n'auraient rien à objecter à une telle intention. L'UPS partage également l'avis du Conseil fédéral selon lequel le débat sur le relèvement de l'âge de la retraite doit avoir lieu dans le cadre des prochaines révisions de l'AVS – ce qui vaut aussi pour la LPP. Il est clair qu'un relèvement progressif de l'âge de la retraite au cours des années qui viennent devrait aussi - comme l'indique l'UPS dans sa prise de position sur l'AVS du 21 mai 2019 - entraîner une correction supplémentaire notable en faveur de la LPP. Un relèvement échelonné de deux ans de l'âge de la retraite, tant pour les femmes que pour les hommes, équivaudrait à une réduction du taux de conversion minimal d'environ 0,5 point.

Compte tenu de l'urgence de la révision, l'UPS exhorte le Conseil fédéral et le Parlement à mener leurs délibérations à un rythme soutenu afin de faire progresser le dossier comme il se doit. Pour les employeurs, l'intérêt du projet soumis à consultation tient aussi et surtout au fait que, contrairement à de nombreux autres projets de politique sociale, y compris ceux qui ont échoué, il est très concis et ciblé, de sorte qu'il pourrait entrer en vigueur dès 2022 pour peu que toutes les parties en manifestent la volonté.

## **5. Evaluation des divers points**

### **5.1 Baisse du taux de conversion minimal**

Bien qu'une réduction beaucoup plus importante du taux de conversion minimal eût été souhaitable du point de vue actuariel, l'Union patronale suisse soutient l'objectif de le ramener à 6,0 pour cent. Elle le fait d'une part en considération des coûts d'une compensation des baisses de rentes socialement acceptable, d'autre part parce que, selon le concept du Conseil fédéral, la situation fera désormais l'objet tous les cinq ans d'une évaluation, en concertation avec les partenaires sociaux, quant à l'adéquation du taux de conversion minimal et l'évolution du niveau des rentes, examen suivi d'une proposition au Parlement. Le projet prévoit donc une procédure réglementée d'évaluation du Conseil fédéral et de dialogue entre les partenaires sociaux en vue d'un développement dynamique de la prévoyance professionnelle fondé sur des faits. A terme, pour autant, il va sans dire que les employeurs ne perdront pas de vue leur objectif prioritaire dans ce domaine: la dépolitisation du taux de conversion minimal en tant que paramètre actuariel.

### **5.2 Mesures de compensation**

Le concept du Conseil fédéral vise à garantir le niveau nominal de la rente, tant à court qu'à long termes, au moins pour les personnes dont le revenu ne dépasse pas 60 000 francs. La révision devrait permettre d'améliorer la prévoyance vieillesse des travailleurs à faible revenu et des employés à temps partiel. D'un point de vue sociopolitique, cet objectif tout à fait défendable; et sous l'angle historique (voir ci-dessus), il peut même être considéré comme impératif compte tenu de la nécessité de rallier une majorité en faveur du projet. Car nous parlons ici de rentes qui ne dépassent souvent pas 1000 francs par mois. Si elles étaient réduites de 10 pour cent ou plus, nombre de ces assurés devraient directement dépendre de prestations complémentaires en arrivant à l'âge de la retraite, ce qui ne peut pas être le but d'un système de prévoyance vieillesse relevant de la responsabilité individuelle. Les personnes qui travaillent à plein temps toute leur vie et cotisent à l'assurance professionnelle devraient recevoir une rente du premier et du deuxième pilier qui soit suffisante pour vivre. Miser sur un recours à grande échelle aux prestations complémentaires serait un déplorable aveu d'échec

pour le système financé par capitalisation. Etant donné qu'en pareil cas, non seulement la Confédération, mais aussi les cantons seraient largement mis à contribution pour financer les PC, il est évident que le Conseil fédéral jugera inadéquats tous les autres modèles de compensation mis en discussion, du fait qu'ils n'assureraient pas une compensation suffisante.

L'objectif susmentionné doit être atteint grâce à une combinaison de mesures de compensation à long terme consistant dans une réduction de moitié de la déduction de coordination, dans une réorganisation des bonifications de vieillesse et enfin, surtout, dans une compensation additionnelle à court terme sous la forme d'un supplément de rente LPP.

