

BEITRÄGE ZUR SOZIALEN SICHERHEIT

*Auswirkungen
der Herabsetzung der Eintrittsschwelle
im Rahmen der 1. BVG-Revision
auf Arbeitgebende und Arbeitnehmende*

Forschungsbericht Nr. 2/11



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Département fédéral de l'intérieur DFI
Bundesamt für Sozialversicherungen BSV
Office fédérale des assurances sociales OFAS

Das Bundesamt für Sozialversicherungen veröffentlicht in seiner Reihe "Beiträge zur Sozialen Sicherheit" konzeptionelle Arbeiten sowie Forschungs- und Evaluationsergebnisse zu aktuellen Themen im Bereich der Sozialen Sicherheit, die damit einem breiteren Publikum zugänglich gemacht und zur Diskussion gestellt werden sollen. Die präsentierten Folgerungen und Empfehlungen geben nicht notwendigerweise die Meinung des Bundesamtes für Sozialversicherungen wieder.

Autoren/-in: Judith Trageser, Christian Marti, Stephan Hammer
INFRAS
Binzstrasse 23
Postfach
CH - 8045 Zürich
Tel. +41 (0) 44 205 95 95
E-mail: zuerich@infrass.ch
Internet: <http://www.infrass.ch>

Auskünfte: Valérie Ruffieux
Bereich Rechtsfragen berufliche Vorsorge
Bundesamt für Sozialversicherungen
Effingerstrasse 20
3003 Bern
Tel. +41 (0) 31 323 39 40
E-mail: valerie.ruffieux@bsv.admin.ch

ISSN: 1663-4659

Copyright: Bundesamt für Sozialversicherungen, CH-3003 Bern
Auszugsweiser Abdruck – ausser für kommerzielle Nutzung –
unter Quellenangabe und Zustellung eines Belegexemplares
an das Bundesamt für Sozialversicherungen gestattet.

Vertrieb: BBL, Vertrieb Publikationen, CH - 3003 Bern
<http://www.bundespublikationen.admin.ch>

Bestellnummer: 318.010.2/11d

IM AUFTRAG DES BUNDESAMTES FÜR SOZIALVERSICHERUNGEN (BSV)

AUSWIRKUNGEN DER HERAB- SETZUNG DER EINTRITTS- SCHWELLE IM RAHMEN DER 1. BVG-REVISION AUF ARBEIT- GEBENDE UND ARBEITNEH- MENDE

Schlussbericht
Zürich, 1. März 2011

Judith Trageser, Christian Marti, Stephan Hammer



INFRAS

INFRAS

BINZSTRASSE 23
POSTFACH
CH-8045 ZÜRICH
t +41 44 205 95 95
f +41 44 205 95 99
ZUERICH@INFRAS.CH

MÜHLEMATTSTRASSE 45
CH-3007 BERN

WWW.INFRAS.CH

Vorwort des Bundesamtes für Sozialversicherungen

Der vorliegende Forschungsbericht ist Teil des gesamten Evaluationsprogramms 1. BVG-Revision und bildet die Folgestudie der von Ecoplan 2010 durchgeführten Untersuchung zur Herabsetzung der Eintrittsschwelle in der 2. Säule¹. Diese im Jahr 2005 eingeführte Massnahme zielt darauf, den beruflichen Vorsorgeschutz von kleinen Einkommen zu verbessern, insbesondere von Teilzeitbeschäftigten. Beim ersten Forschungsprojekt wurden Anzahl, Merkmale und Verbesserungen in der beruflichen Vorsorge der zusätzlichen Versicherten anhand von Statistiken evaluiert. Die vorliegende Untersuchung basiert auf Fragebögen, die sich spezifisch an betroffene Versicherte und Arbeitgeber richteten. Die Analyse soll aufzeigen, ob die tiefere Eintrittsschwelle der 2. Säule die Verhaltensweisen auf dem Arbeitsmarkt verändert hat.

Die Ergebnisse sind klar. Sie zeigen, dass die Beurteilung der Herabsetzung der Eintrittsschwelle durch die befragten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden überwiegend positiv ausfällt. Die Bildung einer ausreichenden Altersvorsorge, auch bei tiefen Einkommen, wird weitgehend als notwendig erachtet. Dieses Bewusstsein könnte sogar noch Konkretes bewirken, wenn über die Eintrittsschwelle der 2. Säule und die versicherten Risiken besser informiert würde. Die Studie macht in der Tat grosse Informationslücken vor allem bei den Arbeitnehmenden aus. Das oberste Organ der Vorsorgeeinrichtung, in dem Arbeitgeber und Arbeitnehmende paritätisch vertreten sind, könnte hier am besten Abhilfe schaffen. Das Parlament lag folglich richtig, als es im Rahmen der Strukturreform der beruflichen Vorsorge entschied, die Sicherstellung der Information der Versicherten und die Ausbildung der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter dem obersten Organ zu übertragen und im Gesetz ausdrücklich zu verankern (vgl. Art. 51a, Abs. 2 Bst. h und i BVG).

Dass die Arbeitgeber auf die Herabsetzung der Eintrittsschwelle nicht systematisch negativ reagierten, obwohl dadurch in der Regel Mehrkosten entstanden sind, stärkt das Bild einer insgesamt positiven Beurteilung der 2. Säule durch die Unternehmen. Bei dieser positiven Beurteilung spielen Argumente aus gesellschaftlicher Perspektive eine wichtige Rolle. Auch die Neuversicherten erachten die Unterstellung unter die berufliche Vorsorge alle positiv und praktisch niemand hat versucht, die obligatorische Unterstellung zu umgehen. Im Gegenteil: Die Mehrheit der Versicherten mit einem Einkommen knapp unter der Eintrittsschwelle könnte sich sogar vorstellen, konkret etwas zu unternehmen, um in der 2. Säule versichert zu werden.

Ein spezifisches Problem, das durch verbesserte Information allein nicht gelöst werden kann, stellt sich bei Arbeitnehmenden, die in einem Beruf mit häufig wechselnden oder befristeten Arbeitsverhältnissen arbeiten. Oft erfüllen diese Personen in sogenannten atypischen Arbeitsverhältnissen die Voraussetzungen für eine obligatorische Unterstellung nicht, selbst wenn das bei mehreren Arbeitgebern erzielte Gesamteinkommen die Eintrittsschwelle übersteigt. Diese Personen können sich freiwillig versichern lassen, machen aber von dieser Möglichkeit kaum Gebrauch. Laut Studie kennen einige Betroffene einfach ihre Rechte nicht, andere wiederum stossen auf Vorbehalte der Arbeitgeber (die sich paritätisch an den Beiträgen beteiligen müssten). Im bundesrätlichen Bericht zur 2. Säule, der voraussichtlich Ende 2011 veröffentlicht wird, soll auch untersucht werden, wie die Situation dieser Arbeitnehmerkategorie verbessert werden könnte.

¹ Ecoplan, „Herabsetzung der Eintrittsschwelle in der 1. BVG-Revision“, Forschungsbericht BSV 8/10, Bern, 2010

Aus den zwei Forschungsprojekten geht hervor, dass die Herabsetzung der Eintrittsschwelle im Rahmen der 1. BVG-Revision die Erwartungen des Gesetzgebers in Bezug auf den verbesserten Vorsorgeschutz von Arbeitnehmenden mit kleinem Einkommen erfüllt hat. Dabei ist es zu keinen unerwünschten Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt gekommen, weder für Arbeitgeber, noch für Arbeitnehmende. Ausserdem ist die Feststellung erfreulich, dass die Mehrheit der Arbeitnehmenden mit kleinem Einkommen der 2. Säule beitreten möchte. Das BSV empfiehlt deshalb den obersten Organen der Vorsorgeeinrichtungen alles zu unternehmen, um ihre Mitglieder beziehungsweise ihre Versicherten diesbezüglich noch mehr zu informieren, damit möglichst viele Arbeitnehmende ihre Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge verbessern können.

Martin Kaiser-Ferrari
Stellvertretender Direktor
Leiter Geschäftsfeld Alters- und Hinterlassenenvorsorge

Avant-propos de l'Office fédéral des assurances sociales

Le présent rapport de recherche s'inscrit dans le cadre général du programme d'évaluation de la 1^{ère} révision de la LPP. Il constitue le prolongement de l'étude menée en 2010 par Ecoplan sur l'abaissement du seuil d'accès au 2^{ème} pilier¹. Cette mesure, introduite en 2005, visait l'amélioration de la prévoyance professionnelle des salariés réalisant de bas revenus, notamment de ceux travaillant à temps partiel. Le premier projet de recherche avait exploité des données statistiques afin d'évaluer le nombre, les caractéristiques et l'amélioration de la prévoyance des nouveaux assurés. La présente étude quant à elle a été réalisée au moyen de questionnaires adressés à des salariés ainsi qu'à des employeurs tous particulièrement concernés par la thématique. Le but de cette étude consistait à déterminer en particulier si l'abaissement du seuil d'accès au 2^{ème} pilier a modifié les comportements sur le marché du travail.

Les résultats sont clairs. Ils montrent que les employeurs et les salariés interrogés émettent un avis globalement positif sur l'abaissement du seuil d'accès. La nécessité de constituer une prévoyance vieillesse suffisante, même sur la base de revenus du travail modestes, est un fait largement reconnu parmi les employeurs et les salariés. Cette prise de conscience pourrait même être suivie de plus d'effets concrets si l'information concernant les conditions d'accès au 2^{ème} pilier et les risques couverts par cette assurance était mieux diffusée. L'étude montre en effet des lacunes importantes sur le niveau de connaissances du 2^{ème} pilier, du côté des salariés surtout. L'organe suprême de l'institution de prévoyance, constitué paritairement de représentants de l'employeur et des salariés, est le mieux placé pour remédier à cette situation. D'ailleurs le Parlement ne s'est pas trompé, lui qui a décidé, dans le cadre de la réforme structurelle de la prévoyance professionnelle, d'inscrire expressément dans la loi, à charge de l'organe suprême justement, des tâches d'information des assurés et de formation des représentants des salariés et de l'employeur (cf. art. 51a, al. 2, let. h et i, LPP).

Le fait que les employeurs n'ont pas eu de comportements indésirables systématiques suite à l'abaissement du seuil d'accès, bien que cette mesure a généralement entraîné une hausse des coûts, soutient l'image selon laquelle le 2^{ème} pilier jouit d'une bonne considération auprès des responsables des entreprises, ce pour des raisons d'ordre social. Du côté des nouveaux assurés aussi, ils sont quasi unanimes à considérer leur nouvelle affiliation comme positive et pratiquement personne n'a cherché à échapper à une affiliation obligatoire. Bien au contraire, la majorité des salariés réalisant un revenu légèrement en-dessous du seuil d'accès envisage même de rejoindre le cercle des assurés, d'une manière ou d'une autre.

A cet égard, un problème spécifique, qu'une meilleure information ne suffira pas à résoudre, semble se poser pour les salariés qui exercent des professions où les engagements changent fréquemment ou sont temporaires. Ces travailleurs, dits atypiques, ne remplissent souvent pas les conditions d'un assujettissement obligatoire, même si leur revenu annuel global, réalisé auprès de plusieurs employeurs, excède le seuil d'accès. Dans un tel cas, ils peuvent se faire assurer à titre facultatif mais peu font usage de cette possibilité ; l'étude révèle que certains ignorent tout simplement leurs droits et que d'autres se heurtent à des réticences de la part de leurs employeurs (qui devraient alors participer à la prise en charge des cotisations). Le rapport du Conseil fédéral sur le 2^{ème} pilier planifié pour la fin

¹ Ecoplan, „Herabsetzung der Eintrittschwelle in der 1. BVG-Revision“, Rapport de recherche de l'OFAS 8/10, Berne, 2010

de l'année 2011 devrait également examiner dans quelle mesure la situation de cette catégorie de travailleurs pourrait être améliorée.

Il ressort en définitive des deux projets de recherche que l'abaissement du seuil d'accès décidé dans le cadre de la 1^{ère} révision de la LPP a bien répondu aux attentes du législateur concernant l'amélioration de la prévoyance des travailleurs aux salaires modestes. Cela s'est fait sans générer d'effets indésirables sur le marché du travail, ni du côté des employeurs, ni de celui des salariés. Il est de plus réjouissant de constater que la grande majorité des salariés disposant de petits salaires souhaite bénéficier d'un 2^{ème} pilier. L'OFAS encourage de ce fait les organes suprêmes des institutions de prévoyance à prendre toutes les mesures nécessaires pour améliorer l'information sur ce thème auprès de leurs membres, respectivement de leurs assurés, afin d'encourager la participation du plus grand nombre de travailleurs au renforcement de leur prévoyance vieillesse, survivants et invalidité.

Martin Kaiser-Ferrari
Directeur suppléant
Chef du domaine Vieillesse et survivants

Premessa dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali

Il seguente rapporto di ricerca, che si iscrive nel quadro generale del programma di valutazione della 1^a revisione della LPP, è la prosecuzione dello studio condotto nel 2010 da Ecoplan sulla riduzione della soglia d'entrata del secondo pilastro¹. Questa misura è stata introdotta nel 2005 per migliorare la previdenza professionale dei salariati con bassi redditi e, in particolare, dei lavoratori a tempo parziale. Il primo progetto di ricerca si era servito di dati statistici per quantificare i nuovi assicurati, individuarne le caratteristiche e valutare il miglioramento della loro previdenza. Il presente studio è invece stato realizzato sulla base di un sondaggio mediante questionari condotto presso un campione di salariati e di datori di lavoro particolarmente toccati dall'argomento. Lo scopo del presente studio era, in particolare, quello di stabilire se l'abbassamento della soglia d'entrata del secondo pilastro abbia modificato i comportamenti sul mercato del lavoro.

Dallo studio risulta chiaramente che i datori di lavoro e i salariati interpellati hanno un'opinione globalmente positiva sulla riduzione della soglia d'accesso. La necessità di garantire anche a chi consegue redditi lavorativi modesti la possibilità di costituirsi una previdenza per la vecchiaia sufficiente è ampiamente riconosciuta sia dai datori di lavoro che dai salariati. Le conseguenze pratiche di questa presa di coscienza potrebbero essere addirittura maggiori se le informazioni sulle condizioni d'accesso al secondo pilastro e i rischi coperti da questa assicurazione fossero meglio divulgate. Lo studio rileva infatti gravi lacune a livello di conoscenza del secondo pilastro, soprattutto tra i salariati. L'organo supremo dell'istituto di previdenza, composto pariteticamente da rappresentanti del datore di lavoro e dei dipendenti, è il più indicato per porre rimedio a questa situazione. Il Parlamento ha quindi visto giusto quando ha deciso, nel quadro della riforma strutturale della previdenza professionale, di prescrivergli espressamente nella legge alcuni compiti in materia d'informazione agli assicurati e l'obbligo di formare i rappresentanti dei dipendenti e del datore di lavoro (v. art. 51a cpv. 2 lett. h e i LPP).

Il fatto che i datori di lavoro non abbiano utilizzato sistematicamente sotterfugi per evitare l'assoggettamento in seguito all'abbassamento della soglia d'entrata, nonostante l'aumento dei costi causato in generale da questa misura, conferma l'impressione che il ruolo sociale del secondo pilastro gode di un'alta considerazione tra i dirigenti d'azienda. Anche quasi tutti i nuovi assicurati giudicano positivo l'assoggettamento alla previdenza professionale e sono pochi coloro che cercano di sottrarsi all'affiliazione obbligatoria. Anzi, la maggioranza dei salariati con un reddito leggermente inferiore alla soglia aspira a entrare a far parte, in un modo o nell'altro, del novero degli assicurati.

Un problema specifico, che non potrà essere risolto semplicemente migliorando l'informazione, sembra porsi per i salariati che esercitano professioni con frequenti cambiamenti d'impiego o impieghi interinali. Questi salariati, detti lavoratori atipici, spesso non soddisfano i requisiti per l'assoggettamento obbligatorio, anche qualora il loro reddito annuo complessivo realizzato presso diversi datori di lavoro superi la soglia d'accesso. Pur avendo la possibilità di farsi assicurare a titolo facoltativo, i lavoratori atipici ne fanno raramente uso: secondo lo studio, alcuni di loro ignorano semplicemente i propri diritti, mentre altri devono fare i conti con le resistenze dei datori di lavoro (che

¹ Ecoplan, "Herabsetzung der Eintrittschwelle in der 1. BVG-Revision", rapporto di ricerca dell'UFAS 8/10, Berna, 2010, disponibile solo in tedesco.

dovrebbero coprire una parte dei contributi). Anche il rapporto del Consiglio federale sul secondo pilastro previsto per la fine del 2011 dovrebbe valutare le possibilità di miglioramento della situazione di questa categoria di lavoratori.

Dai due progetti di ricerca risulta in definitiva che l'abbassamento della soglia d'accesso decisa nel quadro della 1^a revisione della LPP ha ben risposto alle attese del legislatore per quanto riguarda il miglioramento della previdenza dei salariati con reddito modesto e non ha prodotto effetti indesiderati sul mercato del lavoro, né sul fronte delle imprese né su quello dei salariati. Fa inoltre piacere constatare che la grande maggioranza dei salariati a basso reddito desidera costituirsi un secondo pilastro. L'UFAS esorta pertanto gli organi supremi degli istituti di previdenza a prendere tutte le misure necessarie per migliorare il livello d'informazione dei loro membri e dei loro affiliati su questo argomento in modo da incoraggiare il più possibile i lavoratori a partecipare al rafforzamento della propria previdenza per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità.

Martin Kaiser-Ferrari
Direttore supplente
Capo dell'Ambito Vecchiaia e superstiti

Foreword of the Federal Social Insurance Office

The present report was carried out as part of the general programme to assess the 1st revision of the Federal Law on Occupational Benefit Plans (BVG). It follows on from the study carried out by Ecoplan in 2010 on the lowering of the entry threshold to the 2nd pillar (occupational pensions)¹. This measure, which was launched in 2005, aims to improve the occupational pension cover available to individuals on low incomes, particularly part-time workers. The first research project evaluated statistical data to determine the number and composition of the new BV intake, as well as the extent to which the old-age provisions of this group had improved. The present study was survey-based, with questionnaires sent to employees and employers who were most affected by this measure. Its aim was to determine whether the introduction of the lower 2nd pillar entry threshold had led to changes in the behaviour of both parties.

The findings are unequivocal. The employers and employees who took part in the survey broadly welcomed the lower entry threshold. Both sides, by and large, acknowledged that workers, including those in the low-income bracket, need to make adequate provision for their retirement. Tangible improvements in this regard could be generated through better information on and greater awareness of 2nd pillar eligibility criteria and the risks covered by the insurance scheme. The study found that there was a considerable lack of knowledge about the 2nd pillar, particularly among employees. The pension providers' supreme governing body, which is made up of an equal number of employer and employee representatives, is best placed to resolve this issue. In light of this finding, the Swiss Parliament was right to include a new provision in the revised BVG which explicitly requires the supreme governing body to keep its members informed and to ensure that both employer and employee representatives receive the necessary training (cf. art. 51a, para. 2, sub-sections h and i, BVG).

The fact that the lower entry threshold did not have a systematically adverse effect on employers' behaviour, despite the increased costs they generally incurred, reflects the positive stance that company management take towards the 2nd pillar, an attitude that is influenced by social considerations. Also, the new BV intake almost universally welcomed their pension cover under the 2nd pillar and very few attempted to evade it. In fact, most employees whose income fell slightly short of the entry threshold stated that they could at least imagine taking action of some sort to have occupational pension cover.

However, employees whose professions often entail frequent changes of employer or temporary employment contracts appear to be faced with a particular problem in relation to occupational pension cover that not even better information provision could resolve. Generally speaking, these "atypical" workers tend not to meet the eligibility criteria for compulsory 2nd pillar pension cover, even though their total annual income earned from multiple jobs exceeds the entry threshold. While they have the possibility of taking out voluntary BV cover, few avail themselves of this opportunity. The study found that some were simply unaware of their rights, while others encountered opposition from their employers, who would also be obliged to pay contributions to the voluntary scheme. The Federal

¹ Ecoplan, "Herabsetzung der Eintrittschwelle in der 1. BVG-Revision", FSIO research report 8/10, Berne, 2010

Council report on the 2nd pillar scheduled for the end of 2011 should seek ways to improve the situation of employees in this category.

It is clear from the studies' findings that the lower entry threshold, which was introduced as part of the first revision of the BVG, achieved the goal of the legislator, i.e. improving pension cover of low-income workers, but without negatively affecting employer or employee behaviour. It is also reassuring to note that the overwhelming majority of employees in the low-income bracket are in favour of having 2nd pillar pension cover. The FSIO, therefore, urges the insurance providers' supreme governing bodies to take the necessary steps to improve awareness of this subject among both its members and its stock of insured in order to maximise the number of workers who benefit from better old-age, survivors' and invalidity insurance cover.

Martin Kaiser-Ferrari
Deputy Director
Head of Old-Age and Survivors' Insurance Domain

INHALT

ZUSAMMENFASSUNG	III
RÉSUMÉ	IX
RIASSUNTO	XV
SUMMARY	XXI
1. EINLEITUNG	1
1.1. AUSGANGSLAGE	1
1.2. ZIEL UND FRAGESTELLUNGEN	1
1.3. GLIEDERUNG DES BERICHTS	3
2. METHODISCHES VORGEHEN	5
3. AUSWIRKUNGEN AUF DIE ARBEITGEBENDEN	13
3.1. MERKMALE DER BEFRAGTEN UNTERNEHMEN	13
3.2. SENSIBILISIERUNG DER ARBEITGEBENDEN	19
3.3. KONSEQUENZEN FÜR DIE ARBEITGEBENDEN	20
3.4. VERHALTENSÄNDERUNGEN	24
3.5. BEURTEILUNG DER HERABSETZUNG DER EINTRITTSSCHWELLE	28
3.6. FAZIT	30
4. AUSWIRKUNGEN AUF DIE ARBEITNEHMENDEN	33
4.1. MERKMALE DER BEFRAGTEN	33
4.2. SENSIBILISIERUNG DER ARBEITNEHMENDEN	35
4.3. KONSEQUENZEN FÜR DIE ARBEITNEHMENDEN	36
4.4. VERHALTENSÄNDERUNGEN	41
4.5. EINSTELLUNG ZUR 2. SÄULE	43
4.6. BEURTEILUNG DER HERABSETZUNG DER EINTRITTSSCHWELLE	48
4.7. FAZIT	51
5. ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG DER KULTURSCHAFFENDEN	55
5.1. MERKMALE DER BEFRAGTEN	55
5.2. SENSIBILISIERUNG DER KULTURSCHAFFENDEN	56
5.3. KONSEQUENZEN FÜR DIE KULTURSCHAFFENDEN	58
5.4. VERHALTENSÄNDERUNGEN	59
5.5. EINSTELLUNG ZUR 2. SÄULE	59
5.6. BEURTEILUNG DER HERABSETZUNG DER EINTRITTSSCHWELLE	60
5.7. VERBESSERUNGSMÖGLICHKEITEN AUS SICHT DER KULTURSCHAFFENDEN	62
5.8. FAZIT	63
6. SYNTHESE	65
7. FOLGERUNGEN	71

ANHANG	73
ANHANG 1: EXPLORATIVE INTERVIEWS	73
Interviewpartner	73
Interviewleitfäden	73
Ergebnisse der explorativen Interviews	78
ANHANG 2: ARBEITGEBERBEFRAGUNG	81
Stichprobenziehung	81
Detaillauswertungen Arbeitgeberbefragung	82
ANHANG 3: BEFRAGUNG ARBEITNEHMENDE UND KULTURSCHAFFENDE	99
Stichprobenmerkmale	99
Detaillauswertungen Arbeitnehmerbefragung	100
Detaillauswertungen Befragung der Kulturschaffenden	108
LITERATUR	111

ZUSAMMENFASSUNG

Im Rahmen der 1. Revision des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) wurde im Jahr 2005 die Eintrittsschwelle zur 2. Säule (berufliche Vorsorge) von CHF 25'800 auf CHF 19'350 gesenkt. Mit dieser Massnahme sollte Personen mit kleinen Einkommen, darunter insbesondere Teilzeitbeschäftigte, ein besserer Vorsorgeschutz geboten werden. Zur Beurteilung der Auswirkungen der Herabsetzung der Eintrittsschwelle hat das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) zwei Forschungsprojekte in Auftrag gegeben:

- › Im ersten Projekt untersuchte Ecoplan (2010) anhand einer Auswertung statistischer Datengrundlagen, in welchem Umfang die Massnahme zu einer Ausweitung des Vorsorgeschutzes der Arbeitnehmenden geführt hat.
- › In einem zweiten Projekt sollten die Auswirkungen der Herabsetzung der Eintrittsschwelle auf die Arbeitgebenden und die Arbeitnehmenden untersucht werden. Vorliegender Bericht stellt die Ergebnisse dieses zweiten Projektes dar.¹

Fragestellungen

Der Fokus der vorliegenden Studie liegt bei den erwünschten Wirkungen sowie unerwünschten Nebenwirkungen der Herabsetzung der Eintrittsschwelle zur 2. Säule bei Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden – ein Kapitel widmet sich der speziellen Situation der Kulturschaffenden. Dabei stellen sich folgende Fragen:

- › Wie waren die Arbeitgebenden und die Arbeitnehmenden bezüglich der Herabsetzung der Eintrittsschwelle sensibilisiert bzw. informiert?
- › Welche Konsequenzen hatte die Herabsetzung der Eintrittsschwelle für die Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden?
- › Wie verhalten sich Arbeitnehmende, deren Einkommen sich nach der Herabsetzung der Schwelle knapp über und knapp unter der Eintrittsschwelle befindet? Wie verhalten sich die Arbeitgebenden nach der Herabsetzung der Eintrittsschwelle gegenüber denjenigen Arbeitnehmenden, deren Löhne im Grenzbereich der Eintrittsschwelle zur 2. Säule bewegen?
- › Nahmen Arbeitnehmende, die sich neu freiwillig versichern könnten, diese Möglichkeit wahr? Wie verhalten sich Arbeitgebenden, wenn Arbeitnehmende sich freiwillig versichern möchten?
- › Wie beurteilen die Arbeitnehmenden und die Arbeitgebenden die Herabsetzung der Eintrittsschwelle und die 2. Säule im Allgemeinen?

¹ In dem vorliegenden Bericht wird auf die Massnahme der Herabsetzung der Eintrittsschwelle und auf deren „technischen“ Implikationen nicht im Detail eingegangen, da dies im ersten Projekt bereits erfolgt ist. Für weiterführende Informationen siehe daher Ecoplan (2010).

Methodisches Vorgehen

Die Auswirkungen der Herabsetzung der Eintrittsschwelle wurden anhand von standardisierten web-basierten Erhebungen bei Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden untersucht. Diese Erhebungen wurden durch strukturierte Gespräche mit relevanten Arbeitsmarktakteuren vorbereitet.

Bei der Erhebung bei Arbeitgebenden haben wir uns auf die drei Branchen Gastronomie, Reinigung und Kultur konzentriert, da diese gemäss den explorativen Interviews besonders von der Herabsetzung der Eintrittsschwelle betroffen waren. Diese drei Branchen repräsentieren 4% aller Unternehmen in der Schweiz und beschäftigen einen überdurchschnittlichen Anteil Arbeitnehmender mit kleinem Einkommen und teilzeitbeschäftigten Personen.

Bei den Arbeitnehmenden wurden nur Arbeitnehmende mit einem Brutto-Jahreseinkommen zwischen CHF 10'000 und CHF 30'000 im erwerbsfähigen Alter befragt.² Diese machen gemäss der Lohnstrukturerhebung des BFS (2008) rund 8% aller Arbeitnehmenden in der Schweiz aus. Da die Frage der Besserstellung der Kulturschaffenden in der beruflichen Vorsorge zurzeit von besonderem Interesse ist³, wurden die Auswirkungen der Herabsetzung der Eintrittsschwelle auf diese Berufsgruppe mit einer separaten Befragung vertieft untersucht.⁴ Der Rücklauf der Kulturschaffenden in der gewünschten Einkommenskategorie betrug erstaunlicherweise nur 100 Personen, so dass die Ergebnisse leider nur beschränkt aussagekräftig sind.

Ergebnisse

Sensibilisierung

Die Arbeitgebenden waren betreffend der mit der 1. BVG-Revision eingeführten Massnahmen nur teilweise sensibilisiert. Die Hälfte der befragten Unternehmen war bereits im Vorfeld der 1. BVG-Revision über die Änderungen informiert und eine Minderheit von 18% der Unternehmen hat sich erst bei Inkrafttreten der Neuerungen davon Kenntnis genommen. Der Informationsstand der Arbeitgebenden war generell besser, je grösser das Unternehmen und je stärker die Betroffenheit war. Fast 90% der Arbeitnehmenden kennen das System der beruflichen Vorsorge mindestens in groben Zügen. Mit den Details der 2. Säule, z.B. zur freiwilligen Versicherung oder den Leistungen im Fall von Invalidität oder Tod, sind aber die Arbeitnehmenden wie übrigens auch die Arbeitgebenden nicht besonders vertraut.

² Die Befragten stammen aus einem repräsentativen Internet-Panel des LINK-Instituts. In dem Panel können Personen gezielt eingeladen werden, die die gewünschten Kriterien erfüllen.

³ Siehe z.B. Botschaft des Bundesrats über die Förderung der Kultur in den Jahren 2012–2015 (Kulturbotschaft) vom 23.02.2011.

⁴ Den Kulturschaffenden wurden beinahe dieselben Fragen gestellt wie den Arbeitnehmenden aus dem Internet-Panel des LINK-Instituts. Die Rekrutierung erfolgte über die Verbände der Kulturschaffenden.

Konsequenzen der Herabsetzung der Eintrittsschwelle

- › Durch die Herabsetzung der Eintrittsschwelle wurden in 40% der befragten Unternehmen aus der Gastronomie-, Reinigung- und Kulturbranche zusätzliche Mitarbeitende BVG-pflichtig. Gemäss der Befragung der Arbeitnehmenden hätte die Herabsetzung der Eintrittsschwelle Konsequenzen bei gut einem Drittel der Personen mit einem jährlichen Einkommen zwischen CHF 10'000 und CHF 30'000⁵. Zusätzlich könnten sich 3% dieser Arbeitnehmenden freiwillig versichern.
- › Bei gut einem Drittel der befragten Unternehmen sind in Folge der Herabsetzung der Eintrittsschwelle die Lohnkosten und bei 20% die Verwaltungskosten angestiegen. Knapp zwei Drittel der befragten Arbeitgebenden, die von einem Anstieg der Lohn- oder Verwaltungskosten betroffen war, beurteilt diese Zusatzbelastung als hoch oder eher hoch. Die Zusatzbelastung wurde bei den von einem Anstieg der Kosten betroffenen Unternehmen im Schnitt jeweils knapp unter 5% der Lohnsumme geschätzt.
- › Die Branchen Gastronomie und Reinigung waren von der Herabsetzung der Eintrittsschwelle stärker betroffen als die Kulturbranche. Hauptgrund dafür ist, dass in der Kulturbranche bereits vor der Herabsetzung der Eintrittsschwelle häufig Vorsorgelösungen mit tieferen Eintrittsschwellen angeboten wurden, das heisst Vorsorgelösungen, welche über das gesetzliche (obligatorische) Minimum hinaus gingen.

Unerwünschte Verhaltensänderungen

- › Aus den Befragungen der Arbeitgebenden und der Arbeitnehmenden geht hervor, dass keine bis nur sehr wenige Arbeitnehmende versucht haben, eine Versicherung in der 2. Säule zu umgehen.
- › Reaktionen der Arbeitgebenden zur Umgehung der neuen BVG-Pflicht sind gemäss Hinweisen aus der Befragung etwa bei einem Zehntel der Unternehmen aus den drei besonders betroffenen Branchen aufgetreten. Die Reaktionen bestanden primär in einer anderen Aufteilung der Arbeitspensen, daneben auch in tieferen Löhnen bei Neueinstellungen und in vermehrten befristeten Anstellungen unter drei Monaten.
- › Die Arbeitgebenden haben ihre Mehrkosten gemäss der Untersuchungen nur in seltenen Fällen auf die Arbeitnehmenden überwältzt. Das heisst, der Bruttolohn der neu versicherten Arbeitnehmenden ist in den meisten Fällen gleich geblieben.

Erwünschte Verhaltensänderungen

- › Eine Mehrheit (68%) der Arbeitnehmenden, die ein Einkommen immer noch knapp unter der Eintrittsschwelle beziehen, könnte sich vorstellen, etwas zu unternehmen, um in der 2. Säule versichert zu sein. Da dies eine hypothetische Verhaltensaussage ist, muss der Wert aber mit Vorsicht interpretiert

⁵ Da die Herabsetzung der Eintrittsschwelle bereits 5 Jahre zurück liegt und sich die Arbeitnehmenden z.T. nicht daran erinnern können, wurden sie in der Befragung vor die hypothetische Situation gestellt, dass die Eintrittsschwelle heute herabgesetzt würde.

werden. Bei der Befragung zum effektiven Verhalten der Arbeitnehmenden gibt jedoch ein Drittel der 2005 nicht Versicherten an, seitdem effektiv etwas unternommen zu haben, um sich mit Erfolg der 2. Säule anzuschliessen. Leider sind die Fallzahlen für eine solide Interpretation zu tief.

- › Ein Teil (16%) der befragten Arbeitgebenden hat sich im Zuge der Revision überlegt, ihren Mitarbeitenden eine bessere Vorsorge zu bieten. Als Möglichkeit wurde in Betracht gezogen, ihre Mitarbeitenden zur freiwilligen Versicherung zu ermuntern oder die Löhne und Pensen zu erhöhen, um eine Versicherung in der 2. Säule zu ermöglichen.

Freiwillige Versicherung

- › Arbeitnehmende, die sich durch die Herabsetzung der Eintrittsschwelle neu freiwillig versichern konnten (hauptsächlich weil sie die Eintrittsschwelle nur durch Mehrfachbeschäftigung erreichen), waren gemäss der Befragung tendenziell dazu geneigt, dies auch zu tun⁶. In einem solchen Fall müssen Arbeitnehmende gemäss der Arbeitgeberbefragung in der Hälfte der Unternehmen (zumindest in den Branchen Gastronomie, Reinigung und Kultur) mit Widerstand bei den Arbeitgebenden rechnen. Eine weitere Barriere für die freiwillige Versicherung scheint zu sein, dass 2 Drittel der Arbeitnehmenden in Mehrfachbeschäftigung sich dieser Möglichkeit nicht bewusst sind. Trotzdem informieren spontan 41% der Arbeitgebenden ihre betroffenen Mitarbeitenden über diese Möglichkeit.

Beurteilung der Herabsetzung der Eintrittsschwelle durch die Befragten

- › Die Arbeitgebenden stehen der Herabsetzung der Eintrittsschwelle überwiegend positiv bis tendenziell neutral gegenüber. Nur 7% äussern sich negativ oder eher negativ. In der Kulturbranche äussern sich die Arbeitgebenden positiver als in den Branchen Gastronomie und Reinigung. Die Unternehmensgrösse spielt hingegen bei der Beurteilung keine Rolle.
- › Die Beurteilung der Herabsetzung der Eintrittsschwelle durch die Arbeitnehmenden fällt überwiegend positiv aus. So beurteilen gut zwei Drittel der Befragten die Massnahme als positiv oder eher positiv. Die restlichen Befragten sind überwiegend neutral eingestellt. Die Massnahme wird von den Arbeitnehmenden umso stärker begrüsst, je höher ihr Einkommen (im Segment zwischen CHF 10'000 und CHF 30'000) ist.
- › Sowohl bei Arbeitgebenden als auch bei Arbeitnehmenden scheinen gesellschaftliche Argumente die Beurteilung mit zu beeinflussen.
- › Rücksicht auf die soziale Verantwortung war für die Unternehmen gemäss ihren Angaben der wichtigste Grund, keine Massnahmen zur Vermeidung allfälliger Zusatzbelastungen zu ergreifen.
- › Für die positive Beurteilung der 2. Säule durch Arbeitnehmende spielen Argumente aus gesellschaftlicher Perspektive eine wichtige Rolle (wie z.B. die Absicherung für Personen mit kleinem Einkommen).

⁶ Die Reaktionen der Arbeitnehmenden wurden in der Befragung der Arbeitnehmenden hypothetisch abgefragt, da der Zeitpunkt der 1. BVG-Revision zu weit zurück lag, um die tatsächliche Reaktion abzufragen.

men, die Besserstellung von Arbeitnehmenden in atypischen Arbeitsverhältnissen oder die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmenden). Vereinzelt scheinen auch Überlegungen zum individuellen Nutzen bei der Beurteilung der 2. Säule von Bedeutung zu sein (wie z.B. das gute Gefühl, abgesichert zu sein, oder eine bessere Altersvorsorge). So geben einige befragte Arbeitnehmende auch explizit an, bereits durch ihre PartnerInnen ausreichend abgesichert zu sein und beurteilen daher die Massnahme eher neutral. Andere weisen darauf hin, dass sich die 2. Säule nicht lohnt, weil sie bisher zu wenig eingezahlt haben.

Hauptergebnisse der Befragung der Kulturschaffenden

- › Bezüglich Erwerbs- und Versicherungssituation haben die Kulturschaffenden eine Sonderstellung. Sie arbeiten auffällig häufiger in atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Dementsprechend haben Kulturschaffende seltener eine obligatorische und häufiger eine freiwillige oder überobligatorische berufliche Vorsorgeversicherung. Kulturschaffende sind nicht seltener in der 2. Säule versichert, jedoch häufig aus eigener Initiative heraus.
- › Aufgrund niedriger Fallzahlen zu den Verhaltensänderungen lassen sich keine validen Aussagen machen. Die vorhandenen Daten zeichnen jedoch das gleiche Bild ab wie bei den Arbeitnehmenden aus der Arbeitnehmerbefragung: Vermeidungsreaktionen kommen kaum oder gar nicht vor. Eher bestehen Bestrebungen, sich der 2. Säule anzuschliessen. Bezüglich der Einstellung zur 2. Säule zeigt sich, dass Kulturschaffende genauso positiv bis leicht positiver zur 2. Säule eingestellt sind als die Arbeitnehmenden aus der Arbeitnehmerbefragung.
- › Die Kulturschaffenden wurden zusätzlich nach Verbesserungsbedarf für die Regelungen der 2. Säule befragt. Beinahe alle an der Erhebung teilnehmenden Kulturschaffenden sehen noch Verbesserungsmöglichkeiten. Dabei sprechen sie sich vor allem für die Abschaffung der Eintrittsschwelle sowie für die obligatorische Versicherung aller befristeten Tätigkeiten aus (also für eine Versicherung ab dem ersten Franken und ab dem ersten Tag).

