

# BVG-REFORM: GUT GEMEINT, ABER ZU KURZSICHTIG

**DIE BERUFLICHE VORSORGE MUSS DRINGEND SANIERT WERDEN. ZU LANGE SCHON TICKT DIE ZEITBOMBE DER DEMOGRAPHISCHEN ALTERUNG. DOCH WER DIES ANPACKT, MUSS EINE ZUKUNTSORIENTIERTE LÖSUNG BAUEN. DENN DAS BVG KANN NICHT ALLE PAAR JAHRE ANGEPASST WERDEN. ZUKUNFTSTAUGLICH IST DER VORLIEGENDE BVG-REFORMVORSCHLAG ALLERDINGS NOCH NICHT. REFORMVERLIERERIN WÄRE DIE WACHSENDE POPULATION DER FLEXWORKER.**

Text: Myra Fischer-Rosinger

## **Gut gelungen: Abschaffung von Quersubventionierung und Diskriminierung**

Die BVG-Grundlagen stammen aus einer Zeit, als die Menschen noch nicht so alt wurden wie heute. Jedes Jahr, in dem die Schweizer Bevölkerung älter wird, nagt am Fundament des BVG. Mittlerweile subventionieren die jüngeren Generationen die älteren. Deshalb muss der Umwandlungssatz, wie im Reformbegehren vorgeschlagen, dringend herabgesetzt werden.

Die übers Alter abgestuften und zunehmenden BVG-Beiträge erhöhen die Lohnnebenkosten für ältere Arbeitnehmende. Die Befürchtungen mehrten sich, dass diese ungleichen Kosten diskriminierend am Arbeitsmarkt wirken. Die Arbeitsmarktintegration älterer Stellensuchenden ist generell ein emotional diskutiertes Thema. Mit einer Abmilderung der Beitragsunterschiede können negative Anreize entschärft werden.

Insgesamt kann man den blossen Fakt, dass ein Reformvorschlag auf dem Tisch liegt, positiv bewerten. Die Altersvorsorge ist politisch gesehen eine heisse Kartoffel. Wenn sich Politik und Verwaltung trauen, dieses Thema anzupacken und konkrete Vorschläge vorzulegen, ist das per se lobenswert. Denn aufgrund der demographischen Alterung ist Stillstand ein absoluter Rückschritt.

## **Das Problem: Versicherungslücken bei Flexwork**

Wer befristet, Teilzeit oder mehrfach beschäftigt ist, muss heute bedeutende Versicherungslücken in Kauf nehmen. Flexworker erreichen die Ein-

trittsschwelle zum BVG (21 510 Franken Jahreslohn) häufig nicht oder der Koordinationsabzug (25 095 Franken vom Jahreslohn) lässt nicht viel von ihrem versicherbaren Lohn übrig. Die Reformvorlage löst dieses Problem nur halbpatzig und droht die Situation für manche Flexworker sogar zu verschlechtern.

Versicherungslücken sind in verschiedener Hinsicht problematisch. Erstens bilden die Betroffenen weniger Kapital fürs Alter. Zweitens besteht für sie oder ihre Angehörigen bei Invalidität oder Tod fatalerweise kein Schutz.

Der Reformvorschlag des Bundesrats begegnet diesem Problem mit einer Halbierung des Koordinationsabzugs. Künftig sollen damit alle Lohnanteile ab bereits 12 548 Franken pro Jahr BVG-versichert werden. Davon profitieren insbesondere Teilzeitbeschäftigte mit niedrigen Pensen sowie Arbeitnehmende mit tiefen Löhnen, bei denen der Koordinationsabzug im heutigen System einen bedeutenden Teil des versicherbaren Lohnes wegfrisst.

Die Reformvorlage orientiert sich aber nach wie vor am traditionellen Bild der festangestellten Arbeitnehmenden. Flexworker, die kein volles Jahr beim selben Arbeitgebenden angestellt sind, weil sie befristete Anstellungen haben oder mehrere Jobs gleichzeitig ausführen, fallen wegen der unveränderten Eintrittsschwelle trotz Reform weiterhin durch die Maschen. Ihnen hilft es nicht, wenn der Koordinationsabzug reduziert wird, da

sie die Schwelle von 21 510 Franken oft nicht erreichen, um in der BVG-Versicherung aufgenommen zu werden.

