

Senkung oder Abschaffung des Koordinationsabzugs

Eine wichtige, aber kostspielige Verbesserung

Teilzeitangestellte werden in der beruflichen Vorsorge benachteiligt. Verantwortlich ist ein nicht an den Beschäftigungsgrad angepasster Koordinationsabzug. Die Reduktion oder Abschaffung des Koordinationsabzugs führt zu höheren Leistungen und damit auch zu höheren Kosten.

IN KÜRZE

Der aktuelle Koordinationsabzug ist von einem männerdominierten Gesellschaftsbild geprägt und entspricht den heutigen Arbeitsmodellen nicht mehr. Die Frage ist nicht, ob die Abschaffung oder nur eine Reduktion des Koordinationsabzugs notwendig ist, sondern, wie rasch die Umstellung gelingt und wie sie finanziert werden kann.

Der Koordinationsabzug wird weder im Gesetz noch in den Verordnungen erwähnt. Er lässt sich aber aus der Definition des koordinierten Lohnes nach Art. 8 BVG ableiten. Seit der 1. BVG-Revision beträgt er 87,5 % der maximalen AHV-Rente.

In den meisten Vorsorgeeinrichtungen wird der Koordinationsabzug verwendet, um den versicherten Lohn auf Basis der dafür relevanten Lohnbestandteile zu definieren (massgebender Lohn, nicht zu verwechseln mit dem AHV-Lohn). Der versicherte Lohn entspricht dann dem massgebenden Lohn abzüglich dem Koordinationsabzug.

Mehrfach Erwerbstätige besonders bestraft

Der vom Gesetz abgeleitete Koordinationsabzug ohne Berücksichtigung des Beschäftigungsgrads wird als nicht mehr zeitgemäss und ungerecht bezeichnet. Bei Personen mit einem oder mehreren Teilzeitpensen führt er zu einer deutlich tieferen Versicherung im Vergleich zu einem Vollzeitpensum. Da deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeitpensen arbeiten, wird der Koordinationsabzug in der politischen Diskussion auch als frauenfeindlich bezeichnet.

Ein Beispiel: Für Arbeitnehmende mit einem Jahreslohn von 70 000 Franken beträgt der BVG-koordinierte Lohn 44 905 Franken. Verteilt sich der Jahreslohn von 70 000 Franken hälftig auf zwei Teilzeitpensen, beträgt der BVG-koordinierte Lohn insgesamt lediglich 19 810 Franken. Obwohl beide Personen gleich

viel arbeiten und verdienen, muss diejenige mit zwei Teilzeitanstellungen deutlich tiefere Leistungen aus der beruflichen Vorsorge in Kauf nehmen.

Ob die berufliche Vorsorge mit oder ohne Koordinationsabzug gestaltet werden soll, wurde schon auf ihre Einführung hin, in den 70iger Jahren, diskutiert. Der Bundesrat hat in seiner Botschaft vom 19. Dezember 1975 den Gegenvorschlag der Arbeitsgruppe Brunner (Nationalrat Andreas Brunner) unter anderem mit folgender Begründung abgelehnt: «Das Fehlen eines Koordinationsbetrags könnte in Verbindung mit der Herabsetzung der Leistungen bei Überversicherung zu einer Benachteiligung minderbemittelter Versicherter führen.»

Nicht nur die Sprache des Bundesrates, sondern auch das dahinterstehende Modell des zu 100 % berufstätigen Mannes mit Familie soll heute nicht mehr als Basis für die Gestaltung der beruflichen Vorsorge verwendet werden.

Auswirkungen der Höhe des Koordinationsabzuges

Unternehmen, die die Vorsorge der Arbeitnehmenden in Teilzeitbeschäftigung stärken wollen, können dies bereits heute tun. Es erstaunt daher nicht, dass viele Vorsorgeeinrichtungen den Koordinationsabzug in Abhängigkeit des Beschäftigungsgrads definieren oder ganz weglassen.

Problematisch ist die unzureichende Vorsorge vor allem in Branchen mit tiefem Lohnniveau und zunehmend flexib-

