

Höhe und Verlauf der Beitragssätze in der beruflichen Vorsorge der Schweiz

Journal Article**Author(s):**

Bühler, Joël; Siegenthaler, Michael 

Publication date:

2021-03

Permanent link:

<https://doi.org/10.3929/ethz-b-000476391>

Rights / license:

In Copyright - Non-Commercial Use Permitted

Originally published in:

KOF Analysen 2021(1)

KOF Analysen

Spezialanalysen:

Joël Bühler und Michael Siegenthaler
Höhe und Verlauf der Beitragssätze in der
beruflichen Vorsorge der Schweiz

2021, Nr. 1, Frühjahr – SA2

IMPRESSUM

Herausgeberin

KOF Konjunkturforschungsstelle, ETH Zürich

Postadresse: LEE G 116, Leonhardstrasse 21, 8092 Zürich

Telefon: +41 44 632 42 39 E-Mail: kof@kof.ethz.ch Website: www.kof.ethz.ch

Chefredaktion KOF Analysen

Michael Graff

Spezialanalyse

Autoren

Joël Bühler und Michael Siegenthaler:

Höhe und Verlauf der Beitragssätze in der beruflichen Vorsorge der Schweiz

Lektorat und Schlussredaktion

Günther Greulich

Layout

Vera Degonda, Nicole Koch

ISSN 1662-3517

Copyright © ETH Zürich, KOF Konjunkturforschungsstelle, 2021

Weiterveröffentlichung (auch auszugsweise) ist nur mit Bewilligung des Herausgebers und unter Quellenangabe gestattet.

HÖHE UND VERLAUF DER BEITRAGSSÄTZE IN DER BERUFLICHEN VORSORGE DER SCHWEIZ



Joël
Bühler



Michael
Siegenthaler

Zusammenfassung: Wir untersuchen mit Daten der Lohnstrukturerhebungen (LSE) 1994 bis 2018, wie die Beitragssätze der ArbeitnehmerInnen in der beruflichen Vorsorge der Schweiz ausgestaltet sind. Wir finden, dass die Beitragssätze 2018 deutlich stärker mit dem Alter steigen als noch 1994. Die Altersstaffelung der Altersgutschriften führt zu sprunghaften Anstiegen der Beitragssätze bei den Altersgrenzen. Die Sprünge sind 2018 grösser als 1994. Gemäss den Daten leisten mindestens ein Drittel der Angestellten, deren Jahreseinkommen unterhalb der Eintrittsschwelle liegt, überobligatorische Pensionskassenbeiträge. Bei den 18 – 24-Jährigen ist es datenbedingt schwieriger, eine Grössenordnung zu bestimmen. Die Unterschiede beim Anteil der Angestellten mit überobligatorischen Beitragszahlungen zwischen den Branchen sind beträchtlich und hängen nicht systematisch mit dem Medianlohn der Branchen zusammen.

Abstract: We use data from the Swiss Earnings Structure Survey (SESS) from 1994 to 2018 to document the design of employee contributions to occupational pension funds in Switzerland. We find that contribution rates increased more strongly with age in 2018 than in 1994. The old age bonuses that increase discontinuously at certain age thresholds lead to stepwise increases in contribution rates. These steps are larger in 2018 than in 1994. According to the data, at least a third of workers who earn less than the mandatory entry earnings pay non-mandatory contributions. Due to data limitations, it is more difficult to establish these magnitudes for workers aged 18 – 24. There are considerable differences in the share of employees benefiting from non-mandatory contributions across industries. The share is not systematically related to median wages in industries.

JEL Classification Codes: H55, I38, J21, J26, J32, J33

Keywords: Occupational pensions, pension inequality, gender pension gap, part-time work, employee contributions.

1 Einleitung

PolitikerInnen und WissenschaftlerInnen diskutieren die Auswirkungen der Pensionskassenbeiträge auf den Arbeitsmarkt und die Renten intensiv. Rege debattiert wird insbesondere, ob das mit dem Alter ansteigende Profil der Altersgutschriften die Beschäftigungschancen älterer ArbeitnehmerInnen einschränkt, und inwiefern das geltende System Frauen wegen häufigerer Teilzeitarbeit und tieferen Stundenlöhnen durch den Koordinationsabzug und die Eintrittsschwelle benachteiligt.

Um diese Diskussionen evidenzbasiert führen zu können, fehlen allerdings grundlegende Daten. Die Pensionskassen in der Schweiz sind unabhängig und können zentrale Parameter wie die Höhe und die Staffelung der Pensionskassen-Beitragssätze, die Höhe des Koordinationsabzugs und den Umwandlungssatz und damit die Rentenhöhe weitgehend selbst bestimmen, solange sie sich an

die obligatorischen Mindestvorgaben halten. Dabei ist es ihnen auch überlassen, wie sie die Arbeitnehmer- und ArbeitgeberInnen-Beiträge aufteilen, solange die ArbeitgeberInnen mindestens die Hälfte bezahlen.

Die Pensionskassen nutzten diese Möglichkeiten schon immer und gestalteten ihre Arbeitnehmer- und ArbeitgeberInnen-Beiträge relativ frei. Noch 1994 hatte beispielsweise erst eine knappe Mehrheit der Versicherten nach Alter gestaffelte Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberbeiträge, obwohl die Mindestvorschriften seit Inkrafttreten des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) im Jahr 1985 eine relativ steile Altersstaffelung vorgeben (Bundesamt für Statistik, 1997). Heute wiederum wenden viele Pensionskassen einen reduzierten oder relativen Koordinationsabzug an (SRF, 2019). Dazu liegen die tatsächlichen Gutschriften oft deutlich oberhalb des Obligatoriums, wie zum Beispiel ein Blick ins Reglement der Publica-Pensionskasse zeigt (Publica, 2021). 80% der Versicherten sind heute in Plänen versichert, die obligatorische und überobligatorische Leistungen kombinieren (Bundesamt für Statistik, 2020). In der Pensionskassenstatistik fehlen allerdings die Details, um die Abdeckung auf individueller Ebene sinnvoll vergleichen zu können. So wissen wir bis dato nicht, in welchen Branchen die Erwerbstätigen auch mit Einkommen unterhalb der gesetzlichen Eintrittsschwelle in den Genuss von BVG-Leistungen kommen. Unklar ist auch, wie stark sich die gesetzliche Altersstaffelung der Altersgutschriften in den tatsächlichen Beitragssätzen widerspiegelt. Dies ist allerdings zentral für die Beurteilung der Frage, ob sich die Altersstaffelung negativ auf die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmenden auswirkt.

In diesem Analyse-Beitrag nutzen wir die Lohnstrukturerhebung (LSE) des Bundesamts für Statistik (BFS), um uns ein erstes Bild zu verschaffen, wie sich die Versicherung in Pensionskassen über die Zeit verändert hat, und wie sich das Obligatorium in den tatsächlichen BVG-Beitragssätzen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zeigt.