## **Besonders heikel: Verschlechterung für Temporärarbeitende**

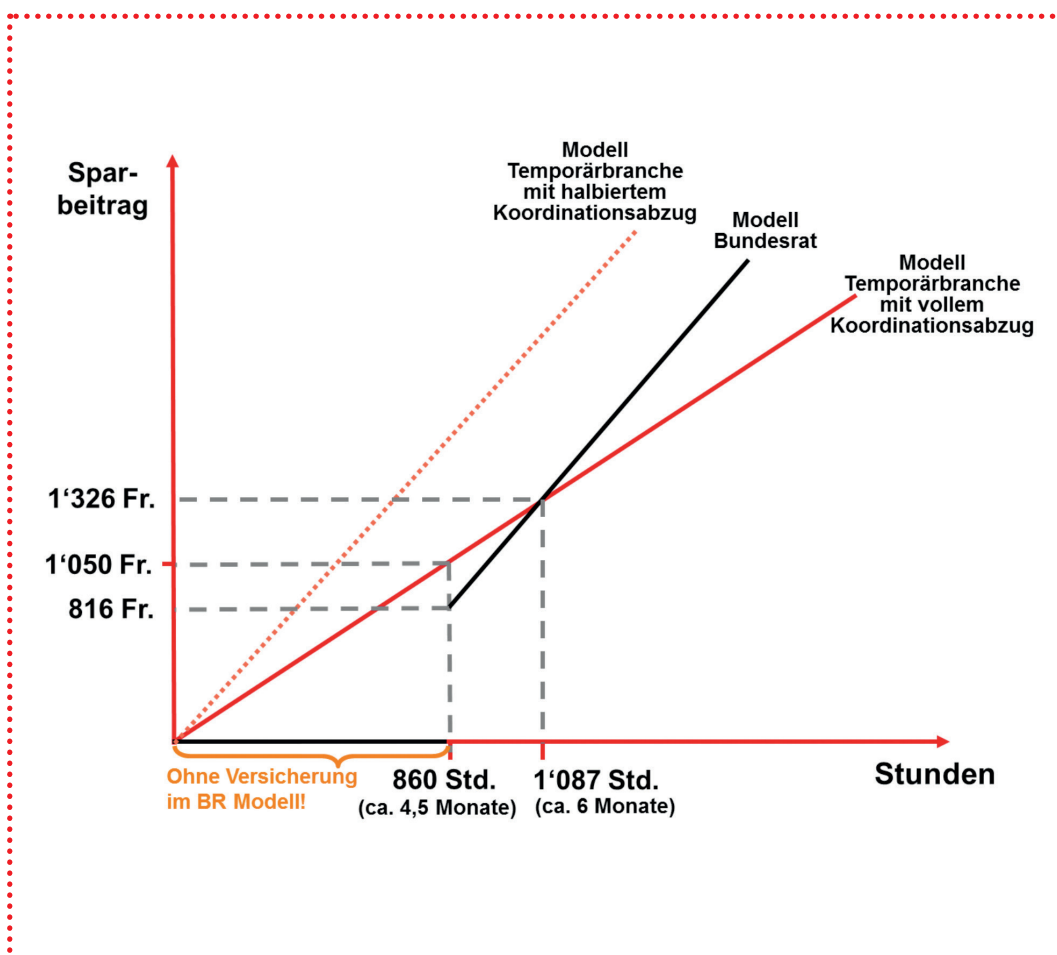
Ganz absurd wird es, wenn man den Fall der Temporärarbeitenden betrachtet: Für sie besteht bereits seit Jahren ein eigen entwickeltes Versicherungsmodell, das Lücken verhindert. Für Temporärarbeitende werden die BVG-Kriterien nämlich auf den Stundenlohn umgerechnet. Die Eintrittsschwelle beträgt 9.85 Franken pro Stunde und der Koordinationsabzug 11.45 Franken pro Stunde. In der Praxis bedeutet dies, dass jede temporäre Arbeitskraft ab ihrer ersten Einsatzstunde BVG-versichert werden kann, da der Mindestlohn für Temporärarbeitende weit über der Eintrittsschwelle von 9.85 Franken pro Stunde liegt. Versichert wird in diesem Fall die Differenz zwischen Stundenlohn und dem Koordinationsabzug von 11.45 Franken pro Stunde.<sup>1</sup>

Die Halbierung des Koordinationsabzugs gefährdet dieses Modell allerdings. Würden künftig die BVG-Kriterien auf die Stunde umgerechnet und der Koordinationsabzug gleichzeitig halbiert, explodieren die Lohnabzüge, beziehungsweise die

<sup>1</sup> Bei hohen Löhnen kommt auch der BVG-Maximallohn zum Tragen, der ebenfalls auf die Stunde umgerechnet wird und 39.35 Franken beträgt. Versichert wird in diesem Fall der Stundenlohnanteil zwischen 11.45 Franken (Koordinationsabzug) und 39.35 Franken (Maximallohn).