Pour l'Union patronale suisse, il est essentiel que la logique de la prévoyance professionnelle soit respectée à l'égard du régime de couverture par capitalisation et qu'il n'y ait pas de confusion avec l'AVS. Mais le système du 2<sup>ème</sup> pilier implique également que les salariés âgés, qui ne sont plus très éloignés de la retraite, ne peuvent pas voir leur intérêt servi exclusivement par la logique de base habituelle de la capitalisation (augmentation du gain assuré et donc du futur avoir de vieillesse), car pour eux, la période d'épargne restante est tout simplement trop courte pour combler de manière adéquate le déficit de capital. Ainsi, non seulement le concept du Conseil fédéral, mais aussi chacun des modèles soumis au débat auront recours à un mécanisme de répartition pour financer la génération de transition.

A ce propos, en fin de compte, seule la conception de l'élément de compensation par répartition est controversée. Alors que le Conseil fédéral - tout comme l'Union suisse des arts et métiers (USAM), d'ailleurs - préconise à juste titre dans son projet une solution centrale avec un financement solidaire via le fonds de garantie LPP, l'Association suisse des institutions de prévoyance ASIP, en revanche, prône une décentralisation, même si elle a déjà clairement échoué une fois sur ce point dans le débat parlementaire sur la Prévoyance vieillesse 2020. Car derrière cette approche «décentralisée», il y a tout simplement le fait que les fonds LPP purs ou proches du minimum obligatoire LPP, qui ont généralement en toile de fond des branches à bas salaires, seraient obligés malgré tout d'indemniser intégralement leurs anciens assurés, mais en devant le faire en surplus au sein de leur propre collectif; autrement dit, au sein d'un collectif économiquement beaucoup plus faible que celui qui existe dans les branches à fortes marges. Au sein de ces collectifs, cela ne signifierait rien d'autre qu'une redistribution supplémentaire, nécessaire mais devenue financièrement inacceptable, des jeunes au profit des vieux.

On comprend donc pourquoi cette formule décentralisée n'avait déjà absolument aucune chance de succès lors des derniers débats parlementaires. Pour de bonnes raisons, l'Union patronale suisse a donc décidé d'abandonner toute approche similaire. Elle partage l'avis du Conseil fédéral selon lequel la seule voie prometteuse est une compensation supplémentaire en faveur des cohortes de travailleurs âgés, financée sur une base solidaire.

Enfin, il faut souligner que le modèle de compensation adopté par le Conseil fédéral sur la base du compromis issu des négociations entre partenaires sociaux est un modèle absolument équilibré. Un coup d'œil sur les interventions parlementaires en cours montre clairement que des pressions considérables s'exercent sur la LPP. D'une part pour obtenir une meilleure assurance des travailleurs à temps partiel - en particulier des femmes - en réduisant la déduction de coordination, d'autre part en améliorant la compétitivité des seniors sur le marché du travail en restructurant les bonifications de vieillesse. Le projet de consultation reprend ces éléments de telle manière qu'il reste acceptable, eu égard aussi à la viabilité financière des branches à bas salaires et de leurs travailleurs, même si ceux-ci doivent faire des sacrifices douloureux sous la forme d'un financement supplémentaire substantiel. Ce succès n'est toutefois possible que si toutes les mesures proposées se combinent, y compris le supplément de rente LPP (voir ci-dessous). Dans ce contexte, «équilibré» signifie donc que si un élément plus impopulaire - par exemple le supplément de rente - est retiré de l'ensemble, la compensation ne fonctionne plus.

### **5.2.1 Réduction de moitié de la déduction de coordination**

En diminuant de moitié la déduction pour coordination, le Conseil fédéral répond à une demande politique importante et justifiée: les travailleurs à temps partiel, dont de nombreuses femmes, doivent être nettement mieux assurés à l'avenir grâce à une augmentation correspondante des revenus assurés. Leur prévoyance vieillesse doit être améliorée. L'Union patronale suisse soutient cette mesure avec conviction, notamment parce que les femmes travaillant à temps partiel, tout particulièrement, offrent un très grand potentiel dans le combat contre la pénurie de travailleurs qualifiés, qui va s'accroître considérablement ces prochaines années. Il n'est pas acceptable de continuer à lutter avec une LPP qui date d'une époque où les femmes étaient encore généralement exclusivement au foyer. D'autre part, les travaux des partenaires sociaux ont clairement montré que le passage à des bonifications de vieillesse uniformes constituerait une charge financière trop importante pour les branches des arts et métiers et leurs employés en particulier.