Ein Ziel der Analyse ist zu illustrieren, dass die Sozialversicherungsabgaben in die erste und zweite Säule, die in der LSE erhoben werden, vermehrt dazu genutzt werden könnten, wichtige Fragen im Zusammenhang mit der beruflichen Vorsorge beantworten könnten. Dazu werden in künftigen Erhebungen optimalerweise direkt die Beitragsdaten in die zweite Säule analysiert, die seit der LSE 2012 vom BFS erhoben werden. Diese lagen für die vorliegende Analysen nicht vor, weshalb die Beitragssätze indirekt ermittelt werden, was zu Mess-Unschärfen führt.

2 Datengrundlage

Zu den Pensionskassenbeiträgen gibt es in der Schweiz keine Administrativdaten, weil Pensionskassen meist unabhängige, privatrechtliche Institutionen sind, die Individualdaten nicht mit den Behörden teilen. Wichtigste Datengrundlage für statistische Informationen zur beruflichen Vorsorge in der Schweiz im obligatorischen und freiwilligen Teil der beruflichen Vorsorge ist daher die Pensionskassenstatistik des Bundesamtes für Statistik (BFS). Die publizierten Daten der Pensionskassenstatistik sind allerdings nicht genügend detailliert, um darin die Beitragssätze auf individueller Ebene oder für wichtige Bevölkerungsgruppen zu berechnen. Die Pensionskassenstatistik ist zudem zwar alle fünf Jahre eine Vollerhebung, deckt aber aufgrund des Fokus auf Vorsorgeeinrichtungen erhebungsbedingt nur Angestellte ab, die versichert sind. Dies schränkt Analysen zur Frage, wer *nicht in der zweiten Säule* versichert ist, massgeblich ein. Cueni und Sheldon (2011) haben deshalb die Ausgestaltung der Beiträge und Altersgutschriften bei einer beachtlichen Zahl von Pensionskassen erhoben, um die Beschäftigungseffekte der obligatorischen Altersstaffelung zu identifizieren. Wir werden unsere Resultate weiter unten mit jenen von Cueni und Sheldon (2011) vergleichen.

In diesem Artikel analysieren wir die Abdeckung der beruflichen Vorsorge daher mithilfe von Daten aus der schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) des BFS aus den Jahren 1994, 2004, 2006 und 2018. Unsere Analysen nutzen aus, dass im Rahmen der Erhebung unter anderem das *Total*

der Sozialversicherungsbeiträge auf dem Bruttolohn erhoben wird, der im Oktober des jeweiligen Jahres verdient wird. Aus diesem Total berechnen wir unter Abzug anderer Sozialversicherungsbeiträge den Pensionskassen-Beitragssatz. Dieses indirekte Ermitteln des Beitragssatzes führt zu Ungenauigkeiten, die mit den neueren Wellen der LSE vermieden werden könnten, da die Beiträge für die erste und zweite Säule in der LSE seit 2012 separat erhoben werden. Allerdings enthalten unsere Standard-Mikrodaten nur die Summe der Sozialabgaben – die Aufschlüsselung auf die erste und zweite Säule ist nicht enthalten. Die hier angewandte, indirekte Methode hat zudem den Vorteil, dass die Berechnung der BVG-Beitragssätze nach 2012 konsistent ist mit jener vor 2012.

Um den Beitragssatz zu allen Sozialversicherungen zu berechnen, setzen wir das Total der Sozialversicherungsbeiträge in Relation zum Bruttolohn im Oktober. Das Total umfasst einerseits die ArbeitnehmerInnen-Anteile der obligatorischen Sozialversicherungen (AHV, IV und EO), andererseits auch die Nichtberufsunfallversicherung (NBUV) und die ArbeitnehmerInnen-Beiträge in die berufliche Vorsorge. Die ArbeitnehmerInnen-Beitragssätze an die Pensionskasse berechnen wir daher nach nachfolgender Formel, wobei zu berücksichtigen ist, dass der AHV-Lohn etwas anders definiert ist als der BVG-Lohn:

$$c_{BVG} = \frac{B}{W} - \frac{W + \frac{S}{12} + Z}{W} (c_{AHV} + c_{ALV} + c_{EO} + c_{NBUV} \mathbb{1}_{AZ \geq 8h})$$

wobei B die gesamten Sozialbeiträge auf dem Bruttolohn W im Erhebungsmonat Oktober, S jährliche Sonderzahlungen, Z Zuschläge (alles gemäss LSE) und c die verschiedenen gesetzlichen Sozialbeitragssätze darstellen. Die NBUV ist nur obligatorisch vom Arbeitgeber abzuschliessen, falls die Arbeitnehmenden wöchentlich mehr als 8 Stunden arbeiten, dementsprechend verzichten wir auf den Abzug von c_{NBUV} bei Personen mit Arbeitszeit unter 8 Wochenstunden (die Indikatorvariable $\mathbb{1}_{AZ \geq 8h}$ zeigt an, dass die wöchentliche Arbeitszeit über 8h beträgt). Allerdings variiert die Höhe der NBUV trotzdem:

- 1 Die NBUV wird mit privaten Versicherungen oder der SUVA abgeschlossen und die Beitragssätze (Prämien) unterscheiden sich.
- 2 Der Arbeitgeber *kann* dem Arbeitnehmer die Prämien vom Lohn abziehen, muss das aber nicht.

Mangels genauer Information subtrahieren wir bei allen Angestellten, die pro Woche mehr als 8 Stunden arbeiten, die Durchschnittsbeiträge der schweizerischen Unfallversicherung (SUVA). Somit setzen wir $c_{NBUV} = 1.517\%$, um die Pensionskassenbeiträge zu berechnen.¹ Allerdings ist davon auszugehen, dass die effektiven Beiträge an die NBUV variieren. Diese Ungenauigkeiten in der Messung des NBUV-Beitragssatzes führen zu den erwähnten Ungenauigkeiten in der Berechnung der BVG-Beitragssätze, die mit detaillierteren Daten der LSE prinzipiell vermieden werden könnten.

