

**SCHWEIZER
PERSONAL
VORSORGE**

**PREVOYANCE
PROFESSIONNELLE
SUISSE**

**Teilzeitbeschäftigte in der beruflichen Vorsorge
Freiwillige Besserstellung
im Überobligatorium möglich**

**Les salariés à temps partiel dans la prévoyance professionnelle
Il est possible d'améliorer l'assurance
surobligatoire à titre facultatif**

**Inés Tidow, Libera AG
Ueli Höhn, Libera AG**

Freiwillige Besserstellung im Überobligatorium möglich

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten ist seit 2003 mehr als dreimal so rasch gestiegen wie die Zahl der Vollzeitbeschäftigten.¹ Dieser Trend hält weiterhin an. Für Beschäftigte, die vor allem im Lohnbereich des BVG-Obligatoriums versichert sind, gibt es in Bezug auf die Definition des koordinierten Lohns sowie der Eintrittsschwelle Handlungsbedarf.

IN KÜRZE

Im BVG wird dem Beschäftigungsgrad keine Rechnung getragen. Der koordinierte Lohn ist die zentrale Grösse für die Berechnung der Leistungen und der Beiträge.

Arbeitnehmer, die einen Jahreslohn von 21 150 Franken oder mehr beziehen, unterstehen der obligatorischen Versicherung (BVG). Mit der Aufnahme in die Vorsorgeeinrichtung muss für die Ermittlung der Altersgutschriften der koordinierte Lohn bestimmt werden. Im BVG-Obligatorium gilt für alle Beschäftigten der gleiche Koordinationsabzug sowie die gleich hohe Eintrittsschwelle. Dem Beschäftigungsgrad wird keine Rechnung getragen.

Vorsorgepläne mit BVG-Minimalleistungen

Bei Vorsorgeplänen, die BVG-Minimalleistungen erbringen, wird bei allen Versicherten für die Ermittlung des koordinierten Lohns der Koordinationsabzug von 24 675 Franken verwendet. Dies bedeutet, dass für Teilzeitbeschäftigte in der beruflichen Vorsorge der koordinierte Lohn verhältnismässig tiefer ausfällt als für Beschäftigte mit Vollzeitpensum. Folglich fallen die Altersgutschriften, das Altersguthaben und die daraus resultierende Altersrente für Teilzeitbeschäftigte tiefer aus.

Wird bei den Teilzeitbeschäftigten der Koordinationsabzug um den Beschäftigungsgrad bereinigt (Variante B und C in der Tabelle «Junge Frau mit 60-Prozent-Pensum»), resultiert ein höherer koordinierter Lohn und entsprechend

müssen die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer in der Konsequenz auch höhere Beiträge entrichten.

Umhüllende Vorsorgepläne mit überobligatorischen Leistungen

Unternehmen haben bei der Ausgestaltung der Vorsorgepläne ihrer Vorsorgeeinrichtungen im überobligatorischen Bereich einen grosszügigen Spielraum. Vor allem grössere Unternehmen passen den Koordinationsabzug und teilweise die Eintrittsschwelle dem Beschäftigungsgrad an, um damit den teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern gezielt höhere Vorsorgeleistungen anzubieten, respektive sie überhaupt zu versichern. Dabei stehen für die Festlegung des Koordinationsabzugs (Beispiele A bis E in der Tabelle «Mann in Kaderposition mit 80-Prozent-Pensum»), für die Definition der Eintrittsschwelle und die Festlegung des maximal versicherbaren Lohns diverse Gestaltungsmöglichkeiten zur Verfügung.

Beispiele für Koordinationsabzug

- A Koordinationsabzug von 30 Prozent des versicherbaren Lohns, jedoch zum Beispiel nicht höher als die maximale AHV-Rente von 28 200 Franken
- B 24 675 Franken gemäss BVG
- C+D Pauschale Grösse wie zum Beispiel 12 000 Franken, bereinigt um den Beschäftigungsgrad
- E Koordinationsabzug von Null, das heisst, versicherbarer Lohn = koordinierter Lohn



Inés Tidow

lic. rer. pol., eidg. dipl.
Pensionskassenleiterin,
Libera AG



Ueli Höhn

eidg. dipl.
Pensionskassenleiter,
Mitglied der
Geschäftsleitung,
Leiter Pensionskassen-
verwaltung, Libera AG

¹ Medienmitteilung des Bundesamts für Statistik BFS vom 25.04.2014, www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/medienmitteilungen.html?pressID=9411.

