

Der Koordinationsabzug und die Folgen für Angestellte

Dieser Frage gehen wir nach:

Weshalb zahlt der Arbeitgeber an die BVK-Altersvorsorge eines Chefarztes

5,1 mal höhere Beiträge als an eine Pflegehilfe, obwohl sein Lohn „nur“

3,6 mal höher ist als jener der Pflegehilfe?

Die BVK in Zahlen:

86'000 aktive Versicherte, also Beschäftigte

- | | |
|------------------|------------------|
| ▪ Männer: 30'623 | ▪ Frauen: 55'377 |
|------------------|------------------|

Durchschnittlich versicherter Lohn pro Kopf:

- | | |
|----------------------|----------------------|
| ▪ Männer: 80'679 Fr. | ▪ Frauen: 55'439 Fr. |
|----------------------|----------------------|

Der durchschnittlich versicherte Lohn der Frauen zu den Männern beträgt **rund 2/3.**

29'140 Pensionierte

- | | |
|------------------|------------------|
| ▪ Männer: 13'509 | ▪ Frauen: 15'631 |
|------------------|------------------|

Monatliche BVK-Altersrente pro Kopf:

- | | |
|---------------------|---------------------|
| ▪ Männer: 3'745 Fr. | ▪ Frauen: 1'858 Fr. |
|---------------------|---------------------|

Die durchschnittliche Rente der Frauen ist bei der BVK mit **49,7% weniger als halb** so gross wie die Rente der Männer

Wieso ist die durchschnittliche Frauenrente nur halb so gross wie die Männerrente?

- Ein BVK-spezifisches Problem? Njein.

Im gesamtschweizerischen Durchschnitt ist die Rente aus den Pensionskassen bei den Frauen mit 52,5% ein bisschen mehr als halb so gross wie diejenige der Männer.

- Diese vier Faktoren sind ausschlaggebend für deutlich tiefere Renten der Frauen:

1. Faktor: Unterschiedliche Erwerbsbiografie: Frauen haben längere Erwerbsunterbrüche wegen Betreuungsaufgaben. Sie arbeiten überdurchschnittlich Teilzeit.

2. Faktor: Die Löhne der Frauen sind tiefer, weil sie überproportional in tieferen Lohnkategorien eingeteilt, in leitenden Positionen untervertreten sind und weil es Diskriminierungsfaktoren in der Entlohnung gibt.

(Die durchschnittlichen AHV-Renten zwischen Frauen und Männern sind praktisch gleichauf wegen des Systems der Erziehungs- und Betreuungsgutschriften und weil kleinere Löhne höher bewertet werden.)

3. Faktor: der sogenannte Koordinationsabzug

4. Faktor: Verteilung der Anstellungen auf mehrere Arbeitgeber (ein Arbeitsmodell, das überdurchschnittlich von Frauen gewählt wird).

Was ist dieser Koordinationsabzug? Was koordiniert er?

Der Ursprungsgedanke der Gesetzgebenden war: Die Renten von AHV und zweiter Säule sollen zusammen wenigstens 60% des letzten Lohnes ersetzen. (Botschaft des Bundesrats zur obligatorischen Einführung der zweiten Säule, 19.12.75)

Wer einen kleinen Lohn hat, erreicht dieses Ziel allein oder zu einem guten Teil mit der AHV. Dieser Kreis sollte darum ganz oder teilweise von der zweiten Säule ausgeschlossen werden, weil er sonst „überversichert“ wäre.

Darum:

- Wer weniger als 21'330 Fr. verdient, ist ganz von der zweiten Säule ausgeschlossen. Auch bei der BVK.
- Erst ab einem Lohnsockel von 24'885 Fr. soll der Lohn bei der zweiten Säule versichert sein (= 7/8 einer vollen maximalen AHV-Rente von 28'440 Fr.). Die 24'885 Fr. sind ein dynamischer Wert, der mit den AHV-Renten stets ansteigt, die normalerweise alle zwei Jahre der Teuerung und der Lohnentwicklung angepasst werden.

Das ist der Hintergrund und die Logik des sogenannte Koordinationsabzugs, der also gegenwärtig 24'885 Fr. beträgt.