3 Versicherung nach Lohnhöhe

Die LSE-Daten lassen eine Analyse der Versicherungsabdeckung in Abhängigkeit der Lohnhöhe zu. Dazu haben wir eine Indikator-Variable definiert, die angibt, ob eine Person positive Pensionskassenbeiträge hatte:

$$1_{vers} = \begin{cases} 1 & \text{falls } c_{BVG} \geq t \\ 0 & \text{sonst} \end{cases}$$

Grundsätzlich verwenden wir für t eine Grenze von 0.1%. Der Einbezug der Unfallversicherung würde eher dazu führen, dass wir die Anzahl der Versicherten *unterschätzen*, da nicht alle Arbeitgeber den

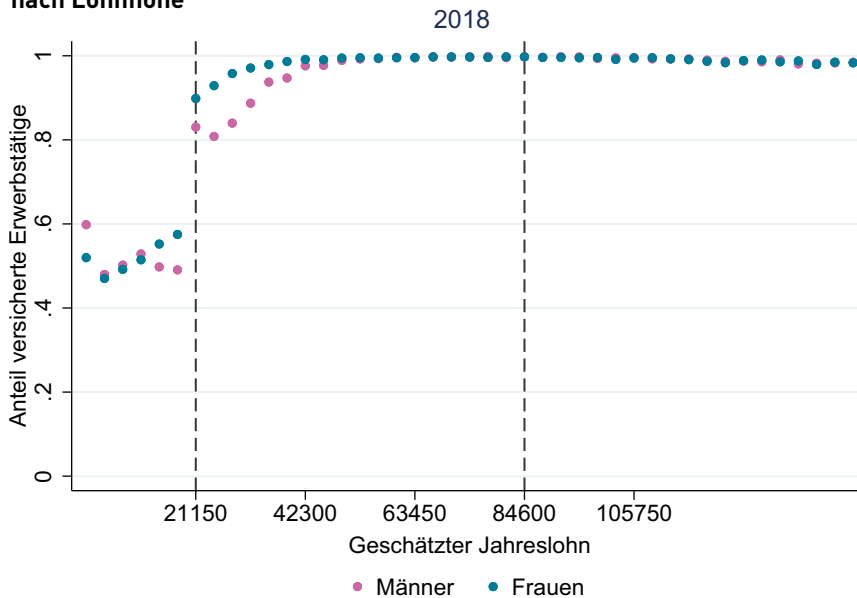
¹ Die SUVA deckt rund die Hälfte der Arbeitnehmenden in der Nichtberufsunfallversicherung ab. (<https://www.suva.ch/de-ch/versicherung/versicherung/unfallversicherung-nach-uvg>)

Beitrag auf die Arbeitnehmerinnen abwälzen dürften. Wir untersuchen allerdings auch, wie sich unsere Resultate verändern, wenn wir für den Grenzwert t eine Schwelle von 1% oder 2% verwenden.

Grafik 1 stellt dar, welcher Anteil der *Personen* über 25 abhängig von der Lohnhöhe eine Pensionskassenversicherung hatte, wenn wir $t = 0.1\%$ verwenden. Die Grundgesamtheit in dieser Grafik umfasst nur Angestellte über 25 Jahre, da jüngere Angestellte gesetzlich nicht versichert sind und wir deswegen nicht wissen, ob sie wegen der Einkommens- oder der Altersgrenze unversichert bleiben. Zudem sind alle im Stundenlohn Beschäftigten ausgeschlossen, da bei ihnen unklar ist, ob sie (noch) keine Pensionskassenbeiträge erhalten haben, obwohl ihnen diese im Verlauf des Jahres noch zustehen würden. Da nicht das Monats-, sondern das Jahreseinkommen massgebend ist, ob eine Person BVG-versichert ist, zeigt die x-Achse den auf einen Jahreslohn hochgerechneten Oktoberlohn gemäss LSE. Dazu multiplizieren wir den Bruttolohn plus Zulagen mit 12 und addieren allfällige 13. und 14. Monatslöhne und Sonderzahlungen.

Wie erwartet beträgt der Anteil der *Personen* mit Versicherung oberhalb eines Jahreslohnes von ca. 40 000 Franken praktisch 100%. Ungefähr 50% der Personen sind aber auch unterhalb der Eintrittsschwelle von 21150 Franken versichert, selbst mit sehr tiefen Einkommen nahe null. Der Anteil ist für beide Geschlechter ungefähr gleich gross. Dieser Anteil sinkt auf 40%, wenn wir zur Messung der Versicherten eine restriktivere Definition mit einem t von 1% wählen. Bei einem t von 2% sind es 30%. Das einzige auf den ersten Blick überraschende Ergebnis in der Grafik 1 ist, dass unmittelbar über dem BVG-Mindestlohn teilweise bloss gut 80% der Personen versichert sind. Das Ergebnis dürfte mit der erwähnten Tatsache zusammenhängen, dass wir den Lohn nicht für das ganze Jahr, sondern nur für den Monat Oktober beobachten und auf das massgebliche Jahreseinkommen hochrechnen. Das führt zu gewissen Ungenauigkeiten an der Schwelle des BVG-Minimallohns.

Grafik 1: Wahrscheinlichkeit einer Pensionskassenversicherung nach Lohnhöhe



Anmerkungen: Die Abbildung zeigt die Wahrscheinlichkeit einer Pensionskassenversicherung in Abhängigkeit von der Lohnhöhe. Das Sample umfasst nur Personen über 25 Jahre, die von der gesetzlichen Regelung betroffen wären. Eingezeichnet sind der BVG-Minimallohn (Eintrittsgrenze) und die Obergrenze des Versicherungsobligatoriums.

4 Veränderung der altersspezifischen Beiträge zwischen 1994 und 2018

Die Altersgutschriften bestimmen gemeinsam mit der Verzinsung und dem Umwandlungssatz die Rentenleistungen bei Versicherungsaustritt. Die Altersgutschrift wird gemeinsam von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden finanziert und jährlich dem Alterskonto der versicherten Person gutgeschrieben. Die Höhe der Altersgutschrift ist altersabhängig und wird in Prozenten des versicherten Lohns bestimmt. Die obligatorischen Altersgutschriften (Mindestgutschriften) folgen gemäss BVG seit dessen Einführung 1985 einer Altersstaffelung von 7% mit 25 Jahren bis 18% unmittelbar vor dem Rentenalter. Bis 2004 waren die Schwellenwerte von Frauen und Männern um 2 Jahre verschoben. Seither haben die Frauen und Männer dieselben Schwellenwerte, wie Tabelle 1 zeigt.

Tabelle 1: Obligatorische Altersgutschriften nach Geschlecht und Zeitpunkt

Obligatorische Altersgutschriften	Altersgruppen Frauen und Männer ab 2005, Männer bis 2004	Altersgruppen Frauen bis 2004
7%	25-34	25-32
10%	35-44	33-42
15%	45-54	43-52
18%	55-65	53-62

In Grafik 2 ist dargestellt, wie die Altersstaffelung der Arbeitnehmerinnen-Beiträge gemäss LSE-Daten aussieht und wie sie sich zwischen 1994 und 2018 verändert hat. Die Grafik zeigt auch, inwiefern sich die in der LSE beobachteten Beiträge von den gesetzlichen Mindestvorgaben unterscheiden. In diesem Vergleich haben wir nur 50% der tatsächlichen Mindestgutschriften nach BVG eingezeichnet, da die ArbeitgeberInnen mindestens 50% der Beiträge bezahlen müssen. Zudem liegen die obligatorischen Altersgutschriften in der Abbildung unterhalb der Hälfte der Altersgutschriften gemäss Tabelle 1. Das liegt daran, dass die Beitragssätze in der Grafik ins Verhältnis zum vollen Lohn gesetzt werden, während sich die obligatorischen Altersgutschriften in Tabelle 1 auf den BVG-Lohn beziehen, der den Lohnanteil unterhalb der Eintrittsschwelle nicht umfasst.

