

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

Per Mail an

Colette Nova
Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV)
Vizedirektorin
colette.nova@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

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.¹ 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.).²

¹ 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.

² 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.³ 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.^{4 5} 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.⁶

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

³ 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.

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

⁵ 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.

⁶ 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.⁷

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):

⁷ 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.⁸

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.⁹

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).¹⁰ 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

⁸ 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.

⁹ 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.

¹⁰ 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:

| Altersgruppe | Altersgutschriften geltende Ordnung | Altersgutschriften nach BVG-Reform |
|---------------------|--|---|
| 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 ausgebaute 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 Aufwände¹¹, 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

¹¹ 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.