Folgerungen

Aus Sicht der Forschenden ist die Herabsetzung der Eintrittsschwelle im Rahmen der ersten BVG-Revision im Hinblick auf die Ziele des Gesetzgebers, die berufliche Vorsorge der Arbeitnehmenden mit kleinen Einkommen, darunter insbesondere Teilzeitbeschäftigte, zu verbessern, insgesamt positiv zu beurteilen. Wie bereits Ecoplan (2010) auswies, konnten neu zusätzliche Arbeitnehmende mit tiefen Einkommen in die 2. Säule aufgenommen werden. Die vorliegende Studie zeigt darüber hinaus, dass diese Massnahme kaum zu unerwünschten Nebenwirkungen geführt hat. So ist die Aufnahme in die 2. Säule bei der überwiegenden Mehrheit der Arbeitnehmenden erwünscht. Es scheint, dass kaum bis keine Ausweichreaktionen stattgefunden haben. Im Gegenteil tendieren die Arbeitnehmenden eher dazu, sich der 2. Säule anzuschliessen. Auf Seiten der Arbeitgebenden führte die Herabsetzung der Eintrittsschwelle zwar zu einer zusätzlichen Belastung. Dennoch wird die Massnahme von den Arbeit-

gebenden eher positiv und nur von einer kleinen Minderheit der Unternehmen negativ beurteilt. Die Zusatzbelastungen haben bei den Arbeitgebenden zwar häufiger als bei den Arbeitnehmenden, jedoch insgesamt selten zu unerwünschten Verhaltensänderungen geführt.

Unter Berücksichtigung der Ziele des Gesetzgebers besteht aus Sicht der Forschenden Verbesserungspotenzial vor allem durch eine verstärkte Sensibilisierung bzw. vertiefte Information der Arbeitnehmenden und der Arbeitgebenden:

- › Erstens scheinen insbesondere Arbeitnehmende mit Einkommen im Schwellenbereich die Wirkung der Herabsetzung der Eintrittsschwelle bezüglich der Altersvorsorge positiver zu beurteilen als sie gemäss den Auswertungen von Ecoplan tatsächlich ist. Auf der anderen Seite ist den Arbeitnehmenden teilweise gar nicht bewusst, dass sie auch in Hinblick auf die Risiken Tod und Invalidität in der 2. Säule versichert sind. Die Hauptwirkungen der Herabsetzung der Eintrittsschwelle gemäss Ecoplan (2010) werden insofern von den direkten Betroffenen unterschätzt. Arbeitnehmende sollten dazu vermehrt sensibilisiert werden, damit sie Ihre Vorsorge bewusster planen können.
- › Zweitens könnte eine vertiefte Information der Arbeitnehmenden und der Arbeitgebenden die freiwillige Versicherung fördern. Ein Teil der Arbeitnehmenden scheint sich nicht freiwillig zu versichern, weil ihnen nicht bewusst ist, dass sie diese Möglichkeit haben. Mehrere Arbeitgebende informieren spontan die Arbeitnehmenden über diese Möglichkeit, aber eine Hälfte reagiert negativ auf Anträge von Mitarbeitenden.

RÉSUMÉ

Dans le cadre de la 1^{re} révision de la loi sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP), le seuil d'accès au 2^e pilier (prévoyance professionnelle) a été abaissé : il est passé en 2005 de 25 800 francs à 19 350 francs. L'objectif était d'améliorer la prévoyance des personnes à bas salaire, et notamment des travailleurs à temps partiel. Afin d'évaluer les effets de cette mesure, l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) a attribué deux mandats de recherche :

- › le premier, confié à Ecoplan (2010), devait analyser, en exploitant des bases de données statistiques, dans quelle mesure l'abaissement du seuil d'accès a permis d'étendre la prévoyance professionnelle ;
- › le second devait étudier les effets de l'abaissement du seuil d'accès sur les employeurs et sur les salariés. Le présent rapport expose les résultats de ce second projet⁷.

Questions clés

La présente étude se concentre sur les effets sur les employeurs et sur les travailleurs de l'abaissement du seuil d'accès au 2^e pilier. Elle analyse tant les effets positifs que les effets indésirables, et comporte un chapitre consacré à la situation particulière des acteurs culturels. Elle cherche à répondre aux questions suivantes :

- › Les employeurs et les salariés avaient-ils été sensibilisés à la question de l'abaissement du seuil d'accès ? En étaient-ils informés ?
- › Quelles ont été les conséquences de l'abaissement du seuil d'accès pour les employeurs et pour les salariés ?
- › Comment ont réagi les salariés au salaire proche du seuil d'accès après l'abaissement de celui-ci ? Comment ont réagi les employeurs vis-à-vis de ces salariés ?
- › Les salariés qui en ont eu la possibilité se sont-ils assurés à titre facultatif ? Comment ont réagi les employeurs des salariés souhaitant s'assurer à titre facultatif ?
- › Que pensent les employeurs et les salariés de l'abaissement du seuil d'accès et du 2^e pilier en général ?

Méthode utilisée

L'étude a été réalisée à l'aide d'enquêtes en ligne standardisées auprès des employeurs et des salariés. Pour préparer ces enquêtes, des entretiens structurés ont d'abord été menés avec certains acteurs importants du marché du travail.

⁷ La présentation « technique » de l'abaissement du seuil d'accès et de ses implications n'a pas été reprise en détail dans le présent rapport car elle figure déjà dans le premier projet. Dès lors, pour de plus amples informations à ce propos, consulter l'étude Ecoplan (2010).

Pour l'enquête auprès des employeurs, trois secteurs – la restauration, le nettoyage et la culture – ont retenu notre attention, car les entretiens préliminaires ont révélé qu'ils ont été particulièrement touchés par l'abaissement du seuil d'accès. Ces secteurs représentent ensemble 4 % de toutes les entreprises de Suisse et occupent une proportion supérieure à la moyenne d'employés à bas salaire et de travailleurs à temps partiel.

Du côté des salariés, seules des personnes en âge de travailler touchant un revenu annuel brut compris entre 10 000 et 30 000 francs ont été interrogées⁸. D'après l'Enquête suisse sur la structure des salaires de l'OFS (2008), ce groupe de population représente 8 % des salariés du pays. Vu l'intérêt porté actuellement à l'amélioration de la prévoyance professionnelle des acteurs culturels⁹, les effets de l'abaissement du seuil d'accès pour cette profession ont en outre été étudiés plus en détail à l'aide d'une enquête séparée¹⁰. Cependant, étant donné le nombre étonnamment faible de réponses (100 acteurs culturels de cette classe de revenu), les résultats doivent être interprétés avec prudence.

Résultats

Sensibilisation

- › La sensibilisation des employeurs aux mesures mises en place par la 1^{re} révision de la LPP était imparfaite. Si la moitié des entreprises interrogées étaient informées des changements avant l'entrée en vigueur de la révision, 18 % des entreprises ne les ont connus qu'au moment de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Le niveau d'information des employeurs était d'autant meilleur que l'entreprise était grande et concernée par les réformes.
- › Près de 90 % des travailleurs connaissent au moins dans les grandes lignes le système du 2^e pilier. En revanche, tant les employeurs que les salariés sont peu au courant des détails du 2^e pilier, comme l'assurance facultative ou les prestations en cas d'invalidité ou de décès.

Conséquences de l'abaissement du seuil d'accès

- › Dans 40 % des entreprises interrogées (pour mémoire : secteurs de la restauration, du nettoyage et de la culture), des collaborateurs supplémentaires ont été soumis à la LPP suite à l'abaissement du seuil d'accès. D'après l'enquête réalisée auprès des salariés, l'abaissement du seuil d'accès aurait des effets pour un bon tiers des personnes avec un salaire annuel compris entre 10 000 et

⁸ Les personnes interrogées font partie d'un panel Internet représentatif de l'Institut LINK. Seules les personnes remplissant les critères souhaités ont été invitées à participer à l'enquête.

⁹ Cf. par ex. le message du Conseil fédéral du 23 février 2011 concernant l'encouragement de la culture pour la période 2012 à 2015 (message culture).

¹⁰ Les questions posées aux acteurs culturels étaient quasiment les mêmes que celles posées aux travailleurs du panel Internet de l'Institut LINK. Ils ont été recrutés via leurs organisations ou associations professionnelles.

30 000 francs¹¹. En outre, 3 % de ce groupe de travailleurs à bas salaire pourraient désormais s'assurer à titre facultatif.

- › Dans un bon tiers des entreprises interrogées, les charges salariales et, dans 20 % des entreprises interrogées, les charges administratives ont augmenté en raison de l'abaissement du seuil d'accès. Près de deux tiers des employeurs concernés considèrent cette charge supplémentaire comme importante ou plutôt importante. D'après les entreprises concernées, les charges supplémentaires ont été en moyenne légèrement inférieures à 5 % de la masse salariale.
- › Les secteurs de la restauration et du nettoyage ont été davantage touchés par l'abaissement du seuil d'accès que le secteur de la culture. Cela tient surtout au fait que, dans ce dernier secteur, on proposait déjà fréquemment des solutions de prévoyance avec un seuil d'accès plus bas que le minimum légal (obligatoire), c'est-à-dire des solutions allant au-delà de ce qu'imposait la loi avant l'abaissement du seuil d'accès.

Changements de comportement indésirables

- › Les enquêtes auprès des employeurs et des salariés ont révélé que ceux-ci n'ont généralement pas cherché à échapper à une affiliation au 2^e pilier.
- › Du côté des employeurs, il semblerait qu'un dixième des entreprises des trois secteurs particulièrement touchés ont tenté d'une manière ou d'une autre de se soustraire aux nouvelles obligations découlant de la LPP révisée. Elles ont alors principalement réagi en révisant les taux d'occupation, mais aussi en accordant des salaires moins élevés aux nouveaux collaborateurs ou en ayant davantage recours à des engagements pour une durée inférieure à trois mois.
- › D'après l'enquête, les employeurs ont rarement répercuté les charges patronales supplémentaires sur leurs salariés. Le salaire brut des employés nouvellement assurés serait donc resté le même dans la plupart des cas.

Changements de comportement souhaités

- › La majorité (68 %) des travailleurs dont le salaire est toujours légèrement inférieur au seuil d'accès pourrait envisager d'entreprendre des démarches pour bénéficier d'un 2^e pilier. Comme il s'agit d'une réponse à une situation hypothétique, il convient d'interpréter ce résultat avec prudence. En réponse aux questions sur leur comportement effectif, un tiers des travailleurs non assurés en 2005 ont indiqué avoir entrepris depuis lors des démarches afin de s'affilier au 2^e pilier et être parvenus à leurs fins. Le nombre de cas est malheureusement trop faible pour en tirer des conclusions probantes.

¹¹ Comme l'abaissement du seuil d'accès a eu lieu il y a cinq ans déjà et que certains salariés ne s'en souviennent pas, ils ont été placés, dans le cadre de l'enquête, dans la situation hypothétique où l'abaissement aurait lieu aujourd'hui.

- › La révision a poussé une partie (16 %) des employeurs à réfléchir à un moyen d'offrir une meilleure prévoyance professionnelle à leurs collaborateurs. Ils ont notamment envisagé d'encourager leurs collaborateurs à s'assurer à l'assurance facultative ou d'augmenter les salaires et les taux d'occupation afin de permettre une affiliation au 2^e pilier.

Assurance facultative

- › Selon l'enquête, les travailleurs qui ont obtenu grâce à l'abaissement du seuil d'accès la possibilité de s'assurer à titre facultatif (principalement parce qu'ils atteignent le seuil d'accès en cumulant plusieurs emplois) seraient assez disposés à profiter de cette possibilité pour s'affilier au 2^e pilier¹². L'enquête auprès des employeurs a toutefois montré que, dans la moitié des cas (du moins dans les secteurs de la restauration, du nettoyage et de la culture), ceux-ci avaient tendance à s'opposer à ce genre de démarche. Barrière supplémentaire, il semble que deux tiers des travailleurs exerçant plusieurs emplois ignorent qu'ils ont la possibilité de bénéficier d'une assurance facultative. 41 % des employeurs ont tout de même informé spontanément les collaborateurs concernés de cette possibilité.

Evaluation de l'abaissement du seuil d'accès par les personnes interrogées

- › La plupart des employeurs sont en faveur ou neutres vis-à-vis de l'abaissement du seuil d'accès. Seuls 7 % d'entre eux ont un avis négatif ou plutôt négatif. Les employeurs du secteur de la culture ont un avis plus positif que ceux des secteurs de la restauration et du nettoyage. La taille de l'entreprise ne joue en revanche aucun rôle.
- › Pour la majorité des salariés, l'abaissement du seuil d'accès est une bonne mesure. Deux bons tiers des travailleurs interrogés considèrent en effet la mesure comme positive ou plutôt positive. Les autres sont pour la plupart neutres. Plus leur revenu est élevé (toujours entre 10 000 et 30 000 francs), plus les salariés saluent la mesure.
- › L'évaluation des employeurs et des salariés concernant l'abaissement du seuil d'accès semble surtout relever d'une réflexion sociale générale. Si les entreprises n'ont pas pris de mesures visant à éviter d'éventuelles charges supplémentaires, c'est selon elles avant tout pour assumer leur responsabilité sociale. De même, les salariés qui ont une opinion favorable du 2^e pilier invoquent des arguments d'ordre social (comme la couverture des personnes à bas salaire, l'amélioration de la protection des travailleurs atypiques ou l'égalité de traitement de tous les travailleurs).
- › Ici et là, la prise en compte de l'utilité individuelle (comme le sentiment d'être bien couvert ou l'amélioration de la prévoyance professionnelle) semble aussi avoir son importance par rapport au

¹² Il s'agit ici de réactions hypothétiques, car la 1^{re} révision LPP était trop ancienne pour interroger les salariés sur leur réaction effective.

jugement émis sur le 2^e pilier. Certains salariés estiment être suffisamment couverts par l'intermédiaire de leur partenaire, c'est pourquoi ils adoptent une position plutôt neutre vis-à-vis de la mesure. Pour d'autres, le 2^e pilier ne vaut pas la peine, car ils ont versé trop peu d'argent jusque-là.

Résultats clés de l'enquête auprès des acteurs culturels

- › La situation des acteurs culturels est particulière, tant en termes d'activité lucrative qu'en termes d'assurance. Les acteurs culturels sont nettement plus souvent que la moyenne des travailleurs atypiques. En conséquence, il est plus rare qu'ils disposent d'une assurance professionnelle obligatoire, mais plus fréquent qu'ils soient assurés à titre facultatif ou surobligatoire. Ils ne sont pas moins souvent affiliés au 2^e pilier, mais leur affiliation découle fréquemment de leur propre initiative.
- › Vu le faible nombre de réponses, il n'est pas possible de tirer des conclusions probantes. Les réponses des acteurs culturels ne diffèrent cependant pas de celles des travailleurs des autres secteurs : ils essaient rarement, voir jamais, d'éviter une affiliation au 2^e pilier. Ils ont au contraire plutôt tendance à entreprendre des démarches pour s'affilier. En ce qui concerne la perception du 2^e pilier, les acteurs culturels ont un avis aussi positif à légèrement plus positif que les travailleurs des autres secteurs.
- › Les acteurs culturels ont également été interrogés sur les besoins éventuels d'amélioration au niveau de la réglementation du 2^e pilier. Presque tous les participants à l'enquête voient des possibilités d'amélioration. Ils demandent surtout la suppression du seuil d'accès, ainsi que l'assurance obligatoire pour toutes les activités temporaires (à savoir une assurance dès le 1^{er} franc et dès le 1^{er} jour).

Conclusion

Selon les chercheurs, l'abaissement du seuil d'accès dans le cadre de la 1^{re} révision de la LPP répond globalement aux attentes du législateur, à savoir améliorer la prévoyance professionnelle des travailleurs à bas salaire, et notamment des travailleurs à temps partiel. Comme l'a déjà montré l'étude Eco-plan (2010), la mesure a permis à davantage d'employés à bas salaire de s'affilier au 2^e pilier. La présente étude relève en outre que cette mesure n'a pratiquement pas eu d'effets indésirables. La grande majorité des salariés souhaitent bénéficier d'un 2^e pilier. Les réactions d'évitement ont été très rares, voire inexistantes. Au contraire, les travailleurs ont plutôt tendance à chercher à s'affilier au 2^e pilier. L'abaissement du seuil d'accès a engendré des charges supplémentaires pour les employeurs, mais ceux-ci restent plutôt positifs à l'égard de la mesure. Seule une petite minorité des entreprises a une opinion négative. Les charges supplémentaires ont provoqué plus fréquemment dans les rangs des employeurs que dans ceux des travailleurs des modifications indésirables du comportement, mais, dans l'ensemble, ces réactions ont été rares.

Compte tenu des objectifs du législateur, les chercheurs estiment que le potentiel d'amélioration réside principalement dans une meilleure sensibilisation et dans une meilleure information des employeurs et des salariés.

- › Premièrement, on constate que l'opinion des travailleurs dont le salaire se situe juste au-dessus du seuil d'accès est très positive envers le 2^e pilier alors que l'étude Ecoplan (2010) parvient à un résultat plus mitigé. D'un autre côté, la plupart des salariés ignorent qu'ils sont aussi assurés dans le 2^e pilier pour les risques de décès et d'invalidité. Cela signifie que les effets positifs majeurs de l'abaissement du seuil d'accès relevés par l'étude Ecoplan (2010), à savoir une meilleure couverture contre les risques décès et invalidité, sont largement sous-estimés par les principaux intéressés. Il faut donc sensibiliser davantage les travailleurs à ce sujet, afin qu'ils puissent mieux planifier leur prévoyance.
- › Deuxièmement, une meilleure information des salariés et des employeurs pourrait servir à promouvoir l'assurance facultative. Une partie des salariés semble ne pas s'assurer à titre facultatif car ils ignorent qu'ils en ont la possibilité. Si certains employeurs informent spontanément leurs collaborateurs de cette possibilité, la moitié des employeurs réagissent négativement aux demandes de leurs collaborateurs.

RIASSUNTO

Nell'ambito della 1^a revisione della legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalità (LPP), entrata in vigore nel 2005, la soglia d'entrata del secondo pilastro (previdenza professionale) è stata ridotta da 25 800 a 19 350 franchi. Con questa modifica si è voluto migliorare la copertura previdenziale delle persone con redditi modesti e in particolare dei lavoratori a tempo parziale. Gli effetti della riduzione sono stati studiati in due progetti di ricerca commissionati dall'Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS):

- › Nel primo, l'istituto Ecoplan (2010) ha eseguito un'analisi di dati statistici per valutare in che misura vi sia stata un'estensione della copertura previdenziale degli assicurati.
- › Nel secondo sono stati studiati gli eventuali cambiamenti di comportamento dei datori di lavoro e dei salariati. Il presente rapporto espone i risultati del secondo progetto.¹³

Oggetto

Il presente studio si concentra sugli effetti auspicati/indesiderati prodotti dalla riduzione della soglia d'entrata al secondo pilastro sul comportamento dei datori di lavoro e dei lavoratori e dedica un capitolo alla situazione specifica degli operatori culturali. Gli autori della ricerca si sono posti le domande seguenti:

- › I datori di lavoro e i salariati erano adeguatamente informati e sensibilizzati sulla riduzione della soglia d'entrata?
- › Quali conseguenze ha avuto la misura per i datori di lavoro e i salariati?
- › Come si comportano i salariati il cui reddito è leggermente inferiore o superiore alla nuova soglia d'entrata? Come si comportano i datori di lavoro nei confronti dei dipendenti il cui salario è leggermente inferiore o superiore alla nuova soglia d'entrata?
- › I salariati che ora potrebbero assicurarsi facoltativamente, fanno uso di questa possibilità? Come si comportano i datori di lavoro nei confronti dei salariati che vorrebbero assicurarsi facoltativamente?
- › Come valutano in generale i lavoratori e i datori di lavoro la riduzione della soglia d'entrata del secondo pilastro?

Metodo di analisi

Gli effetti della riduzione della soglia d'entrata sono stati analizzati sulla base di rilevazioni online standardizzate condotte presso un campione di datori di lavoro e salariati. Le rilevazioni sono state preparate sulla base di interviste strutturate svolte con importanti attori del mercato del lavoro.

¹³ Il presente rapporto non analizza nel dettaglio la misura in sé e le sue implicazioni "tecniche", dato che ciò è già stato fatto nel primo progetto. Per maggiori informazioni si rinvia pertanto allo studio Ecoplan (2010).

Per la rilevazione presso i datori di lavoro ci siamo concentrati sui settori della gastronomia, delle pulizie e della cultura, che dalle interviste esplorative sono risultati essere i più interessati dalla riduzione della soglia d'entrata. In Svizzera, le imprese di questi tre settori rappresentano il 4 per cento del totale e occupano un tasso superiore alla media di persone con bassi redditi e di lavoratori a tempo parziale.

Tra i salariati sono stati interpellati soltanto lavoratori in età attiva con un reddito annuo lordo compreso tra i 10 000 e i 30 000 franchi¹⁴, che secondo la Rilevazione svizzera della struttura dei salari dell'UST (2008) rappresentano l'8 per cento dei lavoratori dipendenti. Poiché il miglioramento della previdenza professionale degli operatori culturali è un tema di grande attualità¹⁵, abbiamo svolto un sondaggio separato per analizzare in modo più approfondito le ripercussioni della misura su questa categoria professionale.¹⁶ Purtroppo i risultati di questo sondaggio non sono molto rappresentativi, poiché contrariamente alle attese hanno risposto soltanto 100 operatori culturali della categoria di reddito considerata.

Risultati

Sensibilizzazione

- › I datori di lavoro erano stati informati solo parzialmente sui cambiamenti introdotti dalla 1^a revisione LPP. La metà delle imprese aveva ricevuto spiegazioni già prima della riforma, ma una minoranza (18%) ne è venuta a conoscenza soltanto alla sua entrata in vigore. In generale, le imprese più grandi e maggiormente interessate dal cambiamento sono anche quelle meglio informate. Quasi il 90 per cento dei salariati conosce il sistema della previdenza professionale almeno a grandi linee. Sia i salariati che i datori di lavoro non hanno però molta dimestichezza con i dettagli del secondo pilastro, come ad esempio l'assicurazione facoltativa o le prestazioni in caso di invalidità o decesso.

Conseguenze della riduzione della soglia d'entrata

- › Nel 40 per cento delle imprese interpellate dei settori della gastronomia, delle pulizie e della cultura, la riduzione della soglia d'entrata ha portato a un aumento del numero di dipendenti soggetti all'obbligo contributivo LPP. Secondo il sondaggio, condotto tra lavoratori con un salario annuo compreso tra 10 000 e 30 000 franchi, la misura ha avuto ripercussioni in almeno un terzo dei casi. Un altro 3 per cento di questi salariati è inoltre riuscito ad assicurarsi facoltativamente.
- › La riduzione della soglia d'entrata ha causato un aumento degli oneri salariali ad almeno un terzo delle imprese interpellate e un aumento delle spese amministrative al 20 per cento di esse. L'aumento degli

¹⁴ Gli interpellati sono stati scelti da un panel rappresentativo di utenti Internet dell'istituto LINK. Il panel permette di selezionare in base ai criteri desiderati le persone da invitare a partecipare al sondaggio.

¹⁵ V. p. es. il messaggio del Consiglio federale del 23 febbraio 2011 concernente la promozione della cultura nel periodo 2012-2015 (messaggio sulla cultura).

¹⁶ Le domande fatte agli operatori culturali erano quasi identiche a quelle poste al panel di utenti Internet dell'istituto LINK. I partecipanti al sondaggio sono stati selezionati tramite le associazioni di categoria.

oneri salariali/delle spese amministrative è ritenuto elevato o piuttosto elevato da quasi due terzi dei datori di lavoro interessati, che in media stimano l'onere supplementare a poco meno del 5 per cento della massa salariale.

- › I settori della gastronomia e delle pulizie hanno avvertito maggiormente le conseguenze dell'abbassamento della soglia d'entrata. Il motivo principale è che nel settore della cultura molti istituti di previdenza offrivano già prima piani previdenziali con soglie d'entrata più basse di quella legale, vale a dire con prestazioni superiori al minimo legale (regime obbligatorio).

Cambiamenti di comportamento indesiderati

- › Dalle risposte dei datori di lavoro e dei lavoratori risulta che nessun salariato o quasi ha cercato di evitare l'assoggettamento al secondo pilastro.
- › Circa un decimo delle imprese dei tre settori particolarmente interessati dal cambiamento ha preso misure per aggirare il nuovo obbligo contributivo LPP. Le reazioni consistono soprattutto in una ridistribuzione dei gradi d'occupazione dei dipendenti, nella riduzione dei salari dei nuovi collaboratori e in un aumento dei rapporti di lavoro di durata inferiore ai tre mesi.
- › I datori di lavoro hanno scaricato solo raramente gli oneri supplementari sui loro salariati. Questo significa che nella maggior parte dei casi il salario lordo dei dipendenti divenuti soggetti all'obbligo contributivo LPP in seguito alla riduzione della soglia d'entrata è rimasto identico.

Cambiamenti di comportamento auspicati

- › La maggioranza (68%) dei salariati che hanno ancora un reddito leggermente inferiore alla soglia d'entrata non esclude di fare qualcosa per beneficiare di una copertura assicurativa del secondo pilastro. Trattandosi di una dichiarazione su un comportamento ipotetico, il dato va tuttavia preso con cautela. Nel sondaggio sul comportamento effettivo dei salariati, un terzo degli interpellati che nel 2005 non erano ancora assicurati ha però risposto di aver nel frattempo fatto passi concreti per riuscire ad affiliarsi al secondo pilastro. Il numero dei casi non è purtroppo sufficiente per permettere un'interpretazione fondata.
- › Nel quadro della revisione, alcuni datori di lavoro interpellati (16%) hanno considerato la possibilità di offrire una previdenza migliore ai propri dipendenti, per esempio incoraggiandoli ad affiliarsi all'assicurazione facoltativa o aumentandone i salari e i gradi d'occupazione per permettere loro l'affiliazione al secondo pilastro.

Assicurazione facoltativa

- › I salariati che in seguito alla modifica di legge hanno acquisito la possibilità di assicurarsi facoltativamente (nella maggior parte dei casi perché raggiungono la soglia d'entrata grazie al cumulo di più red-

diti da lavoro) hanno indicato di essere propensi a usufruirne¹⁷. Dalle risposte delle imprese emerge, tuttavia, che la metà dei datori di lavoro farebbe resistenza (perlomeno nei settori della gastronomia, delle pulizie e della cultura). Un ulteriore ostacolo all'affiliazione facoltativa sembra essere il fatto che due terzi dei salariati con più datori di lavoro non sono coscienti di avere questa possibilità, sebbene il 41 per cento delle imprese la segnali spontaneamente ai collaboratori interessati.

Valutazione della riduzione della soglia d'entrata da parte degli interpellati

- › La maggior parte dei datori di lavoro valuta positivamente o in modo tendenzialmente neutrale la riduzione della soglia d'entrata. Solo il 7 per cento ne dà un giudizio negativo o piuttosto negativo. I datori di lavoro del settore della cultura sono più soddisfatti della misura rispetto a quelli del settore della gastronomia e delle pulizie. Le dimensioni dell'impresa non hanno alcuna influenza sulla loro valutazione.
- › La misura è giudicata perlopiù positivamente dai salariati: almeno due terzi degli interpellati la valutano in modo positivo o piuttosto positivo. Il resto è perlopiù indifferente. Più il reddito dei salariati è elevato (nella fascia compresa tra 10 000 e 30 000 franchi all'anno), più la loro opinione migliora.
- › Sia le valutazioni dei datori di lavoro che quelle dei salariati sono influenzate da considerazioni sociali.
- › Le imprese hanno risposto che il loro senso di responsabilità sociale è il motivo principale per cui non hanno preso provvedimenti per evitare eventuali oneri supplementari.
- › La valutazione positiva del secondo pilastro da parte dei salariati è in buona parte dovuta a considerazioni sociali (p. es. la copertura offerta alle persone con redditi modesti, il miglioramento della previdenza dei dipendenti con rapporti di lavoro atipici o la parità di trattamento di tutti i salariati). In alcuni casi giocano un ruolo anche i vantaggi individuali (p. es. la sensazione di sicurezza data dalla copertura assicurativa o una migliore previdenza per la vecchiaia). Alcuni salariati rispondono esplicitamente di essere già coperti a sufficienza dalla previdenza del partner e valutano quindi in modo piuttosto neutrale la misura. Altri ritengono che l'affiliazione al secondo pilastro non valga la pena per loro, perché in passato hanno versato troppo pochi contributi.

Indicazioni emerse dal sondaggio tra gli operatori culturali

- › La situazione lavorativa e assicurativa degli operatori culturali è particolare, poiché questa categoria di salariati presenta una percentuale superiore alla media di rapporti di lavoro atipici. Per questa ragione gli operatori culturali sono affiliati più raramente alla previdenza professionale obbligatoria e più spesso a quella facoltativa o sovraobbligatoria. Questo non significa che sono affiliati più raramente al secondo pilastro, ma che spesso lo sono di propria iniziativa.

¹⁷ Ai lavoratori è stato chiesto di indicare in modo ipotetico la loro reazione, dato che è passato troppo tempo dalla 1ª revisione LPP per chiedere la loro reazione effettiva.

- › A causa dell'esiguo numero di casi non ci è possibile trarre conclusioni valide su eventuali cambiamenti di comportamento degli operatori culturali. I dati lasciano però intravedere un quadro analogo a quello emerso dal sondaggio tra i salariati: i casi di persone che cercano di evitare l'assoggettamento al secondo pilastro sono pochissimi o inesistenti. Al contrario, si constatano piuttosto tentativi di affiliarsi alla previdenza professionale. Per quanto concerne la valutazione del secondo pilastro, gli operatori culturali ne hanno un'opinione altrettanto positiva o leggermente migliore rispetto ai salariati degli altri settori.
- › Agli operatori culturali è inoltre stato chiesto se fosse necessario apportare miglioramenti alle disposizioni della previdenza professionale. Quasi tutti hanno proposto miglioramenti, in particolare la soppressione della soglia d'entrata e l'affiliazione obbligatoria per tutte le attività a tempo determinato (ossia l'obbligo assicurativo dal primo franco guadagnato e dal primo giorno di lavoro).

Conclusioni

Gli autori della presente ricerca ritengono che ai fini del raggiungimento degli obiettivi fissati dal legislatore – vale a dire migliorare la previdenza professionale dei salariati con bassi redditi e in particolare quella dei lavoratori a tempo parziale – la riduzione della soglia d'entrata avvenuta nel quadro della 1^a revisione LPP sia da valutare, nel complesso, in modo positivo. Come già illustrato dallo studio Ecoplan (2010), la misura ha permesso di integrare nuovi salariati con bassi redditi nel sistema del secondo pilastro. Il presente studio mostra, inoltre, che essa non ha praticamente prodotto effetti secondari indesiderati. La maggioranza dei lavoratori auspica infatti l'affiliazione al secondo pilastro, ragion per cui non si constata praticamente nessun tentativo di evitare l'assoggettamento. Al contrario, i salariati sono piuttosto propensi ad affiliarsi alla previdenza professionale. Per i datori di lavoro, la riduzione della soglia d'entrata ha sì comportato nuovi oneri; ciononostante, la maggior parte di loro la valuta in modo piuttosto positivo, mentre solo una minoranza ne dà un giudizio negativo. Gli oneri supplementari hanno indotto più spesso i datori di lavoro che i lavoratori a cambiamenti di comportamento indesiderati, ma nel complesso i casi sono rari.

Ai fini del raggiungimento degli obiettivi del legislatore, gli autori della ricerca rilevano un potenziale di miglioramento soprattutto nella maggiore sensibilizzazione e migliore informazione dei salariati e dei datori di lavoro.

- › Soprattutto le persone con redditi vicini alla soglia d'entrata sembrano infatti ritenere gli effetti della riduzione di quest'ultima sulla previdenza per la vecchiaia più positivi di quanto non lo siano in realtà secondo le analisi di Ecoplan. Una parte dei salariati non si rende invece conto che il secondo pilastro offre anche una copertura in caso di invalidità e di decesso. In questo senso, si può dire che i diretti interessati sottovalutano i vantaggi della riduzione della soglia d'entrata individuati da Ecoplan (2010). I salariati andrebbero pertanto sensibilizzati maggiormente in modo da poter pianificare la loro previdenza in modo più consapevole.

- › Una migliore informazione dei salariati e dei datori di lavoro permetterebbe inoltre di promuovere l'assicurazione facoltativa. Sembra, infatti, che una parte dei salariati non si assicuri facoltativamente, perché non si rende conto di averne la possibilità. Se molte imprese segnalano spontaneamente questa opportunità ai loro dipendenti, vi è però anche una metà dei datori di lavoro che reagisce negativamente alle richieste dei salariati.

SUMMARY

With effect from 2005, the 1st Revision of the Federal Law on Occupational Old-age, Survivors' and Invalidity Pensions (BVG) lowered the entry threshold for the second pillar (occupational pensions) from CHF 25,800 to CHF 19,350. This measure was designed to improve the occupational pension cover available to individuals on low incomes, particularly part-time workers. To evaluate the effects of the decrease of the BVG entry threshold, the Federal Social Insurance Office (FSIO) commissioned two research projects:

- › The first project, conducted by Ecoplan in 2010, evaluated statistical data in order to assess the extent to which the measure had led to an expansion of pension cover among employees.
- › The second project was designed to assess the impact of the lower entry threshold on employers and employees. The results of this second project are presented in this report.¹⁸

Research questions

This study focuses on the desired effects and the adverse side effects of the lower BVG entry threshold on employers and employees; one chapter looks at the special situation faced by creative artists. The specific questions are:

- › To what extent were employers and employees aware of or informed about the lower entry threshold?
- › What were the consequences for employers and employees of the lower entry threshold?
- › How do employees react if their income hovers just above or just below the new, lower entry threshold? How have employers reacted since the lowering of the entry threshold in terms of those employees whose salaries hover just above or just below the second pillar threshold?
- › Was the option of voluntary pension cover being taken up by newly eligible employees? How do employers react if employees want to take out voluntary pension cover?
- › What do employees and employers think of the decrease in the entry threshold and of the second pillar in general?

Method

The effects of the lower entry threshold were investigated using standardised, web-based surveys of employers and employees. Preparatory work consisted of structured interviews with the relevant labour market players.

These exploratory interviews with employers indicated that the catering, cleaning and cultural sectors were particularly affected by the decrease in the entry threshold; accordingly, the employer survey

¹⁸ Neither the measure which lowered the entry threshold nor its "technical" implications are discussed in detail in this report, since these points were the subjects of the first project. For further information please refer to Ecoplan (2010).

concentrated on these areas. These three sectors represent 4% of all companies in Switzerland and employ an above-average proportion of low-income earners and part-time employees.

The employee survey was answered exclusively by employees of working age whose gross annual incomes lie between CHF 10,000 and CHF 30,000.¹⁹ According to the 2008 Swiss Earnings Structure Survey compiled by the Federal Statistical Office (FSO), this applies to about 8% of all employees in Switzerland. Since the improved position of creative artists with respect to occupational pensions is currently of particular interest²⁰, the effects of the decrease of the entry threshold on this group were examined in greater detail in a separate survey.²¹ Surprisingly, only 100 creative artists in the target income bracket responded to the survey. Consequently, the significance of the results is limited.

Results

Awareness

- › Employers' did not have detailed knowledge of the measures which were introduced in the 1st BVG Revision. Half of the companies surveyed knew about the changes in advance of the 1st BVG Revision, while a minority – 18% – only found out when these came into force. The larger the companies were and the greater the impact the Revision had on them, the better their awareness of the changes was. Almost 90% of employees are vaguely familiar with the second pillar system. However, neither employees nor employers are very familiar with the details, such as the particulars of voluntary cover or the benefits available in the event of invalidity or death.

The consequences of lowering the entry threshold

- › In 40% of the companies surveyed in the catering, cleaning and cultural sectors, the decrease in the entry threshold increased the number of employees subject to compulsory BVG cover. According to the survey of employees, the lower entry threshold would affect a good third of those on an annual income of between CHF 10,000 and CHF 30,000.²² A further 3% of these employees would be entitled to voluntary cover.
- › For a good third of the companies surveyed, the lower entry threshold caused wage costs to rise. One fifth saw an increase in their administrative costs too. Nearly two-thirds of the companies affected by these additional costs, which in each case amount to slightly less than 5% of total payroll costs, regarded them as quite high to high.

¹⁹ The survey respondents were recruited from a LINK Institute representative Internet panel. This meant that the invitations to take part could be issued to people who fulfilled certain criteria.

²⁰ See, for example, the Federal Council Message of 23 January 2011 on the Promotion of Culture for the 2012-2015 period.

²¹ The questions put to the creative artists were almost the same as those posed to the employees taking part via the LINK Institute Internet panel. These respondents were recruited via the creative arts associations.

²² Because 5 years have passed since the lower entry threshold was introduced and some of the employees can no longer remember the event, the survey posed the hypothetical situation of a reduction in the entry threshold today.

- › The impact of the lower entry threshold was greater on the catering and cleaning sectors than on the cultural sector. This is primarily because the offer of pension solutions with a lower entry threshold (i.e solutions that had an even lower entry threshold than the legal obligatory minimum) was already commonplace in the cultural sector prior to the 1st BVG revision.

Adverse effects on behaviour

- › The surveys of employers and employees show that no or very few employees have tried to circumvent cover under the second pillar.
- › The survey also shows that approximately one tenth of those companies from the three most affected sectors have taken action to circumvent the new obligation to pay BVG contributions. Reactions of this type primarily involve redistributing working hours, but other reactions include lower wages for new recruits and an increased number of temporary contracts lasting less than three months.
- › According to the survey, employers have only passed on their additional costs to employees in rare cases. In most cases, newly covered employees have not seen their gross salary change, at least in terms of hours worked.

Desired effects on behaviour

- › The majority (68%) of employees with incomes that were still just below the lower entry threshold can at least imagine taking action of some sort in order to be covered under the second pillar. Since this is merely a statement of hypothetical intent, the finding should be treated with caution. However, when employees were surveyed with regard to their actual behaviour, one third of those who had no second pillar insurance cover in 2005 had indeed successfully taken action to rectify the situation. Regrettably, the sample size is too small for a statistically reliable interpretation.
- › The Revision prompted some of the employers surveyed (16%) to think about how they could offer their employees better pension cover. The options they considered included encouraging employees to take out voluntary cover or increasing wages or working hours in order to reach the threshold for cover under the second pillar scheme.

Voluntary cover

- › Employees who became eligible for voluntary cover because of the lower entry threshold (mainly by reaching the entry threshold by holding down several jobs) showed a tendency in the survey to be ready to make use of this option²³. The employer survey suggests that in half of such cases (at least in the catering, cleaning and cultural sectors) employees will meet with resistance from the employer. Another barrier to voluntary cover seems to be that two-thirds of employees who hold down several

²³ The employee survey recorded the reactions of the employees by posing hypothetical questions, since too much time had passed since the 1st BVG Revision for questions to be asked regarding actual reactions.

jobs are frequently unaware of the option. Nevertheless, 41% of employers voluntarily inform their employees of this possibility.

Respondents' views on the lower entry threshold

- › Among employers, the stance towards the lower entry threshold is predominantly positive but overall tends towards neutral. Only 7% viewed the measure as a negative or rather negative development. Employers in the cultural sector express more positive views than those in the catering or cleaning sectors. Company size, however, does not affect the employer's view.
- › Employees take a predominantly positive stance towards the lower entry threshold. A good two thirds of respondents indicate a positive or quite positive view of the measure. Most of the remaining respondents are neutral on the subject. Employees' views of the measure grew more strongly positive as income increased (within the range from CHF 10,000 to CHF 30,000).
- › Both the employers' and the employees' views on the measure seem to be influenced by social arguments.
- › According to the responses from the companies surveyed, consideration of social responsibility was the main reason why they did not introduce measures to avoid any additional costs.
- › For employees, arguments from a social perspective play an important role in a positive view of the second pillar (e.g. the protection of those on low incomes, better retirement provision for those with atypical employment contracts and the equal treatment of the workforce). In isolated cases, thoughts of individual benefit also appear to influence peoples' views of the second pillar (e.g. the reassuring feeling of having insurance cover or better retirement provision). For example, some of the employees surveyed explicitly indicated that they are fairly neutral on the measure because they are protected to a sufficient degree by their partner's 2nd pillar pension scheme. Others say that they have paid in too little in the past for the second pillar to be worth their while now.