### **5.2.2 Réduction de 4 à 2 des taux de bonifications de vieillesse et plafonnement à 45 ans**

Depuis des années, la LPP est critiquée pour sa conception des bonifications de vieillesse. Avec des primes de 15 pour cent à partir de 45 ans et même de 18 pour cent dès 55 ans, elle est généralement considérée comme un frein à la recherche d'emploi pour les chômeurs âgés. Il est donc impératif de faire un pas vers une amélioration. Désormais, un taux de bonifications de vieillesse de 9 pour cent sera appliqué jusqu'à l'âge de 45 ans, puis un taux uniforme de 14 pour cent. Autrement dit, le projet de consultation va beaucoup plus loin que les autres modèles soumis au débat. Mais cela n'est rendu possible que grâce à la combinaison de mesures proposées par les partenaires sociaux. Si, par exemple, le supplément de rente LPP financé sur une base solidaire devait être retiré du modèle, le nouvel échelonnement des bonifications de vieillesse envisagé ne serait plus possible. De ce fait même, tous les autres modèles prescrivent impérativement des pourcentages nettement plus élevés, ce qui est dissuasif.

Toutefois, le Conseil fédéral renonce opportunément à prescrire dans la LPP des bonifications de vieillesse dès l'âge de 20 ans. Ces mesures ne sont pas nécessaires pour maintenir le niveau des rentes à long terme et entraîneraient des coûts supplémentaires massifs distribués de manière unilatérale, en particulier sur les branches à faible marge et leurs jeunes collaborateurs à bas salaires. On peut estimer que cette seule mesure entraînerait des coûts supplémentaires de 400 à 500 millions de francs suisses, qui seraient supportés presque exclusivement par des secteurs comme la restauration, l'hôtellerie, le commerce de détail et le nettoyage, ainsi que par leurs jeunes employés. Une mesure de cette sorte, qui n'est pas absolument nécessaire, ne ferait qu'augmenter le nombre des sceptiques à l'égard de toute proposition de révision, ce qui est déraisonnable.

### **5.2.3 Supplément de rente LPP**

Le supplément de rente LPP vise à donner une compensation financière à la génération de transition - en particulier les personnes à faibles revenus - tout en offrant dès à présent des perspectives de rentes un peu plus favorables aux personnes à faibles revenus et aux travailleurs à temps partiel. L'effet du supplément de rente LPP a donc aussi son importance dans la perspective des prochains débats parlementaires sur l'adaptation de l'âge de la retraite des femmes, puisqu'il apporte à bon nombre de celles-ci, en particulier, de meilleures rentes. Ce supplément sera financé solidairement par une cotisation de 0,5 pour cent prélevée sur le salaire maximum assurable soumis à l'AVS jusqu'à hauteur de 853 200 francs, prévu dans la LPP. La part de l'employeur est d'au moins 0,25 pour cent (au moins la moitié de la cotisation totale due selon la loi), le reste étant couvert par le travailleur. Dans une procédure simple - largement identique à l'actuel mode de répartition des subsides pour caisses à structures d'âge défavorables - le supplément de rente est distribué par répartition via le Fonds de garantie LPP. Ce système - contrairement aux affirmations que certains font tourner comme des moulins à prière - n'a définitivement rien à voir avec l'AVS. Et grâce à la nouvelle réglementation

des bonifications de vieillesse, il est maintenant possible d'abolir en contrepartie les subsides pour les caisses à structures défavorables.