So wird auch bei der BVK jeder Vollzeitlohn versichert minus 24'885 Fr. Beispiel:

- Vollzeit-Jahreslohn: 75'000 Fr. abzüglich 24'885 Fr. = 50'115 Fr. sind bei der BVK versichert

4 Probleme

Problem 1: Reichen überhaupt 60% Rentenersatz von kleinen und mittleren Einkommen? Zugegeben, die AHV deckt unterste Einkommen tatsächlich bis zu 100%. Aber schon ein Jahreseinkommen von 70'000 Fr. ersetzt die AHV nur zu 36%.

Problem 2: Der Schwellenwert von 21'330 Fr. gilt im Gesetz für jedes einzelne Arbeitsverhältnis. Wer also ein Arbeitsverhältnis von 20'000 Fr. bei Arbeitgeber A, eines von 15'000 Fr. bei B hat, hat zwar total ein Einkommen von 45'000 Fr. und wäre theoretisch über dem Mindesteinkommen von 21'330 Fr., das bei der beruflichen Vorsorge versichert wird. Nur: Jedes einzelne davon fällt unter diesen Schwellenwert. Somit bleiben diese Einkommen nach Gesetz in der zweiten Säule unversichert. Vor allem Frauen haben häufig verschiedene Kleineinkommen.

Problem 3: Der gesetzliche Koordinationsabzug von 24'885 Fr. ist starr. Das heisst, er wird für Teilzeitangestellte nicht anteilmässig gesenkt. Das trifft vorwiegend die Frauen...

Problem 4: Der Koordinationsabzug bewirkt eine strukturelle Umverteilung von Arbeitgeberbeiträgen an den Klein- und Mittelverdienenden vorbei zu höher Verdienenden.

Am Beispiel BVK: Koordinationsabzug bewirkt Umverteilung von unten nach oben				
53- bis 65-jährige BVK-Versicherte, Lohnstufe 20	Lohnklasse 6 Pflegehilfe	Lohnklasse 14 Pflegefachfrau HF	Lohnklasse 28 Chefarzt	Differenz Chefarzt zu Pflegehilfe
Verdienst	67'546	95'842	240'364	3,6 mal höher
Koordinationsabzug bei 100%-Lohn	-24'885	-24'885	-24'885	
Versicherter Verdienst bei der BVK	42'661	70'957	215'479	5,1 mal höher
Versichert vom Gesamtverdienst	63%	74%	90%	
BVK-Beiträge der Arbeitgeber (= 17,4%)	7'423	12'347	37'493	5,1 mal höher

Je höher die Arbeitgeberbeiträge sind, desto mehr verschärft sich dieser Umverteilungsmechanismus.

Das Resultat: Bei der AHV finanzieren die obersten 8% Einkommensverdienenden massgeblich die unteren AHV-Versicherten mit. Dieses gewollte Sozialziel wird durch den Umverteilungsmechanismus bei den Pensionskassen wieder mehr als aufgewogen.

Diese Umverteilung findet im Versteckten statt

- **Diese Umverteilung wird gar nirgends abgebildet.** Sie muss erst hervorgeholt werden.
- **Die Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskassen sind Lohnbestandteile,** auf die jede versicherte Person Anspruch hat. Sie werden unter anderem ausbezahlt bei Stellenwechsel (Freizügigkeitskapital) oder bei Pensionierung (als Kapitalleistung oder in Form von Renten).
- **Diese Arbeitgeberbeiträge unterscheiden sich also** von Beiträgen an die Arbeitslosenversicherung, die IV, die Unfallversicherung oder die AHV. An diesen Arbeitgeberleistungen hat die versicherte Person keinen individuellen Rechtsanspruch.

So wird Transparenz geschaffen

- **Einbezug der Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskassen in die Lohnanalysen und –statistiken.** Erst so wird ein korrektes Bild über die reale Einkommenssituation in der Schweiz abgegeben. Die herkömmlichen Lohnanalysen mit dem Brutto- oder Nettolohn klammern die Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskassen aus. So schönen sie das soziale Abbild zwischen hohen und tiefen Löhnen und auch zwischen den Geschlechtern auf verzerrende Weise.
- **Weil Firmen für Ihr Kader noch Zusatzversicherungen anbieten, sogenannte Bel-Étage-Versicherungen,** ist eine korrekte Lohnanalyse umso dringlicher. Neu bietet auch die BVK für ihre angeschlossenen Arbeitgeber eine solche Bel-Étage-Versicherung an für über 43jährige Personen mit Jahreseinkommen über 127'980 Franken (ca. ab LK 18/19), für stolze Lohnbeiträge von 12%, welche Arbeitgeber voll berappen können! Zielpublikum: ChefärztInnen...