Grafik 2 liefert vier wichtige Erkenntnisse. Erstens zeigt der Vergleich zwischen effektiven Beitragssätzen und obligatorischen Gutschriften, dass die effektiven Beitragssätze im Schnitt deutlich über den gesetzlichen Vorgaben liegen. Interessanterweise ist der Unterschied zwischen obligatorischen Gutschriften und effektiven Beiträgen 2018 umso grösser, je älter die Arbeitnehmenden sind. 1994 war die Differenz für die jüngeren Arbeitnehmenden tendenziell grösser als für die älteren. Zu erwähnen ist, dass die Höhe der Beiträge im öffentlichen Sektor konsistent sind mit dem Reglement der Publica-Pensionskasse.²

² Bsp. Publica-Pensionskasse: Der Koordinationsabzug ist 30% des versicherten Jahresverdienstes, die Beiträge liegen sehr stark über den gesetzlichen Altersgutschriften, bspw. für über 55jährige bei 13.4% –14.90%. Das wären auf den gesamten Lohn ausserhalb des Koordinationsabzugs berechnet ungefähr 9%–10.5%, was in der Grössenordnung dem entspricht, was wir in den LSE-Daten für Personen im öffentlichen Sektor beobachten.

Zweitens liefert Grafik 2 Evidenz für Geschlechterunterschiede: Die Beitragssätze von Frauen liegen in allen Altersgruppen und Jahren unter denjenigen der Männer. Wie man am Verlauf der obligatorischen Gutschriftensätzen erkennt, liegt dies allerdings daran, dass die durchschnittlichen gesetzlichen Mindestanforderungen für Frauen über die Altersgruppen hinweg geringer sind, da Frauen tiefere durchschnittliche Einkommen haben. Deswegen ist ein geringerer Teil ihres Einkommens pflichtversichert.

Drittens zeigt die Abbildung, dass der Beitragssatz mit dem Alter deutlich steigt. Interessanterweise wachsen die Beitragssätze 2018 deutlich stärker mit dem Alter als 1994. In den letzten 25 Jahren haben die Pensionskassen die Altersgrenzen der Altersgutschriften offenbar vermehrt auf die Beitragssätze umgelegt, was auch teilweise auf den Bedeutungsgewinn des Beitrags- im Vergleich zum Leistungsprimat zurückzuführen sein könnte. Auffällig ist auch, dass die Arbeitnehmerbeiträge nicht nur an den Altersschwellen der Altersgutschriften ansteigen, sondern auch zwischen den gesetzlichen Stufen graduell zunehmen. Dies entspricht den Erwartungen, da Pensionskassen in der Ausgestaltung der Altersstufen frei sind und teils andere Altersschwellen als die gesetzlichen vorsehen. Zudem ist der graduelle Anstieg der Beitragssätze teilweise, aber keineswegs vollumfänglich, darauf zurückzuführen, dass die Löhne mit dem Alter normalerweise wachsen, wodurch der Lohnanteil, der im BVG versichert ist, tendenziell an Gewicht gewinnt.³

Viertens liefert die Grafik klare Evidenz, dass die durchschnittlichen Beitragssätze an den gesetzlichen Altersgrenzen der Altersgutschriften sprunghaft ansteigen. Die Sprünge sind dabei 2018 deutlich grösser als noch 1994. Der mit Abstand grösste Sprung der Beitragssätze erfolgt mit 25 Jahren. Ab diesem Alter sind Arbeitnehmer mit genügend hohem Verdienst per Gesetz im BVG versichert. An dieser Altersgrenze steigt der Beitragssatz 2018 von ungefähr 1.7 auf 3.5 Prozent. Die Sprünge bei den späteren Altersgrenzen sind kleiner. So beträgt der Anstieg des mittleren Arbeitnehmerbeitragssatzes zwischen 54 und 55 Jahren 0.55 Prozentpunkte.

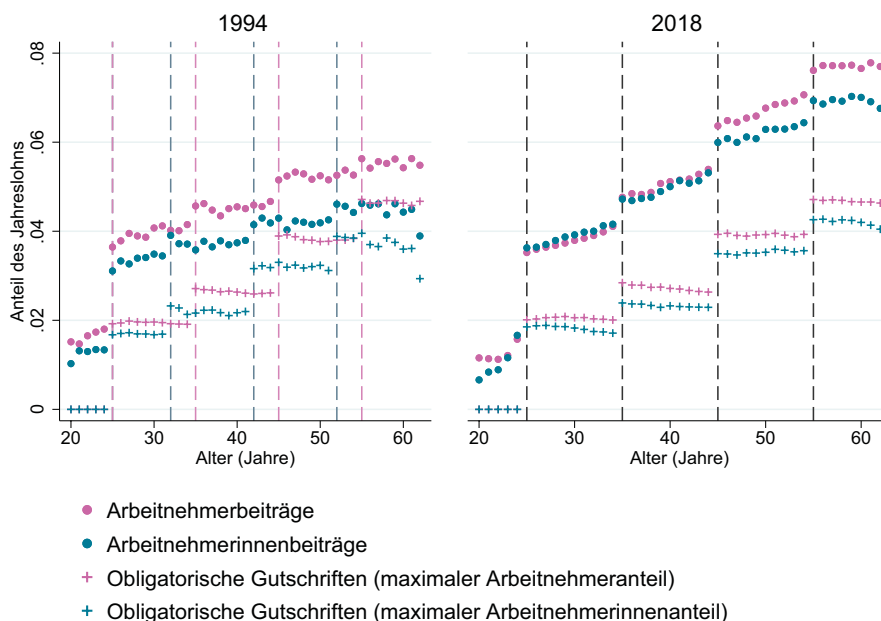
Bei der Interpretation der Sprünge gilt es jedoch zwei Dinge zu beachten. Erstens beziehen sich die dargestellten Gutschriftensätze auf den ganzen Lohn und nicht nur auf den im BVG versicherten Lohn. Die richtige Benchmark für die Grösse der Sprünge, die das Gesetz für die analysierten Erwerbstätigen vorsieht, ist daher der Anstieg der gesetzlichen Gutschriftensätze an den Altersgrenzen, die in der Grafik ebenfalls ersichtlich sind. Zweitens erfasst die Grafik nicht den gesamten Sprung in den Beiträgen an die zweite Säule, da die Daten nur den minimalen Arbeitnehmerbeitrag bei minimaler Versicherung erfassen. Da die Arbeitgeber gemäss Bundesamt für Statistik (2020) im Schnitt 58% der gesamten reglementarischen Pensionskassenbeiträge übernehmen, dürften die Sprünge in den gesamten Beiträgen an die zweite Säule – also ArbeitgeberInnen- plus ArbeitnehmerInnen-Beiträge – mindestens doppelt so gross sein. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig festzuhalten, dass für allfällige Beschäftigungswirkungen der BVG-Altersgutschriften der Anstieg der *Lohnkosten* der Firmen bei den BVG-Altersgrenzen entscheidend ist. Diese Anstiege könnten kleiner sein als die Sprünge bei den Beitragssätzen, weil die Arbeitgeber einen Teil der höheren Sozialversicherungsbeiträge an den Altersgrenzen in Form tieferer Nettolöhne auf die Arbeitnehmer überwälzen könnten. Wie stark die *Lohnkosten* der Arbeitgeber an den Altersgrenzen ansteigen, kann mit der Grafik nicht beantwortet werden, könnte aber anhand der Daten vertieft werden.