Key findings from the creative artists' survey

- › Creative artists are a special case when it comes to employment contracts and insurance cover. Given that they are much more frequently in atypical jobs, they are much less likely to have obligatory second-pillar insurance cover, but more likely to have voluntary or extra-obligatory occupational pension cover. This means that creative artists overall are not less likely to contribute to such a scheme; it is simply a case that they opt for voluntary cover.
- › Given the low response rate among creative artists, it is impossible to draw any reliable conclusions on how the lower entry threshold has affected their behaviour. Nevertheless, the data that were collected from this group show the same pattern as for employee survey participants: avoidance is rare, if not non-existent. Rather, respondents actively made an effort to join. Also, creative artists were as positive, if not slightly more, about the 2nd pillar as employee survey participants.

- › The creative artists were asked further questions pertaining to potential improvement needs in the regulations governing the 2nd pillar. Almost all of creative artists who participated in the survey perceive areas for improvement. In particular they favour a general abolishment of the entry threshold and the extension of obligatory cover to all temporary positions (i.e. insurance cover which begins with the first Swiss franc earned and from the first day at work).

Conclusions

In terms of the goals of the legislator (i.e. improving 2nd pillar pension cover for employees on low incomes, particularly part-time workers), the researchers' overall assessment of the lower entry threshold introduced with the 1st BVG Revision is positive. As Ecoplan (2010) has already shown, the change has brought new, additional employees on low incomes into the second pillar. This study goes on to show that the measure has produced hardly any adverse side effects. The large majority of employees welcome cover under the second pillar, and there appear to have been very few or no attempts to evade it. In fact, the tendency among employees is more towards joining the second pillar. Even though employers have incurred additional costs because of the lower entry threshold, they still tend to view the measure in rather positive terms. Only a small minority of companies take a negative stance towards it. The additional costs led to more adverse effects on behaviour among employers than among employees, but overall these cases were still rare.

Given the goals of the legislator, the researchers primarily perceive potential for improvement in awareness and information levels among employees and employers:

- › Firstly, employees on low incomes around the threshold level in particular seem to overestimate the impact of the lower threshold on retirement income, believing the effect to be more positive than the Ecoplan results suggest it actually is. On the other hand, some employees are not aware that second-pillar cover extends to the risks of death and invalidity. The main effects of the decrease in the entry threshold as per Ecoplan (2010) are therefore underestimated by those directly affected. If employees are to plan in earnest for their retirement, they need to have more detailed information at their disposal.
- › Secondly, the provision of detailed information to employees and employers could promote voluntary cover. Some employees appear not to take out voluntary cover because they are unaware that they have the option. Although a large number of employers openly inform their workforce of this possibility, half of them react negatively to employees' applications.

1. EINLEITUNG

1.1. AUSGANGSLAGE

Das Parlament beschloss im Oktober 2003 die 1. Revision des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG). Im Rahmen der Revision wurde u.a. die Herabsetzung der Eintrittsschwelle in die obligatorische Versicherung von CHF 25'800 auf CHF 19'350 (Jahre 2005/2006) beschlossen. Die Eintrittsschwelle wurde seit Inkrafttreten des BVG (Jahr 1985) im gleichen Rhythmus wie die AHV-Renten (d.h. üblicherweise alle zwei Jahre) der Preis- und Lohnentwicklung angepasst. Mit der Herabsetzung der Eintrittsschwelle soll der Vorsorgeschutz von Arbeitnehmenden mit kleinem Einkommen, darunter insbesondere Teilzeitbeschäftigte, verbessert werden.

Zur Beurteilung der Auswirkungen der genannten Massnahme hat das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) zwei Forschungsprojekte in Auftrag gegeben:

- › In einem ersten Projekt untersuchte Ecoplan (2010) anhand einer Auswertung offizieller statistischer Datengrundlagen, in welchem Umfang die Massnahme zu einer Ausweitung des Vorsorgeschutzes der Arbeitnehmenden mit kleinen Einkommen geführt hat.
- › In einem zweiten Projekt sollten die Auswirkungen der Herabsetzung der Eintrittsschwelle auf die Arbeitgebenden und die Arbeitnehmenden untersucht werden. Vorliegender Bericht stellt die Ergebnisse dieses zweiten Projekts dar.

1.2. ZIEL UND FRAGESTELLUNGEN

Ziel

Ziel des Forschungsprojekts ist die Untersuchung der Auswirkungen der Herabsetzung der Eintrittsschwelle im Rahmen der 1. BVG-Revision auf das Verhalten der Arbeitgebenden und der Arbeitnehmenden, vor allem von Arbeitnehmenden mit kleinem Einkommen. Zu beurteilen ist insbesondere, inwiefern die Herabsetzung der Eintrittsschwelle zu erwünschten Wirkungen sowie möglichen unerwünschten Nebenwirkungen auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite geführt hat.

Da die Frage der Besserstellung der beruflichen Vorsorge der Kulturschaffenden aktuell ist²⁴, sind die Auswirkungen der Herabsetzung der Eintrittsschwelle auf diese Berufsgruppe vertieft zu untersuchen. Unter Kulturschaffenden sind z.B. bildende KünstlerInnen, AutorInnen oder MusikerInnen zu verstehen. Viele Kulturschaffende fallen durch das Netz der obligatorischen 2. Säule, weil sie häufig entweder selbständig erwerbstätig sind, die Einkommensgrenze bei einem Arbeitgebenden aufgrund von Mehrfachbeschäftigung nicht erreichen oder befristete Anstellungen unter 3 Monaten haben (BAK 2007).

²⁴ Im Rahmen der 1. BVG-Revision hat zudem das Parlament dem Bundesrat die Kompetenz übertragen, die Versicherungspflicht für Arbeitnehmer in Berufen mit häufig wechselnden oder befristeten Anstellungen zu regeln (Art. 2, Abs. 4, BVG). Die Kulturschaffenden gehören der Gruppe dieser so genannt atypischen Arbeitnehmenden an.

Fragestellungen

Ausgehend von der Zielsetzung stellen sich folgende Fragen (vgl. Tabelle 1):

FRAGEN	
Adressaten	Fragen
Arbeitgebende	<ol style="list-style-type: none"> 1. Waren die Arbeitgebenden betreffend die Herabsetzung der Eintrittsschwelle sensibilisiert? 2. Hatte die Herabsetzung der Eintrittsschwelle spürbare Konsequenzen für die Arbeitgeber? Wie beurteilen die Arbeitgebenden die zusätzliche finanzielle und administrative Belastung? 3. In welchen Branchen sind die Arbeitgebenden am stärksten von der Massnahme betroffen? 4. Wie verhalten sich die Arbeitgebenden nach der Herabsetzung der Eintrittsschwelle gegenüber denjenigen Arbeitnehmenden, deren Löhne sich im Grenzbereich der Eintrittsschwelle zur 2. Säule bewegen? 5. Wie hat sich die Massnahme auf die Brutto- und die Nettoeinkommen ausgewirkt? Haben die Arbeitgebenden die zusätzlichen Lohnkosten auf die Arbeitnehmenden abgewälzt? 6. Sind je nach Branche, nach Grösse der Unternehmen, nach Region oder sonstigen Merkmalen Unterschiede in den Einstellungen und Verhalten der Arbeitgebenden feststellbar? 7. Welche weiteren erwünschten oder unerwünschten Nebenwirkungen hatten die Herabsetzung der Eintrittsschwelle? 8. Inwieweit bieten die Pensionskassen für Arbeitnehmende mit kleinen Einkommen und Teilzeitbeschäftigte eine Deckung, die über das gesetzliche Minimum hinaus geht? Hat die BVG-Revision diese Situation beeinflusst? 9. Wie beurteilen die Arbeitgebenden die Herabsetzung der Eintrittsschwelle insgesamt?
Arbeitnehmende	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wie stark sind die Arbeitnehmenden für die 2. Säule generell und für Änderungen in den Regelungen sensibilisiert? 2. Hatten die Herabsetzung der Eintrittsschwelle spürbare Konsequenzen für die Arbeitnehmenden? 3. In welchen Branchen sind die Arbeitnehmenden am stärksten von der Massnahme betroffen? 4. Wünschen die Arbeitnehmenden in die 2. Säule aufgenommen zu werden oder bevorzugen Sie ein höheres Nettoeinkommen? 5. Wie verhalten sich Arbeitnehmende, deren Einkommen sich nach der Herabsetzung der Schwelle knapp über und knapp unter der Eintrittsschwelle befindet? 6. Nehmen Arbeitnehmende, die sich neu freiwillig versichern können, diese Möglichkeit wahr? 7. Sind je nach Beruf, Tätigkeitsbereich, Zivilstand, Alter, Nationalität Unterschiede in den Einstellungen und Verhaltensweisen der Arbeitnehmenden feststellbar? 8. Sind von Seiten der Arbeitgebenden Vorkehrungen getroffen worden, um einen Ausschluss aus der 2. Säule zu bewirken? 9. Welchen Einfluss hatte die Massnahme auf die Löhne der Arbeitnehmenden? 10. Wie beurteilen die Arbeitnehmenden die Herabsetzung der Eintrittsschwelle? Sind die Arbeitnehmenden mit den Wirkungen der eingeführten Massnahme zufrieden? 11. Inwieweit bieten die Pensionskassen für Arbeitnehmende mit kleinen Einkommen und Teilzeitbeschäftigte eine Deckung, die über das gesetzliche Minimum hinaus geht? Hat die BVG-Revision diese Situation beeinflusst?

Tabelle 1

1.3. GLIEDERUNG DES BERICHTS

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut:

- › Kapitel 2 führt die verwendeten Forschungsmethoden dieser Studie auf.
- › Kapitel 3 stellt anhand der Befragung der **Arbeitgebenden** die Auswirkungen der Herabsetzung der Eintrittsschwelle auf die Arbeitgebenden dar.
- › Kapitel 4 beschreibt anhand der Ergebnisse der Befragung der **Arbeitnehmenden** die Auswirkungen der Herabsetzung der Eintrittsschwelle auf die direkt betroffenen Arbeitnehmenden in den drei untersuchten Branchen Kultur, Gastronomie und Reinigung.
- › Kapitel 5 präsentiert die Ergebnisse der vertieften Befragung der **Kulturschaffenden**. Trotz des kleinen Samples gibt dieses Kapitel einen vertiefenden Einblick in die Situation der von der Herabsetzung der Eintrittsschwelle meist betroffenen Kulturschaffenden.
- › Kapitel 6 beantwortet die gestellten Fragen in Form einer Synthese.
- › Kapitel 7 zieht die Folgerungen aus den Ergebnissen der Erhebungen.

Der Anhang enthält eine Liste der Interviewpartner, die Interviewleitfäden, eine Zusammenfassung der explorativen Interviews und weiter führende Ergebnisse der standardisierten Befragungen. Die Vorlagen für die später umgesetzten Online-Fragebögen können in zwei separaten Dokumenten auf der Internet-Seite vom BSV eingesehen werden²⁵.

²⁵ <http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=de&Inr=02/11#pubdb>

2. METHODISCHES VORGEHEN

Die der vorliegenden Studie zugrunde liegenden Fragen (vgl. Tabelle 1) wurden anhand eines Methodemixes untersucht. Den Kern der Untersuchung bildeten standardisierte Befragungen bei Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden. Damit die Situation der Kulturschaffenden besonders berücksichtigt werden konnte, wurde bei diesen eine separate Befragung durchgeführt. Als Grundlage der drei standardisierten Befragungen dienten explorative qualitative Interviews der relevanten Arbeitsmarktakteure. Im Folgenden werden die einzelnen Forschungsmethoden detailliert dargestellt.

Qualitative Interviews

Die explorativen Interviews mit relevanten Arbeitsmarktakteuren dienten dazu, Hinweise auf mögliche Verhaltensänderungen sowie andere Inputs für die standardisierten Befragungen zu erhalten. Insgesamt wurden Interviews mit 15 ExpertInnen geführt. Neben gesamtschweizerisch bedeutenden Arbeitgebenden- und Arbeitnehmerverbänden, Stellenvermittlern bzw. Temporärbüros und Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) wurden Akteure aus besonders betroffenen Branchen (Kultur, Gastronomie, Gesundheit) berücksichtigt (vgl. Liste der InterviewpartnerInnen im Anhang). Die Interviews wurden anhand eines Gesprächsleitfadens geführt und protokolliert (Leitfaden vgl. Anhang 1).

Aus den Ergebnissen der Interviews wurden Arbeitsthesen und Fragen zu den erwarteten Reaktionen der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden auf die Herabsetzung der Eintrittsschwelle formuliert, die im Anhang 1 zusammenfassend dargestellt sind.

Befragung der Arbeitgebenden

Ziel der standardisierten Unternehmensbefragung war die Beurteilung der Auswirkungen der Herabsetzung der Eintrittsschwelle auf die Arbeitgebenden. Dabei konzentrierten wir uns auf drei besonders betroffene Branchen: Kultur, Reinigung und Gastronomie.²⁶ Die Auswahl dieser Branchen erfolgte aufgrund der Vorarbeiten und der qualitativen Interviews in Absprache mit dem Auftraggeber. Hauptkriterium bei der Auswahl der Branchen war, dass Arbeitnehmende in diesen Branchen tiefere Löhne als der Durchschnitt beziehen und oft in häufig wechselnden oder befristeten Arbeitsverhältnissen oder in Teilzeit angestellt sind. Daher war in diesen Branchen ein stärkerer Effekt der Herabsetzung der Eintrittsschwelle zu erwarten.

Erhebungsmethode

Die Befragung erfolgte mit einem web-basierten Fragebogen. Der Fragebogen wurde aufgrund der oben aufgeführten Fragen und der Ergebnisse der qualitativen Befragung erarbeitet. Um den Fragebogen zu prüfen und gegebenenfalls optimieren zu können, wurde ein Pretest bei 150 Unternehmen (75

²⁶ NOGA-Codes (Nomenklatur 2008): Gastronomie: 56-563008, Reinigung: 811-812900, Kultur: 90-910300

Unternehmen je Sprachregion) durchgeführt. In der Hauptbefragung wurden die Befragten postalisch angeschrieben und mussten den Fragebogen mittels eines Links aufrufen, den sie dem Brief entnehmen konnten. Der Fragebogen war auf eine Bearbeitungsdauer von 10 Minuten ausgelegt.

Die befragten Unternehmen wurden mittels Adressen des BFS aus dem Betriebs- und Unternehmensregister (BUR) rekrutiert. Insgesamt wurden 3'369 Unternehmen aus den drei Branchen Gastronomie, Reinigung und Kultur zu der Befragung eingeladen. Die Stichprobenziehung erfolgte dabei geschichtet nach den Kriterien Branche, Region (Deutschschweiz, Romandie) und Unternehmensgrösse (vgl. Anhang 2). Das BFS lieferte zu den Unternehmen, die an der Befragung teilgenommen hatten Angaben zu deren Anteil Vollzeitbeschäftigter ($\geq 90\%$) und Teilzeitbeschäftigter ($< 50\%$ sowie $50\%–89\%$).

Rücklauf

Von den 3'369 eingeladenen Unternehmen nahmen 855 (25%) an der Befragung teil. Der Rücklauf in der Gastronomie (31%) war leicht höher als in den Branchen Kultur (19%) und Reinigung (24%). Die Beteiligung von Mikrounternehmen (2–9 Mitarbeitende) (22%) war kleiner als diejenige von kleinen Unternehmen (10–49 Mitarbeitende) (29%) und mittleren Unternehmen (50–249 Mitarbeitende) (27%). Grossunternehmen (> 249 Mitarbeitende) beteiligten sich sehr stark (49%). Zwischen der Westschweiz (27%) und der Deutschschweiz (24%) bestehen nur kleine Unterschiede in der Beteiligung. Eine detaillierte Übersicht über den Rücklauf befindet sich im Anhang (vgl. Figur 33).

Befragung der Arbeitnehmenden

Ziel der standardisierten Befragung von Arbeitnehmenden in Tieflohnsegmenten war es, deren Wunsch in Bezug auf die Versicherung in der 2. Säule und die Reaktionen auf die Herabsetzung der Eintrittsschwelle zu erheben. Im Fokus der Untersuchung standen daher Arbeitnehmende mit kleinen Brutto-Jahreseinkommen im Bereich zwischen CHF 10'000 – CHF 30'000 im Alter von 25 bis 64 Jahren. Um diese Arbeitnehmenden gezielt zu erreichen, wurde die Befragung mit Hilfe des LINK Internet-Panels (vgl. unten, Abschnitt Stichprobe) durchgeführt. Die Teilnehmenden aus dem Internet-Panel wurden mit einem personalisierten Einladungsmail zu einem 10-minütigen Online-Fragebogen eingeladen. Eingeladenen Personen, die den Fragebogen nach zwei Wochen noch nicht ausgefüllt hatten, wurde ein Erinnerungsschreiben zugestellt.

Fragebogen

Der Fragebogen basierte auf den oben aufgeführten Fragen zu den Konsequenzen, Einstellungen und Verhaltensänderungen der Arbeitnehmenden und den Ergebnissen der qualitativen Befragung. Die Qualität des Fragebogens wurde durch einen Pretest bei 35 Arbeitnehmenden überprüft und optimiert.

Eine methodische Schwierigkeit bei der Befragung der Arbeitnehmenden war, dass der Zeitpunkt des Ereignisses, zu dem Einstellungen und Verhaltensänderungen erhoben wurden, bereits fünf Jahre zurück liegt. Diese zeitliche Verzögerung hatte mehrere Schwierigkeiten zur Folge:

- › Personen, die damals zur anvisierten Zielgruppe gehörten, befinden sich heute zum Teil in einer anderen Situation, so dass sie mit der Befragung nicht erfasst werden. Mit der Befragung werden auf der anderen Seite Personen erfasst, die heute zur betroffenen Gruppe gehören würden, zum Zeitpunkt der Revision jedoch in einer anderen Situation waren.
- › Es ist möglich, dass Personen sich nicht mehr an die Ereignisse vor fünf Jahren erinnern können.
- › Es ist möglich, dass die Personen sich zwar an die Ereignisse vor fünf Jahren erinnern können, sich ihre Einstellung jedoch in der Zwischenzeit verändert hat.

Insbesondere, weil mit der rückblickenden Befragung niedrige Fallzahlen zu erwarten waren, haben wir uns für ein besonderes Vorgehen entschieden: Die Befragten wurden vor die hypothetische Situation gestellt, dass die Eintrittsschwelle am Tag vorher von CHF 27'360²⁷ auf die aktuell in 2010 geltende Schwelle von CHF 20'520 gesenkt worden war. Anschliessend wurden sie zu ihrer Einstellung zu dieser Massnahme sowie zu Reaktionen, die sie sich auf diese Massnahme hin vorstellen könnten, befragt.

Aus methodischen Gesichtspunkten hat die Befragung zu einer hypothetischen Situation zwar den Nachteil, dass Angaben zu den Einstellungen und den Verhaltensabsichten nicht denjenigen entsprechen, die bei tatsächlichem Eintreten eines Ereignisses angegeben worden wären. Bei der Abfrage von Verhaltensabsichten kann es aus unserer Sicht zu einer tendenziellen Übertreibung kommen. Diese Tendenz gilt jedoch für alle Befragten gleich, so dass Verzerrungen in den Antworten zwischen den Befragten ausgeschlossen werden. Die vermutete tendenzielle Verzerrung halten wir für eher gering und weniger gravierend als kleine Fallzahlen von Teilnehmenden, die sich zu den Ereignissen im Jahr 2005 äussern können.

Anschliessend an die Befragung zu der hypothetischen Situation folgte eine zweite Abfrage, bei der die Teilnehmenden, die sich an die Herabsetzung der Eintrittsschwelle erinnern konnten und von ihr betroffen waren, Angaben zu ihren Einstellungen und Verhalten von damals machen sollten (effektive Abfrage). Die effektive Abfrage sollte erstens einen Vergleich zwischen der tatsächlichen und der hypothetischen Situation ermöglichen, um tendenzielle Verzerrungen aus der hypothetischen Situation aufzudecken. Zweitens konnten die Reaktionen der Arbeitgebenden auf die Herabsetzung der Eintrittsschwelle sowie die Auswirkungen auf das Brutto- und Nettoeinkommen nur über diesen Weg erhoben werden. Bei diesen Fragen mussten daher kleine Fallzahlen in Kauf genommen werden.

²⁷ Der Betrag von CHF 27'360 entspricht der im Zeitpunkt der Umfrage (2010) gültigen AHV-Maximalrente und der Betrag von CHF 20'520 der entsprechenden Eintrittsschwelle. Dies entspricht der effektiven Herabsetzung der Eintrittsschwelle im Rahmen der 1. BVG-Revision im Jahr 2005, bei der die Eintrittsschwelle von CHF 25'800 (damalige AHV-Maximalrente) auf CHF 19'350 gesenkt wurde.

Für die Auswertung der Befragung wurde massgeblich auf die hypothetische Abfrage abgestützt. Die Ergebnisse der effektiven Abfrage wurden dazu verwendet, die Ergebnisse des hypothetischen Teils zu validieren bzw. zu ergänzen.

Stichprobe und Rücklauf

Das von LINK aufgebaute und laufend genutzte Internet-Panel ist ein Instrument für repräsentative Befragungen von Personen zwischen 15 und 74 Jahren, die das Internet mindestens einmal wöchentlich zu privaten Zwecken nutzen. Das Internet-Panel umfasst gut 110'000 aktive TeilnehmerInnen in der ganzen Schweiz (Stand August 2010). Die Panel-TeilnehmerInnen werden über bevölkerungsrepräsentative Telefonstudien rekrutiert (= aktive CATI-Rekrutierung), was eine repräsentative Bevölkerungstichprobe (mit der Einschränkung der Internetnutzung) gewährleisten soll.

Die Ziehung der Stichprobe (eingeladene Personen) erfolgte mit einem geschichteten Zufallsverfahren aus dem LINK Internet-Panel. Mit der Schichtung wurde sichergestellt, dass die Verhältnisse der Kriterien Alter, Geschlecht und Region der realen Verteilung in der erweiterten Grundgesamtheit²⁸, entsprachen. Um den Anteil der Screening-Ausfälle so tief wie möglich zu halten, wurden Personen von vornherein aus der Stichprobenziehung ausgeschlossen, die aufgrund der standardmässig erhobenen demografischen Daten nicht zur erweiterten Grundgesamtheit gehören. Insgesamt umfasste die Stichprobe 4'061 Panel-Mitglieder. Von den 4'061 eingeladenen Personen haben 2384 Personen den Fragebogen beendet. Dies entspricht einer Teilnahmequote von 58.7%. 678 TeilnehmerInnen oder 28.4% davon gehörten zur Zielgruppe. Der Rest waren Screening-Ausfälle, die vor allem aufgrund eines höheren oder tieferen Einkommens nicht zur Zielgruppe gehörten.²⁹

BEFRAGUNG DER ARBEITNEHMENDEN: TEILNAHMESTATISTIK		
Stichprobe	absolut	In %
Eingeladen	4'061	100 %
Teilnehmer (Brutto-Stichprobe)	2'384	59 %
Screening-Ausfälle	1'706	72 %
Vollinterviews (Netto-Stichprobe)	678	28 %

Tabelle 2

²⁸ Bei der erweiterten Grundgesamtheit handelt es sich um Personen aus dem Onlinepanel, welche die folgenden Kriterien erfüllen: Wohnhaft in der französisch- und deutschsprachigen Schweiz, Frauen zwischen 25 und 64, Männer zwischen 25 und 65 Jahren, persönliches Bruttoeinkommen von unter 4'000 Fr. pro Monat. Mit diesen Kriterien konnte die Zielgruppe soweit wie möglich, jedoch nicht ganz im Vorhinein eingegrenzt werden. Da die Merkmalsverteilung in der Grundgesamtheit der Zielgruppe nicht bekannt war, musste anhand dieser erweiterten Grundgesamtheit geschichtet werden.

²⁹ Ausgeschlossen wurden 291 selbständig Erwerbende, 25 Arbeitslose, 13 Studenten/in Ausbildung, 27 nicht Erwerbstätige, 91 Personen mit einem Brutto-Jahreseinkommen tiefer als CHF 10'000 und 1'249 Personen mit einem Brutto-Jahreseinkommen höher als CHF 30'000.

Repräsentativität der Stichprobe

Um die höhere Teilnahmequote von starken Internetnutzern im Vergleich zu durchschnittlichen Nutzern zu kompensieren und um eventuelle andere strukturelle Abweichungen der Stichprobe von der realen Verteilung auszugleichen, wurde die Stichprobe gewichtet. Da über die Struktur der Grundgesamtheit der Netto-Stichprobe (Grundgesamtheit) keine Informationen existieren³⁰, wurde die Brutto-Stichprobe gewichtet.

Die gewichtete Stichprobe aus dem LINK-Panel wurde anschliessend mit Eckwerten aus der Lohnstrukturerhebung des BFS³¹ verglichen, um zu überprüfen, inwieweit sie repräsentativ zur Bevölkerung gemäss Lohnstrukturerhebung ist. Der Vergleich mit den Eckwerten der Lohnstrukturerhebung zeigt, dass die Repräsentativität der Stichprobe aus dem LINK-Panel für die Gesamtbevölkerung im Grossen und Ganzen gegeben ist. Leichte Abweichungen bestehen bezüglich des Alters, des Einkommens und der Nationalität, wobei die Befragten aus dem LINK-Panel sich als tendenziell älter, höher gebildet und besser verdienend erweisen (vgl. Tabelle 9 im Anhang 3). Diese Unterschiede erklären sich durch die unterschiedlichen Grundgesamtheiten (Gesamtbevölkerung / nur Internetnutzer) oder die schwere Erreichbarkeit einzelner Bevölkerungsgruppen (insbesondere der Jungen).

Befragung der Kulturschaffenden

Die Kulturschaffenden wurden separat befragt, weil ihrer Situation besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte und sie in der Befragung der Arbeitnehmenden – entsprechend der Bevölkerung – nur mit einem kleinen Anteil vertreten waren. Die Kulturschaffenden wurden mit Hilfe von Verbänden der Kulturschaffenden in der Schweiz rekrutiert. Die Verbände wurden durch den Dachverband Suisseculture mit einem von INFRAS und dem BSV formulierten Anschreiben per Email kontaktiert. Sie wurden dabei gebeten, die Befragung zu unterstützen, indem sie ihre Mitglieder per Newsletter oder separaten E-Mail mit einem von INFRAS formulierten Motivationstext zur Teilnahme an der Befragung auffordern. Die Kulturschaffenden konnten mit einem im Motivationstext integrierten Link den 10-minütigen Onlinefragebogen aufrufen. Der Fragebogen war fast identisch mit dem Fragebogen der Arbeitnehmenden und enthielt nur einige Zusatzfragen zu persönlichen Merkmalen, zur speziellen Tätigkeit der Kulturschaffenden sowie zu Verbesserungsvorschlägen für die 2. Säule.

30 Auswertungen der Lohnstrukturerhebung 2008 des Bundesamtes für Statistik oder ähnlicher Erhebungen können zwar Informationen über die Struktur der Erwerbstätigen in den gesuchten Alters- und Einkommensklassen liefern, jedoch nicht für Personen, die mindestens einmal pro Woche zu privaten Zwecken im Internet sind.

31 Die Lohnstrukturerhebung ist eine alle zwei Jahre erhobene Statistik, die eine regelmässige Beschreibung der Lohnstruktur in allen Branchen des sekundären und tertiären Sektors sowie im Gartenbau und Forstwirtschaft anhand von repräsentativen Daten erlaubt. Sie erfasst auch die einzelnen Merkmale der Arbeitnehmenden. Die aktuellsten Daten stammen aus dem Erhebungsjahr 2008. (http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/erhebungen_quellen/blank/blank/sle/01.html)

Rücklauf und Stichprobe

Insgesamt wurden neun Verbände aus den Bereichen Film, Theater, Musik und Tanz angeschrieben, die insgesamt über rund 3'640 Mitglieder verfügen:

- › Schweizer Syndikat Film und Video (ssfv): 440 Mitglieder
- › ARF/FDS Verband Filmregie und Drehbuch Schweiz: 262 Mitglieder
- › ACT Berufsverband der Freien Theaterschaffenden: 352 Mitglieder
- › ASTEJ Association Suisse du Théâtre pour l'Enfance et la Jeunesse: 196 Mitglieder
- › Schweizerischer Bühnenkünstlerverband (SBKV): 1'250 Mitglieder
- › Schweizerischer Musikerverband (SMV/USDAM): unbekannt, da in Sektionen untergliedert
- › SMS Schweizer Musik Syndikat: 440 Mitglieder
- › Danse Suisse (+ regionale IGs): 300 Mitglieder
- › Syndicat suisse romand du spectacle (SSRS): 300 Mitglieder
- › Tanzbüro Basel: 100 Mitglieder

Alle Verbände haben ihre Mitglieder angeschrieben und zur Teilnahme an der Befragung motiviert. Ein Teil der Verbände hat nach einer Frist von zwei Wochen ein Erinnerungsschreiben verschickt.

Der Rücklauf der Befragung der Kulturschaffenden betrug rund 12%, was 427 (von total 3'640) Kulturschaffenden entspricht. Von diesen 427 Personen wurden insgesamt 327 Personen aus der Befragung ausgeschlossen, da sie die Zielgruppenkriterien nicht erfüllten. Insgesamt resultiert daraus eine Stichprobe von 100 Kulturschaffenden.

Repräsentativität der Stichprobe

Mit 100 Kulturschaffenden fiel die Stichprobe sehr klein aus. Dies hängt erstens damit zusammen, dass die Zielgruppenkriterien sehr spezifisch sind und daher ein Grossteil der eingeladenen Teilnehmenden ausgeschieden werden mussten. Zweitens ist die gewählte Rekrutierungsmethode im Vergleich zu einem Online-Panel grundsätzlich weniger ergiebig, weil Aufforderungen per Online-Newsletter einen unverbindlicheren Charakter haben. Aus unserer Sicht war dies jedoch die bestmögliche Methode, um die Kulturschaffenden zu erreichen. Aufgrund der Aktualität des Themas hofften wir zudem, einen höheren Rücklauf bei den Kulturschaffenden zu erzielen.

Aufgrund der kleinen Stichprobe kann die Repräsentativität der Ergebnisse leider nicht gewährleistet werden. Zudem zeigt ein Vergleich der 100 befragten Kulturschaffenden mit Eckwerten der Lohnstrukturerhebung des BFS (2008) grössere Abweichungen hinsichtlich Geschlecht, Alter, Einkommen und Bildung, wobei die Lohnstrukturerhebung auch Kulturschaffende im weiteren Sinne beinhaltet. Die Kulturschaffenden der vorliegenden Studie sind stärker durch Männer vertreten, älter, besser verdienend und besser gebildet als die der Lohnstrukturerhebung (vgl. Tabelle 9 im Anhang 3).

Grundsätzlich muss auch aufgrund der Rekrutierungsmethode damit gerechnet werden, dass die Personen, die an der Befragung der Kulturschaffenden teilnehmen, tendenziell stärker sensibilisiert

sind und eine differenziertere Meinung zur 2. Säule haben als der/die durchschnittliche Kulturschaffende. Die Ergebnisse zu den Kulturschaffenden sind aus diesen Gründen mit Vorsicht zu interpretieren.

Gesamtschweizerische Einordnung der befragten Zielgruppen

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden gezielt Arbeitnehmende und Unternehmen befragt, die besonders von der Herabsetzung der Eintrittsschwelle betroffen sind. Um deren Relevanz vor dem gesamtschweizerischen Kontext zu beleuchten, werden im Folgenden einige Eckwerte aufgeführt:

Die Arbeitnehmerbefragung sowie die Befragung der Kulturschaffenden fokussiert auf Arbeitnehmende mit einem Brutto-Jahreseinkommen zwischen CHF 10'000 und CHF 30'000. Gemäss der Lohnstrukturerhebung des BFS (2008) machen Arbeitnehmende in diesem Einkommenssegment rund 8% aller Arbeitnehmenden in der Schweiz aus. Dies entspricht 263'000 Personen. Bei den Kulturschaffenden haben sogar 13% aller Kulturschaffenden im Angestelltenverhältnis (rund 1'800 Personen) ein tiefes Einkommen zwischen CHF 10'000 und CHF 30'000.

Bei der Arbeitgeberbefragung wurden gezielt Unternehmen aus den drei Branchen Gastronomie, Kultur und Reinigung näher unter die Lupe genommen (ausgenommen Einpersonenernehmen). In der Schweiz existieren in diesen drei Branchen gemäss Betriebs- und Unternehmensregister des BFS (BUR) über 20'000 Unternehmen (4% aller Unternehmen)³².

Die Branchen Gastronomie, Kultur und Reinigung wurden ausgewählt, weil in diesen Branchen überdurchschnittlich viele Arbeitnehmende mit kleinen Einkommen und/oder in atypischen Arbeitsverhältnissen und Teilzeitanstellungen vertreten sind. Gemäss Ecoplan 2010 sind Arbeitnehmende, die mehreren Beschäftigungen gleichzeitig nachgehen, in Teilzeit oder auf Abruf beschäftigt sind, besonders von der Herabsetzung der Eintrittsschwelle betroffen, weil sie durch die Herabsetzung der Eintrittsschwelle entweder neu oder immer noch nicht BVG-versichert wurden. Teilzeitarbeitnehmende und Arbeitnehmende in atypischen Arbeitsverhältnissen machen in der Schweiz einen relevanten Anteil aus:

- › Insgesamt sind in der Schweiz rund 1.3 Mio. Personen in Teilzeit beschäftigt, was fast einem Drittel aller Erwerbstätigen entspricht. 40% dieser Teilzeitarbeitnehmenden hat ein Pensum von unter 50% und erzielt ein entsprechend tiefes Einkommen.³³ In den Branchen Gastronomie, Kultur und Reinigung sind Teilzeitbeschäftigte (<90%) stark überdurchschnittliche vertreten (Gastronomie: 42%, Kultur: 55%, Reinigung: 69%)³⁴.
- › Arbeitnehmende, welche mehreren Beschäftigungen gleichzeitig nachgehen, bilden 7.4% der Erwerbstätigen (3 15'000 Personen) ab (Bundesamt für Statistik 2010).³⁵

³² Spezialauswertung des Betriebs- und Unternehmensregister (BUR) 2010, BFS

³³ Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2009, BFS

³⁴ Betriebs- und Unternehmensregister (BUR) 2010, BFS

³⁵ Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2009, BFS

- › Beinahe ebenso häufig ist Arbeit auf Abruf in der Schweiz verbreitet. So haben rund 7% der Arbeitnehmenden in der Schweiz (223'000 Personen) unregelmässige Arbeitseinsätze (ebenda).

3. AUSWIRKUNGEN AUF DIE ARBEITGEBENDEN

3.1. MERKMALE DER BEFRAGTEN UNTERNEHMEN

Im Folgenden werden verschiedene Merkmale der befragten Unternehmen aufgeführt, die im Zusammenhang mit der Herabsetzung der Eintrittsschwelle relevant sind und Hinweise auf die Betroffenheit der Unternehmen liefern.

Struktur der Beschäftigten

Teilzeitarbeit

64% der Mitarbeitenden der befragten Unternehmen weisen ein Teilzeitpensum auf.

Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil der Teilzeitarbeitenden in der Reinigung (75%). In dieser Branche ist mit 61% auch eine Mehrheit der Mitarbeitenden zu einem Pensum von weniger als 50% beschäftigt.

Bei den befragten Unternehmen aus Gastronomie arbeiten 56% der Personen Vollzeit, bzw. 44% Teilzeit. Bei den befragten Unternehmen der Kulturbranche arbeiten 49% der Mitarbeitenden in Teilzeit, bei den Unternehmen der Reinigungsbranche sogar 75%. Dies entspricht in etwa der Grundgesamtheit gemäss Betriebs- und Unternehmensregister (Gastronomie: 42%, Kultur: 55% und Reinigung: 69% Teilzeitarbeitende)³⁶.

