SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

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

Per E-Mail: Sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Zürich, 26. 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 Sozialpartnerkompromiss 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

Hegibachstrasse 47 | Postfach | 8032 Zürich
T +41 (0)44 421 17 17 | F +41 (0)44 421 17 18
www.arbeitgeber.ch | verband@arbeitgeber.ch

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-Switzerland 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. Swissmem 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 (Suissetec), 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. Swissstaffing – 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 Rentenbezügern, 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 verischerungsmathematische 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 obenstehenden 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 Ausbauvorhaben 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 Arbeitgebersicht 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. Anderseits 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. Anderseits, 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 schmerzhafte 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, berechtigte 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 swissstaffing