Unsere Ergebnisse sind insgesamt sehr ähnlich wie jene von Sheldon und Cueni (2011). Sie finden ebenfalls, dass die Altersstufung weit verbreitet ist und dass ungefähr zwei Drittel der Versicherten bei den Stufen der gesetzlichen Altersvorschriften einen Sprung in den individuellen Altersgutschriften und Sparbeiträgen erleben. Die Schwelle mit 25 wird sogar von drei Viertel der Versicherten mitgemacht. Für die Altersgutschriften finden sie einen Anstieg von 7% an der Schwelle mit 25 Jahren und zwischen knapp 2 und 3% bei den anderen gesetzlichen Stufen. Wenn man einerseits berücksichtigt, dass die obigen Darstellungen nur die ArbeitnehmerInnen-Beiträge und damit wohl

³ Höhere Löhne führen dazu, dass der versicherte Lohn im Vergleich zum nicht versicherten Lohn tendenziell grösser wird, womit die durchschnittlichen Beiträge auf den gesamten Lohn gerechnet zunehmen.

knapp 40% der Sprünge des Beitragstotal abdecken, und andererseits berücksichtigt, dass sich die Beiträge bei Sheldon und Cueni nur auf den versicherten Lohn und nicht auf den Gesamtlohn beziehen, der im Durchschnitt jeweils doppelt so hoch ist, dann liegen unsere Schätzungen der Schwellen nur geringfügig unter den Werten von Sheldon und Cueni (2011).

Grafik 2: Altersstaffelung der Beiträge der Arbeitnehmenden in die zweite Säule, 1994 und 2018



Anmerkungen: Die Abbildung zeigt die durchschnittlichen ArbeitnehmerInnen-Beiträge an die Pensionskasse im Verhältnis zum Jahreslohn. Die Beiträge sind Durchschnittswerte über alle empirisch beobachteten Lohnhöhen in jeder Alterskategorie.

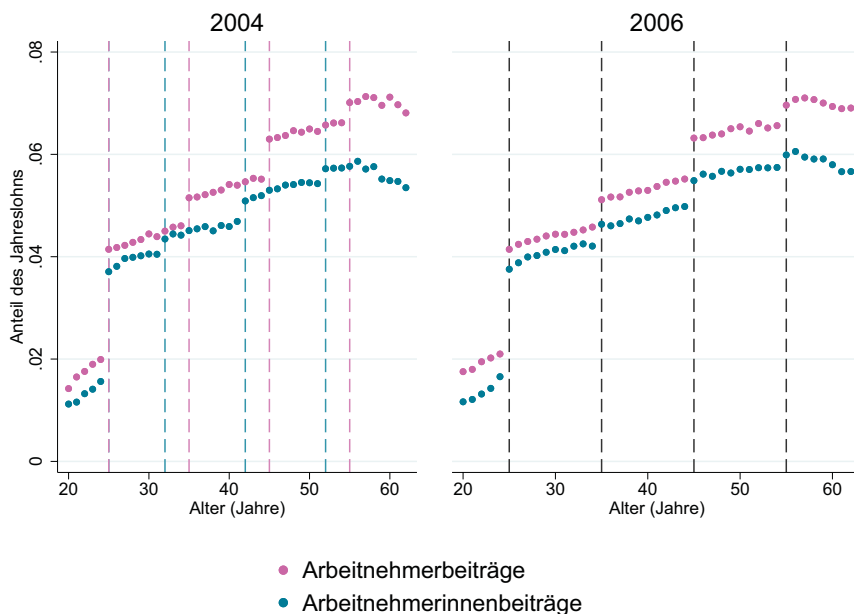
Ein zentrales Resultat von Grafik 2 ist, dass sich die tatsächlich geleisteten Pensionskassenbeiträge stark an der Altersstaffelung im Obligatorium orientieren.

Dass es die Altersgutschriften sind, welche die Sprünge in den Beitragssätzen verursachen, zeigt Grafik 3, welche die Arbeitnehmerbeitragsätze in Abhängigkeit des Alters um die erste BVG-Revision von 2005 zeigen. Damals wurden die BVG-Altersgrenzen der Frauen wegen der Erhöhung des Frauenrentenalters an jene der Männer angeglichen. Neu lagen die Grenzen für Frauen bei 35 statt 32 Jahren, 45 statt 42 Jahren und 55 statt 52 Jahren (vgl. Tabelle 1). Wie die Grafik illustriert, passte sich die Altersstaffelung der Beiträge bei den Frauen zwischen 2004 und 2006 an die neue Regelung an.

5 Überobligatorisch Versicherte nach Branchen

Viele Pensionskassen versichern Angestellte, die gemäss gesetzlichen Mindestvorgaben nicht versichert werden müssten. So wenden mehrere Pensionskassen nicht den BVG-Mindesteintrittslohn an, sondern versichern auch Angestellte mit tieferen Jahreslöhnen, insbesondere bei Teilzeitarbeit. Ähnlich leisten viele Beschäftigte bereits Pensionskassenbeiträge, die jünger als 25 Jahre alt sind. In diesem Abschnitt untersuchen wir deskriptiv, wie viele ArbeitnehmerInnen im nicht-obligatorischen Bereich Pensionskassenbeiträge leisten. Wir richten dabei den Hauptfokus auf die Frage, wie die Situation in einzelnen Branchen aussieht.

Grafik 3: Einfluss der Vereinheitlichung der Altersschwellen der Altersgutschriften 2005 auf die Beitragssätze



Anmerkungen: Die Abbildung zeigt die durchschnittlichen ArbeitnehmerInnen-Beiträge an die Pensionskasse im Verhältnis zum Jahreslohn. Die Beiträge sind Durchschnittswerte über alle empirisch beobachteten Lohnhöhen in jeder Alterskategorie.