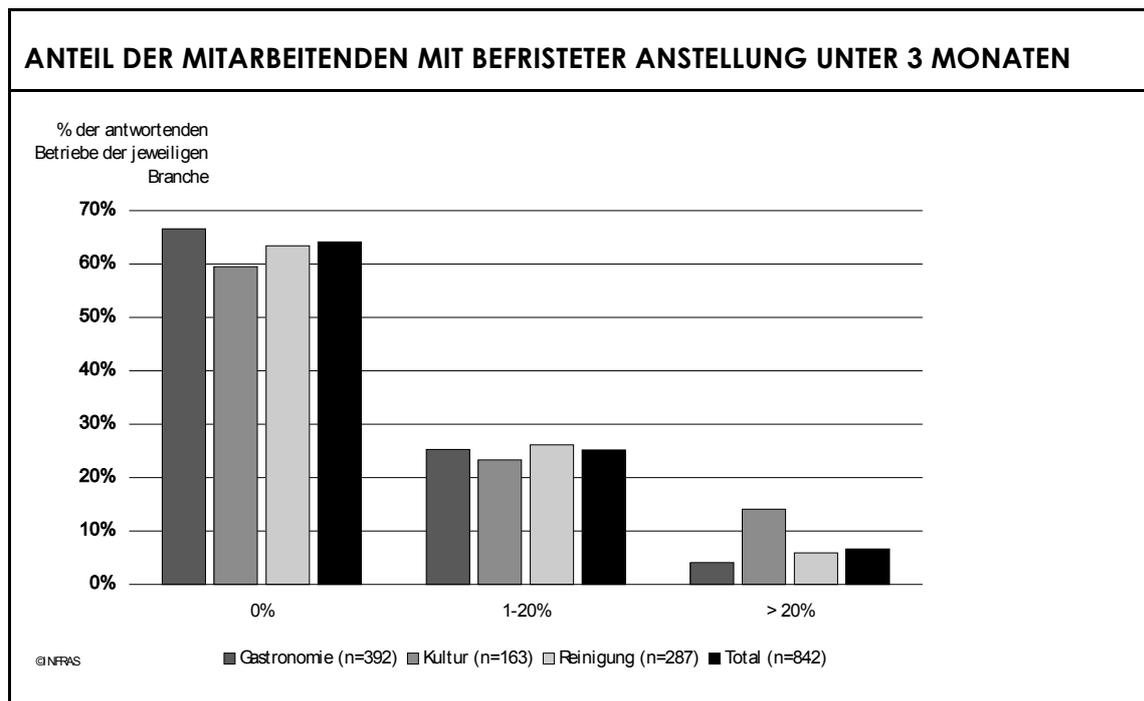
BESCHÄFTIGUNGSGRAD NACH BRANCHEN				
Beschäftigungsgrad	Gastronomie (n=396)	Kultur (n=167)	Reinigung (n=292)	Total (n=855)
Vollzeit (>90%)	56%	51%	25%	36%
Teilzeit 1 (50–89%)	20%	28%	14%	17%
Teilzeit 2 (<50%)	24%	21%	61%	47%

Tabelle 3 Anteile von Voll- und Teilzeitarbeitenden an allen Mitarbeitenden der befragten Unternehmen, nach Branche

³⁶ Spezialauswertung des Betriebs- und Unternehmensregister (BUR) 2010, BFS

Befristete Arbeitsverhältnisse

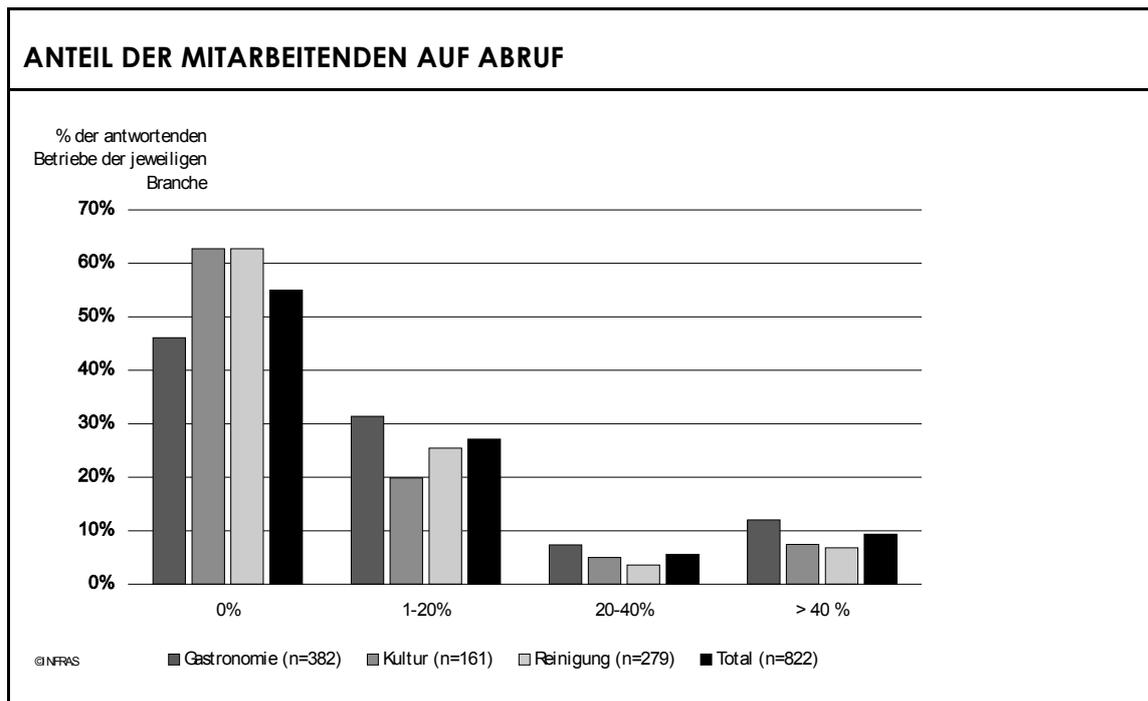
65% der befragten Unternehmen beschäftigen keine Mitarbeitenden mit befristetem Anstellungsverhältnis von unter 3 Monaten. In Unternehmen, in denen solche Arbeitnehmenden beschäftigt werden, machen sie zumeist weniger als 20% der Belegschaft aus. Der Kulturbereich beschäftigt mehr Mitarbeitende in befristeten Verhältnissen unter drei Monaten (bei 14% der Unternehmen mehr als 20% der Belegschaft) als Gastronomie (bei 4% der Unternehmen mehr als 20% der Belegschaft) und Reinigung (bei 6% der Unternehmen mehr als 20% der Belegschaft). Dieser Unterschied zeigt sich auch in der Befragung der Arbeitnehmenden.



Figur 1 Antworten auf die Frage „Wie hoch ist der Anteil Ihrer Mitarbeitenden in einem befristeten Arbeitsverhältnis unter 3 Monaten?“, n=842 (13 Unternehmen machten zu dieser Frage keine Angaben).

Arbeit auf Abruf

Auch der Anteil der Mitarbeitenden auf Abruf ist bei den befragten Unternehmen zumeist klein. 56% der Unternehmen beschäftigen gar keine Mitarbeitenden auf Abruf. Lediglich 16% der Unternehmen beschäftigen mehr als 20% Mitarbeitende auf Abruf. Die befragten Unternehmen in der Gastronomie beschäftigen einen höheren Anteil der Mitarbeitenden auf Abruf (bei 19% der Unternehmen mehr als 20% der Belegschaft) als Reinigung und Kultur (bei 10% bzw. 12% der Unternehmen mehr als 20% der Belegschaft).

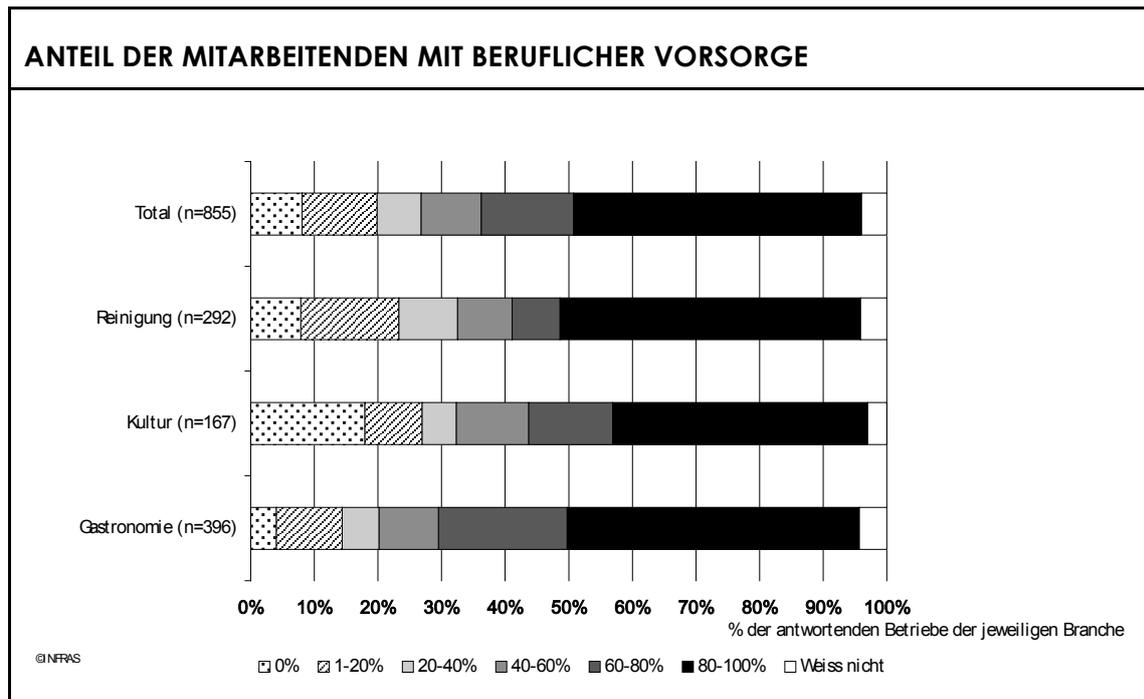


Figur 2 Antworten auf die Frage „Wie hoch ist der Anteil Ihrer Mitarbeitenden, die auf Abruf beschäftigt sind?“, n=822 (33 Unternehmen machten zu dieser Frage keine Angaben).

Regelungen zur beruflichen Vorsorge (Pensionskasse)

Anteil der Mitarbeitenden mit beruflicher Vorsorge

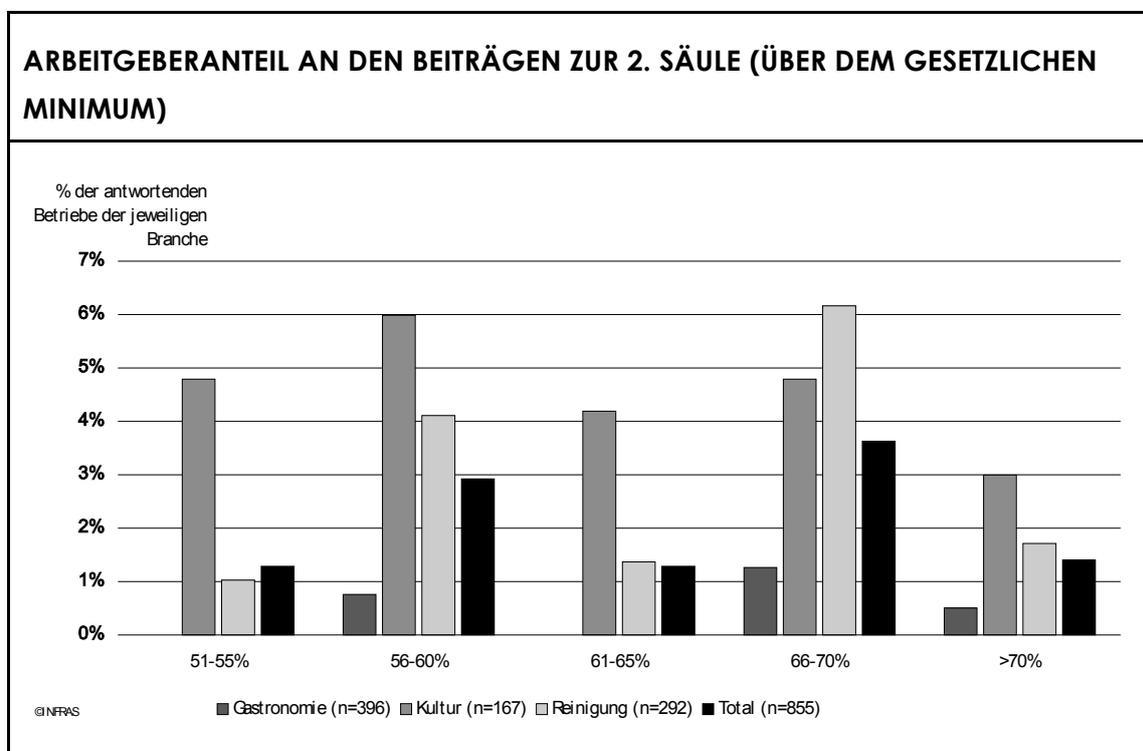
Bei 45% der befragten Unternehmen sind über 80% der Mitarbeitenden bei einer Pensionskasse versichert. Bei 20% der Unternehmen profitieren jedoch weniger als 20% der Mitarbeitenden von einer beruflichen Vorsorgeversicherung. In der Kulturbranche zahlen weniger Mitarbeitende der befragten Unternehmen Beiträge an eine Pensionskasse als in den Branchen Reinigung und Gastronomie.



Figur 3 Antworten auf die Frage „Wie hoch ist der Anteil Ihrer Mitarbeitenden, die der 2. Säule angeschlossen sind?“, n=855.

Arbeitgeberanteil an berufliche Vorsorge

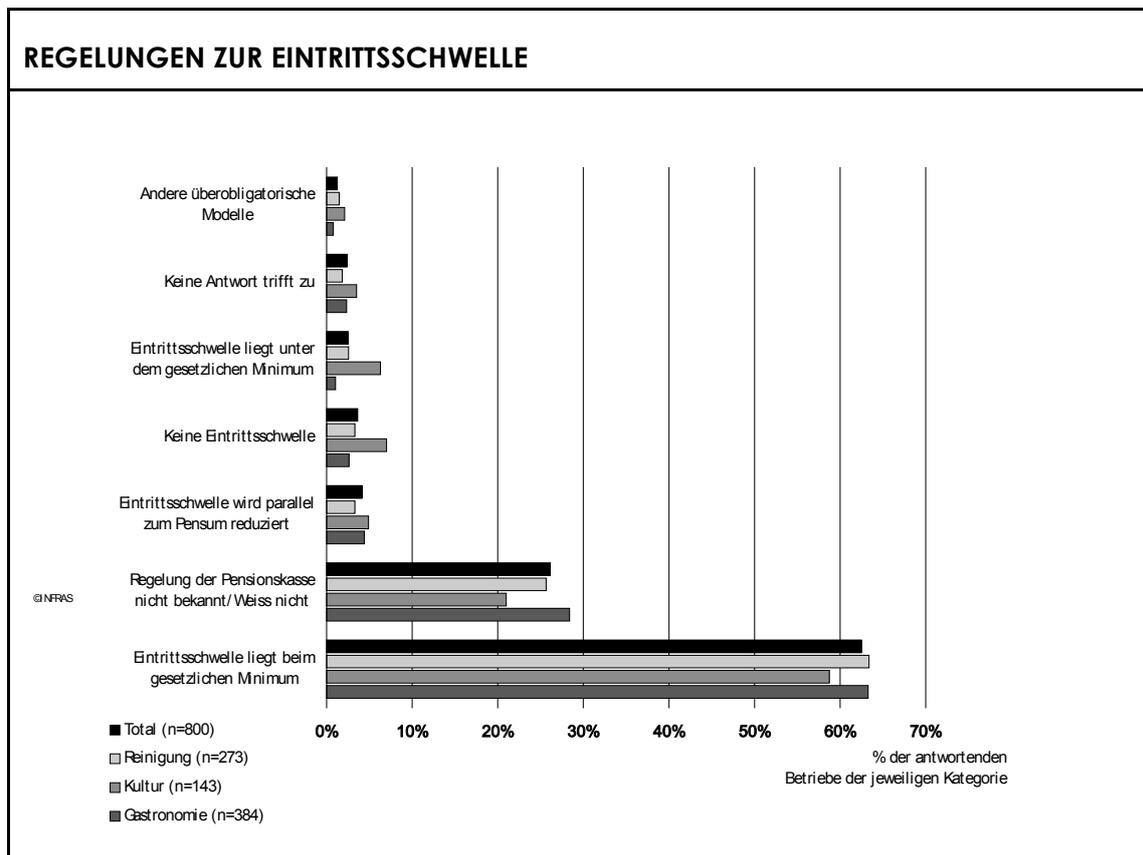
Bei 78% der befragten Unternehmen werden die Beiträge an die 2. Säule je hälftig von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden getragen, wie es das gesetzliche Minimum vorsieht (vgl. Figur 34 im Anhang 2). Nur 11% der Unternehmen bezahlen mehr als die Hälfte der Beiträge. Die restlichen 11% der Unternehmen geben an, den Arbeitgeberanteil an den Beiträgen nicht zu kennen. In der Gastronomie bezahlen nur 3% der Unternehmen mehr als die Hälfte der Beiträge, während die Reinigungsbranche (14%) und Kulturbranche (23%) etwas grosszügiger sind. Die 90 befragten Unternehmen, die mehr als die Hälfte der Beiträge an die 2. Säule bezahlen, übernehmen zwischen 50% und 70% der Beiträge. Darüber hinaus gehende Beiträge sind selten. Einen vergleichsweise grossen Anteil der Beiträge bezahlen die Unternehmen im Bereich Kultur, dort bezahlen 3% der Unternehmen 70% und mehr der Beiträge an die 2. Säule.



Figur 4 Antworten auf die Frage „Wie werden die Beiträge an die Vorsorgeeinrichtung (Pensionskasse) zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmer in Ihrem Unternehmen aufgeteilt; konkret: Wie hoch ist der Arbeitgeberanteil (in % der Gesamtbeiträge)?“, n=90 (dargestellt sind nur Unternehmen, die mehr als 50% der Beiträge zur 2. Säule übernehmen), 100% beziehen sich auf alle antwortenden Unternehmen, d.h. 100%=855 (Total) bzw. entsprechend kleinere Werte für die einzelnen Branchen.

Eintrittsschwelle zur 2. Säule

Die Eintrittsschwelle zur 2. Säule liegt bei 63% der befragten Unternehmen auf dem gesetzlichen Minimum von CHF 20'520 (Jahr 2010). Überobligatorische Regelungen sind relativ selten, am häufigsten jedoch in der Kulturbranche. Viele Unternehmen (26%) können keine genauen Angaben machen, weil sie die Regelungen ihrer Pensionskasse nicht kennen.



Figur 5 Antworten auf die Frage „Liegt die Eintrittsschwelle (Minimales Jahreseinkommen, das ein(e) Arbeitnehmer(in) bei einem Arbeitgebenden beziehen muss, um obligatorisch in der 2. Säule versichert zu sein) bei Ihrer Pensionskasse unter dem gesetzlichen Minimum von CHF 20'520? (Mehrfachnennungen möglich)“, n=800. Den 55 Unternehmen, welche keiner Vorsorgeeinrichtung angeschlossen sind, wurde diese Fragestellung nicht vorgelegt.

Freiwillige Versicherung

Die freiwillige Versicherung in der Pensionskasse der Unternehmen ist in 37% der Fälle gewährleistet (vgl. Figur 35 im Anhang). Es bestehen kaum Unterschiede zwischen den Branchen. Die Werte schwanken zwischen 36% und 37%. Jedoch können 43% der antwortenden Unternehmen dazu keine Angaben machen. Der hohe Anteil an „Weiss nicht“-Antworten deutet darauf hin, dass das Thema „Freiwillige Versicherung“ vielen befragten Unternehmen wenig bekannt ist. 10% der befragten Unternehmen geben an, dass sie Arbeitnehmende beschäftigen, die freiwillig in der 2. Säule versichert sind (vgl. Figur 36 im Anhang). Im Kulturbereich sind es 12% der Unternehmen, in der Reinigungs-

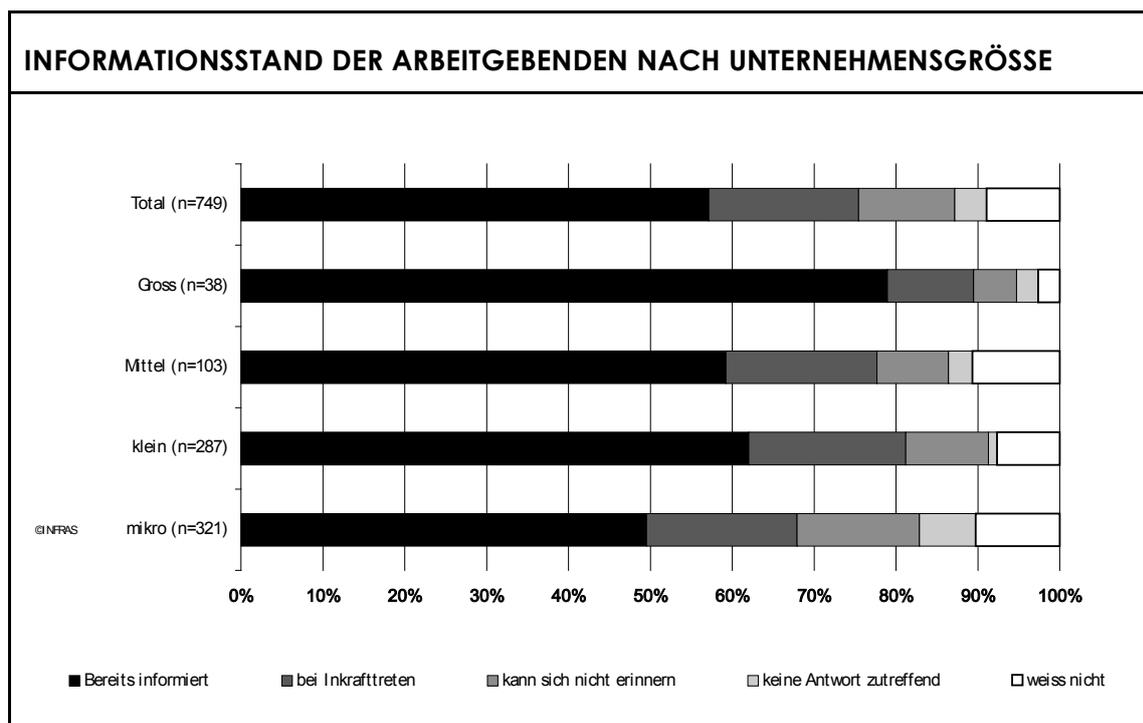
branche 11% und in der Gastronomie 8%. 18% der Befragten können keine Angaben dazu machen, ob in ihrem Betrieb Arbeitnehmende beschäftigt werden, die freiwillig in der 2. Säule versichert sind.

3.2. SENSIBILISIERUNG DER ARBEITGEBENDEN

Nachfolgend zeigen wir, wie stark die Arbeitgebenden für die 2. Säule generell und für Änderungen in den Regelungen sensibilisiert waren.

Sensibilisierung nach Unternehmensgrösse

57% der befragten Unternehmen, die zum Zeitpunkt der 1. BVG-Revision bereits existierten, waren vor Inkrafttreten über die Änderungen dieser Revision informiert. Nur eine Minderheit von 18% der Unternehmen, die damals existierten und Angaben machen können, informierte sich erst bei Inkrafttreten der Neuerungen. Je grösser das Unternehmen, desto besser war es über die bevorstehenden Neuerungen informiert. 79% der Grossunternehmen waren bei Inkrafttreten der Neuerungen informiert. Bei Mikrounternehmen (2–9 Mitarbeitende) war dies nur bei 50% der Fall.

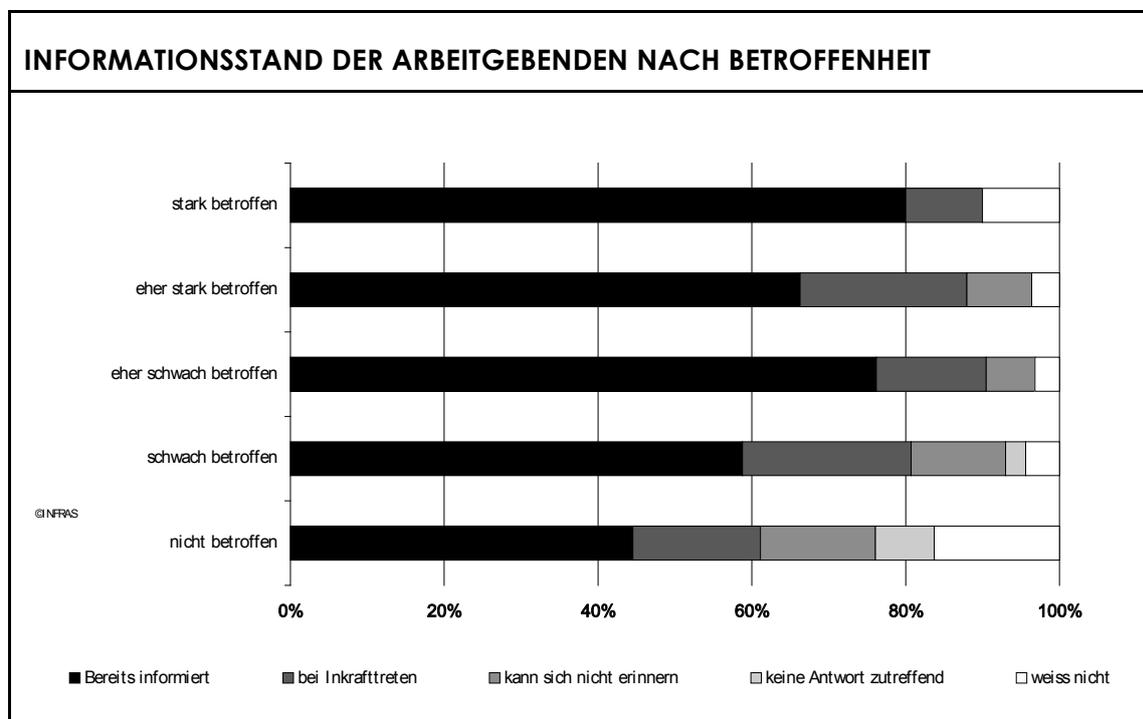


Figur 6 Antworten auf die Frage „Inwiefern hat Ihr Unternehmen diese Änderungen damals mitbekommen“, n=749 (Unternehmen, welche zum Zeitpunkt der BVG-Revision noch nicht existierten, sind hier nicht enthalten).

Sensibilisierung nach Betroffenheit

Neben der Grösse spielt auch die Betroffenheit eine Rolle. Je stärker betroffen das Unternehmen von den Konsequenzen der Neuerungen war (zusätzliche Versicherte, Erhöhung Lohn- und/oder Verwaltungskosten), desto besser war es auch darüber informiert. Von den stark betroffenen Unternehmen

waren 80% bereits vor Inkrafttreten der Neuerungen informiert, von den schwach betroffenen Unternehmen nur 59% und von den nicht betroffenen Unternehmen nur 45%.



Figur 7 Antworten auf die Frage „Inwiefern hat Ihr Unternehmen diese Änderungen damals mitbekommen“, n=855. Die Betroffenheit wurde gemessen nach der Anzahl positiver Antworten auf die Frage „Welche direkten Konsequenzen hatte die Herabsetzung der Eintrittsschwelle im Jahre 2005 für Ihr Unternehmen? (Mehrfachnennungen möglich)“

Informationsquellen zur beruflichen Vorsorge

Die Unternehmen wurden über die neuen BVG-Regelungen meist von ihren Pensionskassen (61%) und/oder ihrem Branchenverband (21%) informiert. Arbeitgeberverband (12%), die Medien (5%) und eigene Recherchen (7%) spielten für die Information eine kleinere Rolle (vgl. Figur 37 im Anhang).

3.3. KONSEQUENZEN FÜR DIE ARBEITGEBENDEN

Dieser Abschnitt führt auf, welche Konsequenzen die Herabsetzung der Eintrittsschwelle für die Arbeitgebenden hatte, wie die zusätzliche finanzielle und administrative Belastung beurteilt wird und in welchen Branchen die Arbeitgebenden am stärksten von der Massnahme betroffen sind.

Konsequenzen allgemein

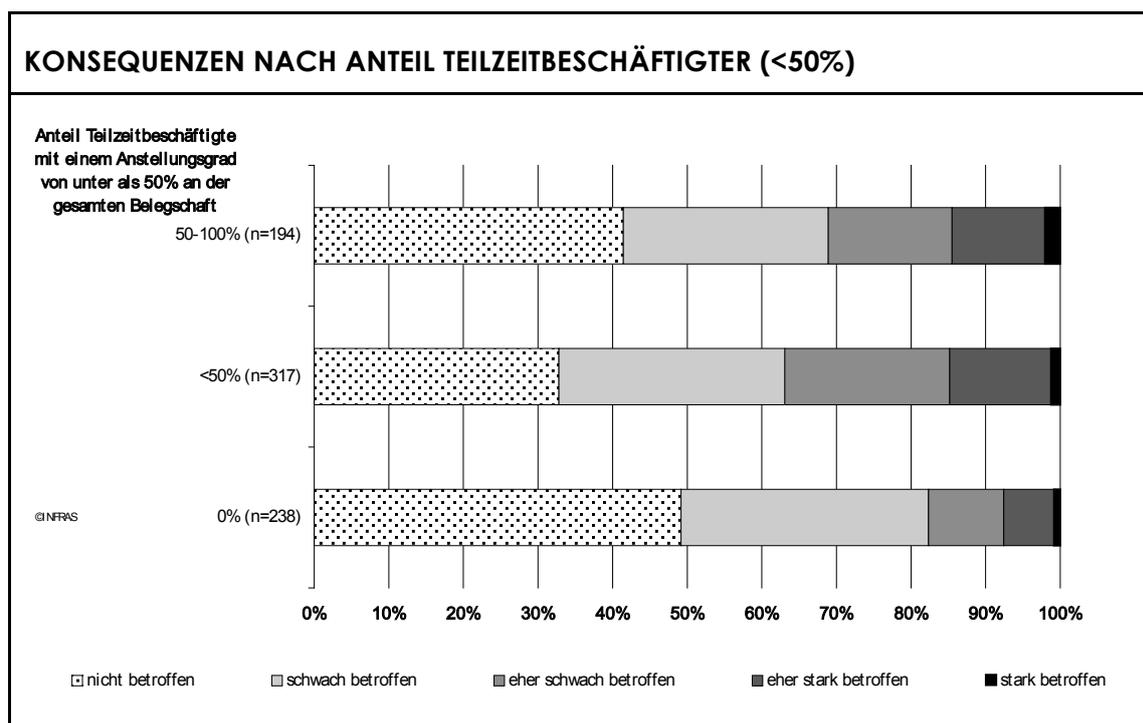
Für 24% der befragten Unternehmen aus den Branchen Gastronomie, Kultur und Reinigung hatte die Herabsetzung der Eintrittsschwelle keine Konsequenzen. Hingegen wurden bei 40% der Unternehmen zusätzliche Mitarbeitende BVG-pflichtig. Bei 36% der Unternehmen stiegen zudem die Lohnkosten an. Lediglich 18% der Unternehmen stellten einen Anstieg des Verwaltungsaufwandes fest. Zudem

wurde bei 8% der befragten Unternehmen der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) angepasst (vgl. Figur 38 im Anhang).

Unternehmen, die zum Zeitpunkt der 1. BVG-Revision noch nicht existierten, wurden separat befragt. Wir wollten wissen, welche Auswirkungen die Revision auf ihr Unternehmen hätte, wenn sie heute in Kraft treten würde. Die Resultate der Befragung zeigen, dass die hypothetischen Konsequenzen weitgehend den oben dargestellten Erfahrungen der Unternehmen entsprechen, welche die 1. BVG-Revision erlebt haben.

Bei 86% der Unternehmen, in denen zusätzliche Mitarbeitende BVG-pflichtig wurden, wurde knapp die Hälfte der beschäftigten Personen in die obligatorische berufliche Vorsorge aufgenommen. In 14% der Unternehmen wurde mehr als die Hälfte der Belegschaft neu BVG-pflichtig (vgl. Figur 39 im Anhang).

Unternehmen mit Angestellten mit einem tiefen Anstellungsgrad (<50%) sind tendenziell stärker von der Herabsetzung der Eintrittsschwelle betroffen als Unternehmen ohne Teilzeitbeschäftigte (vgl. Figur 8, wo der unterste Balken Unternehmen ohne Teilzeitbeschäftigte zeigt).



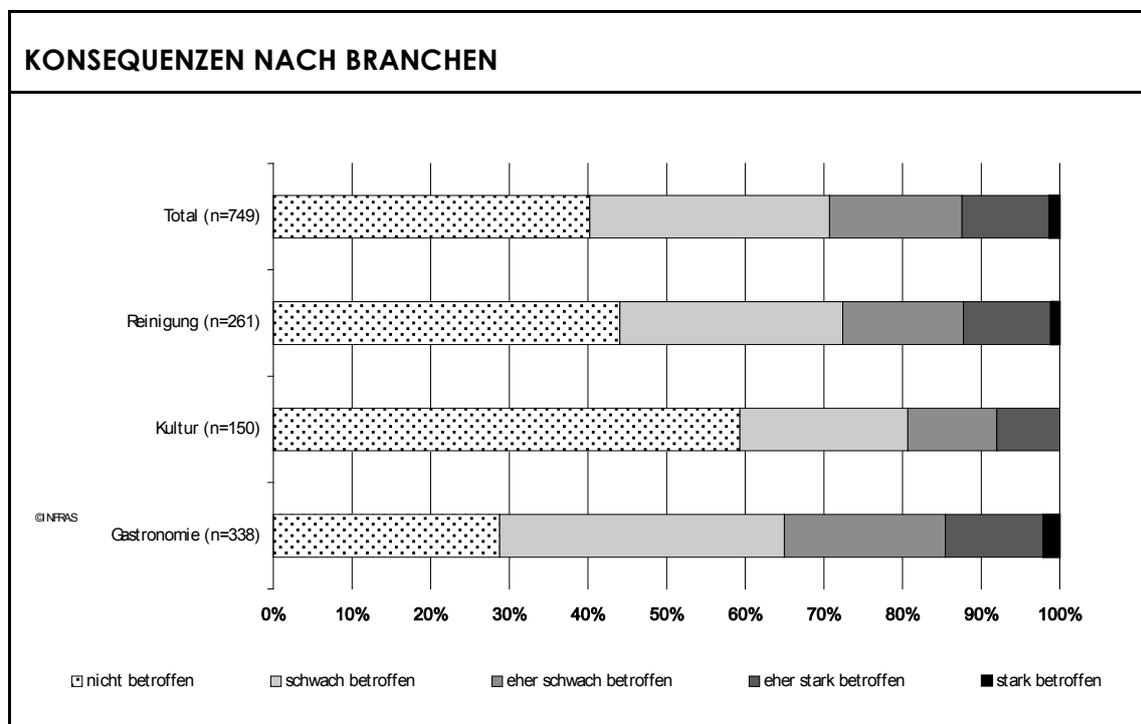
Figur 8 Grad der Betroffenheit nach Anteil der Teilzeitbeschäftigten. Die Resultate wurden berechnet anhand der Antworten auf die Fragen „Welche direkten Konsequenzen hatte die Herabsetzung der Eintrittsschwelle im Jahre 2005 für Ihr Unternehmen? (Mehrfachnennungen möglich)“ und dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten gemäss Betriebs- und Unternehmensregister (BUR). n=749 (Unternehmen, die zum Zeitpunkt der BVG-Revision noch nicht existierten, wurde diese Fragestellung nicht vorgelegt).

Unternehmen, deren Vorsorgeeinrichtungen tiefere als die gesetzliche Eintrittsschwelle kennen, waren von den Neuerungen weniger betroffen als Unternehmen, deren Vorsorgeeinrichtungen die gesetzliche Eintrittsschwelle anwenden (vgl. Figur 40 im Anhang).

Konsequenzen nach Branchen

Gastronomie und Reinigung waren von den Neuerungen der 1. BVG-Revision tendenziell stärker betroffen als die Kulturbranche, in der über die Hälfte der befragten Unternehmen nicht betroffen war. Die relativ geringe Betroffenheit der Kulturbranche rührt auch daher, dass in dieser Branche überobligatorische Regelungen zur Eintrittsschwelle stärker verbreitet sind (17% der Nennungen) als in Gastronomie (6%) und Reinigung (9%, Durchschnitt aller Branchen: 9%), vergleiche dazu Figur 5 und Figur 41 im Anhang. So wurden auch in der Gastronomie in mehr Unternehmen (45%) zusätzliche Mitarbeitende BVG-pflichtig als in Kultur (30% der Unternehmen) und Reinigung (38%, Total: 40% der Unternehmen).

Die Effekte der Mitarbeiterstruktur der Branche und der überobligatorischen Regelungen überlagern sich teilweise. Die Reinigungsbranche ist trotz ihres hohen Anteils Teilzeitbeschäftigter relativ wenig von der Herabsetzung der Eintrittsschwelle betroffen. Dies hängt damit zusammen, dass in der Branche viele Personen mit einem kleinen Teilzeitpensum arbeiten (vgl. Kapitel 2.1) und daher mit ihren tiefen Einkommen von der Herabsetzung Eintrittsschwelle nicht erfasst werden.

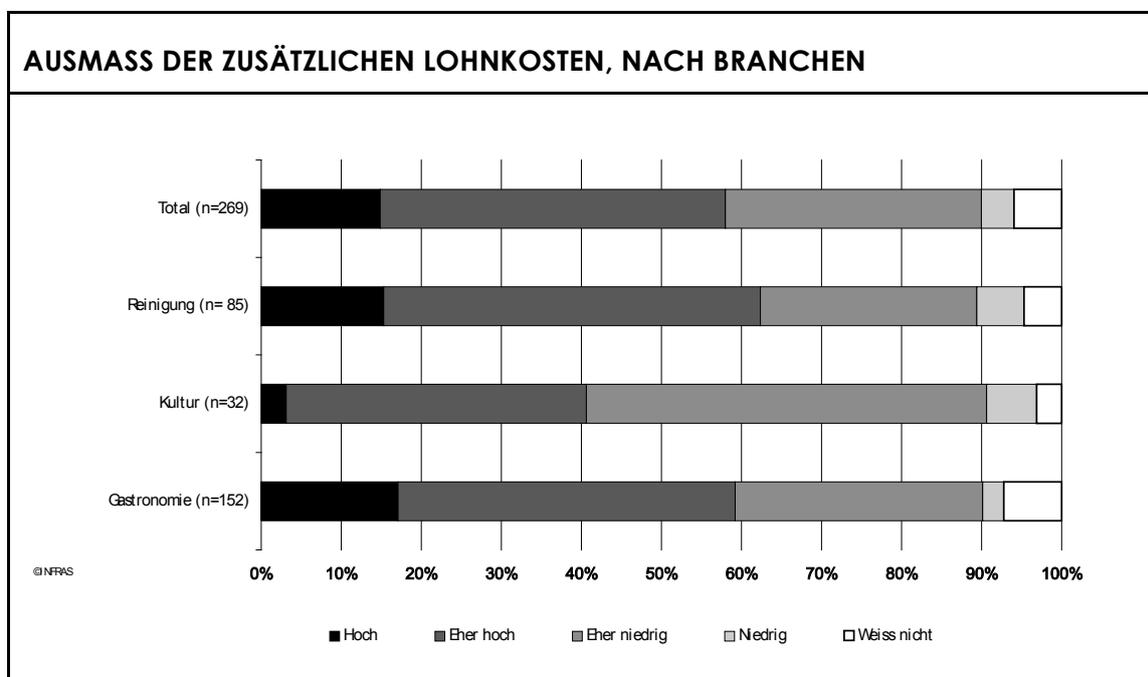


Figur 9 Grad der Betroffenheit nach Branche. Die Resultate wurden berechnet anhand der Antworten auf die Fragen „Welche direkten Konsequenzen hatte die Herabsetzung der Eintrittsschwelle im Jahre 2005 für Ihr Unternehmen? (Mehrfachnennungen möglich)“ und der Branchenzuteilung gemäss Betriebs- und Unternehmensregister (BUR). n=749 (Unternehmen, welche zum Zeitpunkt der BVG-Revision noch nicht existierten, wurde diese Fragestellung nicht vorgelegt).

Ausmass der zusätzlichen Lohn- und Verwaltungskosten

Die befragten betroffenen Unternehmen, in denen die Lohnkosten angestiegen sind, beurteilen diese zusätzlichen Kosten unterschiedlich. Eine geringe Mehrheit dieser Unternehmen (58%) beurteilt die zusätzlichen Lohnkosten als hoch oder eher hoch (vgl. Figur 10). Unternehmen in Gastronomie (59% hohe oder eher hohe Zusatzkosten) und Reinigung (62%) beurteilen das Ausmass der zusätzlichen Lohnkosten im Vergleich zu Unternehmen im Kulturbereich (41% hohe oder eher hohe Zusatzkosten) als grösser. Ein ähnliches Bild ergibt sich für den Anstieg der Verwaltungskosten (vgl. Figur 42 im Anhang).

Wiederum decken sich die Einschätzungen der jüngeren Unternehmen, welche die 1. BVG-Revision nicht erlebt haben und deshalb eine hypothetische Beurteilung vornahmen, weitgehend mit den Einschätzungen der älteren Unternehmen.



Figur 10 Antworten auf die Frage „Wie beurteilen Sie die zusätzlichen Lohnkosten?“, n=269. Befragt wurden nur Unternehmen, die angaben, dass die Lohnkosten durch die BVG-Revision angestiegen sind.

Von den 269 Unternehmen, die gestiegene Lohnkosten verzeichnen, können 78 Unternehmen Angaben zu deren Ausmass machen. Die Belastung durch die gestiegenen Lohnkosten betrug bei der Hälfte dieser Unternehmen weniger als 5% der Lohnsumme.

Erstaunlich ist, dass insgesamt neun Unternehmen (11% der Unternehmen, die Angaben machen) eine zusätzliche Belastung von 20% der Lohnsumme angegeben haben (vgl. Figur 43 im Anhang). Dies erstaunt umso mehr, als diese Belastung nicht ausschliesslich durch die Arbeitgeberbeiträge an die berufliche Vorsorge verursacht werden konnte. Die Gründe dafür konnten jedoch in dieser Studie nicht näher untersucht werden.