De même, les affirmations selon lesquelles le supplément de rente profiterait systématiquement aux «riches» ne reposent sur rien. Car le Conseil fédéral garantit précisément, sur la base d'une série de critères que les employeurs soutiennent explicitement - que ce ne sera pas le cas. Il faut préciser en effet que seules les personnes qui optent pour un versement sous forme de rente d'au moins 50 pour cent de la totalité de leur avoir de vieillesse au titre de la prévoyance professionnelle (et pas seulement de la part LPP !) toucheront le supplément de rente LPP. Le Conseil fédéral part ainsi du principe que seule la moitié environ des assurés aura droit à ce supplément. Même si ce taux va peut-être augmenter légèrement au fil du temps - en raison de la forte baisse des rentes du régime surobligatoire - il est clair, a priori, que la classe moyenne inférieure est celle qui bénéficiera le plus du supplément de rente, à côté du tiers des actifs assurés en régime LPP minimum ou voisin. Sur le plan de la politique sociale également, cet élément du compromis se justifie donc par des améliorations structurelles de la LPP et un renforcement sensible du système de retraite par capitalisation. Quiconque prend aujourd'hui sa retraite avec une épargne vieillesse surobligatoire moyenne d'environ un demi-million de francs et un faible taux de conversion de caisse enveloppante de, mettons, 4,8 pour cent, touche de plus en plus souvent une rente qui n'est pas beaucoup plus élevée que si elle reposait uniquement sur un pur capital vieillesse LPP avec le taux de conversion minimal beaucoup plus élevé garanti par la loi. L'Union patronale suisse et l'écrasante majorité de ses membres sont donc prêts à soutenir l'élément du supplément de rente LPP prévu dans le compromis très équilibré des partenaires sociaux, même si cela ne correspond pas, bien sûr, à un modèle purement patronal.

A la différence d'autres modèles, également débattus précédemment, les employeurs jugent le supplément de rente LPP acceptable sous cette forme, puisqu'il est entièrement financé. Il se distingue fondamentalement du complément de rente AVS discuté à l'époque dans le projet Prévoyance vieillesse 2020 (PV 2020), qui non seulement aurait effectivement passé par l'AVS et aurait ainsi mêlé l'AVS et la LPP, mais se serait avéré insuffisant à moyen terme déjà. D'un coût comparable, soit environ 0,8 point de cotisations salariales en 2030, la solution PV 2020 aurait été sous-financée d'un peu plus d'un demi-milliard de francs dès 2035, et de plus d'un milliard de francs en 2040 déjà. En d'autres termes, les cotisations salariales pour le financement du supplément de rente AVS auraient dû être augmentées de manière significative tous les deux ans. Par ailleurs, le supplément de rente LPP actuellement en discussion n'est destiné qu'aux futurs retraités qui ont passé une bonne partie de leur vie à travailler et qui ont donc été assurés au titre de la LPP, mais pas, par exemple, ceux qui n'exercent pas d'activité lucrative, comme cela aurait été le cas avec le complément de rente AVS qui a été rejeté en votation populaire.

Après une réflexion approfondie, les partenaires sociaux se sont finalement mis d'accord pour la formule «affecté mais en principe illimité». Différents arguments ont joué en faveur de cette solution. D'une part, elle permet de limiter la durée de garantie des primes à quinze ans, car il faut également compter que les baisses de rente continues auxquelles on peut s'attendre par la suite, notamment dans le cas de salaires du domaine de l'assurance LPP surobligatoire, puissent néanmoins être couvertes par une prime dont le montant, au-delà de ces 15 ans, n'est plus fixe. Du point de vue de l'employeur, il ne serait pas avantageux d'opter pour une solution temporaire, qui serait de toute façon fixée à quelque 20 ou 25 ans, compte tenu des compensations nécessaires.

La «pure doctrine» serait certes un peu mieux honorée, mais les coûts seraient au moins aussi élevés, voire davantage. Ensuite, on se priverait de l'opportunité d'évaluer à intervalles réguliers dans le futur l'évolution du caractère adéquat du taux de conversion minimal et celle du niveau des rentes (voir plus haut). Pour l'employeur, ce modèle est préférable à des garanties fixes sur des périodes nettement plus longues, qui limiteraient inutilement la possibilité de procéder aux ajustements nécessaires à l'avenir. Au contraire, la marge de manœuvre est accrue, par exemple dans l'hypothèse où l'évolution des rentes, dans quelques années, est à nouveau plus favorable que ce que l'on peut supposer dans la perspective actuelle en raison de la longue période de taux d'intérêt négatifs. Même

pour les jeunes assurés, une solution limitée à 20, voire 25 ans, serait moins judicieuse. Car enfin, leur principal intérêt doit être de mettre fin le plus rapidement possible à la redistribution considérable qui se produit à chaque nouveau départ à la retraite. À l'inverse, pour les jeunes professionnels ayant de bonnes perspectives de carrière, les cotisations versées pour le supplément de rente LPP seraient d'une importance secondaire même s'ils ne devaient plus bénéficier un jour d'un supplément de rente (ce qui n'est pas prévu). Leur intérêt à la possibilité que de nouveaux ajustements du taux de conversion minimal puissent être faits dans quelques années, si nécessaire, est bien plus grand que de pouvoir compter sur une allocation théoriquement temporaire destinée à garantir les rentes des cohortes sur le point de prendre leur retraite.