Patrick Baeriswyl

Pensionskassen-Experte
SKPE und Partner
Keller Experten AG



Roland Schorr

Pensionskassen-Experte
SKPE und Partner
Keller Experten AG



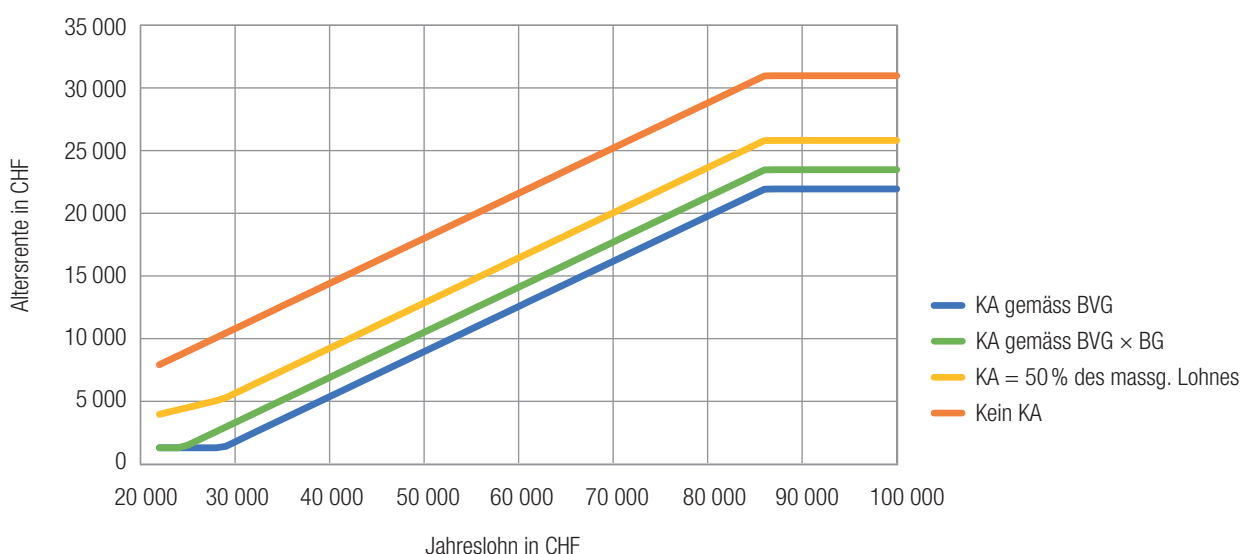
Kosten bei unterschiedlichen Koordinationsabzügen (KA)

	KA gemäss BVG	KA gemäss BVG × BG	KA = 50 % des massg. Lohnes	Kein KA
Summe der versicherten Löhne	637 600	713 500	848 000	1 130 100
Summe Spargutschriften	75 600	83 400	100 000	132 500
Summe Risikobeiträge	12 800	14 300	17 000	22 600
Total Beiträge	88 400	97 700	117 000	155 100
Unterschied in Prozent		10.5 %	32.4 %	75.5 %

Die Berechnungen basieren auf folgenden Annahmen:

- Der AHV-Jahreslohn bis 300 % der maximalen AHV-Rente wird berücksichtigt.
- Der minimal versicherte Lohn entspricht 12.5 % der maximalen AHV-Rente.
- Die Spargutschriften sind gemäss BVG (7 %, 10 %, 15 % und 18 %) definiert.
- Die Risiko- und Kostenbeiträge betragen 2 % des versicherten Lohnes.

Voraussichtliche Altersrente bei unterschiedlichen Koordinationsabzügen (KA)



leren Anstellungen. Hier werden letztlich aktuell Lohnnebenkosten zulasten der künftigen Renteneinkommen der Angestellten eingesparrt.

Um die Folgen aufzuzeigen, verwenden wir einen fiktiven Bestand in einem kleinen Unternehmen. Die 20 Beschäftigten mit einem Durchschnittsalter von 43 Jahren und einer Jahreslohnsumme von rund 1.15 Mio. Franken teilen sich 16.6 vollzeitäquivalente Stellen in individuellen Pensen zwischen 40 und 100 % (die detaillierten Annahmen sind im Kasten neben der Tabelle aufgeführt).

Die Tabelle zeigt, dass die Kosten gegenüber den Beiträgen, die in einem BVG-Minimalplan geschuldet sind, in unserem Beispiel um bis zu 75 % steigen, wenn ein tieferer oder kein Koordinationsabzug angewandt wird.

Die Leistungen steigen dementsprechend auch deutlich, wie die grafische

Darstellung der voraussichtlichen Altersrente in Abhängigkeit des Jahreslohns zeigt. Damit die oben aufgeführten Kosten in Relation zur Grafik gesetzt werden können, haben wir den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von 83 % hinterlegt.

BVG-Reform 2021

Mit der 1. BVG-Revision wurde 2005 der Koordinationsabzug gesenkt. In der aktuellen Diskussion der BVG-Reform 2021 gehört eine weitere Reduktion zu den kaum umstrittenen Reformpunkten. Die Reduktion des Koordinationsabzuges wird – wie bei der 1. BVG-Revision – als flankierende Massnahme gegen die Senkung des Umwandlungssatzes eingesetzt. Das Leistungsniveau soll sich aufgrund der Massnahmen der BVG-Reform insgesamt nicht oder zumindest nicht stark ändern, die Situation für Teil-

zeitarbeitende aber verbessert werden. In der politischen Debatte werden aktuell unterschiedliche Modelle diskutiert, insbesondere eine Anpassung an den Beschäftigungsgrad oder eine pauschale Halbierung.

Wer will, kann bereits

Die Stärkung der Vorsorge von Angestellten mit tieferem Beschäftigungsgrad ist bereits heute freiwillig möglich.

Die systematische Besserstellung von weniger verdienenden Arbeitnehmenden mit einem dem Beschäftigungsgrad angepassten Koordinationsabzug verursacht Kosten. Die Kosten für mehrere Teilzeitangestellte übersteigen aber nicht die Kosten für die entsprechenden vollzeitäquivalenten Stellen. **I**