Von den 138 Unternehmen, die gestiegene Verwaltungskosten verzeichnen, können 74 Unternehmen Angaben zu deren Ausmass machen. Die Belastung durch die gestiegenen Verwaltungskosten betrug bei der Mehrheit dieser Unternehmen ebenfalls weniger als 5% der Lohnsumme. Auch hier vermelden drei Unternehmen (4% der Unternehmen, die Angaben machen) jedoch einen starken Anstieg (vgl. Figur 44 im Anhang).

Weitere Konsequenzen

Weitere erwünschte oder unerwünschte Konsequenzen hatte die Herabsetzung der Eintrittsschwelle nur für sehr wenige Unternehmen (vgl. Figur 45 im Anhang). Genannt werden unter anderem ein allgemein höherer Aufwand oder auch attraktivere Anstellungsbedingungen.

3.4. VERHALTENSÄNDERUNGEN

Nachfolgend wird ausgeführt, wie sich die Arbeitgebenden nach der Herabsetzung der Eintrittsschwelle gegenüber denjenigen Arbeitnehmenden verhalten haben, deren Löhne sich im Grenzbereich der Eintrittsschwelle bewegten. Zudem wird dargestellt, wie sich die Massnahmen auf die Brutto- und die Nettoeinkommen ausgewirkt haben und welche Unterschiede in den Einstellungen der Arbeitgebenden je nach Branche, nach Grösse der Unternehmen und nach Region feststellbar sind.

Unerwünschte Verhaltensänderungen

Angedachte Möglichkeiten zur Senkung der Zusatzbelastungen

Eine Minderheit von 18% der Unternehmen hat sich zum Zeitpunkt der 1. BVG-Revision Gedanken gemacht, wie die zusätzlichen Lohnkosten durch die Herabsetzung der Eintrittsschwelle vermieden werden können (vgl. Figur 46 im Anhang). Hingegen gab eine Mehrheit von 59% der Unternehmen, die zum Zeitpunkt der 1. BVG-Revision noch nicht existierten und deshalb hypothetisch befragt wurden, an, dass sie sich Gedanken machen würden, wie die Belastungen vermieden werden könnten. Teilweise könnte es sich dabei jedoch um strategisches Antwortverhalten handeln.

In der Kulturbranche dachten die Arbeitgebenden deutlich weniger (9%) an Möglichkeiten, die zusätzlichen Belastungen zu vermeiden, als Arbeitgebenden in Gastronomie (22%) und Reinigung (19%). Die Kulturbranche war allerdings auch weniger von der Herabsetzung der Eintrittsschwelle betroffen. Je grösser das Unternehmen, desto grösser ist auch der Anteil der Unternehmen, die angeben, sich Gedanken gemacht zu haben, wie Zusatzbelastungen vermieden werden können (Grossunternehmen: 34%, Mikrounternehmen: 14%). Mikrounternehmen konnten allerdings auch besonders häufig keine Angaben machen (vgl. Figur 47 im Anhang).

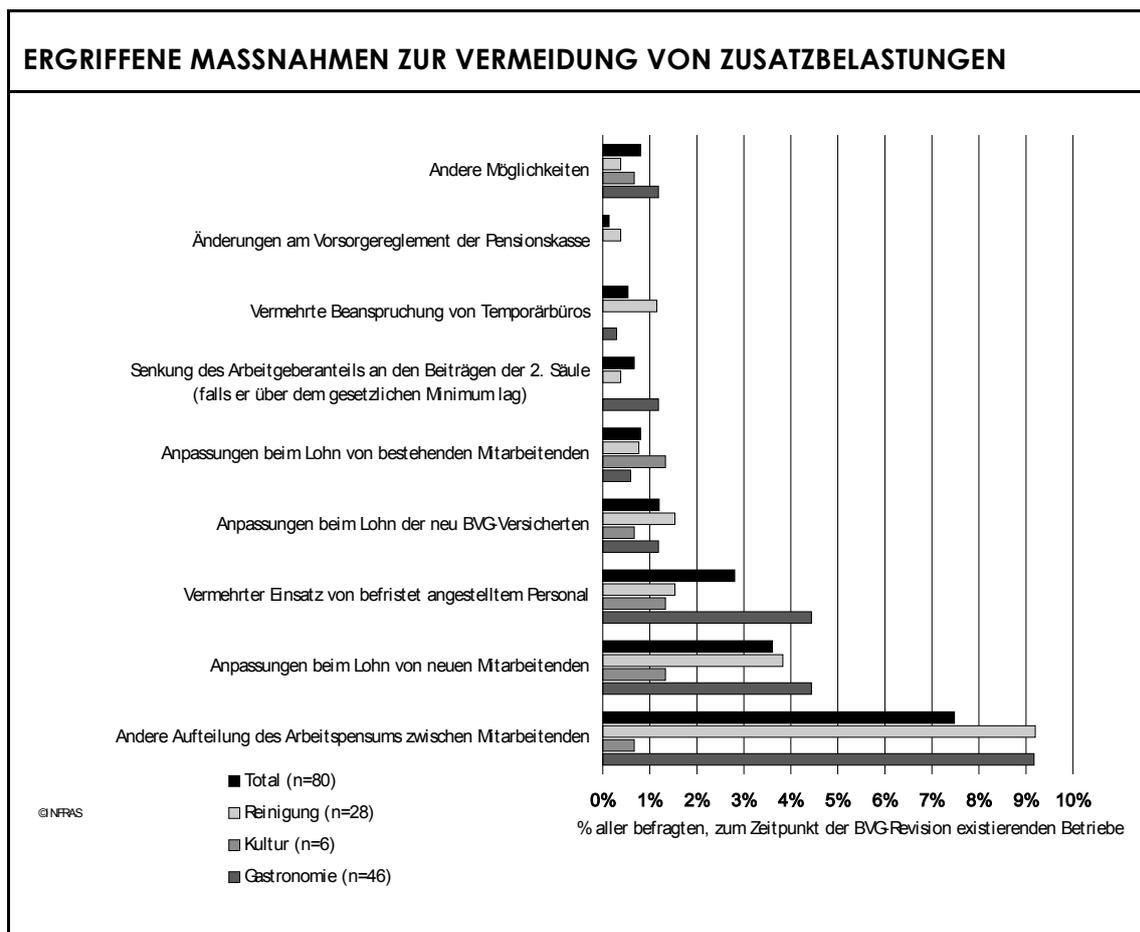
Von den Unternehmen, die sich Gedanken gemacht haben, wie die Belastungen vermieden werden können (n=137), haben 71% an eine andere Aufteilung des Pensums zwischen den Mitarbeitenden gedacht. Anpassungen beim Lohn bei neuen Mitarbeitenden (29%) und vermehrter Einsatz von befristet angestelltem Personal (31%) waren ebenfalls Möglichkeiten, an die eine grössere Minderheit der

entsprechenden Unternehmen gedacht hat (vgl. Figur 48 im Anhang). Auch junge Unternehmen, welche die 1. BVG-Revision nicht erlebt haben, würden heute an die gleichen Optionen denken.

Ergriffene Massnahmen zur Senkung der Zusatzbelastungen

Von den Unternehmen, die sich Gedanken gemacht haben, wie die zusätzlichen Belastungen vermieden werden können, hat eine geringe Mehrheit von 58% (Gastronomie: 62%, Kultur: 43%, Reinigung: 59%), also 11% der befragten Unternehmen insgesamt (Gastronomie: 14%, Kultur: 4%, Reinigung: 11%), auch tatsächlich entsprechende Massnahmen getroffen (vgl. Figur 49 im Anhang).

Die damals getroffenen Massnahmen entsprechen auch weitgehend den damals angedachten Möglichkeiten. In 7% der damals existierenden Unternehmen (Gastronomie: 9%, Reinigung: 9%, Kultur: 1%) wurden die Pensen anders verteilt. In 4% der Unternehmen (Reinigung und Gastronomie: je 4%, Kultur: 1%) wurden die Löhne von neuen Mitarbeitenden angepasst. In 3% der Unternehmen (Gastronomie: 4%, Reinigung: 2%, Kultur: 1%) wurde vermehrt befristet angestelltes Personal eingesetzt. Hingegen wurden nur in 1% der Unternehmen Anpassungen am Lohn von bestehenden Mitarbeitenden vorgenommen (Reinigung 0.8%, Gastronomie 0.6%, Kultur 1.3%).



Figur 11 Antworten auf die Frage „Welche Massnahmen haben Sie effektiv getroffen, um die zusätzlichen Belastungen zu lindern? (Mehrfachnennungen möglich)“, n=80. Befragt wurden nur Unternehmen, die ange-

geben hatten, effektiv Massnahmen ergriffen zu haben. 100% beziehen sich auf alle befragten, zum Zeitpunkt der BVG-Revision existierenden Unternehmen (749).

Unternehmen aus der Deutschschweiz machten sich häufiger Gedanken über Optionen zur Vermeidung von Zusatzbelastungen (24%) als Unternehmen aus der Westschweiz (11%). Hingegen ergriffen Unternehmen aus der Westschweiz, die sich solche Gedanken gemacht hatten, leicht häufiger effektiv Massnahmen (61%) als Unternehmen aus der Deutschschweiz (58%). Insgesamt ergriffen 14% der Deutschschweizer Unternehmen Massnahmen gegenüber 7% der Unternehmen in der Westschweiz.

Grosse Unternehmen dachten häufiger an Optionen zur Vermeidung von Zusatzbelastungen (34%) als Mikrounternehmen (14%). Zwar ergriffen von den Unternehmen, die an Optionen gedacht hatten, Grossunternehmen weniger häufig auch effektiv Massnahmen (38%) als Mikrounternehmen (58%). Insgesamt ergriffen unter allen damals schon existierenden Grossunternehmen aber doch ein höherer Anteil Massnahmen (20%) als unter den Mikrounternehmen (8%).

Gründe für den Verzicht auf Verhaltensänderungen

Von den Unternehmen, die an Möglichkeiten zur Vermeidung von Zusatzbelastungen gedacht, aber letztlich auf Massnahmen verzichtet haben, wurde dieser Verzicht vor allem mit der sozialen Verantwortung begründet (55% der Unternehmen, die an Massnahmen gedacht, aber effektiv keine ergriffen haben, nach Branchen: Kultur 100%, Gastronomie 58%, Reinigung 29%), teilweise aber auch mit Produktivitätssteigerungen (31% der Unternehmen, die an Massnahmen gedacht, aber effektiv keine ergriffen haben, nach Branchen: Reinigung 47%, Gastronomie 27%, Kultur 13%) (vgl. Figur 50 im Anhang).

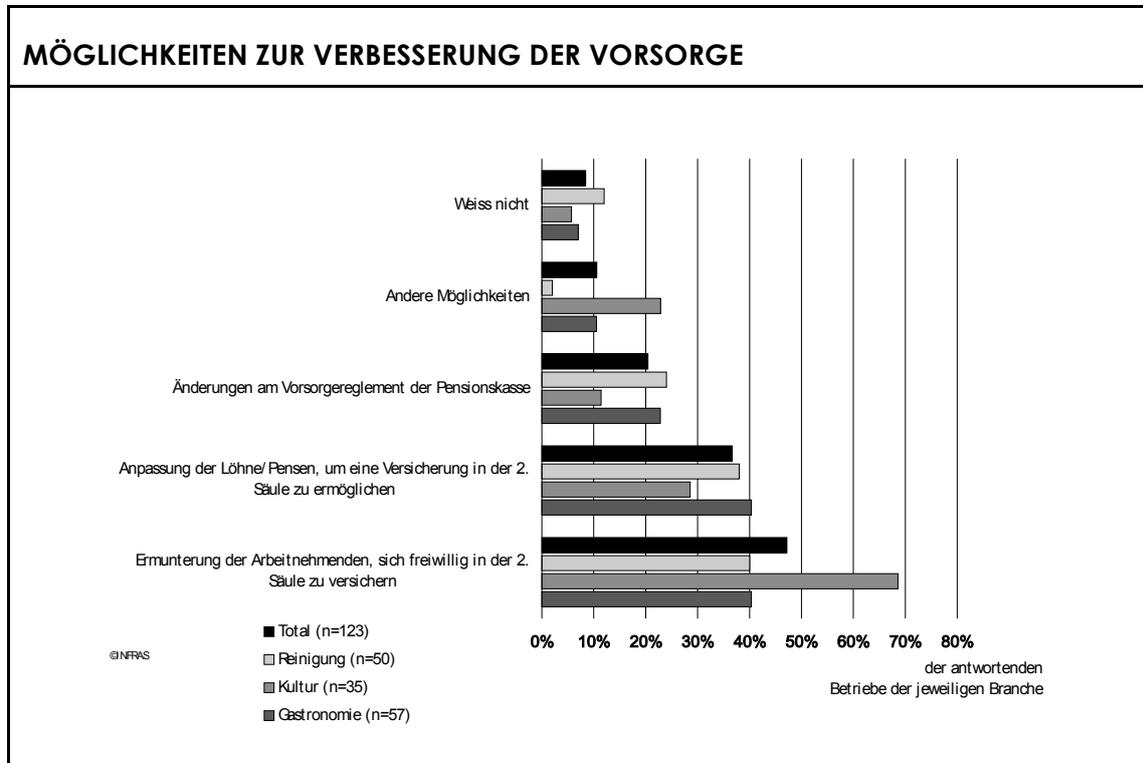
Die Unternehmen, die sich keine Gedanken über Möglichkeiten zur Vermeidung von Zusatzbelastungen gemacht haben, begründen dies primär mit der sozialen Verantwortung (42% dieser Unternehmen, nach Branchen: Kultur 58%, Gastronomie 34%, Reinigung 45%) und damit, dass die Mehrkosten vernachlässigbar waren (41%, nach Branchen: Kultur 43%, Gastronomie 44%, Reinigung 37%). Die Befürchtung vor Imageschäden war hingegen nicht ausschlaggebend (3% dieser Unternehmen, nur kleine Unterschiede nach Branchen) (vgl. Figur 51 im Anhang).

Erwünschte Verhaltensänderungen

Verbesserung der Vorsorge der Mitarbeitenden

16% der Unternehmen (Kultur: 21%, Reinigung: 16%, Gastronomie: 15%) haben die 1. BVG-Revision zum Anlass genommen, sich Gedanken über eine bessere Vorsorge für die Mitarbeitenden zu machen (vgl. Figur 52 im Anhang). Unternehmen, die zum Zeitpunkt der Revision noch nicht existierten, haben sich zu knapp 20% Gedanken gemacht, wie sie ihren Mitarbeitenden eine bessere Vorsorge bieten können. Der häufigste Gedanke der Unternehmen zur Verbesserung der Vorsorge ihrer Mitarbeitenden war die Ermunterung, sich freiwillig in der 2. Säule zu versichern, besonders im Kulturbereich. Etwas

mehr als 5% aller Unternehmen insgesamt haben auch an die Möglichkeit gedacht, Löhne und/oder Pensen anzupassen, um eine Versicherung zu ermöglichen.



Figur 12 Antworten auf die Frage „An welche Möglichkeiten haben Sie gedacht? (Mehrfachnennungen möglich)“, n=142 (Es wurden nur Unternehmen befragt, die angaben, sich Gedanken über Möglichkeiten zur Verbesserung der Vorsorge gemacht zu haben).

Information über die Möglichkeit zur freiwilligen Versicherung

Eine Minderheit von 41% der befragten Unternehmen informiert die Arbeitnehmenden von sich aus über die Möglichkeit, sich freiwillig zu versichern, wenn das zusammengezählte Einkommen aus mehreren Beschäftigungen über der Eintrittsschwelle liegt (vgl. Figur 53 im Anhang). In der Kulturbranche ist dies häufiger (bei 49%) der Fall als in der Reinigungsbranche (42%) und der Gastronomiebranche (38%). Es zeigen sich keine Unterschiede in den Angaben zur Informationspolitik, je nachdem welche Position die antwortende Person im Betrieb innehat.

Reaktion auf Wunsch nach freiwilliger Versicherung

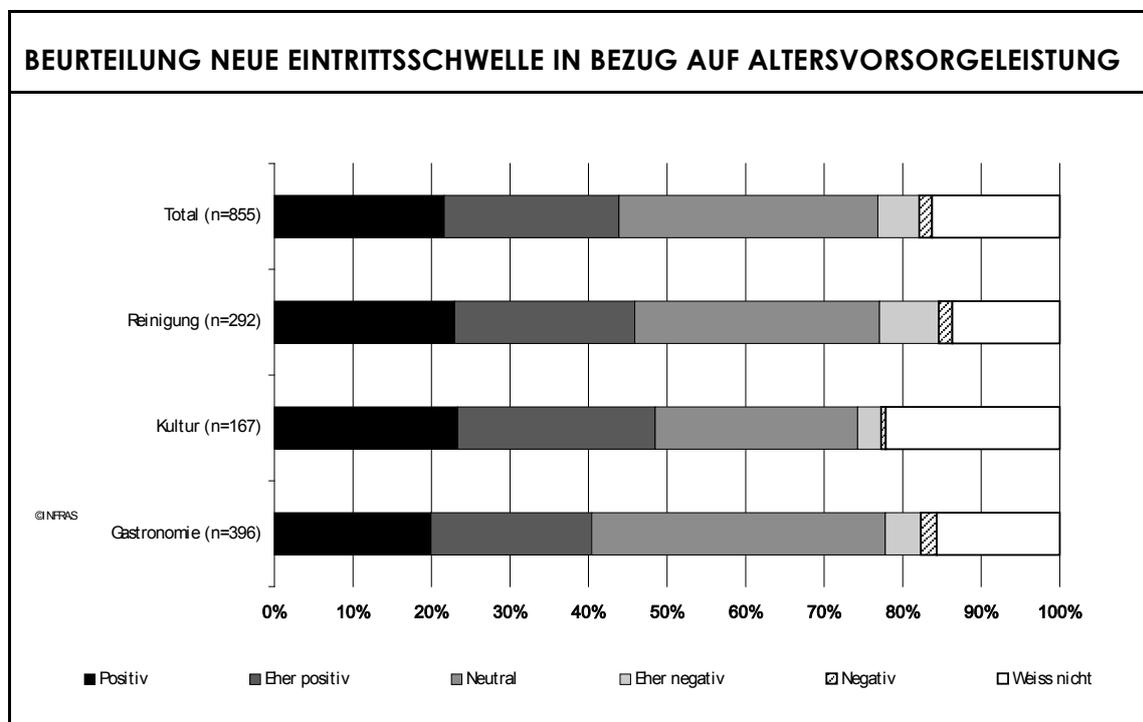
45% der Arbeitgebenden reagieren neutral oder positiv auf einen allfälligen Wunsch von Arbeitnehmenden, sich freiwillig in der 2. Säule zu versichern, 44% reagieren negativ, der Rest (11%) macht keine Angaben (vgl. Figur 54 im Anhang). Die Branchen Kultur (50%) und Gastronomie (47%) sind dabei positiver eingestellt als die Reinigungsbranche (39%). Es zeigen sich keine Unterschiede in der Reaktion auf den Wunsch nach freiwilliger Versicherung, je nach Position der antwortenden Person im Betrieb.

Verhaltensänderungen der Arbeitgebenden gemäss Arbeitnehmenden

Die Reaktionen der Arbeitgebenden auf zusätzlich Versicherte durch die Herabsetzung der Eintrittsschwelle wurden auch in der Arbeitnehmerbefragung erhoben. Die Fallzahlen der Arbeitnehmenden, die sich an die Herabsetzung der Eintrittsschwelle erinnern konnten und von ihr betroffen waren, sind jedoch sehr klein (n=30 neu obligatorisch Versicherte bei einem Arbeitgebenden). 28 dieser 30 Personen geben an, dass ihr Arbeitgebender nicht versucht habe, die BVG-Pflicht zu umgehen. In einem Fall hat der Arbeitgebende versucht, den Bruttolohn unter die neue Eintrittsschwelle zu senken. Eine andere Person gibt an, dass der Arbeitgebende versucht habe, seine zusätzlichen Kosten zu mindern, indem er bei Lohnerhöhungen/Gratifikationen/Boni zurückhaltender als sonst gewesen sei.

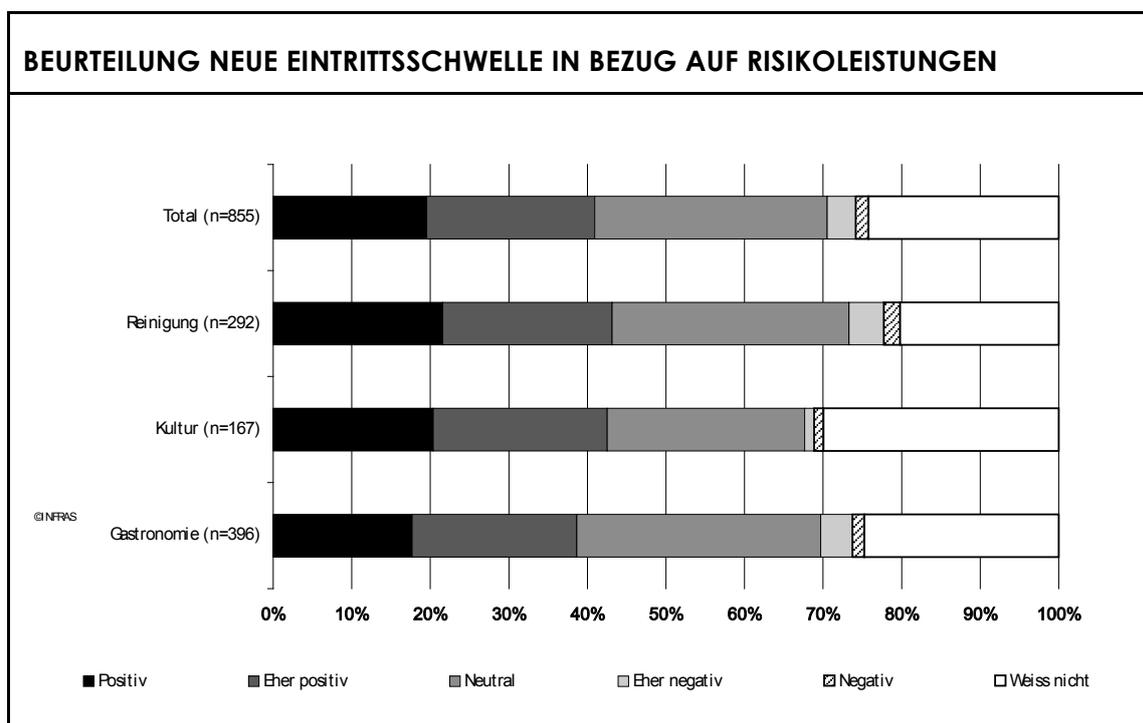
3.5. BEURTEILUNG DER HERABSETZUNG DER EINTRITTSSCHWELLE

Eine grössere Minderheit von 44% der Arbeitgebenden steht der neuen Regelung zur Eintrittsschwelle mit Blick auf die Altersvorsorge positiv oder eher positiv gegenüber. Nur eine Minderheit von 7% beurteilt die neuen Regelungen (eher) negativ. Die Kulturbranche (49% (eher) positive Beurteilungen) ist gegenüber der neuen Eintrittsschwelle leicht positiver eingestellt als die Gastronomie (40%) und die Reinigung (46%). Die Unterschiede zwischen den Branchen sind jedoch gering.



Figur 13 Antworten auf die Frage „Wie beurteilen Sie aus Ihrer Sicht als Arbeitgebender die mit der 1.BVG-Revision neue Regelung zur Eintrittsschwelle in die 2. Säule in Bezug auf die Altersvorsorgeleistungen?“, n=855.

Die Beurteilung der neuen Eintrittsschwelle hängt nicht von der Unternehmensgrösse ab. Hingegen zeigen sich leichte Unterschiede in der Beurteilung der neuen Eintrittsschwelle je nach Position der antwortenden Person in der Unternehmenshierarchie (vgl. Figur 59 im Anhang). Angestellte, besonders solche ohne leitende Funktion, beurteilen die neue Eintrittsschwelle positiver (53% positive oder eher positive Beurteilungen) als Mitglieder der Geschäftsleitung (42% positive oder eher positive Beurteilungen). Die Beurteilung der Neuregelung der Eintrittsschwelle in Bezug auf Risikoleistungen (Invalidität, Todesfall) ist ebenfalls mehrheitlich neutral bis positiv (41% positive oder eher positive Beurteilungen, nach Branche: Kultur und Reinigung je 43%, Gastronomie 39%), bei hohem Anteil von „weiss nicht“-Antworten (je nach Branche 20–30%).



Figur 14 Antworten auf die Frage „Wie beurteilen Sie aus Ihrer Sicht als Arbeitgebender die mit der 1.BVG-Revision neue Regelung zur Eintrittsschwelle in die 2. Säule in Bezug auf die Leistungen im Falle der Invalidität oder des Todes?“, n=855

3.6. FAZIT

Nachfolgend sind die Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung entlang der Fragen (vgl. Kapitel 1.2) zusammengefasst.

Waren die Arbeitgebenden betreffend die mit der 1. BVG Revision eingeführten Massnahmen sensibilisiert?

Die Arbeitgebenden waren betreffend der mit der 1. BVG-Revision eingeführten Massnahmen nur teilweise sensibilisiert. Die Hälfte der befragten Unternehmen war bereits im Vorfeld der 1. BVG-Revision über die Änderungen informiert und eine Minderheit von 16% informierte sich erst bei Inkrafttreten der Neuerungen. Der Informationsstand der Arbeitgebenden war generell besser, je grösser das Unternehmen und je stärker die Betroffenheit (zusätzliche versicherte Mitarbeitende, gestiegene Lohn- oder Verwaltungskosten) war.

Welche Konsequenzen hatte die Herabsetzung der Eintrittsschwelle für die Arbeitgebenden?

Die Herabsetzung der Eintrittsschwelle hatte bei der Mehrheit der befragten Unternehmen Konsequenzen für die Arbeitgebenden. Die Konsequenzen waren bei Unternehmen, deren Vorsorgeeinrichtungen die gesetzliche Eintrittsschwelle anwenden, stärker spürbar als bei Unternehmen, deren Vorsorgeeinrichtungen die Eintrittsschwelle reduzieren oder gar keine Eintrittsschwelle kennen. Ebenso waren die Branchen Gastronomie und Reinigung stärker betroffen als der Kulturbereich, auch weil letzterer eher überobligatorische Regelungen kennt. Knapp zwei Drittel der befragten Arbeitgebenden, die von einem Anstieg der Lohn- oder Verwaltungskosten betroffen war, beurteilt diese Zusatzbelastung als hoch oder eher hoch. Die Zusatzbelastung durch gestiegene Lohnkosten bewegt sich bei den von einem Anstieg betroffenen Unternehmen im Schnitt knapp unter 5% der Lohnsumme. Weitere erwünschte oder unerwünschte Konsequenzen werden nur selten genannt.

Wie reagierten die Arbeitgebenden auf die Herabsetzung der Eintrittsschwelle?

Rund 20% der befragten Unternehmen machte sich Gedanken über Möglichkeiten, die Zusatzbelastungen zu reduzieren. 11% hat auch effektiv Massnahmen ergriffen. In der Gastronomie und der Reinigung waren Vermeidungsreaktionen häufiger als in der Kulturbranche. Weitaus am häufigsten (7% der Unternehmen) wurden Pensen neu verteilt. Teilweise wurde auch vermehrt befristet angestelltes Personal eingestellt (3%) und Anpassungen beim Lohn von neuen Mitarbeitenden (1%) vorgenommen. Beim Lohn von bestehenden Mitarbeitenden wurden hingegen kaum Anpassungen gemacht. Dies und die in vielen Unternehmen gestiegenen Lohnkosten deuten darauf hin, dass die Arbeitgebenden die zusätzlichen Lohnkosten bei bestehenden Mitarbeitenden kaum auf die Arbeitnehmenden überwältzt haben, dass also die Bruttoeinkommen der bestehenden Mitarbeitenden gleich geblieben sind. Auch bei neu angestellten Mitarbeitenden dürften die Vermeidungsreaktionen primär über die andere Aufteilung

der Pensen erfolgt sein. Dennoch dürften die Nettoeinkommen von neu angestellten Mitarbeitenden in einigen Fällen gesunken sein.

Unternehmen in der Deutschschweiz und Grossunternehmen ergriffen doppelt so häufig Massnahmen gegen die Zusatzbelastungen wie Unternehmen in der Westschweiz und Mikrounternehmen.

Ein Drittel der befragten Unternehmen hat Regelungen für Arbeitnehmende mit kleinen Einkommen und Teilzeitbeschäftigte, die über das gesetzliche Minimum hinausgeht. Es gibt aus der Befragung der Arbeitgebenden keine Hinweise, dass die 1. BVG-Revision diese Situation nennenswert beeinflusst haben könnte.

16% der befragten Unternehmen haben sich aufgrund der 1. BVG-Revision Gedanken darüber gemacht, die Vorsorgesituation ihrer Mitarbeitenden zu verbessern. Dabei dachten die meisten dieser Unternehmen daran, ihre Mitarbeitenden zu ermuntern, sich freiwillig zu versichern. Effektiv informieren aktuell 41% der befragten Unternehmen ihre Arbeitnehmenden von sich aus über die Möglichkeit, sich freiwillig zu versichern. Die Befragung zeigte zudem, dass 44% der Arbeitgebenden negativ reagieren, wenn Arbeitnehmende sich freiwillig versichern möchten.

Wie beurteilen die Arbeitgebenden die Herabsetzung der Eintrittsschwelle?

Die Arbeitgebenden stehen der Herabsetzung der Eintrittsschwelle überwiegend positiv bis tendenziell neutral gegenüber eingestellt. Es entstanden Mehrkosten, aber nicht im Übermass. Die Beurteilung in Bezug auf die Risikoleistungen unterscheidet sich kaum von derjenigen in Bezug auf die Vorsorgeleistungen.

4. AUSWIRKUNGEN AUF DIE ARBEITNEHMENDEN

4.1. MERKMALE DER BEFRAGTEN

Bei der Befragung der Arbeitnehmenden wurden Arbeitnehmende im erwerbsfähigen Alter zwischen 25 und 64 Jahren mit einem Brutto-Jahreseinkommen zwischen CHF 10'000 und CHF 30'000 berücksichtigt. Im Folgenden werden einige Eckwerte dieser Zielgruppe bezüglich persönliche Merkmale sowie Haushalts-, Erwerbs- und Versicherungssituation aufgeführt. Ein Vergleich mit der Lohnstrukturerhebung des BFS (2008) zeigt, dass die Repräsentativität der Stichprobe aus dem LINK-Panel für die Erwerbstätigen in der Bevölkerung im Grossen und Ganzen gegeben ist (vgl. Kapitel 2.). Grössere Abweichungen zu den Eckwerten der Lohnstrukturerhebung werden im Folgenden ausgewiesen.

Persönliche Merkmale

Die Arbeitnehmenden, welche die Zielgruppenkriterien bezüglich Einkommen und Alter erfüllen, sind überwiegend weiblich (93%) (BFS, Lohnstrukturerhebung 2008: 83%) und im Alter zwischen 35 und 55 Jahren. Im Vergleich zur Lohnstrukturerhebung ist die Gruppe der 25 bis 34-Jährigen unterrepräsentiert (14% gegenüber 21%) und die Gruppe der 45 bis 54-Jährigen überrepräsentiert (38% gegenüber 29%). Betreffend den Bildungsstand verfügen die meisten Befragten über eine Berufslehre oder einen Berufsschulabschluss als höchste Ausbildung (65%). Rund 18% haben entweder die Universität oder eine höhere Fach- und Berufsausbildung abgeschlossen. Im Vergleich zu den Angaben aus der Lohnstrukturerhebung sind die in der Stichprobe erfassten Personen tendenziell leicht höher gebildet. Der Ausländeranteil in der Stichprobe beträgt 4%. Hier ist die Abweichung zur Lohnstrukturerhebung relativ gross (-16 Prozentpunkte). Zudem ist die überwiegende Mehrheit der Befragten (79%) entweder verheiratet oder in einer eingetragenen Partnerschaft.

Knapp ein Drittel der Befragten lebt in der Westschweiz. Die meisten befragten Personen leben in einer Partnerschaft und mit Kind(ern) in einem Haushalt (66%). Eine Minderheit von 8% der Befragten ist alleinerziehend mit einem oder mehreren Kindern und 5% leben alleine im Haushalt³⁷.

Erwerbssituation

Die Befragten arbeiten am häufigsten in den Branchen Gesundheits- und Sozialwesen, sonstige Dienstleistungen, öffentliche Verwaltung, Unterrichtswesen und Handel und Reparatur (siehe Figur 60 im Anhang). Die meisten Personen der Zielgruppe arbeiten als kaufmännische Angestellte/Bürokräfte (31%), als Fachkraft im Verkauf, in der Reinigung und im Gesundheitswesen (siehe Figur 61 im Anhang).

Rund 10% der Befragten verfolgen neben ihrer unselbständigen Arbeit noch eine selbständige Tätigkeit. In ihrer unselbständigen Tätigkeit werden bei den Befragten der Stichprobe vor allem Monats-

³⁷ Zu diesen Merkmalen gibt es keine Angaben in die LSE.

löhne gezahlt (65%). 40% der Befragten sind in mindestens einer ihrer Tätigkeiten auch im Stundenlohn angestellt. Andere Lohnformen wie die Auftragspauschale oder ein Akkordlohn kommen bei den Befragten selten vor (4% und 1%) (siehe Figur 62 im Anhang).

Insgesamt beziehen weniger Befragte ein Einkommen unter der Eintrittsschwelle (32%) (BFS, Lohnstrukturerhebung 2008: 52% der Unselbständigen mit einem Bruttojahreseinkommen zwischen CHF 10'000 und CHF 30'000) als über der Eintrittsschwelle von CHF 20'520 (Jahr 2010) (68%). Bei den über der Eintrittsschwelle Verdienenden hat knapp die Hälfte ein Einkommen knapp über der Schwelle. Bei der grossen Mehrheit der Befragten handelt es sich bei dem angegebenen Einkommen nicht um das einzige oder grösste Einkommen im Haushalt (97%).

Beschäftigungssituation

Die überwiegende Mehrheit der Befragten aus der Stichprobe ist bei einem Arbeitgebenden beschäftigt (79%). Die restlichen Befragten beziehen ihr Einkommen aus mehreren Beschäftigungen. In der gesamten Schweiz beträgt der Anteil der Mehrfachbeschäftigten an allen Erwerbstätigen 7.4%³⁸.

Von den Personen, die bei einem Arbeitgebenden beschäftigt sind, arbeiten rund zwei Drittel der Befragten in Teilzeit mit einem Pensum von unter 50%. Bei den Mehrfachbeschäftigten ist das durchschnittliche Arbeitspensum in der repräsentativen Stichprobe im Durchschnitt leicht höher als bei Personen mit einer Beschäftigung.

Von allen befragten Arbeitnehmenden sind rund 5% in einer befristeten Tätigkeit bzw. ausschliesslich in befristeten Tätigkeiten (falls mehrfach beschäftigt). Davon sind 13% in einer bzw. ausschliesslich in weniger als drei Monate befristeten Tätigkeit(en), was insgesamt einem kleinen Anteil der Stichprobe von 0.6% entspricht.

12% der Befragten sind entweder ganz oder bei einzelnen Tätigkeiten auf Abruf beschäftigt. Arbeit auf Abruf kommt am häufigsten bei Mehrfachbeschäftigten vor.

Versicherungssituation

Insgesamt zahlen rund drei Viertel der Befragten in die 2. Säule ein, davon die grosse Mehrheit (96%) in die Pensionskasse ihres Arbeitgebenden.

Ein Teil der Arbeitnehmenden (n=116, 22%), die Beiträge einzahlen, wäre vom Gesetz her nicht BVG-pflichtig, zahlt jedoch trotzdem in die 2. Säule ein. Der Grossteil dieser Beitragszahler (n=92, 14% aller Arbeitnehmenden) ist überobligatorisch versichert, d.h. diese Arbeitnehmenden profitieren davon, dass die Pensionskasse ihres bzw. einer ihrer Arbeitgebenden eine Versicherung anbietet, obwohl sie ein Gesamteinkommen unter der Eintrittsschwelle beziehen. Bei diesen Fällen handelt es sich überwiegend um Arbeitnehmende, die bei einem Arbeitgebenden beschäftigt sind und ein Einkommen

38 BFS 2010: Mehrfacherwerbstätigkeit in der Schweiz. Eine Untersuchung aufgrund der Ergebnisse der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) von 1991 bis 2009, BFS Aktuell, Neuchâtel 2010.

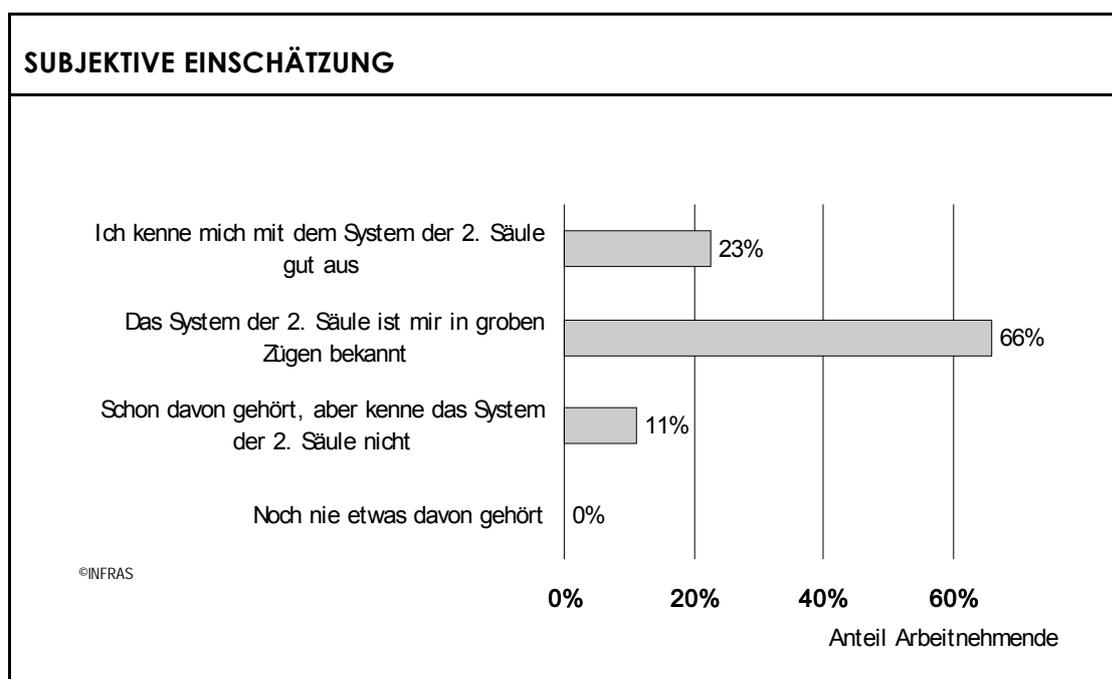
unter der Eintrittsschwelle beziehen. Bei den restlichen Arbeitnehmenden handelt es sich um Mehrfachbeschäftigte mit einem Gesamteinkommen über der Eintrittsschwelle. Bei diesen Arbeitnehmenden ist unklar, ob sie freiwillig einer Pensionskasse angeschlossen sind oder von überobligatorischen Regelungen der Pensionskasse eines ihrer Arbeitgebenden profitieren. Für eine detaillierte Übersicht der Versicherungssituation nach Beschäftigungsart (ein Arbeitgebender, Mehrfachbeschäftigung, befristete Beschäftigung) siehe Anhang, Tabelle 10.