Eintrittsschwelle

Wenn die reglementarische Eintrittsschwelle der gesetzlichen Vorgabe von 21 150 Franken entspricht, gibt es viele Teilzeitbeschäftigte im Tieflohnbereich, die nicht zu versichern sind. Für Arbeitgeber kann dies ein Instrument darstellen, um die Höhe der Sozialkosten zu steuern. Mögliche Alternativen für die Bestimmung der Eintrittsschwelle sind:

- Pauschale Eintrittsschwelle von zum Beispiel 15 000 Franken
- Eintrittsschwelle um den Beschäftigungsgrad bereinigt

Maximal versicherbarer Lohn

Das Maximum des versicherbaren Lohns in der beruflichen Vorsorge beträgt gemäss Art. 79c BVG 846 000

Franken. Für Beschäftigte im hohen Lohnsegment kann die Obergrenze dem Beschäftigungsgrad entsprechend angepasst werden (Beispiele F bis J).

Risikoleistungen

Die Leistungen für Invalidität und Tod sind in der Regel abhängig vom koordinierten Lohn als zentrale Grösse. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter sind deshalb oftmals auch beim Versicherungsschutz in der beruflichen Vorsorge benachteiligt, falls sie überhaupt in die Vorsorgeeinrichtung aufgenommen werden.

Spielräume nutzen

Die Unternehmen können teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter besser absichern, wenn der Koordinationsabzug dem Be-

schäftigungsgrad angepasst und allenfalls zusätzlich die Eintrittsschwelle gesenkt wird. Viele Unternehmen nutzen bereits heute diese vorhandenen Spielräume, die allerdings zu höheren Beiträgen für die Versicherten und die Unternehmen führen. Im Rahmen der Altersvorsorge 2020 schlägt der Ständerat eine entsprechende Anpassung des Koordinationsabzugs für das BVG vor. **I**

Junge Frau mit 60-Prozent-Pensum

Annahme: 25-jährige Frau, Arbeitspensum 60% → Jahreslohn CHF 46 800 / ohne Lohnerhöhung / Zins 1.25%
 Variante A und B: Rücktrittsalter 64 Jahre / Variante C: Rücktrittsalter 65 Jahre

Variante	Art. 7 Abs. 2 BVG	Art. 8 Abs. 1 BVG	Art. 8 Abs. 1 BVG	Art. 16 BVG	Art. 15 BVG	Art. 14 BVG	Altersrente p.a.	Sparbeiträge Arbeitnehmer	Sparbeiträge Arbeitgeber
	AHV-Lohn	Koordinations- abzug	Koordinierter Lohn	Altersgut- schriften	Hochrechnung Altersguthaben	Umwandlungs- satz			
	in CHF	in CHF	in CHF	in %	in CHF	in %	in CHF	in CHF	in CHF
A	46 800	24 675	22 125	7/10/15/18	135 709	6.8	9 228	55 313	55 313
B	46 800	14 805	31 995	7/10/15/18	196 249	6.8	13 345	79 988	79 988
C	46 800	12 690	34 110	7/11/16/18	226 800	6.0	13 608	91 756	91 756

A) Koordinationsabzug gemäss BVG

B) mit dem Beschäftigungsgrad bereinigter Koordinationsabzug

C) gemäss Altersvorsorge 2020 → Quelle: Vorschlag Ständerat im November 2015

Mann in Kaderposition mit 80-Prozent-Pensum

Annahme: 35-jähriger Mann: Arbeitspensum 80% → Lohn CHF 150 000 / vorhandene Freizügigkeitsleistung von CHF 100 000 / Zins 1.25% / ohne Lohnerhöhung / Rücktrittsalter 65 Jahre / UWS 5.3% / Obergrenze regl. versicherbarer Lohn CHF 160 000

Variante	versicherbarer Lohn	Koordinations- abzug	Koordinierter Lohn	regl. Alters- gutschriften	Hochrechnung Altersguthaben	Altersrente p.a.	Sparbeiträge Arbeitnehmer Annahme 1/3	Sparbeiträge Arbeitgeber Annahme 2/3
	in CHF	in CHF	in CHF	in %	in CHF	in CHF	in CHF	in CHF
A	150 000	28 200	121 800	13/19/23/25	1 161 376	61 553	265 524	580 986
B	150 000	24 675	125 325	13/19/23/25	1 190 734	63 109	273 209	597 800
C	150 000	12 000	138 000	13/19/23/25	1 296 296	68 704	300 840	658 260
D	150 000	9 600	140 400	13/19/23/25	1 316 284	69 763	306 072	669 708
E	150 000	–	150 000	13/19/23/25	1 396 237	74 001	327 000	715 500
F	128 000	28 200	99 800	13/19/23/25	978 151	51 842	217 564	476 046
G	128 000	24 675	103 325	13/19/23/25	1 007 509	53 398	225 249	492 860
H	128 000	12 000	116 000	13/19/23/25	1 113 071	58 993	252 880	553 320
I	128 000	9 600	118 400	13/19/23/25	1 133 059	60 052	258 112	564 768
J	128 000	–	128 000	13/19/23/25	1 213 012	64 290	279 040	610 560