Pour mémoire, rappelons que le même défi s'était posé à la LPP lors de son introduction en 1985. À cette époque aussi, des mesures compensatoires financées par répartition avaient été décidées pour offrir aux travailleurs âgés la perspective d'une rente décente. Mais, tout comme dans le projet du Conseil fédéral actuellement en discussion, le mécanisme de solidarité souhaité se déployait exclusivement dans le cadre de la LPP. On peut comprendre que l'actuel supplément de rente LPP ne fasse pas déborder d'enthousiasme les tenants du régime de la couverture par capitalisation. Mais outre qu'il ne constitue pas une révolution dans la LPP, il ne correspond certainement pas non plus à l'introduction d'un élément de l'AVS dans la LPP. En toute objectivité, il s'agit plutôt d'un indispensable élément de solidarité allant des branches à salaires élevés et de leurs employés vers celles à faibles marges et leurs employés, c'est-à-dire d'une mesure créant les conditions de politique sociale nécessaires pour que la LPP soit prête à affronter l'avenir. La contribution solidaire des branches bien dotés et de leurs employés correspond à une cotisation salariale de 0,25 pour cent. Cela leur permet non seulement de disposer d'une base stabilisée sur laquelle ils peuvent développer leurs confortables caisses du domaine subobligatoire, mais leur offre aussi de nouvelles possibilités pour l'avenir. De nombreuses caisses du domaine subobligatoire pourront également faire bon usage de ce volant de manœuvre ces prochaines années si elles doivent mettre en œuvre de nouvelles réductions de leurs taux de conversion conformément au principe d'imputation en raison de l'évolution démographique ou si elles ont besoin de fonds pour financer les réductions nécessaires des taux d'intérêt techniques.

### **5.3 Introduction d'une garantie de conversion en rentes**

L'Union patronale suisse soutient expressément aussi la création d'un nouveau type de prime pour financer les provisions pour pertes de conversion en rentes. Cette solution améliore non seulement la transparence et élimine la situation insatisfaisante liée aux primes de risque, mais elle crée également la sécurité juridique nécessaire, notamment pour les assureurs du domaine subobligatoire, qui facturent souvent des primes de risque excessives de manière non transparente pour financer les pertes découlant de la conversion en rentes.

Nous vous remercions de nous avoir offert l'opportunité de cette prise de position et de bien vouloir prendre en considération nos arguments.

Avec nos salutations les meilleures

UNION PATRONALE SUISSE



Directeur



Martin Kaiser

Membre de la direction

Annexe en allemand: réponse de swissstaffing à la procédure de consultation

Per E-Mail an:

[kaiser@arbeitgeber.ch](mailto:kaiser@arbeitgeber.ch)

Schweizerischer Arbeitgeberverband  
Hegibachstrasse 47  
Postfach  
8032 Zürich

Dübendorf, 12. März 2020

### **Stellungnahme zur Vernehmlassungsvorlage des Bundesrats betreffend die Reform der beruflichen Vorsorge**

Sehr geehrter Herr Kaiser

swissstaffing ist das Kompetenz- und Servicezentrum der Schweizer Personaldienstleister und zählt über 400 Mitglieder. Als Arbeitgeberverband vertritt swissstaffing die Anliegen seiner Mitglieder gegenüber Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Die Temporärbranche erzielt pro Jahr einen Umsatz von 9 Milliarden Franken. Seit dem 1. Januar 2012 ist der allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih in Kraft, der mit 400'000 unterstellten verliehenen Arbeitnehmenden und einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 2,4 Prozent grösste GAV der Schweiz.