Zunächst gehen wir der Versicherung unterhalb des BVG-Mindestlohns nach. Gemäss BVG sind Erwerbstätige erst dann obligatorisch versichert, wenn ihr Jahreseinkommen diese Eintrittsschwelle übersteigt. Die Pensionskassenstatistik kann jedoch keine Angaben dazu machen, wie viele Personen überobligatorisch schon vor der Eintrittsschwelle versichert waren, da in der Pensionskassenstatistik nur versicherte Personen vorkommen. Deshalb weiss man aus der Pensionskassenstatistik nur, ob bei versicherten Personen auch Lohnbestandteile unterhalb des gesetzlichen Koordinationsabzugs versichert wurden – ob also der Koordinationsabzug genau gemäss BVG angewendet wurde oder anders ausgestaltet war. Gemäss Bundesamt für Statistik (2004) hatten 2002 60% der Versicherten den Koordinationsabzug gemäss Mindestvorschriften des BVG (Bundesamt für Statistik, 2004). Rund 11% der Versicherten hatten damals keinen Koordinationsabzug. Sehr wenige Versicherte hatten fixe Prozentbeträge (1.7% der Versicherten). Bei ungefähr 19% der Versicherten wurde der Koordinationsabzug anders festgesetzt, und bei 35% aller Versicherten wurde der Koordinationsabzug bei Teilzeitarbeit reduziert. Seither scheint sich die Situation im Tiefeinkommensbereich zudem verbessert zu haben. 2015 hatten nur noch 36% der Versicherten den Koordinationsabzug gemäss BVG, knapp die Hälfte aller Versicherten hatten insgesamt einen absolut festgelegten Koordinationsabzug (Bundesamt für Statistik, 2017). Bei knapp 23% der Versicherten wenden die Pensionskassen zumindest zum Teil prozentuale Abzüge an, und 15% hatten keinen Koordinationsabzug.

Im Vergleich zur Pensionskassenstatistik liefert die Lohnstrukturerhebung nicht nur Angaben zu den Versicherten, sondern zu allen Beschäftigten in Unternehmen mit mindestens drei Beschäftigten im zweiten und dritten Wirtschaftssektor. Wir können deshalb im Folgenden anhand der LSE 2018 die Versicherungsdeckung von Angestellten untersuchen, die das BVG-pflichtige Mindestalter von 25 überschritten haben, deren geschätzter Jahreslohn aber unter der Eintrittsschwelle liegt. Für diese Gruppe analysieren wir den Anteil, der BVG-Beiträge bezahlt. Wir klassifizieren Personen mit geschätzten Arbeitnehmerbeiträgen, die 0.1% des Bruttolohnes übersteigen, als versichert. Es ist sehr unüblich, dass der Arbeitgeber den Pensionskassenbeitrag vollständig übernimmt. Deshalb dürfte die binäre Variable, ob ein Arbeitnehmer Beiträge leistet oder nicht, die Versicherungsdeckung

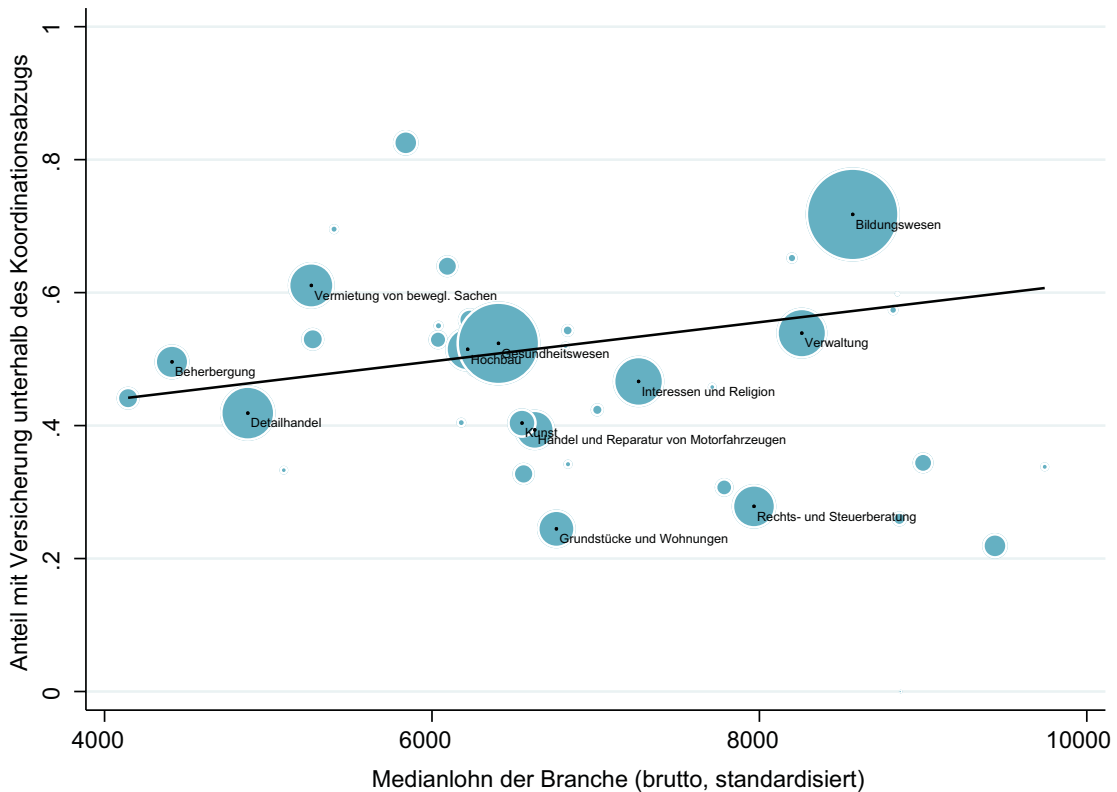
in den Branchen relativ genau erfassen, obwohl wir die Arbeitgeberbeiträge an die zweite Säule in der LSE nicht beobachten. Um sicherzugehen, dass unsere Resultate nicht bloss die Risikobeiträge für Alter und Invalidität, die bereits ab 18 geleistet werden, testen wir die Robustheit der Ergebnisse mit einem höheren Schwellenwert von 1% und 2%.

Tabelle 2 zeigt den so errechneten Anteil der BVG-Versicherten. Wir sehen, dass bei einem Schwellenwert von 0.1% 52% der Arbeitnehmenden, die einen Oktoberlohn haben, der auf das Jahr hochgerechnet unter der Eintrittsschwelle liegt, BVG-Beiträge leisten. Bei einem hohen Schwellenwert von 2% sind es gut ein Drittel der Arbeitnehmer. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind gering (vgl. Grafik 1).