4.2. SENSIBILISIERUNG DER ARBEITNEHMENDEN

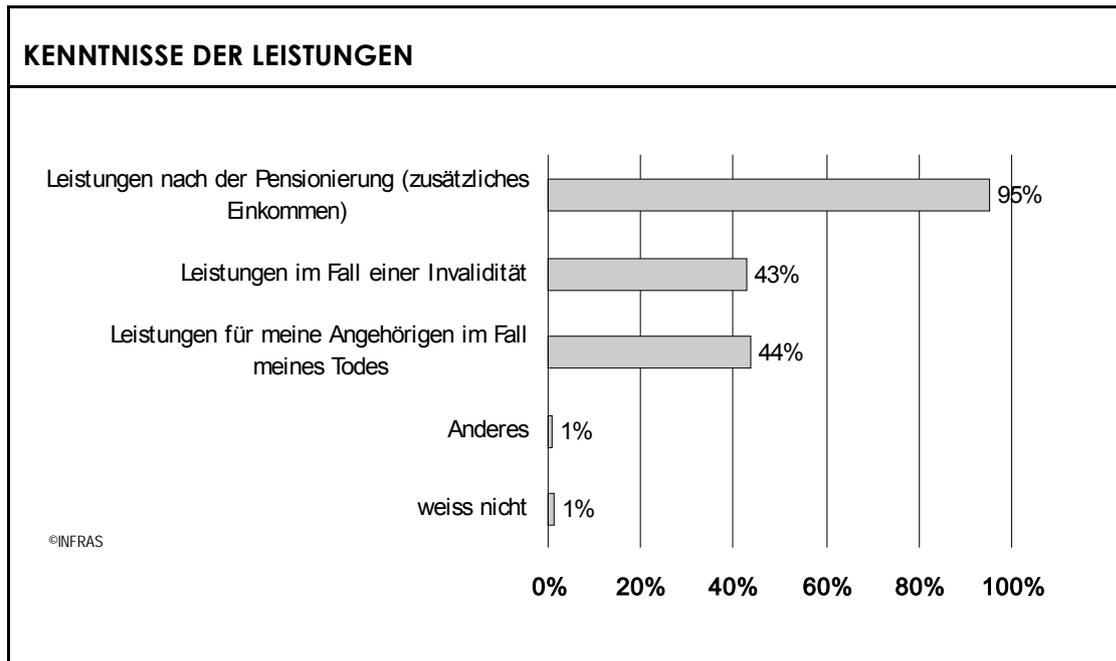
Subjektive und objektive Informiertheit

Die Sensibilisierung hinsichtlich der 2. Säule drückt sich in der Informiertheit der Befragten über die Regelungen und die Leistungen der Pensionskasse aus. Insgesamt zeichnet sich in der Befragung ab, dass die meisten Arbeitnehmenden der Zielgruppe das System der 2. Säule in groben Zügen, jedoch nicht im Detail kennen. Zwar kennt nur eine Minderheit (11%) das System der 2. Säule nicht. Von denen, die sich entweder in groben Zügen oder gut mit der 2. Säule auskennen, weiss jedoch nur knapp die Hälfte, dass die 2. Säule neben der Altersvorsorge auch die Risiken Tod und Invalidität abdeckt. An die Herabsetzung der Eintrittsschwelle im Jahr 2005 konnten sich 56% der Befragten erinnern.

Die folgenden zwei Figuren veranschaulichen die Informiertheit der Befragten zur 2. Säule, wobei sowohl eine subjektive Einschätzung als auch Kenntnisse über die Leistungen der beruflichen Vorsorge erhoben wurden.



Figur 15 Antworten auf die Frage: Kennen Sie die berufliche Vorsorge in der Schweiz, die sogenannte 2. Säule (Pensionskasse)? (n=677, alle Befragten).



Figur 16 Antworten auf die Frage: Welche Risiken und Leistungen deckt die 2. Säule (n=601, Personen, die sich in groben Zügen oder gut mit dem System der 2. Säule auskennen), Mehrfachnennungen möglich.

4.3. KONSEQUENZEN FÜR DIE ARBEITNEHMENDEN

Veränderung der Versicherungssituation

Unter den mit einem Brutto-Jahreseinkommen zwischen CHF 10'000 und CHF 30'000 befragten Arbeitnehmenden würden, falls die Herabsetzung der Eintrittsschwelle heute umgesetzt worden wäre, 34% neu obligatorisch versichert. 3% könnten sich neu freiwillig versichern. Die meisten Arbeitnehmenden dieser Einkommenskategorie (42%) würden versichert oder freiwillig versichert bleiben und gut ein Fünftel würde durch die Massnahme nicht erreicht.

Die folgende Tabelle 4 zur Versicherungssituation vor und nach Herabsetzung der Eintrittsschwelle fasst die Konsequenzen für die befragten Arbeitnehmenden unter Berücksichtigung ihrer Beschäftigungs- und Versicherungssituation zusammen. Dabei handelt es sich um Angaben der Befragten, die je nach Beschäftigungssituation zwischen verschiedenen Möglichkeiten auswählen mussten, welche Situation auf sie zutreffen würde, wenn die Eintrittsschwelle am Tag der Befragung herabgesetzt würde (hypothetische Abfrage, siehe folgenden Kasten). Daneben wurden in der Befragung rückblickend bei den Arbeitnehmenden, die sich erinnern konnten, auch die effektiven Konsequenzen erhoben (effektive Abfrage, siehe Kasten). Die entsprechenden Ergebnisse befinden sich im Anhang, Tabelle 11. Die Ergebnisse unterscheiden sich etwas von den Ergebnissen aus der hypothetischen Abfrage-Befragung. Dies kann erstens damit zusammenhängen, dass das Sample für die effektive Abfrage durch Erinnerungsschwierigkeiten verzerrt ist. Zweitens ist die Stichprobe aus der effektiven Abfrage kleiner und damit die Wahrscheinlichkeit, dass die Verteilung durch Zufall entstanden ist, grösser.

Hypothetische Abfrage:

Bei der hypothetischen Abfrage wurden die Befragten vor die hypothetische Situation gestellt, dass zum heutigen Zeitpunkt die Eintrittsschwelle von CHF 27'360 auf das heutige Niveau von CHF 20'520 herabgesetzt würde. Die Befragten sollten ihre persönlichen Konsequenzen daraus sowie ihre Einstellungen dazu angeben. Diese Methode hat unter anderem den Vorteil, dass Verzerrungen aus Erinnerungsschwierigkeiten wegfallen und eine grössere Basis befragt werden konnte (vgl. Kapitel 2, Methodik).

Effektive Abfrage:

Zusätzlich zur hypothetischen Abfrage wurden in einer zweiten Schlaufe die Befragten, die sich an die Herabsetzung der Eintrittsschwelle im Jahr 2005 erinnern konnten, nochmals zu ihren persönlichen Konsequenzen und Einstellungen damals befragt. Dies diente der besseren Abstützung der hypothetischen Abfrage

Im Folgenden wird massgeblich auf die Ergebnisse der hypothetischen Situation abgestützt, weil die Stichprobe grösser ist und die Ergebnisse als zuverlässiger eingeschätzt werden.

VERSICHERUNGSSITUATION VOR UND NACH HERABSETZUNG DER EINTRITTS-SCHWELLE (HYPOTHETISCHER FALL)				
	Situation vorher	Situation nachher	Anzahl Personen	Anteil Personen
Fall 1a: Änderung der Situation: Neu obligatorisch versichert				
Ein Arbeitgebender	Nicht obligatorisch versichert	Obligatorisch versichert	198	29%
Mehrfachbeschäftigung	Nicht obligatorisch, aber freiwillig versichert	Obligatorisch versichert, weil ein Einkommen über der Eintrittsschwelle	29	4%
Mehrfachbeschäftigung	Nicht obligatorisch und nicht freiwillig versichert			
Total Fall 1a			227	34%
Fall 1b: Änderung der Situation: neu freiwillige Versicherung möglich				
Mehrfachbeschäftigung	Nicht obligatorisch und keine freiwillige Versicherung möglich	Freiwillige Versicherung möglich	21	3%
Fall 2: Keine Änderung der Situation: Vorher freiwillig/überobligatorisch oder obligatorisch versichert				
Ein Arbeitgebender	Obligatorisch versichert	Obligatorisch versichert	172	26%
Mehrfachbeschäftigung	Obligatorisch versichert (aufgrund eines Einkommens)	Obligatorisch versichert	71	11%
Mehrfachbeschäftigung, Gesamteinkommen unter Eintrittsschwelle	Überobligatorisch versichert	Überobligatorisch versichert	20	3%
Mehrfachbeschäftigung, Gesamteinkommen über der Eintrittsschwelle	Freiwillig oder überobligatorisch versichert	Freiwillig oder überobligatorisch versichert	5	1%
Befristet unter 3 Monaten beschäftigt	Freiwillig oder überobligatorisch versichert	Freiwillig oder überobligatorisch versichert	1	0%
Ein Arbeitgebender, Einkommen unter Eintrittsschwelle	Überobligatorisch versichert	Überobligatorisch versichert	16	2%
Total Fall 2			285	42%
Fall 3: Keine Änderung der Situation: Vorher keine obligatorische oder keine freiwillige Versicherung				
Ein Arbeitgebender	Nicht obligatorisch versichert	Nicht obligatorisch versichert	95	14%
Mehrere Arbeitgebende, Gesamteinkommen unter der Schwelle	Nicht obligatorisch versichert	Nicht obligatorisch versichert	44	7%
Mehrere Arbeitgebende, Ge-	Nicht freiwillig/überobligatorisch	Offen	1	0%

samteinkommen über der Schwelle	versichert			
Total Fall 3			140	21%
Gesamttotal			673	100%

Tabelle 4 Versicherungssituation vor und nach Herabsetzung der Eintrittsschwelle, hypothetischer Fall, eigene Berechnungen aufgrund mehrerer Angaben. (n=673, alle Befragte, missings = 4 aufgrund unplausibler Angaben).

Auffällig ist, dass immerhin 5% der Arbeitnehmenden aufgrund von überobligatorischen Regelungen der Pensionskassen bereits in der beruflichen Vorsorge erfasst sind, obwohl sie ein Gesamteinkommen unter der Eintrittsschwelle beziehen. Gemäss der Arbeitgeberbefragung bieten 10% der Arbeitgebenden überobligatorische Regelungen an. Der Unterschied von 5% kann dadurch erklärt werden, dass bei der Arbeitgeberbefragung besonders betroffene Branchen befragt wurden, bei denen aus diesem Grund die Pensionskassen häufiger überobligatorische Regelungen anbieten.

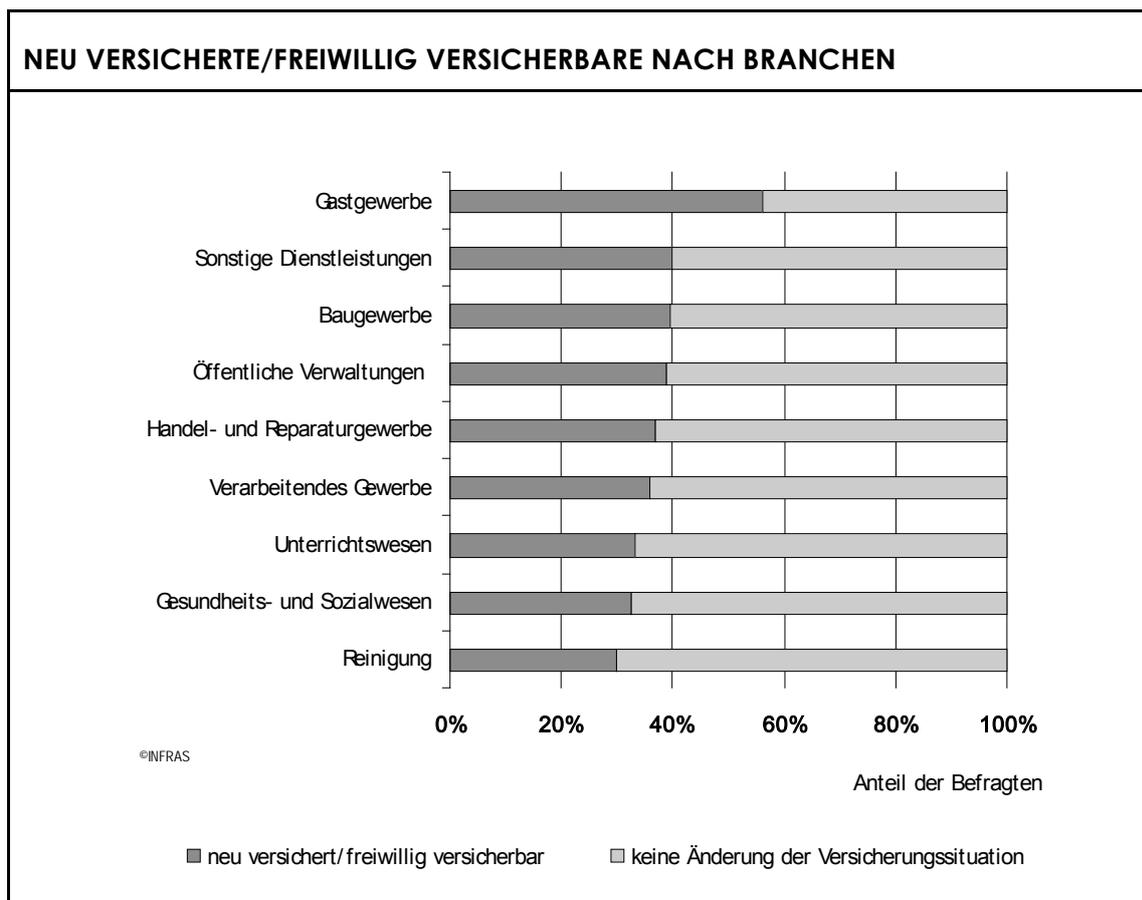
Erwähnenswert ist zudem, dass von den Mehrfachbeschäftigten mit einem Gesamteinkommen über der Eintrittsschwelle die Mehrheit freiwillig oder überobligatorisch versichert ist. Die Fallzahlen sind hier allerdings zu klein, um eine verlässliche Aussage hieraus abzuleiten.

Neu Versicherte nach Branchen

Die Konsequenzen für die Arbeitnehmenden unterscheiden sich nach Branche (vgl. Figur 17). Am stärksten profitieren Arbeitnehmende aus der Gastronomiebranche durch die Herabsetzung der Eintrittsschwelle. In dieser Branche würden 56% der befragten Arbeitnehmenden, die über ein Brutto-Jahreseinkommen zwischen CHF 10'000 und CHF 30'000 verfügen, neu versichert bzw. könnten sich freiwillig versichern. Dieser Unterschied an neu Versicherten bzw. neu freiwillig Versicherbaren (+16 Prozentpunkte gegenüber dem Durchschnitt von 37%) ist statistisch signifikant. Tendenziell (jedoch nicht statistisch signifikant) stärker als der Durchschnitt der Arbeitnehmenden sind die Konsequenzen für Arbeitnehmende aus den Branchen „sonstige Dienstleistungen“ und Baugewerbe (jeweils +3 Prozentpunkte). Hingegen profitieren bei einer Herabsetzung der Eintrittsschwelle Arbeitnehmende aus der Reinigung (-6 Prozentpunkte), aus dem Unterrichtswesen sowie aus dem Gesundheits- und Sozialwesen (jeweils -4 Prozentpunkte) tendenziell weniger von der Massnahme.

Die Unterschiede bezüglich der neu Versicherten zwischen den Branchen sind durch zwei Gründe erklärbar, wobei sich diese beiden Effekte überlagern können:

1. Je mehr Arbeitnehmende in einer Branche im Einkommensbereich knapp unter der Eintrittsschwelle beschäftigt sind, desto mehr neu Versicherte ergeben sich bei der Herabsetzung der Eintrittsschwelle.
2. Je häufiger in einer Branche überobligatorische Regelungen in Bezug auf die Eintrittsschwelle vorkommen, desto weniger neu Versicherte ergeben sich bei der Herabsetzung der Eintrittsschwelle.



Figur 17 neu Versicherte/freiwillig Versicherte nach Branchen (n= 673, missing = 4 aufgrund unplausibler Angaben, Mehrfachnennungen möglich, nur Branchen mit Nennungen > 25 aufgeführt.).

Die Ergebnisse zu den neu Versicherten nach Branche entsprechen mit einer Ausnahme in der Tendenz den Ergebnissen von Ecoplan (2010). Die Ausnahme bildet die Branche Gesundheits- und Sozialwesen, die nach Berechnung von Ecoplan überdurchschnittlich von der Herabsetzung der Eintrittsschwelle profitiert hat. Die Unterschiede zwischen den Ergebnissen können daraus resultieren, dass in der vorliegenden Studie im Unterschied zur Ecoplan-Studie

- › erstens eine in Bezug auf das Einkommen eingegrenzte Grundgesamtheit betrachtet wurde (Arbeitnehmende mit Einkommen zwischen CHF 10'000 und CHF 30'000),
- › zweitens die Ergebnisse auf individuellen Angaben der Befragten beruhen und
- › drittens überobligatorische Regelungen in Bezug auf die Eintrittsschwelle berücksichtigt werden konnten. Während 5% der Befragten in der vorliegenden Studie durch überobligatorische Regelungen zu den bereits Versicherten gezählt werden, fallen diese bei der Ecoplan-Studie in die Kategorie der neu Versicherten.

Neu Versicherte nach Mehrfachbeschäftigung und Teilzeitarbeit

Stärkere Konsequenzen hat die Herabsetzung der Eintrittsschwelle für Teilzeitarbeitende zwischen 50% und 90% (bei einem Arbeitgebenden), von denen rund 50% durch die Herabsetzung der Eintritts-

schwelle neu versichert würde. Bei Arbeitnehmenden mit einem Pensum unter 50% würden dagegen nur rund 30% neu versichert und bei Vollzeitbeschäftigten (90–100%) nur knapp 20%. Dies spiegelt relativ deutlich die Höhe des Einkommens wider, welches bei einem Pensum zwischen 50% und 90% überproportional häufig knapp unter der Eintrittsschwelle zu liegen scheint. Diese Ergebnisse decken sich ebenfalls mit den Auswertungen von Ecoplan (2010).

In Bezug auf Mehrfachbeschäftigung und Beschäftigung bei einem Arbeitgebenden zeigen sich keine Unterschiede im Anteil der Arbeitnehmenden, der neu versichert wäre bzw. sich freiwillig versichern könnte. Es ergäbe sich etwa ein gleich hoher Anteil an neu Versicherten/freiwillig Versicherbaren.

4.4. VERHALTENSÄNDERUNGEN

Eventuelle Verhaltensänderungen der Arbeitnehmenden aufgrund der Herabsetzung der Eintrittsschwelle wurden für die drei folgenden Fälle untersucht:

- › Arbeitnehmende, die neu obligatorisch in die 2. Säule aufgenommen würden (Vermeidungsreaktionen),
- › Arbeitnehmende, die neu freiwillig versicherbar würden (Möglichkeit wahrnehmen oder nicht),
- › Arbeitnehmende, die durch die Herabsetzung der Eintrittsschwelle nicht erfasst würden (Versuche, die 2. Säule zu erlangen).

Die Fallzahlen für Verhaltensänderungen der Arbeitnehmenden sind streng genommen zu klein, um zuverlässige Aussagen zu machen. Dennoch liefern die Ergebnisse Hinweise auf Reaktionen der Arbeitnehmenden auf die Herabsetzung der Eintrittsschwelle. Im Folgenden sind hauptsächlich die Ergebnisse zu den Verhaltensänderungen im hypothetischen Fall aufgeführt. Sofern die Ergebnisse zu der rückblickenden Abfrage zusätzliche Hinweise liefern, wurden diese ergänzend aufgeführt.

Vermeidungsreaktionen der neu obligatorisch Versicherten

Bei den neu obligatorisch Versicherten sind keine unerwünschten Verhaltensänderungen festzustellen. Personen, die neu obligatorisch in die 2. Säule aufgenommen worden wären (n=248) bzw. im Jahr 2005 effektiv wurden (n=37), würden ihr Verhalten nicht ändern bzw. haben es effektiv auch nicht getan. Diese Personen gaben alle an, dass sie nichts unternehmen würden bzw. unternommen haben, um die 2. Säule zu vermeiden.

Vermeidungsreaktionen bei neu obligatorisch Versicherten gemäss Arbeitgebenden

Auf Seiten der Arbeitgebenden³⁹ kamen Vermeidungsreaktionen jedoch in Einzelfällen vor. Weniger als 10% der Unternehmen, in denen zusätzliche Mitarbeitende BVG-pflichtig wurden (also 3% der

³⁹ d.h. gemäss Angaben aus der Arbeitgebendenbefragung

befragten Unternehmen insgesamt), sind Fälle bekannt, bei denen Arbeitnehmende versucht hätten, die neue BVG-Pflicht zu umgehen (vgl. Figur 56 im Anhang). In den meisten dieser seltenen Fälle haben die Mitarbeitenden das Pensum reduziert (bei 18 Unternehmen, d.h. bei 2% aller befragten Unternehmen in den Branchen Gastronomie, Reinigung und Kultur).

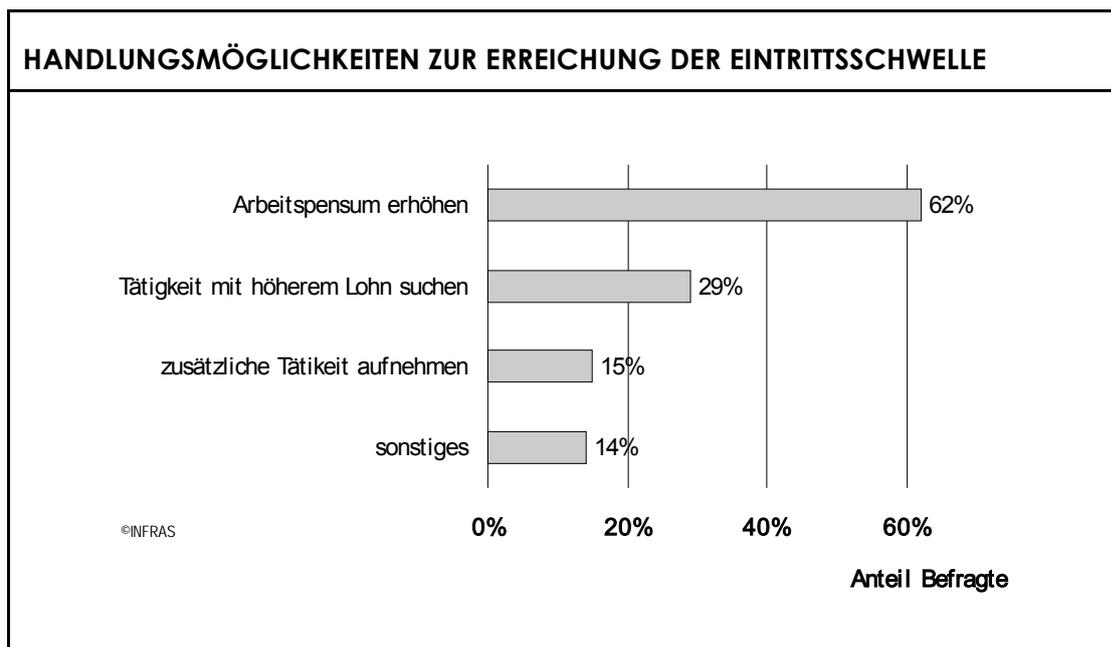
Reaktionen von neu freiwillig Versicherbaren

Arbeitnehmende, die sich durch die Herabsetzung der Eintrittsschwelle neu hätten freiwillig versichern können bzw. konnten, sind tendenziell geneigt, sich freiwillig zu versichern. Der freiwilligen Versicherung scheint jedoch im Wege zu stehen, dass die Arbeitnehmenden sich dieser Möglichkeit häufig nicht bewusst sind.

Von den 21 Personen, die sich in der hypothetischen Situation neu freiwillig versichern könnten, würden 10 (48%) Personen diese Möglichkeit schätzen. Beim Anteil von 48% gilt zu berücksichtigen, dass hier eine Verhaltensabsicht erhoben wurde, bei der unklar ist, ob die Absicht im effektiven Fall auch umgesetzt würde. Es ist davon auszugehen, dass der Anteil derer, die die Handlungsmöglichkeiten tatsächlich umsetzen, in der Realität geringer bis deutlich geringer ist.

Versuche von Nichtversicherten die 2. Säule zu erlangen

Von den 95 Personen, die bei einem Arbeitgebenden beschäftigt sind und nicht durch die Herabsetzung der Eintrittsschwelle erfasst worden wären, gibt ein grosser Teil (rund 68%) an, sich vorstellen zu können, etwas zu unternehmen, um in die 2. Säule aufgenommen zu werden. Die am besten denkbare Handlungsoption ist dabei, das Arbeitspensum zu erhöhen (vgl. Figur 18). Knapp ein Drittel dieser Gruppe kann sich sogar vorstellen, eine Tätigkeit mit höherem Lohn aufzunehmen. 15% würden eine zusätzliche Tätigkeit aufnehmen. 14% der Befragten, die sich in dieser Situation befinden, sehen noch weitere Handlungsmöglichkeiten. Am meisten werden dabei Interventionen beim Arbeitgebenden oder politisches Aktivwerden genannt. Bei diesen Zahlen handelt es sich wiederum um Verhaltensabsichten, die in der Realität wohl nicht immer umgesetzt werden. Tatsächliche Verhaltensänderungen werden mit diesen Zahlen daher überschätzt.



Figur 18 Antworten auf die Frage: Was würden Sie dazu unternehmen? (n=65, Personen welche bei einem Arbeitgebenden beschäftigt sind, nicht durch die Herabsetzung der Eintrittsschwelle erfasst worden wären und sich vorstellen könnten, etwas zu unternehmen.) Mehrfachnennungen möglich.

Von den 25 Personen, die damals nicht durch die Herabsetzung der Eintrittsschwelle in die obligatorische berufliche Vorsorge aufgenommen wurden, dies jedoch gerne wären, gibt ein erstaunlich hoher Anteil (37%) an, etwas unternommen zu haben, um in die 2. Säule aufgenommen zu werden. Leider sind die Fallzahlen zur effektiven Abfrage zu klein, um auf die Grundgesamtheit zu schliessen. Die Zahlen geben jedoch trotzdem Hinweis darauf, dass von Seiten der Arbeitnehmenden durchaus Massnahmen zur Aufnahme in die 2. Säule ergriffen werden.

4.5. EINSTELLUNG ZUR 2. SÄULE

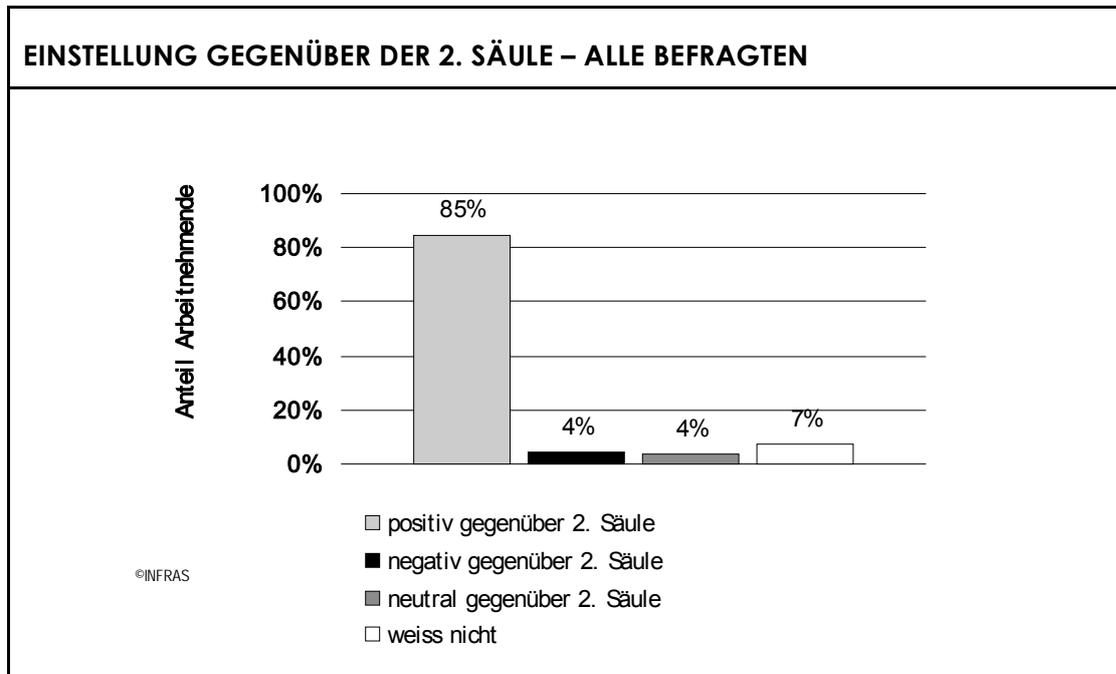
Die Einstellung zur 2. Säule wurde durch die Frage erhoben, ob man in der 2. Säule versichert sein möchte (positive Einstellung), diese ablehnt (negative Einstellung) oder es einem egal ist (neutrale Einstellung). Je nach Versicherungssituation wurde die Fragestellung angepasst. Im Fall der positiven Einstellung lauteten die Fragestellungen beispielsweise folgendermassen:

- › Neuversicherte: Hätten Sie es gut gefunden, dass Sie neu in die 2. Säule aufgenommen werden?
- › Neu freiwillig Versicherbare: Hätten Sie gut gefunden, dass Sie sich neu freiwillig versichern können?
- › Bereits Versicherte: Finden Sie es gut, heute in der 2. Säule versichert zu sein?
- › Nichtversicherte: Würden Sie es sich wünschen durch die 2. Säule versichert zu sein?

Im Fall einer negativen Einstellung gegenüber der 2. Säule wurde jeweils nach dem Grund gefragt.

Gesamteinstellung

Die Einstellung aller befragten Arbeitnehmenden ist insgesamt positiv (85%). 4% der Befragten lehnen die 2. Säule ab. Auffällig ist auch, dass nur 4% eine neutrale Einstellung gegenüber der beruflichen Vorsorge haben, was zeigt, dass das Thema eine starke Relevanz für die Arbeitnehmenden der Zielgruppe hat (vgl. Figur 19).



Figur 19 Antworten auf die Frage: Hätten Sie es gut gefunden, dass Sie neu in die 2. Säule aufgenommen werden? (je nach Versicherungssituation vorher und nachher) (n=669, alle Befragten, missing = 8, welcheangaben, dass ihnen nicht bewusst war, dass sie sich freiwillig versichern könnten und so ihre Einstellung zur 2. Säule nicht ausdrückten.)

Einstellung der neu obligatorisch Versicherten

Die Aufnahme in die berufliche Vorsorge ist von der überwiegenden Mehrheit (94%) der neu Versicherten (n=223) in dieser Situation erwünscht. Niemand würde es ablehnen, neu obligatorisch in die 2. Säule aufgenommen zu werden.

Bei den Personen, die im Jahr 2005 effektiv neu obligatorisch versichert wurden (n=35), gab es drei ablehnende Haltungen gegenüber der 2. Säule.

Einstellung der neu freiwillig Versicherbaren

Mehrfachbeschäftigte, die mit ihrem zusammen gezählten Einkommen neu über die Eintrittsschwelle fallen würden, stehen einer freiwilligen Versicherung positiv gegenüber. Von 21 Personen würde es

rund die Hälfte der Personen (48%, n=10) schätzen, diese Option zu haben, wobei einem Drittel der Befragten nicht bewusst gewesen wäre, dass sie sich freiwillig versichern könnten.⁴⁰

Einstellung der bereits Versicherten

Die Einstellung zur beruflichen Vorsorgeversicherung ist insgesamt sehr positiv bei den Arbeitnehmenden, die bereits vor der Herabsetzung der Eintrittsschwelle versichert waren. 90% der Befragten in dieser Situation geben an, dass sie froh sind, durch die 2. Säule abgesichert zu sein.

Von den 285 Personen, welche bereits durch die 2. Säule abgedeckt waren, geben nur 3 Personen an, dass es ihnen lieber wäre, nicht obligatorisch versichert zu sein. Diese Personen wünschen keinen weiteren Abzug von ihrem Einkommen.

Nichtversicherte

Die Einstellung der Personen, die durch die Herabsetzung der Eintrittsschwelle nicht erfasst würden, ist deutlich schlechter als in den anderen beiden Fällen. So geben vergleichsweise Wenige (61%) an, dass sie gerne in die 2. Säule aufgenommen werden würden, während 17% (24 Personen) dies ablehnen.

Die genannten Gründe für die Ablehnung deuten darauf hin, dass zwei Faktoren zusammenspielen: Erstens handelt es sich um Personen mit sehr tiefen Einkommen, für die ein weiterer Abzug vom Nettoeinkommen stärker spürbar ist oder die Leistungen tief ausfallen, weil sie bisher wenig eingezahlt haben. Zweitens scheinen in dieser Gruppe viele Personen vertreten zu sein, die nur das Zweiteinkommen des Haushalts verdienen und daher bereits durch den Partner/die Partnerin ausreichend versichert sind. Einige Personen in dieser Gruppe haben sich auch bereits anderweitig finanziell abgesichert.

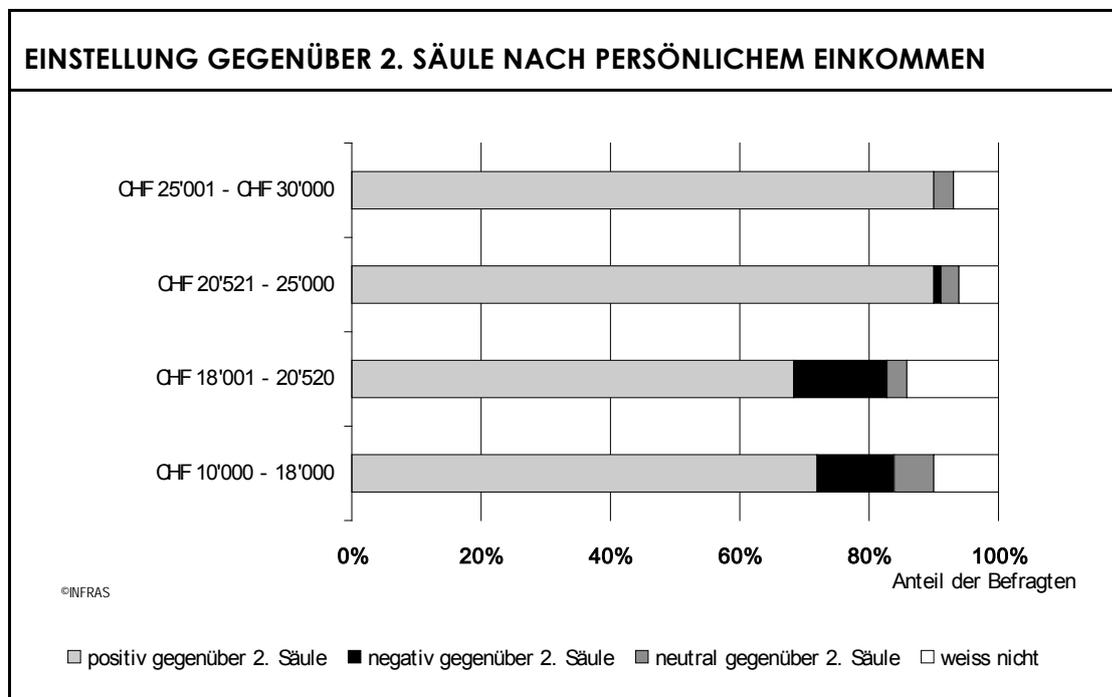
Unterschiede in der Einstellung nach Merkmalen der Befragten

Werden einzelne Merkmale der befragten Gruppe betrachtet, kann nur bei zwei Variablen signifikante Unterschiede in den Einstellungen festgestellt werden, und zwar lediglich zwischen verschiedenen Einkommensgruppen sowie zwischen Mehrfachbeschäftigten und Beschäftigten bei einem Arbeitgebenden. Persönliche Merkmale wie das Alter, die Nationalität oder der Zivilstand wirken sich nur geringfügig (aber nicht signifikant) auf die Einstellung zur 2. Säule aus. Ebenso wenig scheint die Branche in der die Befragten tätig sind, Einfluss auf die Einstellung zu haben.

Unterschiede nach Einkommen

⁴⁰ Nur eine Person gibt an, dass sie die Möglichkeit, sich freiwillig zu versichern, nicht wahrnehmen würde. Für diese Person ist erstens ausschlaggebend, dass der/die PartnerIn bereits ausreichend versichert ist. Zweitens lehnt die Person die hohe Kapitalkonzentration in den Pensionskassen ab.

Die folgende Figur veranschaulicht, dass die Einstellung der Befragten zur 2. Säule mit steigendem Einkommen positiver ausfällt. Dies gilt sowohl für das persönliche Einkommen als auch für das Haushaltseinkommen. Hier sind die Unterschiede nach persönlichem Einkommen abgebildet.



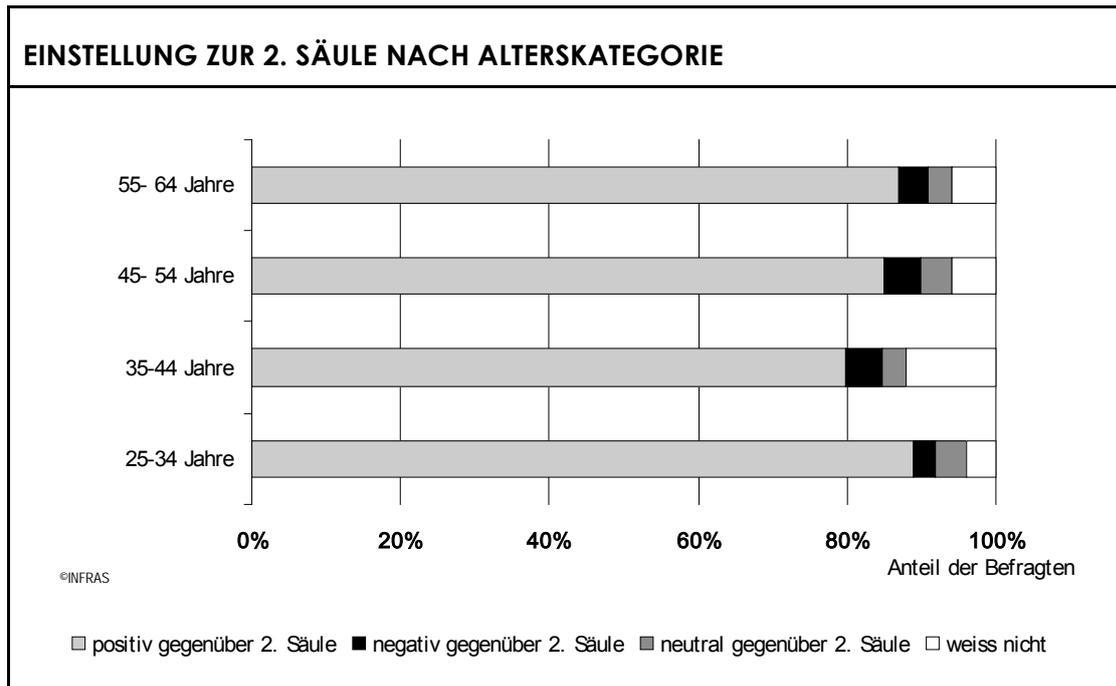
Figur 20 Einstellung gegenüber der 2. Säule nach persönlichem Einkommen (n=669, alle Befragten, missing = 8).