Diese Umverteilung muss gestoppt werden

- **Auf Gesetzesstufe: Abschaffung des Koordinationsabzugs.** Dann wären die Löhne bis maximal 85'320 Fr. ganz versichert. Bis zu diesem oberen Grenzlohn gilt das gesetzliche Obligatorium. Die Forderung dafür wird immer lauter.
- **Erster Schritt: Halbierung des Koordinationsabzugs.** Der Arbeitgeberverband verlangt zusammen mit den Gewerkschaften für die Reform der zweiten Säule die Halbierung des Koordinationsabzugs. Dieses Modell hat der Bundesrat dem Parlament vorgelegt. Die Finanz- und Pensionskassenlobby sind heftig dagegen. Offener Ausgang.
- **Verbesserung der Vorsorgepläne der Pensionskassen.** Verkleinerung oder Abschaffung des Koordinationsabzugs für kleinere und mittlere Einkommen – nicht für höhere Einkommen, weil sie noch besser bedient würden als heute.

BVK ist besser als das Gesetz und bietet interessante Neuerungen an

- **Seit langem wird bei der BVK der Koordinationsabzug für Teilzeitanstellungen anteilmässig verkleinert.** Also bei einer 50%-Anstellung beträgt der Koordinationsabzug **nur die Hälfte von 24'885 Fr. = 12'443 Fr.**
- **Neu bietet die BVK an, den Koordinationsabzug zusätzlich zu versichern – mit 3% Beiträgen.** Eine bescheidene Verbesserung (die Beiträge an die BVK bewegen sich vergleichsweise je nach Alter zwischen 10% und 29%!). Immerhin! Das kommt aber nicht automatisch. Die Arbeitgeber müssen das wollen!
- **Neu werden Verdienste von mehreren Arbeitgebern,** die der BVK angeschlossen sind, künftig bei der BVK versichert.
- **Neu können BVK-Versicherte Verdienste, die sie bei anderen Arbeitgebern erzielen,** ebenso bei der BVK versichern – aber der betreffende Arbeitgeber muss dafür sein Einverständnis geben.
- **Neu können Arbeitgeber, die bei der BVK angeschlossen sind, den Schwellenwert von 21'330 Fr. auf 14'220 Fr. senken,** ab dem sie ihre Angestellten versichern. (Davon hätte das Reinigungspersonal, das vor ein paar Jahren vom Kanton entlassen wurde, immens profitiert: Die Mehrheit von ihnen war schon älter und hätte so frühzeitig in Pension gehen können.)

Die Neuerungen sind dem Einsatz der Personalverbände und ihrer Vertretung im BVK-Stiftungsrat zu verdanken.

Von der Universität Zürich und vom Kanton kann nun verlangt werden, diese Neuerungen ihren Angestellten anzubieten.

So könnte eine soziale Umsetzung der Versicherung des Koordinationsabzugs aussehen:

- für kleinere Löhne bis 85'320 Franken (bis teilweise Lohnklasse 16) übernehmen die Arbeitgeber die Prämien von 3% für diese Zusatzversicherung vollumfänglich.
- Für mittlere Löhne ab 85'320 Franken bis 132'994 Franken (= ca. ab Lohnklasse 17) übernehmen die Arbeitgeber 80% der Prämien.
- für höhere Löhne ab 132'994 Franken übernehmen die Arbeitgeber die Prämien zu 60%.

Das wäre ein sozial ausgestalteter Teilausgleich für alle Verschlechterungen für die Versicherten bei der BVK in den letzten Jahren.

Die Entlastung der Arbeitgeber bei der BVK (Wegfallen ihrer Sanierungsbeiträge von 2,5%) würde damit teilweise zurückgenommen.

Zusammenfassung: Drei Massnahmen müssen getroffen werden:

- Anpassung der Lohnanalysen unter Einbezug der Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskassen
- Gesetzlich den Koordinationsabzug senken oder/und zumindest für kleine Einkommen ganz aufheben.
- Die positiven Angebote der BVK von den Arbeitgebern einfordern:
 - Minimale Versicherung des Koordinationsabzugs nach sozialer Abstufung
 - Senkung der Eintrittsschwelle für Kleinverdienste