Il est possible d'améliorer l'assurance surobligatoire à titre facultatif

Le nombre des travailleurs à temps partiel a progressé trois fois plus vite depuis 2003 que celui des actifs occupés à plein temps.¹ Et la tendance se poursuit. Il faut faire quelque chose pour ces travailleurs dont le salaire assuré se situe majoritairement dans le domaine du régime obligatoire LPP. Le salaire coordonné et le seuil d'entrée doivent être redéfinis.

EN BREF

Dans la LPP, il n'est pas tenu compte du taux d'occupation.

Le salaire coordonné est la grandeur centrale pour le calcul des prestations et des cotisations.

Les salariés qui touchent un salaire annuel d'au moins 21 150 francs sont soumis au régime obligatoire LPP. Lors de leur admission dans l'institution de prévoyance, le salaire coordonné doit être défini qui servira à déterminer les bonifications de vieillesse. Sous le régime obligatoire LPP, la déduction de coordination et le seuil d'entrée sont les mêmes pour tous les actifs, indépendamment de leur taux d'occupation.

Les plans de prévoyance assurant les prestations minimales LPP

Pour les plans de prévoyance assurant les prestations minimales LPP, une déduction de coordination de 24 675 francs est pratiquée pour tous les assurés afin de déterminer le salaire coordonné. Cela signifie que pour les travailleurs à temps partiel, le salaire coordonné faisant foi dans la prévoyance professionnelle sera proportionnellement inférieur à celui des actifs occupés à plein temps et par conséquent, les bonifications de vieillesse, l'avoir de vieillesse et la rente de vieillesse en résultant seront également moins élevés pour les personnes concernées.

Si on corrige la déduction de coordination des salariés à temps partiel du taux d'occupation (variante B et C «Jeune femme travaillant à 60%»), le salaire

coordonné monte et avec lui les cotisations dont devront s'acquitter l'employeur et les salariés.

Les plans enveloppants avec des prestations surobligatoires

Les entreprises bénéficient d'une grande latitude pour la conception des plans de prévoyance de leurs institutions de prévoyance dans le domaine surobligatoire. Surtout les grandes entreprises sont déjà nombreuses à adapter la déduction de coordination, et en partie aussi le seuil d'entrée, au taux d'occupation, afin de pouvoir systématiquement offrir des prestations de prévoyance plus élevées à leurs collaborateurs à temps partiel ou leur permettre ainsi de franchir le seuil d'entrée dans l'institution de prévoyance. A cet effet, elles disposent de divers outils de réglage de la déduction de coordination (exemples A à E du tableau «Homme avec un poste de cadre travaillant à 80%») qui servira à définir le seuil d'accès et la détermination du salaire maximal assurable.

Exemples d'une déduction de coordination

- A Déduction de coordination de 30% du salaire assurable, mais par exemple pas plus que la rente maximale AVS de 28 200 francs
- B 24 675 francs selon LPP
- C+D Montant forfaitaire, par exemple 12 000 francs, corrigé du taux d'occupation
- E Déduction de coordination de zéro, c'est-à-dire que le salaire assurable = le salaire coordonné

¹ Communiqué de presse de l'Office fédéral de la statistique OFS du 25.04.2014, www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/medienmitteilungen.html?pressID=9411.

Seuil d'entrée

Lorsque le seuil d'entrée réglementaire coïncide avec les 21 150 francs prescrits par la loi, de nombreux actifs à temps partiel dans le bas de gamme des salaires ne peuvent être assurés. Pour l'employeur, cela peut être un moyen de contrôler les charges sociales. Les options envisageables pour fixer le seuil d'entrée sont les suivantes:

- seuil d'entrée forfaitaire de par exemple 15 000 francs
- seuil d'entrée corrigé du taux d'occupation

Salaire maximal assurable

Le salaire maximal assurable en vertu de l'art. 79c LPP est de 846 000 francs. Pour les actifs avec un salaire élevé, la li-

mite supérieure peut être adaptée en fonction du taux d'occupation (exemples F à J).