Unterschiede nach Geschlecht

Beim Geschlecht zeigen sich keine Unterschiede in der Einstellung zur 2. Säule. Die Einstellungen unterscheiden sich maximal um 1 Prozentpunkt zwischen Frau und Mann.

Unterschiede nach Alter

Das Alter hat ebenfalls keinen signifikanten Einfluss auf die Einstellung gegenüber der 2. Säule. Figur 21 zeigt nur sehr leichte Unterschiede zwischen den vier Alterskategorien in der Einstellung der Befragten, wobei die jüngsten Arbeitnehmenden am positivsten gegenüber der 2. Säule eingestellt sind.



Figur 21 Einstellung gegenüber der 2. Säule nach persönlichem Einkommen (n=669, alle Befragten, missing = 8).

Unterschiede nach Nationalität

Unterschiede in der Einstellung sind auch nicht nach Nationalität der Befragten sichtbar. Auffällig ist lediglich, dass bei Doppelbürgern überproportional viele neutral Eingestellte vertreten und bei anderen Nationalitäten überproportional viele „weiss nicht“ angegeben sind.

Unterschiede nach Zivilstand

Auch beim Zivilstand zeigen sich keine signifikanten Unterschiede in der Einstellung. Je nach Zivilstand schwankt die positive Einstellung zwischen 83% und 85%. Eine Ausnahme bilden Verwitwete (100% positiv eingestellt), wobei nur sechs Verwitwete in der Stichprobe vertreten waren. Es fällt weiterhin auf, dass die Verheirateten oder in eingetragener Partnerschaft lebenden Personen tendenziell (aber nicht signifikant) negativer zur 2. Säule eingestellt sind.

Unterschiede nach Branche

Schliesslich unterscheidet sich die Einstellung zur 2. Säule kaum je nach Branche der Arbeitnehmenden. Keine Berufsgruppe hebt sich hinsichtlich der Einstellung von den anderen Berufsgruppen signifikant ab.

Einstellung der Arbeitnehmenden gemäss Einschätzung der Arbeitgebenden

In der Einschätzung der Arbeitgebenden aus den Branchen Reinigung, Kultur und Gastronomie war die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden eher positiv (37%) oder gemischt (35%) eingestellt gegen-

über der Neuaufnahme in die berufliche Vorsorge. Als negativ wurde die Einstellung bei den Arbeitnehmenden demgegenüber seltener eingeschätzt (16%) (vgl. Figur 55 im Anhang).

Arbeitnehmende mit kleinem Einkommen beurteilen in den Augen der Arbeitgebenden die 2. Säule auch allgemein, d.h. unabhängig von einer allfälligen Neuversicherung im Rahmen der 1. BVG-Revision, gemischt (36%) bis eher positiv (33%). Demgegenüber beurteilten nur 13% der Arbeitgebenden die Einstellung der Arbeitnehmenden mit kleinem Einkommen gegenüber der 2. Säule als eher negativ (vgl. Figur 57 im Anhang). In der Beurteilung der Einstellung der Arbeitnehmenden gegenüber der 2. Säule zeigen sich leichte Unterschiede je nach der Position der Antwortenden innerhalb des Betriebs (vgl. Figur 58 im Anhang). Mitglieder der Geschäftsleitung gehen von einer etwas zurückhaltenderen Beurteilung der 2.Säule durch die Arbeitnehmenden aus (17% eher negative Beurteilungen) als Angestellte, besonders wenn sie keine leitende Funktion ausüben (8% eher negative Beurteilungen).

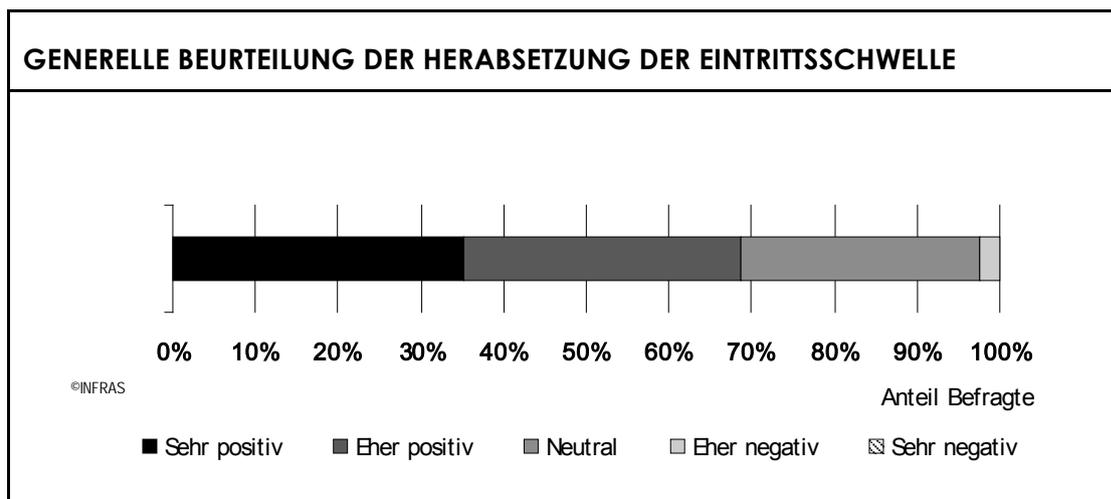
Insgesamt schätzen die Arbeitgebenden aus den drei Branchen die Einstellung der Arbeitnehmenden etwas negativer ein als sie gemäss Befragung der Arbeitnehmenden ist.

4.6. BEURTEILUNG DER HERABSETZUNG DER EINTRITTSCHWELLE

Die Beurteilung der Herabsetzung der Eintrittsschwelle durch die Arbeitnehmenden wurde separat bei Arbeitnehmenden erhoben, die sich an die Massnahme erinnern bzw. nicht erinnern konnten. Arbeitnehmende, die sich erinnern konnten (56% der Befragten), wurden danach gefragt, ob sich ihre persönliche Situation durch die Massnahme rückblickend verbessert/verschlechtert hat oder unverändert geblieben ist. Arbeitnehmende, die sich nicht mehr erinnern konnten, wurden nach ihrer generellen persönlichen Beurteilung der Absenkung der Eintrittsschwelle gefragt. Die Beurteilung wurde bei dieser Gruppe sowohl aus persönlicher als auch als gesellschaftlicher Perspektive getroffen.

Beurteilung der Massnahme generell

Die generelle Beurteilung der Herabsetzung der Eintrittsschwelle fällt insgesamt sehr positiv aus. Zwei Drittel beurteilen die Massnahme als positiv oder eher positiv. Von den restlichen Befragten steht die überwiegende Mehrheit der Massnahme neutral gegenüber.



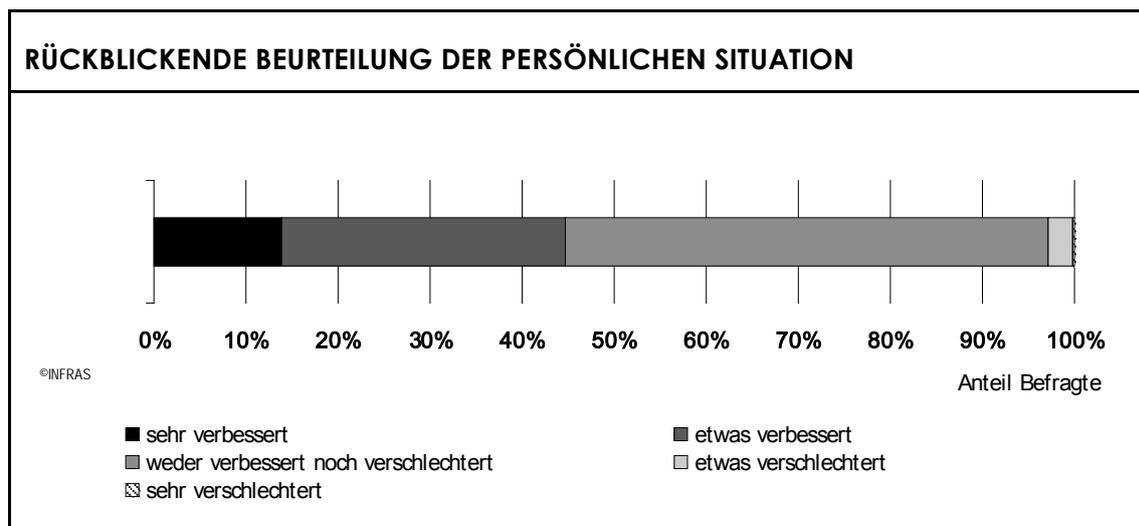
Figur 22 Antworten auf die Frage: Wie beurteilen Sie die Absenkung der Eintrittsschwelle vom höheren Wert auf den heute geltenden Wert für Sie persönlich? n=285 (Personen, die sich nicht mehr an die Herabsetzung der Eintrittsschwelle erinnern konnten)

Als Gründe für die positive Beurteilung werden sowohl persönliche Gründe als auch Argumente aus gesellschaftlicher Sicht angeführt (vgl. Tabelle 12 im Anhang). Die grosse Mehrheit schätzt die bessere generelle Absicherung und das höhere Einkommen im Alter durch die 2. Säule. Argumente aus gesellschaftlicher Perspektive betreffen vor allem die Besserstellung von Personen mit kleinen Einkommen und die generelle hohe Bedeutung einer beruflichen Altersvorsorgeversicherung. Mehrmals wird auch die Meinung vertreten, dass bei der 2. Säule alle Arbeitnehmenden gleich behandelt werden sollten. Zudem machen die Befragten auf die besondere Situationen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen aufmerksam, vor allem Personen mit atypischen Arbeitsverhältnissen, aber auch Frauen und Geschiedene/Verwitwete und Alleinerziehende, die häufig nicht von der 2. Säule profitieren.

Die wenigen Arbeitnehmenden, welche die Massnahme eher negativ beurteilen (n=7), geben hauptsächlich als Grund an, dass die Leistungen der 2. Säule bei kleinen Einkommen sehr gering sind.

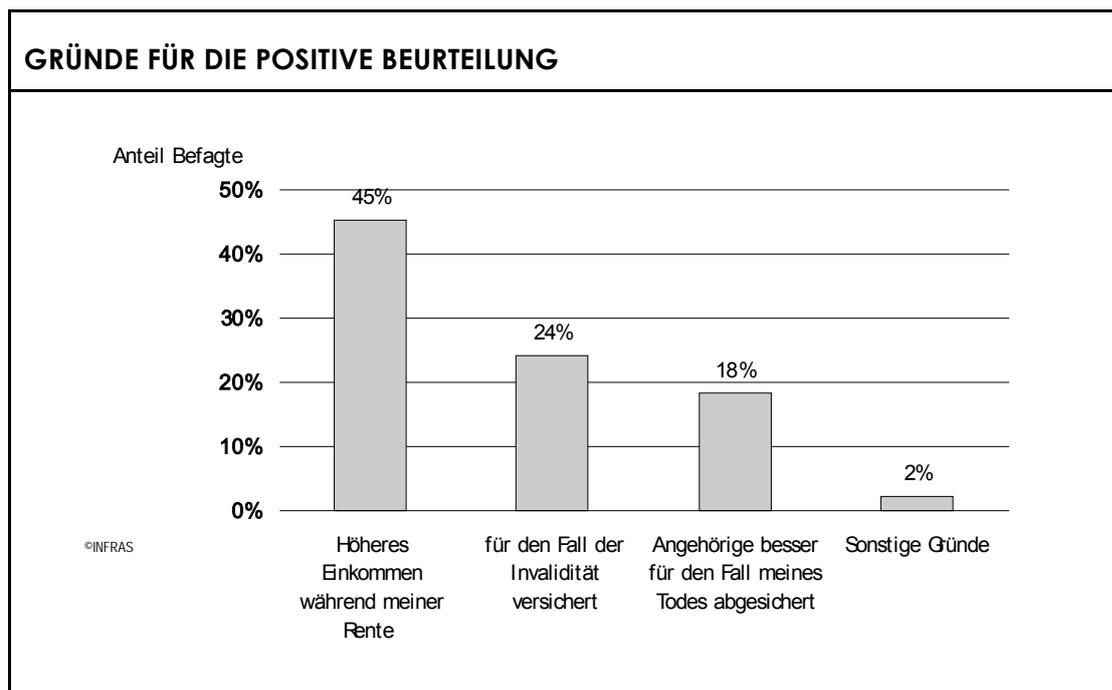
Rückblickende Beurteilung der persönlichen Situation

Die Beurteilung der Auswirkung der Herabsetzung der Eintrittsschwelle auf die persönliche Situation zeigt insgesamt in Richtung einer Verbesserung der Situation (45%). Knapp über die Hälfte der Befragten gibt jedoch an, dass sich ihre Situation durch die Herabsetzung der Eintrittsschwelle weder verbessert noch verschlechtert habe. 2% sind der Meinung, dass sich ihre Situation verschlechtert habe (vgl. Figur 23).



Figur 23 Antworten auf die Frage: Wie beurteilen Sie die Senkung der Eintrittsschwelle im Rahmen der 1. BVG-Revision? Hat sich Ihre Situation durch die Absenkung der Eintrittsschwelle vom höheren Wert auf den heute geltenden Wert...n= 392 (Arbeitnehmende, die sich an die Herabsetzung der Eintrittsschwelle erinnern können)

Als Grund für die Verbesserung der Situation durch die Massnahme werden die Leistungen der Versicherung genannt, wobei das Renteneinkommen im Vordergrund steht (vgl. Figur 24). Dies könnte mit dem zum Teil fehlenden Wissen der Befragten über Leistungen bei den Risiken Invalidität und Tod zusammenhängen. Als sonstige Gründe für die positive Beurteilung nennen einzelne Befragte (n=7), dass sie froh sind, durch die Herabsetzung der Eintrittsschwelle in die 2. Säule aufgenommen worden zu sein bzw. das Risiko sich verringert hat von ihr ausgeschlossen zu werden.



Figur 24 n=175, Befragte mit positiver Beurteilung, Mehrfachnennungen möglich

Dass sich ihre Situation durch die Herabsetzung der Eintrittsschwelle verschlechtert habe, geben insgesamt nur 8 Personen an. Von diesen 8 Personen waren 6 Personen bereits versichert, eine Person konnte sich immer noch nicht versichern und eine Person konnte sich neu freiwillig versichern. Als Gründe wurden vor allem die Leistungen genannt, die sich durch die Massnahme/im Laufe der Zeit reduziert hätten. Zwei Personen bewerteten negativ, dass sich durch die Massnahmen das Nettoeinkommen reduziert und zwei Personen äussern ein Misstrauen gegenüber den Pensionskassen (vgl. Tabelle 13 im Anhang 3).

4.7. FAZIT

Nachfolgend werden die Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung entlang der Fragen (vgl. Kapitel 1.2) zusammengefasst:

Waren die Arbeitnehmenden betreffend der mit der 1. BVG Revision eingeführten Massnahmen sensibilisiert?

Die meisten Arbeitnehmenden der Zielgruppe kennen das System der 2. Säule in groben Zügen, jedoch nicht im Detail. Zwar kennt nur eine Minderheit (11%) das System der 2. Säule nicht. Von denen, die sich entweder in groben Zügen oder gut mit der 2. Säule auskennen, weiss jedoch nur knapp die Hälfte, dass die 2. Säule neben der Altersvorsorge auch die Risiken Tod und Invalidität abdeckt. An die Herabsetzung der Eintrittsschwelle im Jahr 2005 konnten sich 56% der Befragten erinnern.

Welche Konsequenzen hatte die Herabsetzung der Eintrittsschwelle für die Arbeitnehmenden?

Im – der Situation im Jahr 2005 entsprechenden – hypothetischen Fall, dass am Tag der Befragung die Eintrittsschwelle von CHF 27'360 auf das 2010 Niveau von CHF 20'520 herabgesetzt würde, würde rund ein Drittel der Befragten neu versichert (34%) bzw. könnten sich 3% der Befragten neu freiwillig versichern. Für die restlichen 63% der Befragten hätte sich die Situation nicht verändert. Dieses Ergebnis ist tendenziell hinsichtlich der neu Versicherten unterschätzt, weil die Befragten der Stichprobe mit Brutto-Jahreseinkommen zwischen 10'000 CHF und CHF 30'000 häufiger ein Einkommen über der Eintrittsschwelle beziehen als im Vergleich zur Lohnstrukturerhebung des BFS (2008).⁴¹

Es würden vor allem Arbeitnehmende aus dem Gastgewerbe, sonstigen Dienstleistungen, kaufmännischen und technischen Berufen sowie handwerklichen Berufen/Landwirtschaft/Bau neu versichert, wobei sich das Gastgewerbe mit 54% Neuversicherten in der Gastronomiebranche gegenüber dem Durchschnitt (37%) am stärksten abhebt. Umgekehrt würden die Arbeitnehmenden aus der Branche Reinigung am wenigsten von der Massnahme profitieren, würde sie heute umgesetzt. Die Konsequenzen für Arbeitnehmende in Mehrfachbeschäftigung würden sich kaum von denen mit einer Beschäftigung bei einem Arbeitgebenden unterscheiden. Hingegen sind die Konsequenzen für Teilzeitbeschäftigte mit einem Pensum zwischen 50% und 90% deutlich stärker als für Teilzeitbeschäftigte mit einem geringeren Pensum oder Vollzeitbeschäftigte.

Wie reagierten die Arbeitnehmenden auf die Herabsetzung der Eintrittsschwelle?

Insgesamt kann festgehalten werden, dass bei den Arbeitnehmenden Reaktionen zur Erreichung der Eintrittsschwelle viel häufiger vorkommen würden als Vermeidungsreaktionen. Der Versuch, die 2. Säule zu umgehen, käme nur in Einzelfällen vor. Hingegen geben 68% der Nichtversicherten mit einer Beschäftigung bei einem Arbeitgebenden an, sich vorstellen zu können, etwas zu unternehmen, um die 2. Säule zu erlangen. Immerhin 37% haben bei der Herabsetzung der Eintrittsschwelle im Jahr 2005 auch effektiv darauf reagiert, indem sie ihr Arbeitspensum erhöht, Informationen eingeholt oder sich anderweitig versichert haben⁴².

Im hypothetischen Fall würden 48% der neu freiwillig versicherbaren Arbeitnehmenden in Mehrfachbeschäftigung die neue Möglichkeit der freiwilligen Versicherung nutzen. Arbeitnehmende, die diese Möglichkeit nicht wahrnehmen würden, haben dafür verschiedene Gründe, die vom Unwissen über die Möglichkeit sich freiwillig zu versichern (häufigster Grund), zur Ablehnung der Praktiken der Pensionskassen reichen.

41 Die Ecoplan-Studie kommt auf 3.9% neu obligatorisch Versicherte. Dieser Wert lässt sich jedoch nicht vergleichen, da die Grundgesamtheit der Ecoplan-Studie breiter ist als die Grundgesamtheit der vorliegenden Studie.

42 Die Fallzahlen sind hier allerdings sehr klein.

Wie sind die Arbeitnehmenden zur 2. Säule eingestellt?

Insgesamt sind die Arbeitnehmenden überwiegend positiv zur 2. Säule eingestellt (85%). Nur 4% der Befragten lehnen die 2. Säule ab. Bei Personen, für die die Herabsetzung der Eintrittsschwelle direkte Konsequenzen hätte (Aufnahme in die 2. Säule), ist die Einstellung leicht positiver als bei Personen, die bereits durch die 2. Säule versichert sind und positiver als bei Personen, die nach der Herabsetzung der Schwelle immer noch nicht versichert wären. Ein Grund dafür ist das Einkommensniveau. Im Fall der Aufnahme in die 2. Säule pendeln die Arbeitnehmenden mit ihrem Einkommen um die Eintrittsschwelle herum. Bereits Versicherte haben ein höheres Einkommen und Personen, die nach der Herabsetzung der Eintrittsschwelle immer noch nicht versichert sind, beziehen ein sehr kleines Einkommen.

Bei den wenigen Personen, die der 2. Säule negativ gegenüber eingestellt sind, sind die häufigsten Gründe, dass sie keinen weiteren Abzug von ihrem Nettoeinkommen wünschen oder sich die 2. Säule nicht lohnt, weil sie zu wenig eingezahlt haben oder bereits durch den Partner ausreichend versichert sind. Einige Personen führen auch als Grund an, bereits ausserhalb der 2. Säule abgesichert zu sein.

Unterschiede in den Einstellungen der Befragten sind insbesondere im persönlichen Einkommen der Befragten festzustellen. Je höher das persönliche, aber auch das Haushaltseinkommen, desto positiver ist die Einstellung zur beruflichen Vorsorge. Andere Merkmale der Befragten wie Beruf, Geschlecht, Alter, Nationalität, etc. haben keinen Einfluss auf die Einstellung der Arbeitnehmenden.

Wie beurteilen die Arbeitnehmenden die Herabsetzung der Eintrittsschwelle?

Die generelle Beurteilung der Herabsetzung der Eintrittsschwelle fällt überwiegend positiv aus. So beurteilen gut zwei Drittel der Befragten die Massnahme als positiv oder eher positiv. Die restlichen Befragten sind überwiegend neutral eingestellt.

Die Gründe für die positive Beurteilung sind unterschiedlich. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass einem Grossteil der Befragten die Absicherung durch die 2. Säule ein gutes Gefühl gibt und das zusätzliche Einkommen im Alter geschätzt bzw. als notwendig erachtet wird. Viele Befragte argumentieren auch aus gesellschaftlicher Perspektive und sind der Meinung, dass eine berufliche Vorsorge allgemein wichtig ist und möglichst viele, besonders auch Personen mit kleinen Einkommen durch die 2. Säule abgesichert sein sollten. Der häufigste Grund für die negative Beurteilung der Herabsetzung der Eintrittsschwelle ist, dass sich die Beiträge im Rentenfall bei Arbeitnehmenden mit tiefen Einkommen nicht hinreichend auszahlen und diese Personen daher benachteiligt sind.

Bei den Personen, die sich an die Einführung der Herabsetzung der Eintrittsschwelle erinnern können, hat sich laut eigener Aussage ihre Situation rückblickend eher verbessert als verschlechtert. Für die meisten Befragten hat sich jedoch die Situation gar nicht verändert.

5. ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG DER KULTURSCHAFFENDEN

Kapitel 5 stellt die Ergebnisse der separat durchgeführten Befragung der Kulturschaffenden dar. Es werden jeweils nur die Hauptergebnisse der Befragung aufgeführt und die wesentlichen Unterschiede zu den Ergebnissen aus der Arbeitnehmerbefragung aufgezeigt. Zu berücksichtigen ist, dass bezüglich der Repräsentativität der Stichprobe für die Grundgesamtheit und der Signifikanz der Ergebnisse aufgrund der Rekrutierungsmethode und der kleinen Fallzahlen Vorbehalte bestehen (vgl. Kapitel 2). Dennoch liefern die Ergebnisse aus unserer Sicht Hinweise auf die besondere Situation der Kulturschaffenden.

5.1. MERKMALE DER BEFRAGTEN

Persönliche Merkmale

Die Gruppe der befragten Kulturschaffenden unterscheidet sich zum Teil deutlich von den Befragten der Hauptbefragung, welche durch das LINK-Panel befragt wurden. So sind bei den hier befragten Kulturschaffenden mehr Männer (49% gegenüber 7%) und mehr AusländerInnen (14% gegenüber 4%) vertreten. Auffällig ist zudem, dass die befragten Kulturschaffenden in der Mehrheit ledig (47%) und seltener verheiratet oder in eingetragener Partnerschaft sind (40% gegenüber 79%). Im Durchschnitt hat die Gruppe der Kulturschaffenden zudem einen höheren Bildungsstand. So verfügen 74% (gegenüber 18%) über einen Universitäts/ETH-Abschluss oder eine höhere Fach- und Berufsausbildung.

Im Vergleich zu den Kulturschaffenden der Lohnstrukturerhebung des BFS (2008) sind bei der vorliegenden Befragung Männer (49% gegenüber 26%), besser Gebildete (74% gegenüber 23% mit einem Universitäts/ETH-Abschluss oder eine höhere Fach- und Berufsausbildung) und durchschnittlich ältere Personen übervertreten (vgl. Tabelle 5 im Anhang). Aufgrund der Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung sollte dies keine grossen Verzerrungen bezüglich der Einstellung und der Beurteilung der Massnahme zur Folge haben.

Erwerbs- und Beschäftigungssituation

Auch hinsichtlich der Erwerbssituation unterscheiden sich die befragten Kulturschaffenden zu den Arbeitnehmenden der Hauptbefragung deutlich. Kulturschaffende sind deutlich häufiger in einer „atypischen“ Erwerbssituation. 61% der befragten Kulturschaffenden (gegenüber 11%) verdienen gleichzeitig selbständig ihren Unterhalt und beziehen häufiger andere Lohnformen als Monatslöhne (21% Stundenlöhne, 17% Auftragspauschale, 19% Akkordlohn, 6% Wochenlohn). In Bezug auf das Einkommen unterscheiden sich die Kulturschaffenden kaum von den Arbeitnehmenden der Hauptbefragung. Allerdings zeigt sich im Vergleich mit Eckwerten der Lohnstrukturerhebung des BFS (2008), dass in der vorliegenden Stichprobe mit Brutto-Jahreseinkommen zwischen CHF 10'000 und CHF 30'000 die tiefste Einkommensgruppe, die durch die Herabsetzung der Eintrittsschwelle nicht erfasst

wird, unterrepräsentiert ist und umgekehrt, Personen mit einem Einkommen über der Eintrittsschwelle, überrepräsentiert sind. Dies hat zur Folge, dass die Konsequenzen der Herabsetzung der Eintrittsschwelle tendenziell unterschätzt werden und die Beurteilung der Massnahme tendenziell positiver ausfällt (vgl. Ergebnisse zu Arbeitnehmenden). Im Unterschied zu letzteren ist bei den Kulturschaffenden das Einkommen in der Mehrheit das einzige oder grösste Einkommen im Haushalt (61% gegenüber 3% bei den Arbeitnehmenden der Arbeitnehmerbefragung).

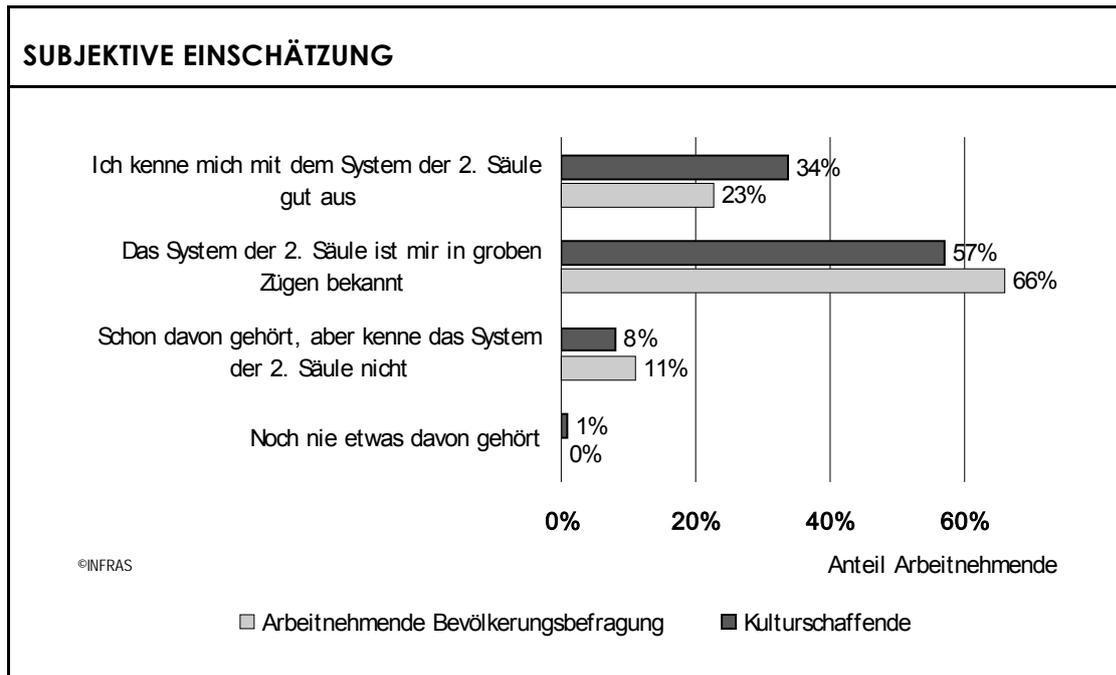
Ein markanter Unterschied zu den Befragten der Hauptbefragung besteht in der Beschäftigungssituation der Kulturschaffenden. Kulturschaffende sind in der Mehrheit mehrfach beschäftigt (89% gegenüber 11%). Zudem haben sie deutlich häufiger ausschliesslich befristete Beschäftigungen (61% gegenüber 5%), wobei 27% der Kulturschaffenden (gegenüber 0.6%) sogar ausschliesslich befristet Beschäftigungen haben, die kürzer als 3 Monate dauern. Schliesslich sind die befragten Kulturschaffenden auch viel häufiger entweder ganz oder bei einzelnen Tätigkeiten auf Abruf beschäftigt (50% gegenüber 12%).

Versicherungssituation

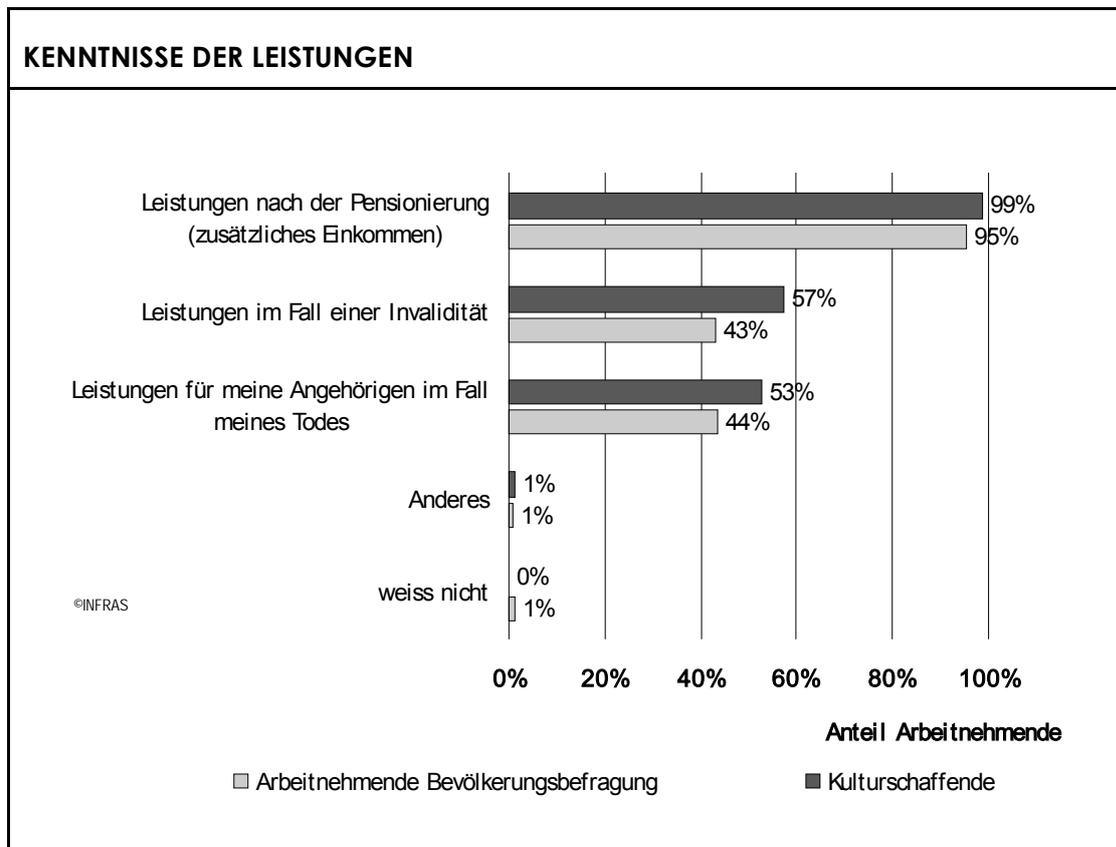
Die Kulturschaffenden der Stichprobe sind seltener BVG-pflichtig, zahlen jedoch häufiger freiwillig in die 2. Säule ein und profitieren häufiger von überobligatorischen Regelungen der Pensionskassen. Insgesamt zahlen, wie bei den Arbeitnehmenden der Arbeitnehmerbefragung, rund drei Viertel (78%) der Befragten in der Stichprobe in die 2. Säule ein, davon jedoch nur knapp ein Drittel (28% gegenüber 96%) in die Pensionskasse ihres Arbeitgebenden. Im Unterschied zu dem durchschnittlichen Arbeitnehmenden zahlt die Mehrheit der Kulturschaffenden (41%) in eine Pensionskasse, die sie selbst ausgewählt haben ein. Daraus lässt sich schliessen, dass 41% der Kulturschaffenden der Befragung freiwillig versichert sind. Von den nicht BVG-pflichtigen Kulturschaffenden (69% gegenüber 38%) ist ein Viertel überobligatorisch versichert (Einkommen unter der Eintrittsschwelle). Ein Drittel der nicht BVG-Pflichtigen hat ein Gesamteinkommen über der Eintrittsschwelle. Von dieser Gruppe sind die meisten Personen freiwillig einer Versicherung beigetreten.

5.2. SENSIBILISIERUNG DER KULTURSCHAFFENDEN

Bei den Kulturschaffenden ist die Sensibilisierung etwas stärker ausgeprägt als bei dem durchschnittlichen Arbeitnehmenden aus der Bevölkerungsbefragung basierend auf dem LINK Internet-Panel. Dies zeigt sich sowohl in der subjektiven Einschätzung der Befragten als auch in den Kenntnissen der Kulturschaffenden des Systems der 2. Säule (vgl. Figur 25 und Figur 26). Von den Kulturschaffenden können sich allerdings weniger an die Herabsetzung der Eintrittsschwelle im Rahmen der 1. BVG-Revision erinnern (40% gegenüber 56%).



Figur 25 Antworten auf die Frage: Kennen Sie die berufliche Vorsorge in der Schweiz, die sogenannte 2. Säule (Pensionskasse)? (n=98 Kulturschaffende, missing = 2 aufgrund unplausibler Angaben)

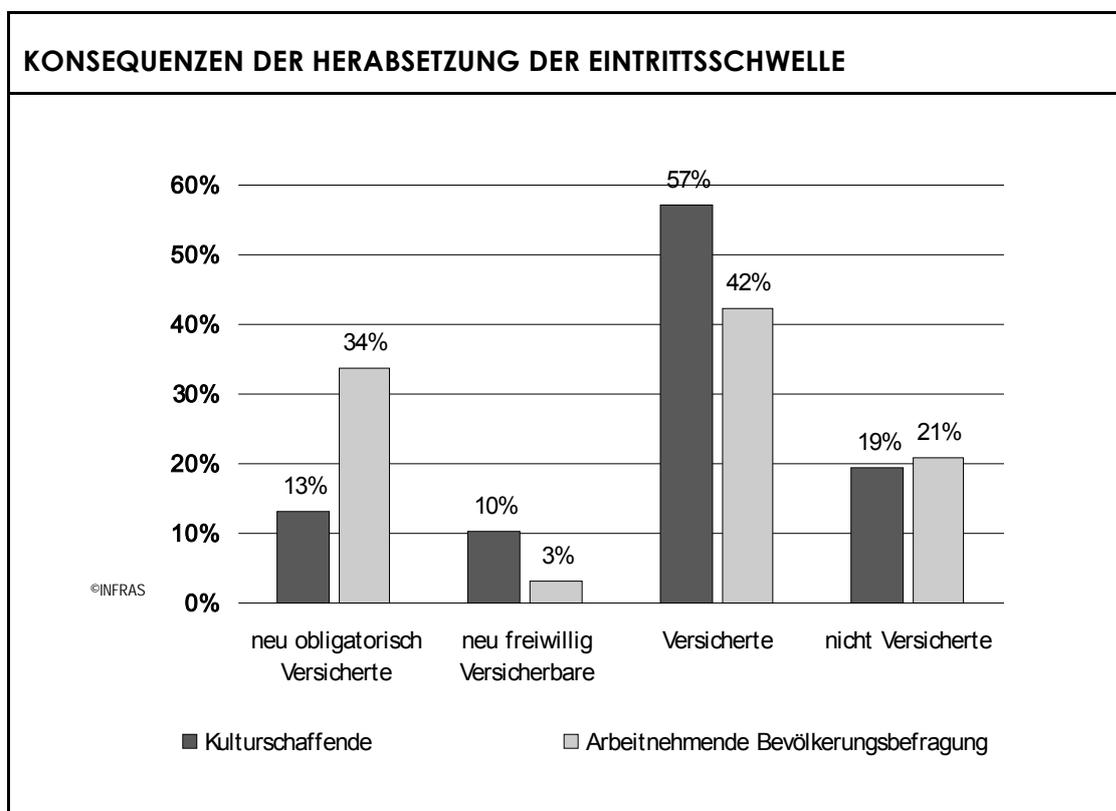


Figur 26 Antworten auf die Frage: Welche Risiken und Leistungen deckt die 2. Säule? (n=89 Kulturschaffende, welche sich gemäss eigener Aussage gut oder in groben Zügen mit der 2. Säule auskennen), Mehrfachnennungen möglich

Ein Grund hierfür ist, dass tendenziell stärker sensibilisierte Kulturschaffende an der Befragung teilgenommen haben. Dies ist eine Konsequenz aus der speziellen Rekrutierungsmethode bei den Kulturschaffenden (vgl. Kapitel 2 Methodik). Ein anderer Grund für die tendenziell besseren Kenntnisse der Kulturschaffenden könnte sein, dass sich Kulturschaffende häufiger mit den Sozialversicherungssystemen auseinandersetzen, weil sich ihre Beschäftigungssituation und somit auch ihre Versicherungssituation häufig ändern. Dies wurde auch im qualitativen Interview mit dem Verband der Kulturschaffenden „Suisseculture“ angedeutet. Dort wurde darauf hingewiesen, dass in den letzten Jahren von Seiten der Kulturverbände starke Sensibilisierungsarbeit geleistet wurde.

5.3. KONSEQUENZEN FÜR DIE KULTURSCHAFFENDEN

Die befragten Kulturschaffenden profitieren im Durchschnitt seltener von der Herabsetzung der Eintrittsschwelle als die Arbeitnehmenden der entsprechenden Befragung (vgl. Kapitel 4.3). So würden 13% der Kulturschaffenden (Befragung der Arbeitnehmenden: 34%) neu versichert und 10% neu freiwillig versicherbar (Befragung der Arbeitnehmenden: 3%). Dagegen würden deutlich mehr 57% (gegenüber 42%) bei der Herabsetzung der Eintrittsschwelle versichert bleiben. Diese Unterschiede sind plausibel vor dem Hintergrund, dass in der Branche der Kulturschaffenden tiefere Eintrittsschwellen stärker verbreitet sind (vgl. Kapitel 3.1).