Mit Kreisschreiben Nr. 14 vom 17. Dezember 2019 haben Sie uns eingeladen, bis zum 12. März 2020 unsere allfälligen Bemerkungen respektive unsere Stellungnahme zur Vernehmlassungsvorlage des Bundesrats betreffend die Reform der beruflichen Vorsorge einzureichen. Für die Gelegenheit zur Stellungnahme danken wir Ihnen bestens. Gestützt auf die Konsultation unserer Mitglieder sowie unserer Pensionskasse nehmen wir gerne wie folgt Stellung:

swissstaffing ist klar der Ansicht, dass die berufliche Vorsorge modernisiert und gestärkt werden muss. swissstaffing unterstützt deshalb eine BVG-Revision und begrüsst grundsätzlich die Vernehmlassungsvorlage des Bundesrats, welche auf dem Sozialpartnerkompromiss beruht und auf die Sicherung der Renten, die Besserversicherung von Teilzeitarbeitenden und Tieflohnern sowie die Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt abzielt.

Aufgrund der besonderen Exposition der Temporärbranche – junger Versichertenbestand und häufige Beschäftigung in Branchen mit eher tiefen Lohnniveaus – trägt sie die Mehrkosten für die genannten Ziele der Revision überproportional. Die Revision führt mithin zu exorbitant hohen Kosten für die Temporärbranche, da die Temporärbranche mit der Umrechnung der BVG-Kriterien (Eintrittsschwelle, Koordinationsabzug, Min.- und Max.-Lohn) auf den Stundenlohn bereits heute über ein Modell verfügt und Mehrkosten trägt, um kurzfristig, befristet und mehrfach Beschäftigte in der zweiten Säule zu versichern. Die Vernehmlassungsvorlage trägt diesem Umstand aber keine Rechnung, was zu einer Doppelbelastung der Temporärbranche führt.

swissstaffing lehnt deshalb eine generelle Halbierung des Koordinationsabzuges ausdrücklich ab und befürwortet die Beibehaltung des in der Temporärbranche eigens für die Temporärarbeitnehmenden entwickelten Modells, welches bereits heute eine umfassende soziale Absicherung der Temporärarbeitnehmenden gewährleistet. Aufgrund der Herabsenkung der Eintrittsschwelle durch deren Berechnung auf den Stundenlohn sind Teilzeiter sowie befristet Angestellte im Modell der Temporärbranche sogar umfassender versichert, als es die Vernehmlassungsvorlage vorsieht, welche den BVG-Schutz für befristet oder mehrfach Beschäftigte nicht verbessert.

swissstaffing beantragt aus diesem Grund, dass Art. 8 BVG der Reformvorlage dahingehend ergänzt wird, dass bei einer Umrechnung der BVG-Kriterien (insbesondere die Eintrittsschwelle) auf den Stundenlohn der Teil des Jahreslohnes von CHF 24'885 (CHF 11.40 pro Stunde) bis CHF 85'320 (CHF 39.00 pro Stunde) zu versichern ist.

swissstaffing unterstützt demgegenüber den Kompromissvorschlag der Sozialpartner betreffend die sofortige Senkung des Mindestumwandlungssatzes sowie die Anpassung der Altersgutschriften.

## **I. Ausgangslage**

In der beruflichen Vorsorge besteht aufgrund der demographischen Entwicklung und der Flexibilisierung der Arbeitswelt Handlungsbedarf, dies steht ausser Frage. Die Renten der beruflichen Vorsorge müssen gesichert, und die zulasten der jüngeren Versicherten erfolgende Umverteilung muss eingedämmt werden. Die Senkung des Mindestumwandlungssatzes ist deshalb unumgänglich. Ein Blick auf die stetige Zunahme der Flexworker zeigt zudem, dass das bestehende Modell den neuen Arbeitsformen nicht genügend Rechnung trägt bzw. keine genügende Absicherung für flexibel arbeitende Menschen bietet und diesbezüglich veraltet ist. Die Gesellschaft braucht entsprechend eine bessere Absicherung von teilzeitlich, befristet, projektweise, mehrfach etc. arbeitenden Menschen, welche heute durch die Maschen fallen. Des Weiteren führt die bisherige Ausgestaltung der Altersgutschriften zu einer erschwerten Stellensuche älterer Erwerbsloser. Um die Arbeitsmarktintegration dieser Personen zu verbessern, ist eine Anpassung der Altersgutschriften angezeigt.

swissstaffing ist deshalb der Ansicht, dass das Fundament des BVG stabilisiert und die berufliche Vorsorge allgemein modernisiert werden muss, und begrüsst dementsprechend die Vernehmlassungsvorlage und deren verfolgte Ziele.