Prestations de risque

Les prestations servies en cas d'invalidité et de décès dépendent généralement du salaire coordonné qui est la grandeur de référence centrale. Les travailleurs à temps partiel sont donc souvent aussi désavantagés en termes de couverture des risques dans la prévoyance professionnelle, si tant est qu'ils soient admis dans l'institution de prévoyance.

Exploiter les marges de manœuvre

Les entreprises peuvent mieux couvrir leurs salariés à temps partiel en adaptant la déduction de coordination au taux

d'occupation et en abaissant en outre le seuil d'accès si nécessaire. De nombreuses entreprises utilisent déjà les marges de manœuvre dont elles disposent, même s'il en résulte des cotisations plus élevées pour les assurés et les entreprises. Dans le cadre de la réforme Prévoyance vieillesse 2020, le Conseil des Etats propose que la déduction de coordination applicable dans la LPP soit adaptée dans ce sens. **I**

Inés Tidow
Ueli Höhn

LIBERA

Jeune femme travaillant à 60%

Hypothèse: femme de 25 ans travaillant à 60% → salaire annuel CHF 46 800 / sans hausse de salaire / taux d'intérêt 1.25%

Variante A et B: âge de retraite 64 ans / Variante C: âge de retraite 65 ans

Variante	Art. 7 al. 2 LPP	Art. 8 al. 1 LPP	Art. 8 al. 1 LPP	Art. 16 LPP	Art. 15 LPP	Art. 14 LPP	Rente de vieillesse p.a.	Cotizat. épargne salariée	Cotizat. épargne employeur
	Salaire AVS	Déduction coordination	Salaire coordonné	Bonifications de vieillesse	Extrapolation avoir de vieillesse	Taux de conversion			
	en CHF	en CHF	en CHF	en %	en CHF	en %	en CHF	en CHF	en CHF
A	46 800	24 675	22 125	7/10/15/18	135 709	6.8	9 228	55 313	55 313
B	46 800	14 805	31 995	7/10/15/18	196 249	6.8	13 345	79 988	79 988
C	46 800	12 690	34 110	7/11/16/18	226 800	6.0	13 608	91 756	91 756

A) Déduction de coordination selon LPP

B) Déduction de coordination corrigé du taux d'occupation

C) Selon Prévoyance vieillesse 2020 → Source: proposition du Conseil des Etats de novembre 2015

Homme avec un poste de cadre travaillant à 80%

Hypothèse: homme de 35 ans travaillant à 80% → salaire CHF 150 000 / prestations de libre passage d'un montant de CHF 100 000 /

Taux d'intérêt 1.25% / sans hausse de salaire / âge de retraite 65 ans / TC 5.3% / Limite supérieure salaire réglem. assurable CHF 160 000

Variante	Salaire assurable	Déduction coordination	Salaire coordonné	Bonifications de vieillesse régl.	Extrapolation avoir de vieillesse	Rente de vieillesse p.a.	Cotizat. épargne salarié Hypothèse 1/3	Cotizat. épargne employeur Hypothèse 2/3
	en CHF	en CHF	en CHF	en %	en CHF	en CHF	en CHF	en CHF
A	150 000	28 200	121 800	13/19/23/25	1 161 376	61 553	265 524	580 986
B	150 000	24 675	125 325	13/19/23/25	1 190 734	63 109	273 209	597 800
C	150 000	12 000	138 000	13/19/23/25	1 296 296	68 704	300 840	658 260
D	150 000	9 600	140 400	13/19/23/25	1 316 284	69 763	306 072	669 708
E	150 000	–	150 000	13/19/23/25	1 396 237	74 001	327 000	715 500
F	128 000	28 200	99 800	13/19/23/25	978 151	51 842	217 564	476 046
G	128 000	24 675	103 325	13/19/23/25	1 007 509	53 398	225 249	492 860
H	128 000	12 000	116 000	13/19/23/25	1 113 071	58 993	252 880	553 320
I	128 000	9 600	118 400	13/19/23/25	1 133 059	60 052	258 112	564 768
J	128 000	–	128 000	13/19/23/25	1 213 012	64 290	279 040	610 560



Anlageberatung für Pensionskassen

Solide Grundlagen für Ihre Anlageentscheide geben Ihnen als Stiftungsrat mehr Sicherheit. Unsere erfahrenen Anlagespezialisten beraten Sie unabhängig und reden Klartext.

- ALM-Studien
- Anlagestrategie
- Anlageorganisation
- Investment Controlling

A&L Asalis AG
Stockerstrasse 34 • Postfach • CH-8022 Zürich
Telefon +41 (0)43 344 42 10 • www.asalis.ch

A&L ASALIS