Tabelle 2: Anteil versicherte Personen für verschiedene Schwellenwerte von t

t	0.1%	1%	2%
Anteil Versicherte unter BVG-Minimallohn	52%	41%	34%
Anteil Versicherte unter obligatorischem Eintrittsalter 25	65%	36%	20%

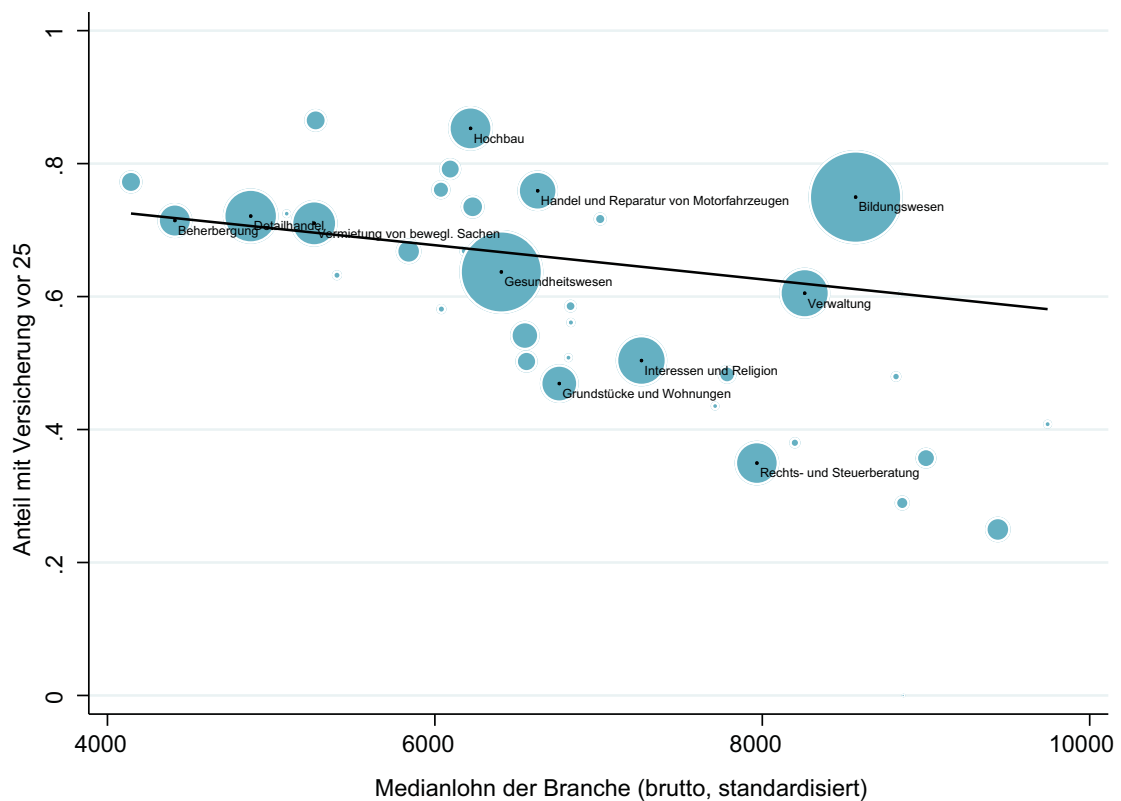
Grafik 4: Anteil der Arbeitnehmenden mit Beiträgen in die zweite Säule unterhalb der Eintrittsschwelle, nach Branche



Anmerkungen: Die Grösse der Punkte illustriert die Anzahl Personen mit Löhnen unterhalb des BVG-Mindesteinkommens.

Grafik 4 zeigt denselben Anteil nach Branchen gegliedert. Die Branchen werden dabei anhand des Lohnniveaus – gemessen mit dem Medianlohn einer Branche im Jahr 2018 – sortiert. Die Grösse der Punkte entspricht der Anzahl Angestellten in der jeweiligen Branche, die ein Einkommen haben, das aufs Jahr hochgerechnet unterhalb der Eintrittsschwelle liegt. Grafik 4 zeigt, dass die Unterschiede im Anteil der Angestellten, die von überobligatorischen Versicherungsleistungen profitieren, zwischen den Branchen beträchtlich sind. In der Branche Post-, Kurier- und Expressdienste leistet die klare Mehrheit der Angestellten, die weniger als den BVG-Mindestlohn verdienen, Pensionskassenbeiträge. Auch im Bildungswesen scheinen Angestellte mit tiefem Jahreseinkommen oft überobligatorisch versichert zu sein. Umgekehrt arbeiten im Gesundheitswesen und im Detailhandel viele Personen mit geschätzten Löhnen unterhalb der Eintrittsschwelle, und viele Beschäftigte sind nicht versichert. Besonders gering ist die überobligatorische Abdeckung in der Finanz-, Beratungs- und Immobilienbranche, in denen allerdings auch relativ wenige Personen mit Jahreslöhnen unter der Eintrittsschwelle arbeiten. Wie die gewichtete Regressionslinie zeigt, sind in Branchen mit höheren Medianlöhnen auch etwas mehr Angestellte überobligatorisch versichert. Allerdings ist der Zusammenhang zwischen dem Lohnniveau einer Branche und der überobligatorischen Vorsorge nur sehr schwach. Das spricht gegen die These, dass überobligatorische Pensionskassenbeiträge in Branchen mit guter Bezahlung besonders verbreitet sind.

Grafik 5: Anteil der 18–24-jährigen Arbeitnehmenden mit Beiträgen in die zweite Säule nach Branche, Schwelle von t = 0.1%



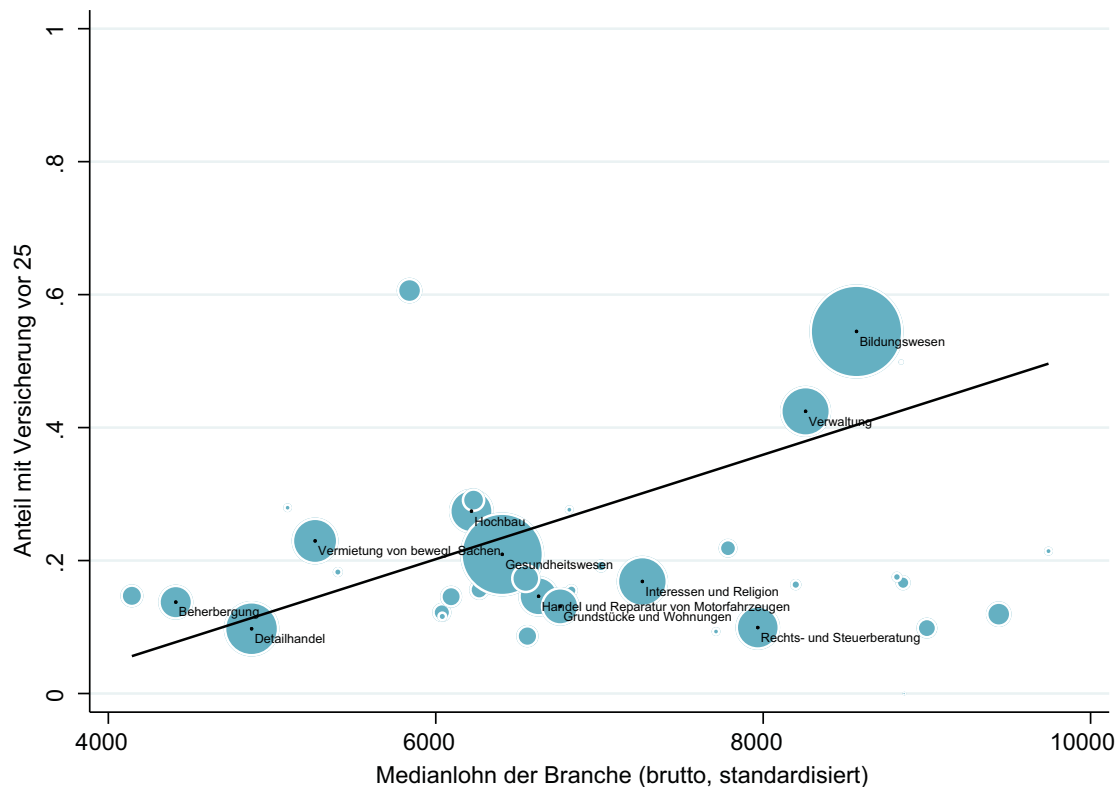
Anmerkungen: Die Grösse der Punkte illustriert die Anzahl Personen unter 25 Jahren.