## **II. Überdurchschnittlich hohe Kosten für die Temporärbranche**

Die von den Sozialpartnern ausgehandelte Lösung zielt auf die Sicherung der Renten, die Besserversicherung von Teilzeitarbeitenden sowie die Konkurrenzfähigkeit älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt ab. Zur Erreichung der Revisionsziele fokussiert die Vernehmlassungsvorlage auf die Senkung des Mindestumwandlungssatzes von 6,8 auf 6,0 Prozent, auf die Halbierung des Koordinationsabzuges von CHF 24'885 auf CHF 12'443 sowie die Anpassung der Altersgutschriften, wobei im Alter von 25 bis 44 Jahren eine Altersgutschrift von 9 Prozent und ab Alter 45 eine Altersgutschrift von 14 Prozent gilt.

Bei tiefen Einkommen führt die Halbierung des Koordinationsabzuges zu überdurchschnittlich hohen Kosten. Temporärarbeitnehmende werden häufig in Branchen mit eher tiefen Lohnniveaus beschäftigt. Durch die Erhöhung des versicherten Lohnes steigen die Kosten für die Temporärbranche um fast 50%. Indem sodann die Altersgutschriften der älteren Arbeitskräfte spürbar gesenkt und diejenigen der jüngeren Arbeitskräfte angehoben werden, wird die finanzielle Belastung der jungen Versicherten erhöht. Da häufig junge Menschen die Arbeitsform der Temporärarbeit wählen, führt dies wiederum zu hohen Kosten für die Branche. Wie sich zeigt, trägt die Temporärbranche die Mehrkosten der Reform überproportional.

Gerade bei der Arbeitsmarktintegration wie auch bei der sozialen Absicherung flexibel arbeitender Menschen übernimmt die Temporärarbeit eine wichtige Rolle. Im 2018 fanden dank der Temporärarbeit über 240'000 Stellensuchende zurück in den Arbeitsmarkt. Die Temporärarbeit ermöglicht nicht nur den Wiedereinstieg sondern schafft oftmals auch eine Brücke zwischen zwei Festanstellungen. Während der flexiblen Arbeitsphase sind die Temporärarbeitnehmer umfassend sozial abgesichert und entrichten entsprechend Beiträge an die Altersvorsorge. Dank der Flexibilität der Temporärarbeit und den geringen Einstellungshürden entstehen sozialversicherungspflichtige Stellen schneller und häufiger. Es liegt somit sowohl im Interesse der Gesellschaft wie auch der Wirtschaft und Politik, dass die Temporärbranche durch die geplanten Anpassungen der beruflichen Vorsorge nicht übermässig belastet und folglich geschwächt wird.

## **III. BVG-Modell für die Flexworker**

Die Einsatzdauer eines Temporärarbeitenden ist bei Arbeitsbeginn häufig nicht absehbar. Es ist häufig unklar, wie ermittelt werden soll, ob die Eintrittsschwelle in die berufliche Vorsorge jeweils erreicht wird. Deshalb hat die Temporärbranche ihr eigenes BVG-Modell entwickelt: Die Eintrittsschwelle wird auf den Stundenlohn heruntergebrochen und beträgt CHF 9.75 pro Stunde. Aufgrund der deutlich höheren Mindestlöhne im GAV Personalverleih erfüllt damit jeder Temporärarbeitende das Kriterium für den Eintritt in die BVG-Versicherung. Beitragslücken aufgrund der flexiblen Beschäftigung werden damit vermieden (Art. 31 GAV Personalverleih). Ebenso wird im BVG-Modell der Temporärbranche der Koordinationsabzug auf die Stunde umgerechnet und beträgt CHF 11.40 pro Stunde.

Die Temporärarbeitnehmenden sind somit unabhängig vom Erreichen der jährlichen Eintrittsschwelle von CHF 21'330.00 der beruflichen Vorsorge unterstellt und werden folglich klar besser gestellt als die klassischen Arbeitnehmenden nach OR (vgl. White Paper von swissstaffing). Dem trägt die BVG-Revision in keiner Weise Rechnung. Wird die Eintrittsschwelle auf die Stunde heruntergebrochen und zudem der auf die Stunde berechnete Koordinationsabzug halbiert, müsste die Branche sozusagen zweimal bezahlen.