## BVG-REFORM

Bundesrats-Modell und Temporärbranchen-Modell im Vergleich, am Beispiel eines 25-jährigen Mannes mit 25 Franken Stundenlohn.



Kosten für Temporärarbeitende und Personalverleiher (siehe Grafik). Die Abschaffung des bisherigen Versicherungsmodells für Temporärarbeitende wäre wahrscheinlich die Folge – mit einer entsprechenden Verschlechterung des Versicherungsschutzes für viele Temporärarbeitende.

Denn Arbeitsverhältnisse von bis zu etwa 4,5 Monaten Dauer bleiben im Reformmodell ganz ohne Versicherungsschutz. Auch der positive Effekt des tieferen Koordinationsabzugs auf die gebildeten Ersparnisse beginnt erst bei Arbeits-

verhältnissen ab etwa 6 Monaten Dauer zu greifen (siehe Grafik). Das heisst: Alle, die Einsätze von unter einem halben Jahr bei einem Arbeitgeber leisten, bilden im Reformmodell weniger Altersguthaben als im Modell der Temporärbranche und bleiben teilweise sogar ganz ohne Versicherungsschutz gegen Invalidität oder Tod.

### Die Lösung: Umrechnung auf Stundenlohn bei bisherigem Koordinationsabzug

Die Lösung liegt auf der Hand und könnte ins Reformmodell integriert werden, ohne dass dieses seine Stossrichtung und Vorzüge verlöre: Bei der Versicherung von Temporärarbeitenden und eventuell weiteren Flexworkern soll der bisherige Koordinationsabzug beibehalten werden, wenn die BVG-Kriterien auf den Stundenlohn umgerechnet werden. Das schuf die Grundlage, damit weitaus mehr Personen unter den BVG-Schutz fallen als im Reformmodell vorgesehen und damit die Weichen für die Zukunft korrekt gestellt sind.

Fakt ist: Flexible Arbeitsformen liegen im Trend und nehmen zu. Soll das BVG fit gemacht werden für die Zukunft, muss für alle Flexworker eine Lösung gefunden werden. Das erfüllt das vorliegende Reformmodell noch nicht. Mit einer Integration des Temporärbranchen-Modells in das BVG-Reformmodell würden die Flexworker wesentlich bessergestellt. ●

### Myra Fischer-Rosinger

Direktorin swisstaffing und Stiftungsrätin der Stiftung 2. Säule swisstaffing



## Hier bloggt der Vorstand ... Flexworker prägen die Zukunft unserer Arbeitswelt



Susanne Kuntner, Inhaberin und Geschäftsführerin mein job zürich gmbh

Mitarbeitende auf Zeit – auch «Temporäre» und neu «Flexworker» genannt – leisten einen wertvollen Beitrag an das wirtschaftliche Wohlergehen im Land. Frauen und Männer jeden Alters und jeder Stufe zeigen Flexibilität und Einsatzbereitschaft, übernehmen Verantwortung, bringen gesuchtes Know-how ein und überbrücken Engpässe bei Termindruck und bei grossen Projekten. Sie prägen die Zukunft unserer Arbeitswelt und verdienen unsere volle Aufmerksamkeit und Wertschätzung. Diese drücken sich nicht nur in einem fairen Salär, sondern auch in immateriellen «Benefits» aus.

Flexwork hat sich in den vergangenen Jahren auch auf Kader- und Expertenstufe rasant entwickelt. Immer mehr wird auch Wissen temporär und nach Bedarf zur Verfügung gestellt. Während die einen Flexwork als Brücke zu einer Festanstellung nutzen, genießen andere Autonomie und Abwechslung oder verbinden mehrere Jobs parallel. Mitarbeit auf Zeit gilt dabei nur als eine von zahlreichen Formen von Flexwork. Bei «mein job zürich» betreuen wir Mitarbeitende mit zwei typischen Profilen: Die einen lassen sich bei uns anstellen und an Unternehmen der Baubranche verleihen, andere beanspruchen unsere Payroll-Dienstleistungen und suchen sich ihre Kundinnen oder Arbeitgeber selbst. Und nach vielen Jahren Erfahrung können wir inzwischen sehr gut einschätzen, welche unserer «Benefits» einen hohen Mehrwert bieten: Es sind dies vor allem Zeit, Beziehung, Beratung, Förderung sowie Geselligkeit.

Den ganzen Blogbeitrag lesen Sie auf [blog.swisstaffing.ch](http://blog.swisstaffing.ch)