In einem zweiten Schritt untersuchen wir die BVG-Beiträge von Personen, bei denen der geschätzte Jahreslohn zwar über der Eintrittsschwelle liegt, die aber aufgrund ihres Alters noch nicht unter das BVG-Obligatorium fallen. Hier sind die Resultate leider stark von Schwelle in der Versicherungsdefinition abhängig, wie Tabelle 2 illustriert. Je nach Schwellenwert t sind 22% oder 63% der 18–24-Jährigen versichert. Dadurch lassen die Daten keine sehr belastbaren Aussagen über das Ausmass der Versicherungsabdeckung im Vorobligatorium zu. Wir stellen aber fest, dass mindestens ein Fünftel der 18–24-Jährigen BVG-versichert sein dürften.

Wie sieht es *im Vergleich* verschiedener Branchen aus? Grafik 5 zeigt den Anteil der BVG-Versicherten unter den 18–24-Jährigen im Vergleich zum Lohnniveau der Branche. Wir diskutieren zuerst die Ergebnisse, wenn wir den Schwellenwert bei 0.1% ansetzen. Wiederum zeigen sich erhebliche Branchenunterschiede. Dabei ist die überobligatorische Abdeckung der 18–24-Jährigen in der Rechts- und Steuerberatung, im Grundstücks- und Wohnungswesen sowie im Gesundheitswesen relativ tief. Umgekehrt gibt es relativ viele junge Pensionskassen-Beitragszahler im Hochbau. Die gewichtete Regressionsgerade durch die Datenpunkte suggeriert, dass unter 25-Jährige in Branchen mit tieferen Bruttolöhnen tendenziell eher überobligatorisch versichert sind. Die Korrelation ist aber sehr gering

Grafik 6 zeigt die gleichen Resultate, wenn wir die Schwelle für unsere Definition von «versichert» stattdessen bei Beiträgen von mindestens 2% des Bruttolohnes ansetzen. Von den Branchen mit vielen Arbeitnehmenden unter 25 Jahren sind es wiederum die Rechts- und Steuerberatung und das Grundstücks- und Wohnungswesen, die eine tiefe Abdeckung haben. Gemäss dieser Definition ist die überobligatorische Abdeckung für die unter 25-Jährigen aber auch im Detailhandel, im Gesundheitswesen und in der Beherbergung tief. Dadurch dreht sich auch das Vorzeichen der gewichteten Regressionsgeraden: Gemäss dieser Definition sind im Quervergleich der Branchen die unter 25-Jährigen in Hochlohnbranchen eher überobligatorisch versichert als die unter 25-Jährigen in Tieflohnbranchen. Die positive Korrelation ist mehrheitlich auf gewisse Branchen im öffentlichen Sektor zurückzuführen.

Grafik 6: Anteil der 18–24-jährigen Arbeitnehmenden mit Beiträgen in die zweite Säule nach Branche, Schwelle von $t = 2\%$



Anmerkungen: Die Grösse der Punkte illustriert die Anzahl Personen unter 25 Jahren.

6 Schlussfolgerungen

Wir haben dokumentiert, dass anhand der Lohnstrukturerhebungen des BFS die BVG-Beitragssätze auf Individualebene analysiert werden können. Unsere Analysen legen nahe, dass sich die Altersstaffelung der Beiträge in den letzten 25 Jahren erhöht hat. Wir fanden auch heraus, dass die Änderung in der Altersstaffelung der Altersgutschriften der Frauen aufgrund der 1. BVG-Revision 2005 sehr schnell auf die geleisteten Beiträge umgelegt wurde. Damit bestätigen wir frühere Ergebnisse, dass sich die Pensionskassen stark an der Altersstaffelung orientieren. Daneben finden wir Evidenz, dass mindestens ein Drittel aller Versicherten BVG-Beiträge leisten, selbst wenn ihr geschätzter Jahreslohn unterhalb des BVG-Minimallohns liegt. Wir finden keinen bedeutenden Zusammenhang zwischen dem Anteil versicherter Personen unterhalb des BVG-Minimallohns und dem Bruttolohn einer Branche. Aufgrund der Unsicherheit über die Höhe der Risikobeiträge für Alter und Invalidität in den Daten ist es wesentlich schwieriger zu bestimmen, wie viele Angestellte vor 25 Jahren tatsächlich rentenbildende Sparbeiträge leisteten, da Risikobeiträge bereits ab 18 bezahlt werden.

Literatur

- Bundesamt für Statistik (1997). Pensionskassenstatistik 1994. Bern.
- Bundesamt für Statistik (2004). Pensionskassenstatistik 2002. Neuenburg.
- Bundesamt für Statistik (2017). Vorsorgeeinrichtungen, Vorsorgepläne und Versicherte nach Koordination.
- Bundesamt für Statistik (2020). Pensionskassenstatistik 2018. Neuenburg.
- Publica (2021). Vorsorgereglement für die Angestellten und die Rentenbeziehenden des Vorsorgewerks PUBLICA (VR-PUBLICA) vom 16. Dezember 2009 (Stand 1. Januar 2021).
- Sheldon, George und Dominique Cueni (2011). Die Auswirkungen der Altersgutschriften des BVG auf die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer. WWZ Forschungsbericht 2011/06, Basel.
- SRF (2019). Pensionskassen-Renten: Sinkender Koordinationsabzug eröffnet Chancen für höhere Renten. Artikel vom 25.11.2019.