Zudem verbessert die Vernehmlassungsvorlage den BVG-Schutz nur für Teilzeitangestellte, nicht aber für andere Flexworker wie kurzfristig, befristet oder mehrfach Beschäftigte. Zwar wäre aufgrund der Senkung des Koordinationsabzugs grundsätzlich ein höherer Lohn versichert, aufgrund des Nichterreichens der Eintrittsschwelle käme es allerdings gar nicht erst zu einer Unterstellung, und dies würde in vielen Fällen zu einer Verschlechterung für die Flexworker führen

Beispiel: Wenn eine Frau zwei Tage die Woche temporär arbeitet und dabei einen Bruttolohn von CHF 23.60 pro Stunde erhält, so ist sie nach dem geltenden BVG-Modell gemäss GAV Personalverleih, wonach die BVG-Eintrittsschwelle auf die Stunde heruntergebrochen wird, für CHF 12.20 pro Stunde versichert. Bei einer Halbierung des Koordinationsabzuges, jedoch einer jährlichen Eintrittsschwelle von CHF 21'330, wäre diese Frau der beruflichen Vorsorge gar nicht unterstellt, da der Lohn, den sie bei ganzjähriger Beschäftigung erzielen würde, unter CHF 21'330 liegt.

Mit der Umrechnung der BVG-Kriterien auf den Stundenlohn hat die Temporärbranche bereits ihr eigenes Modell entwickelt, welches praktikabel ist, eine umfassende soziale Absicherung der Flexworker gewährleistet und sich bewährt hat. Müsste die Temporärbranche wegen der Doppelbelastung, die durch die Halbierung des Koordinationsabzugs entsteht, von der Stundenlohn Betrachtung absehen, führte dies in vielen Fällen zu einer Verschlechterung für Flexworker, weil damit die Herabsetzung der Eintrittsschwelle ebenfalls wegfiel.

An dieser Stelle sei zudem erwähnt, dass aufgrund der Besonderheiten des Personalverleihs das Abstellen auf einen Stundenlohn als massgebliche Grösse einem berechtigten wirtschaftlichen Bedürfnis entspricht, welches von den Sozialpartnern und dem Bundesrat im Sinne von Art. 7 Abs. 2, 2. Satz BVG anerkannt wurde. Mit Bundesbeschluss vom 12. Dezember 2018 wurde der GAVP und entsprechend auch die Bestimmungen zur beruflichen Vorsorge zuletzt allgemeinverbindlich erklärt.

### **III. Fazit**

Die Vernehmlassungsvorlage und deren verfolgte Ziele sind grundsätzlich zu unterstützen. Die Anpassungen dürfen jedoch nicht dazu führen, dass die Temporärbranche überdurchschnittlich hohe Kosten für die Verwirklichung der Ziele trägt und so direkt geschwächt wird, zumal die Temporärarbeit einen wichtigen Beitrag zur Arbeitsmarktintegration und zur sozialen Absicherung von Flexworkern leistet. swissstaffing ist bereit, die Mehrkosten für die Angleichung der Sparbeiträge übers Alter zu tragen, um seinen Beitrag zur Arbeitsmarktintegration von älteren Arbeitnehmenden zu leisten. Eine Halbierung des Koordinationsabzuges käme hingegen einer Doppelbelastung der Temporärbranche gleich und würde in vielen Fällen zu einer Verschlechterung der Absicherung von Flexworkern führen. swissstaffing lehnt deshalb eine generelle Herabsetzung des Koordinationsabzuges ab und schlägt für die bessere soziale Absicherung vor.

cherung von Flexworkern sein erprobtes System vor. Aus diesem Grund beantragt swissstaffing, dass Art. 8 BVG der Reformvorlage dahingehend ergänzt wird, dass bei einer Umrechnung der BVG-Kriterien (insbesondere die Eintrittsschwelle) auf den Stundenlohn der Teil des Jahreslohnes von CHF 24'885 (CHF 11.40 pro Stunde) bis CHF 85'320 (CHF 39.00 pro Stunde) zu versichern ist.

Wir danken Ihnen nochmals für die Möglichkeit zur Stellungnahme und bitten Sie um die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Für allfällige Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Myra Fischer-Rosinger

Direktorin

Boris Eicher

Leiter Rechtsdienst

Beilage:

White Paper von swissstaffing „Flexwork und soziale Absicherung: Die Temporärarbeit als Vorreiter“