Figur 27 Konsequenzen der Herabsetzung der Eintrittsschwelle (n=98 Kulturschaffende, n=673 Arbeitnehmende Bevölkerungsbefragung (LINK-Panel))

5.4. VERHALTENSÄNDERUNGEN

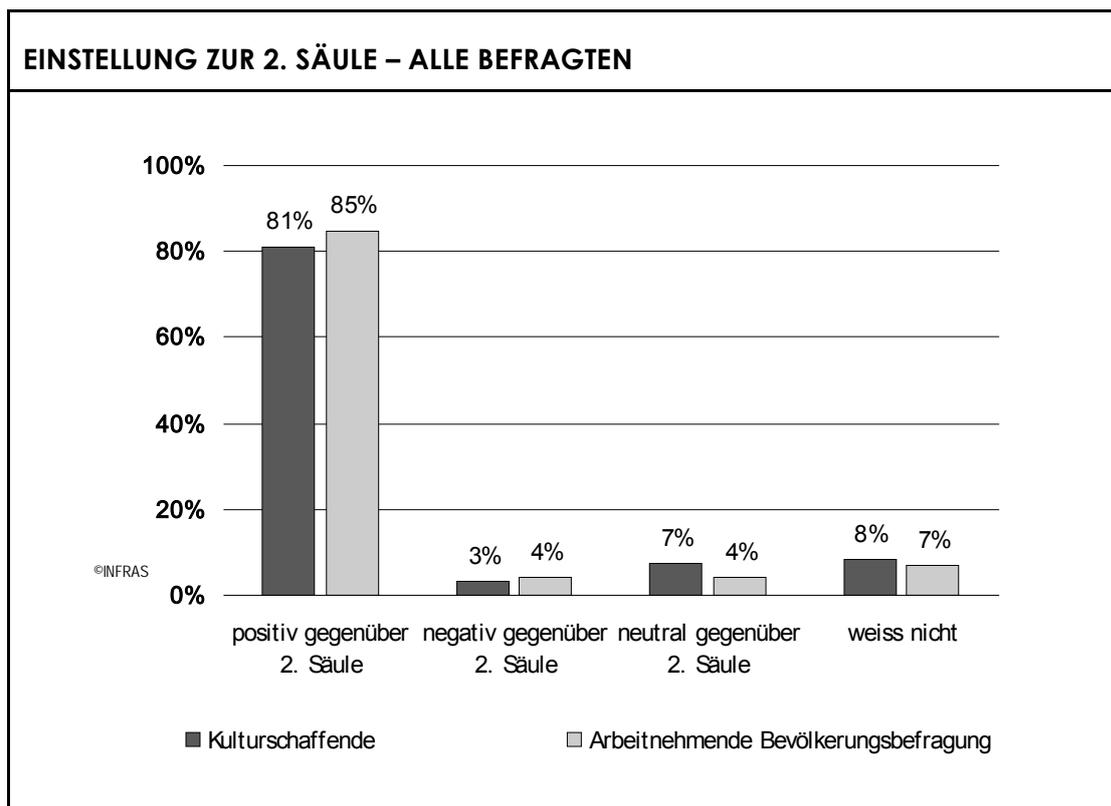
Um Verhaltensänderungen bei den Kulturschaffenden aufzuzeigen, sind die Fallzahlen zu klein. Es werden im Folgenden daher nur absolute Fälle genannt, wobei diese nur Hinweise liefern und **keinen Anspruch auf Repräsentativität** haben.

Verhaltensänderungen in Richtung Vermeidung der 2. Säule kommen bei den befragten Kulturschaffenden nicht vor. Die 13 Fälle, die neu versichert würden, würden keine Massnahmen zur Vermeidung der 2. Säule ergreifen. Die 10 neu freiwillig versicherbaren Kulturschaffenden würden sich freiwillig versichern.

Verhaltensänderungen in Richtung Aufnahme in die 2. Säule scheinen bei den Befragten eher in Frage zu kommen. Kulturschaffende, die durch die Herabsetzung der Eintrittsschwelle nicht erreicht würden, könnten sich in der Mehrheit vorstellen, etwas zu unternehmen, um die Eintrittsschwelle zu erreichen (6 von 8 Fällen). Sie würden dabei die folgenden verschiedenen Massnahmen ergreifen (jeweils eine Nennung: Arbeitspensum erhöhen, Tätigkeit mit einem höheren Lohn suchen, Einsatz für Abschaffung der Eintrittsschwelle).

5.5. EINSTELLUNG ZUR 2. SÄULE

Die Kulturschaffenden weichen in ihrer Einstellung zur 2. Säule kaum vom durchschnittlichen Arbeitnehmenden aus der Befragung der Arbeitnehmenden ab (vgl. Figur 28). In der Tendenz sind sie etwas neutraler eingestellt, wobei diese Unterschiede aufgrund der niedrigen Fallzahlen auch durch Zufall entstanden sein können.

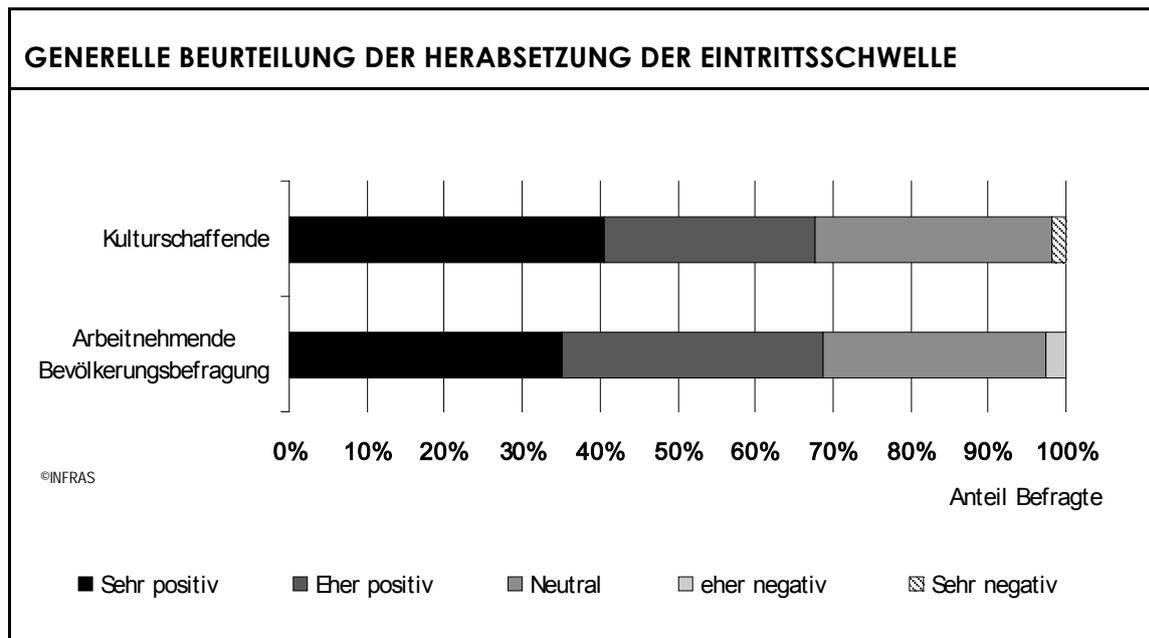


Figur 28 Antworten auf die Frage: Hätten Sie es gut gefunden, dass Sie neu in die 2. Säule aufgenommen werden? (je nach Versicherungssituation vorher und nachher) (n=96 (Kulturschaffende, missing = 4, davon 2, welche angaben, dass ihnen nicht bewusst war, dass sie sich freiwillig versichern könnten und so ihre Einstellung zur 2. Säule nicht ausdrückten)

5.6. BEURTEILUNG DER HERABSETZUNG DER EINTRITTSCHWELLE

Beurteilung der Massnahme generell

Die Kulturschaffenden unterscheiden sich in der Beurteilung der (hypothetischen) Herabsenkung der Eintrittsschwelle nicht auffällig von den Arbeitnehmenden aus der Befragung der Arbeitnehmenden. Sie sind in der Tendenz leicht positiver eingestellt.

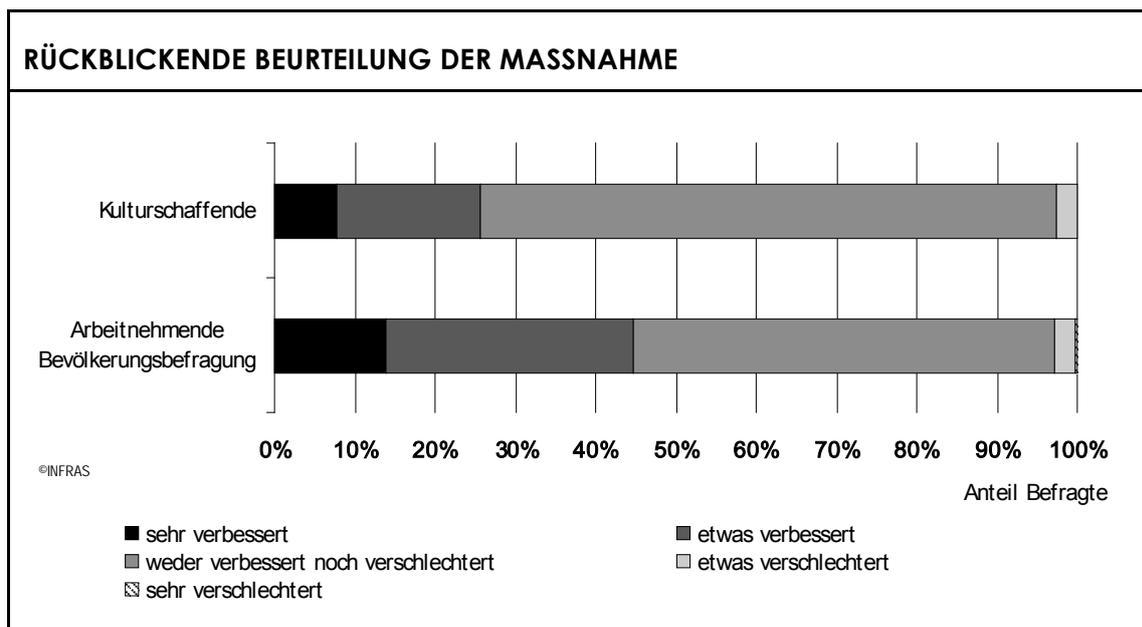


Figur 29 Antworten auf die Frage: **Wie beurteilen Sie die Absenkung der Eintrittsschwelle vom höheren Wert auf den heute geltenden Wert für Sie persönlich?** (n=59 Kulturschaffende, welche sich nicht mehr an die Herabsetzung der Eintrittsschwelle erinnern können)

Die Kulturschaffenden führen überwiegend ähnliche Gründe für ihre positive Beurteilung an (vgl. Tabelle 15 im Anhang). Tendenziell gehen die Argumente aus gesellschaftlicher Perspektive bei den Kulturschaffenden stärker in Richtung Gleichbehandlung aller Arbeitnehmenden. Die Herabsetzung der Eintrittsschwelle führt auch aus Sicht dieser Befragten dazu, dass spezielle Gruppen, die bisher nicht durch die 2. Säule abgedeckt waren, nun ebenfalls in den Genuss der Leistungen kommen können. Der Grund, dass der Fokus der Gründe stärker auf benachteiligten Gruppen liegt, ist sicherlich, dass die Kulturschaffenden selbst durch ihre häufig atypischen Arbeitsverhältnisse nicht in der 2. Säule erfasst sind. Drei Kulturschaffende befürworten die Herabsetzung der Eintrittsschwelle auch aus dem Grund, dass die freiwillige Versicherung gegenüber dem Arbeitgebenden schwer durchsetzbar ist und daher die Beitragspflicht sehr wichtig sei.

Rückblickende Beurteilung der Massnahme

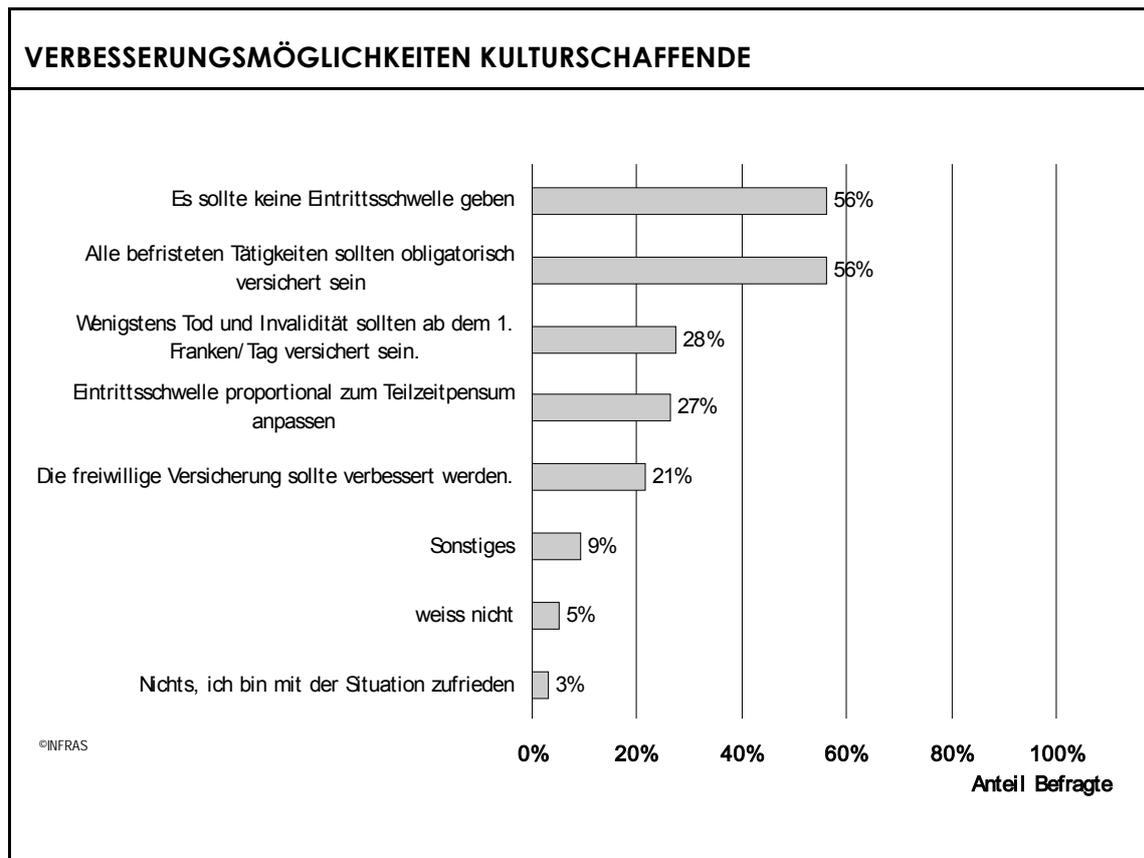
Rückblickend hat sich aus Sicht der meisten befragten Kulturschaffenden, die sich erinnern können, die Situation durch die Herabsetzung der Eintrittsschwelle weder verbessert noch verschlechtert (72%). Für ein Viertel der Kulturschaffenden hat sich die Situation verbessert. Die Kulturschaffenden profitieren deutlich seltener als die Arbeitnehmenden der Arbeitnehmerbefragung von der Herabsetzung der Eintrittsschwelle (vgl. Figur 30). Der Hauptgrund dafür ist, dass die Kulturschaffenden häufiger überobligatorisch versichert sind als die Arbeitnehmenden aus der Arbeitnehmerbefragung (vgl. Kapitel 4.3, Konsequenzen).



Figur 30 Antworten auf die Frage: Wie beurteilen Sie die Senkung der Eintrittsschwelle im Rahmen der 1. BVG-Revision? Hat sich Ihre Situation durch die Absenkung der Eintrittsschwelle vom höheren Wert auf den heute geltenden Wert... (n=39 Kulturschaffende, die sich an die Herabsetzung der Eintrittsschwelle erinnern können)

5.7. VERBESSERUNGSMÖGLICHKEITEN AUS SICHT DER KULTURSCHAFFENDEN

Die Kulturschaffenden wurden in der Befragung auch gefragt, welche Verbesserungsmöglichkeiten sie für die 2. Säule sehen. Aus Sicht der grossen Mehrheit der Kulturschaffenden gibt es noch Verbesserungsmöglichkeiten für die Regelungen der 2. Säule. Nur 3% sind ausdrücklich mit der aktuellen Situation zufrieden. Bei den vorgeschlagenen Massnahmen bevorzugen die Kulturschaffenden die radikaleren Einschnitte in die Regelungen zur 2. Säule (vgl. Figur 31).



Figur 31 Was müsste aus Ihrer Sicht getan werden, damit sich die berufliche Vorsorgesituation der Kulturschaffenden in unselbständiger Tätigkeit verbessert? n = 98 Kulturschaffende, Mehrfachnennungen möglich.

Als eigene Verbesserungsvorschläge nennen die Befragten die Folgenden:

- › Tiefere Beiträge für Kulturschaffende
- › Staatlich subventionierte Künstlersozialkasse
- › Arbeitgebenden zum Einzahlen verpflichtet. Die meisten meiner Arbeitgebenden "vergessen" zu zahlen

5.8. FAZIT

Nachfolgend werden die Hauptergebnisse der Befragung der Kulturschaffenden im Vergleich zu den Ergebnissen der Arbeitnehmerbefragung zusammengefasst.

- › Bezüglich Erwerbs- und Versicherungssituation haben die Kulturschaffenden eine Sonderstellung. Sie arbeiten auffällig häufiger in atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Dementsprechend haben Kulturschaffende seltener eine obligatorische und häufiger eine freiwillige oder überobligatorische berufliche Vorsorgeversicherung. Kulturschaffende sind nicht seltener in der 2. Säule versichert, jedoch häufig aus eigener Initiative heraus.
- › Die befragten Kulturschaffenden sind tendenziell etwas stärker sensibilisiert bzw. über die Regelungen der 2. Säule besser informiert als die Befragten der Arbeitnehmerbefragung. Das könnte damit zusammen hängen, dass Kulturschaffende viel häufiger die Initiative ergreifen (müssen), um sich in

- der 2. Säule zu versichern. Ein anderer Grund könnte auch die spezielle Rekrutierungsmethode der Kulturschaffenden sein, welche zur Teilnahme von tendenziell stärker sensibilisierten Personen führt.
- › Die Herabsetzung der Eintrittsschwelle hätte für die Kulturschaffenden markant seltener die Konsequenz, dass sie neu versichert wären. Dagegen würden mehr Kulturschaffende neu freiwillig versicherbar. Dies spiegelt die atypischen Beschäftigungssituationen der Kulturschaffenden sowie die häufigeren überobligatorischen Regelungen in dieser Branche wider.
 - › Aufgrund niedriger Fallzahlen zu den Verhaltensänderungen lassen sich keine validen Aussagen machen. Die vorhandenen Daten zeichnen jedoch das gleiche Bild ab wie bei den Arbeitnehmenden aus der Arbeitnehmerbefragung: Vermeidungsreaktionen kommen kaum oder gar nicht vor. Eher bestehen Bestrebungen, sich der 2. Säule anzuschliessen.
 - › Bezüglich der Einstellung zur 2. Säule zeigt sich, dass Kulturschaffende genauso positiv bis leicht positiver zur 2. Säule eingestellt sind als die Arbeitnehmenden aus der Arbeitnehmerbefragung.
 - › Auch die Beurteilung der Herabsetzung der Eintrittsschwelle fällt ähnlich positiv aus wie die des „durchschnittlichen“ Arbeitnehmers. Rückblickend hat sich jedoch aus Sicht der Kulturschaffenden ihre Situation nach Herabsetzung der Eintrittsschwelle seltener verbessert. Dies spiegelt wider, dass die Massnahme seltener die Konsequenz einer Versicherung in der 2. Säule hatte.
 - › Trotz der positiven Beurteilung der Herabsetzung der Eintrittsschwelle sehen beinahe alle Kulturschaffenden noch Verbesserungsmöglichkeiten in Bezug auf die Regelungen zur 2. Säule. Dabei sprechen sich die Kulturschaffenden vor allem für die Abschaffung der Eintrittsschwelle sowie für die obligatorische Versicherung aller befristeten Tätigkeiten aus. Dass vor allem die häufigen befristeten Tätigkeiten der Kulturschaffenden ein Problem bilden, ergab sich auch im Interview mit dem Dachverband Suisseculture.

6. SYNTHESE

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der drei Befragungen im Hinblick auf die wichtigsten Fragen zusammengefasst und wo möglich miteinander verglichen. Dabei gilt zu berücksichtigen, dass bei den Arbeitgebenden drei spezielle Branchen und bei den Arbeitnehmenden solche im Einkommenssegment zwischen CHF 10'000–CHF 30'000 brutto pro Jahr befragt wurden.

Sensibilisierung

Wie stark sind die Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden für die 2. Säule generell und für Änderungen in den Regelungen sensibilisiert?

Befragte Arbeitgebende und Arbeitnehmende sind für Fragen der 2. Säule im Grossen und Ganzen sensibilisiert. So war die Hälfte der befragten Unternehmen bereits im Vorfeld der BVG-Revision über die Änderungen informiert. Auch die Arbeitnehmenden sind meist über das System der 2. Säule informiert. Nur 11% kennen die 2. Säule nicht. Eine Mehrheit kann sich noch an die Herabsetzung der Eintrittsschwelle erinnern. Allerdings sind Arbeitgebende wie Arbeitnehmende mit Einzelaspekten der beruflichen Vorsorge teilweise nicht vertraut. So ist nur einer Minderheit der Arbeitnehmenden bewusst, dass die berufliche Vorsorge neben Alters- auch Risikoleistungen umfasst. Der teilweise hohe Anteil an „Weiss nicht“-Antworten von Arbeitgebenden deutet darauf hin, dass auch diese Befragten mit einzelnen Aspekten der 2. Säule nicht besonders vertraut sind, besonders was die freiwillige Versicherung angeht.

Erwünschte und nicht erwünschte Verhaltensänderungen

Hatte die Herabsetzung der Eintrittsschwelle spürbare Konsequenzen für die Arbeitnehmenden und die Arbeitgebenden?

Die Herabsetzung der Eintrittsschwelle hatte für die Mehrheit der befragten Arbeitgebenden in den besonders betroffenen Branchen Reinigung, Kultur und Gastronomie Konsequenzen. In 40% der Unternehmen wurden zusätzliche Mitarbeitende BVG-pflichtig. Gemäss der Befragung der Arbeitnehmenden hätte die Herabsetzung der Eintrittsschwelle heute bei gut einem Drittel der Personen in der befragten Einkommensklasse Konsequenzen. Zusätzlich könnten sich 3% der Arbeitnehmenden freiwillig versichern. Für den Rest der Arbeitnehmenden würden sich gemäss deren Aussagen keine Veränderungen ergeben. Die in der Folge der BVG-Revision in 36% der Unternehmen angestiegenen Lohnkosten und der ebenfalls teilweise angestiegene Verwaltungsaufwand werden von einer Mehrheit der davon betroffenen Unternehmen als eher hoch eingeschätzt. Die Branchen Gastronomie und Reinigung waren von Konsequenzen stärker betroffen als der Kulturbereich, unter anderem weil im Kulturbereich schon zuvor häufiger überobligatorische Regelungen zur Eintrittsschwelle bestanden.

Wie verhalten sich Arbeitnehmende, deren Einkommen sich nach der Herabsetzung der Schwelle knapp über und knapp unter der Eintrittsschwelle befindet? Wie verhalten sich die Arbeitgebenden nach der Herabsetzung der Eintrittsschwelle gegenüber denjenigen Arbeitnehmenden, deren Löhne im Grenzbereich der Eintrittsschwelle zur 2. Säule bewegen?

a) Unerwünschte Verhaltensänderungen

Aus den Befragungen der Arbeitgebenden und der Arbeitnehmenden geht hervor, dass nur sehr wenige Arbeitnehmende versucht haben, eine Versicherung in der 2. Säule zu umgehen. Gemäss den Befragten in der Arbeitnehmerbefragung kämen bzw. kamen Vermeidungsreaktionen von neu Versicherten nicht vor. Gemäss der Arbeitgeberbefragung könnten solche Reaktionen in Einzelfällen jedoch vorgekommen sein. So berichten 9% der besonders betroffenen Unternehmen (3% aller befragten Unternehmen), dass einzelne Fälle von Vermeidungsreaktionen seitens Arbeitnehmenden aufgetreten seien. Es zeigt sich jedoch auch, dass die Arbeitgebenden die Einstellung der Arbeitnehmenden zur 2. Säule negativer einschätzen als diese bei den Arbeitnehmenden effektiv ist. Daher ist es auch möglich, dass die Arbeitgebenden die Vermeidungsreaktionen der Arbeitnehmenden tendenziell überinterpretiert haben.

Unerwünschte Verhaltensänderungen bei den Arbeitgebenden dürften in ca. 10% der Unternehmen in besonders betroffenen Branchen aufgetreten sein und bestanden primär in einer anderen Aufteilung der Arbeitspensen, daneben auch in Anpassungen beim Lohn von neuen Mitarbeitenden und im vermehrten Rückgriff auf befristete Anstellungen unter drei Monaten. Die Werte aus der Befragung der Arbeitnehmenden (3%, jedoch kleine Fallzahlen) sind aus mehreren Gründen tiefer. Zum einen stützen sie sich auf eine Befragung von Personen mit tieferen Einkommen aus allen Branchen, nicht nur den drei Bereichen, in denen die Arbeitgebenden befragt wurden. Zum anderen zeigen die Resultate der Befragung der Arbeitgebenden, dass die ergriffenen Massnahmen von den Arbeitnehmenden oft nicht bemerkt worden sein dürften, besonders Änderungen beim Lohn von neuen Mitarbeitenden, aber auch Veränderungen der Aufteilung der Arbeitspensen. Unternehmen in der Deutschschweiz zeigten häufiger Verhaltensänderungen als Unternehmen in der Westschweiz. Ebenso passten Grossunternehmen ihr Verhalten häufiger an als kleine Unternehmen. Ein Grund hierfür könnte sein, dass Grossunternehmen bessere Möglichkeiten für Vermeidungsstrategien haben.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie bestätigen die Vermutung in der Ecoplan-Studie, dass die Arbeitgebenden die Einkommen tendenziell unter die Eintrittsschwelle drücken (Ecoplan 2010). Gemäss der vorliegenden Befragung, dürfte dies jedoch relativ selten vorkommen und wenn, vor allem indirekt über Verschiebungen von Pensen und Beschäftigungsverhältnissen bei Neuanstellungen.

b) Erwünschte Verhaltensänderungen

Erwünschte Verhaltensänderungen wie das Aufstocken des Arbeitspensums sind gemäss den Befragungen eher selten eingetreten. Dennoch existieren Hinweise darauf, dass die Herabsetzung der Ein-

trittsschwelle neben der obligatorischen Versicherung von zusätzlichen Arbeitnehmenden weitere positive Wirkungen hatte.

Eine Mehrheit der Arbeitnehmenden die im hypothetischen Fall mit ihrem Einkommen noch unter der neuen Eintrittsschwelle gelegen hätte (68%) gab an, dass sie etwas unternehmen würden, um eine Versicherung in der 2. Säule zu ermöglichen. Da dies eine hypothetische Verhaltensaussage ist, muss der Wert aber mit Vorsicht interpretiert werden. Bei der Befragung zum effektiven Verhalten der Arbeitnehmenden gibt jedoch ein Drittel der 2005 nicht Versicherten an, seitdem effektiv etwas unternommen zu haben, um sich mit Erfolg der 2. Säule anzuschliessen. Leider sind die Fallzahlen für eine solide Interpretation zu tief.

Die Eintrittsschwelle zur 2. Säule liegt aktuell bei einem Grossteil der befragten Unternehmen (80%) beim gesetzlichen Mindestwert oder ist unbekannt. Nur 11% der befragten Unternehmen bezahlen mehr als die Hälfte der Beiträge. Von den Arbeitgebenden haben sich 16% im Zuge der Revision überlegt, wie sie ihren Mitarbeitenden eine bessere Vorsorge bieten können. 8% der Unternehmen dachten an eine Ermunterung zur freiwilligen Versicherung, 6% der Unternehmen an eine Anpassung der Löhne und Pensen, um eine Versicherung in der 2. Säule zu ermöglichen. An Änderungen im Vorsorgereglement der Pensionskasse haben hingegen nur 3% der Unternehmen gedacht.

Wie haben sich die Massnahmen auf die Brutto- und die Nettoeinkommen ausgewirkt? Haben die Arbeitgebenden die zusätzlichen Lohnkosten auf die Arbeitnehmenden abgewälzt?

Insgesamt deutet sich aus den drei Befragungen an, dass die Arbeitgebenden ihre Mehrkosten nur in seltenen Fällen auf die Arbeitnehmenden überwält haben. Der Bruttolohn der neu versicherten Arbeitnehmenden ist in den meisten Fällen gleich geblieben, zumindest bezogen auf die geleistete Arbeitszeit. Weniger als 1% der Unternehmen gaben an, Anpassungen am Lohn bestehender Mitarbeitenden gemacht zu haben. Dies bestätigt sich auch in der Arbeitnehmerbefragung, in der nur eine Person angibt, dass der Arbeitgebende versucht habe, den Lohn zu senken. Da 7% der Arbeitgebenden, bei denen Mitarbeitende BVG-pflichtig wurden, Pensen neu verteilt haben, können in einigen Fällen die Bruttolöhne aber parallel zu einer Reduktion der Arbeitszeit gesunken sein. Ausserdem dürften die Bruttolöhne von neuen Mitarbeitenden in einigen Fällen etwas tiefer sein als vor der Revision. 4% der Unternehmen mit neu BVG-pflichtigen Mitarbeitenden gaben an, in solchen Fällen Anpassungen beim Lohn vorgenommen zu haben. Dass in der Mehrheit der Fälle die Bruttolöhne nicht angepasst wurden und die Arbeitgebenden den Arbeitgeberanteil der Pensionskassenbeiträge selbst tragen, entspricht auch den Ergebnissen der Ecoplan-Studie (Ecoplan 2010).

Nehmen Arbeitnehmende, die sich neu freiwillig versichern können, diese Möglichkeit wahr? Wie verhalten sich Arbeitgebenden, wenn Arbeitnehmende sich freiwillig versichern möchten?

Arbeitnehmende, die sich durch die Herabsetzung der Eintrittsschwelle neu hätten freiwillig versichern können bzw. konnten, sind tendenziell geneigt dazu, dies auch zu tun. In einem solchen Fall müssen

die Arbeitnehmenden gemäss der Arbeitgeberbefragung (zumindest in den Branchen Gastronomie, Reinigung und Kultur) in der Hälfte der Unternehmen mit negativen Reaktionen der Arbeitgebenden rechnen. Eine weitere Barriere für die freiwillige Versicherung scheint zu sein, dass die Arbeitnehmenden sich dieser Möglichkeit häufig nicht bewusst sind. Trotzdem informieren spontan 41% der Arbeitgebenden ihre betroffenen Mitarbeitenden über diese Möglichkeit.

Beurteilung der Herabsetzung der Eintrittsschwelle aus Sicht der Befragten

Wie beurteilen die Arbeitnehmenden und die Arbeitgebenden die Herabsetzung der Eintrittsschwelle?

Die Arbeitgebenden stehen der Herabsetzung der Eintrittsschwelle überwiegend positiv bis tendenziell neutral gegenüber. Die Arbeitnehmenden beurteilen diese Herabsetzung vor allem positiv. Die Kulturlandwirtschaft äussert sich bei den Arbeitgebenden positiver als die Gastronomie und die Reinigung. Die Unternehmensgrösse spielt bei der Beurteilung keine Rolle. Auffallend ist, dass die Beurteilung durch die Arbeitgebenden positiver ausfällt, wenn der Fragebogen von einer angestellten Person ohne leitende Funktion ausgefüllt wurde statt von der Geschäftsleitung. Die Herabsetzung der Eintrittsschwelle wird von den Arbeitnehmenden umso stärker begrüsst, je höher ihr Einkommen ist. Andere Merkmale der Arbeitnehmenden wie Beruf, Alter und Geschlecht spielen hingegen für die Beurteilung keine Rolle. Wie bei der Arbeitgeberbefragung äussern sich die Kulturschaffenden (mit den erwähnten Vorbehalten aufgrund der Stichprobe) tendenziell positiver zu dieser Massnahme.

Sowohl bei Arbeitgebenden als auch bei den Arbeitnehmenden spielen Argumente aus gesellschaftlicher Perspektive eine wichtige Rolle (wie z.B. die Absicherung für Personen mit kleinem Einkommen, die Besserstellung von Arbeitnehmenden in atypischen Arbeitsverhältnissen oder die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmenden). Rücksicht auf die soziale Verantwortung war für die Unternehmen gemäss ihren Angaben der wichtigste Grund, keine Massnahmen zur Vermeidung allfälliger Zusatzbelastungen zu ergreifen, und für die positive Beurteilung der 2. Säule durch Arbeitnehmer spielen Argumente aus gesellschaftlicher Perspektive (Absicherung von Personen mit tiefen Einkommen, etc.) eine wichtige Rolle.

Vereinzelt scheinen auch Überlegungen zum individuellen Nutzen bei der Beurteilung der 2. Säule von Bedeutung zu sein. So geben einige befragte Arbeitnehmende explizit an, bereits über ihre PartnerInnen ausreichend abgesichert zu sein und beurteilen daher die Massnahme eher neutral. Andere weisen darauf hin, dass sich die 2. Säule nicht lohnt, weil sie zu wenig in die 2. Säule eingezahlt haben. In Anbetracht der Ergebnisse der Ecoplan-Studie, dass sich für rund ein Drittel der neu obligatorisch Versicherten ihre Situation hinsichtlich des Lebenseinkommensniveaus verschlechtert⁴³, scheint die individuelle Nutzenabwägung jedoch insgesamt wenig zum Tragen zu kommen. So ist bei 94% der neu

⁴³ Gemäss Ecoplan (2010) verschlechtert sich für neu BVG-Versicherte mit tiefen Lebenserwerbseinkommen, bei welchen das Altersvorsorgeniveau durch die bedarfsabhängigen AHV-Ergänzungsleistungen bestimmt ist ihre Lebenseinkommenssituation, da sie einen Teil der BVG-Beitragslast tragen müssen ohne im Alter besser gestellt zu sein.

Versicherten die Aufnahme in die 2. Säule erwünscht. Wie auch qualitative Aussagen der Befragten zeigen, scheint die generelle Absicherung bzw. das Gefühl, abgesichert zu sein, von höherer Bedeutung zu sein. Es zeichnet sich auch ab, dass nicht wie in der Ecoplan-Studie gezeigt, die Vorteile aus der Absicherung der Risiken Invalidität und Tod zu dieser stark positiven Beurteilung führen. Erstens kennt ein Grossteil der Arbeitnehmenden die Details zur beruflichen Vorsorge nicht. Zweitens gaben die Arbeitnehmenden als Grund für ihre verbesserte Situation vor allem das höhere Renteneinkommen und nicht die Absicherung gegen die Risiken Invalidität und Tod an.

7. FOLGERUNGEN

Aus Sicht der Forschenden ist die Herabsetzung der Eintrittsschwelle im Rahmen der ersten BVG-Revision im Hinblick auf die Ziele des Gesetzgebers, die berufliche Vorsorge der Arbeitnehmenden mit kleinen Einkommen, darunter insbesondere Teilzeitbeschäftigte, u verbessern, insgesamt positiv zu beurteilen. Wie bereits Ecoplan (2010) auswies, konnten neu zusätzliche Arbeitnehmende mit tiefen Einkommen in die 2. Säule aufgenommen werden. Die vorliegende Studie zeigt darüber hinaus, dass diese Massnahme kaum zu unerwünschten Nebenwirkungen geführt hat. So ist die Aufnahme in die 2. Säule bei der überwiegenden Mehrheit der Arbeitnehmenden erwünscht. Es scheint, dass kaum bis keine Ausweichreaktionen stattgefunden haben. Im Gegenteil tendieren die Arbeitnehmenden eher dazu, sich der 2. Säule anzuschliessen. Auf Seiten der Arbeitgebenden führte die Herabsetzung der Eintrittsschwelle zwar zu einer zusätzlichen finanziellen Belastung. Dennoch wird die Massnahme von den Arbeitgebenden eher neutral bis positiv und nur von einer kleinen Minderheit der Unternehmen negativ beurteilt. Die Zusatzbelastungen haben zwar häufiger als bei den Arbeitnehmenden, jedoch insgesamt selten zu unerwünschten Verhaltensänderungen geführt.

Unter Berücksichtigung der Ziele des Gesetzgebers besteht aus Sicht der Forschenden Verbesserungspotenzial vor allem durch eine verstärkte Sensibilisierung bzw. vertiefte Information der Arbeitnehmenden und der Arbeitgebenden.

- › Erstens scheinen insbesondere Arbeitnehmende mit tiefen Einkommen im Schwellenbereich die Wirkung der Herabsetzung der Eintrittsschwelle bezüglich der Altersvorsorge positiver zu beurteilen als sie gemäss den Auswertungen von Ecoplan tatsächlich ist. Auf der anderen Seite ist den Arbeitnehmenden teilweise gar nicht bewusst, dass sie auch in Hinblick auf die Risiken Tod und Invalidität in der 2. Säule versichert sind. Die Hauptwirkungen der Herabsetzung der Eintrittsschwelle gemäss Ecoplan (2010) werden insofern von den direkten Betroffenen unterschätzt. Arbeitnehmende sollten dazu vermehrt sensibilisiert werden, damit sie ihre Vorsorge bewusster planen können.
- › Zweitens könnte eine vertiefte Information der Arbeitnehmenden und der Arbeitgebenden die freiwillige Versicherung fördern. Ein Teil der Arbeitnehmenden scheint sich nicht freiwillig zu versichern, weil ihnen nicht bewusst ist, dass sie diese Möglichkeit haben. Mehrere Arbeitgebende informieren spontan die Arbeitnehmenden über diese Möglichkeit aber die Hälfte reagiert negativ auf Anträge von Mitarbeitenden.

ANHANG

ANHANG 1: EXPLORATIVE INTERVIEWS

INTERVIEWPARTNER

Organisation	InterviewpartnerIn
Suisseculture	Hans Läubli, Generalsekretär und Yolanda Schweri
Schweizer Arbeitgeberverband	Prof. Dr. Roland A. Müller, Leiter Sozialpolitik
Schweizerischer Gewerkschaftsbund	Colette Nova, geschäftsleitende Sekretärin
Regionale Arbeitsvermittlung RAV Zürich – Region Mitte	Martin Brügger, Amt für Wirtschaft und Arbeit, Sektion Arbeitsmarkt, RAV Region Mitte
Stiftung Swisstaffing	Georg Staub, Direktor Swisstaffing
Stiftung Auffangeinrichtung BVG	Zweigstelle Deutschschweiz, Markus Stieger, Sekretär und Geschäftsführer
Schweizerischer Pensionskassenverband (ASIP)	Hanspeter Konrad, lic. iur. Rechtsanwalt, Direktor
MPK Migros-Pensionskasse	Danilo Follador, Mitglied der Geschäftsleitung, Bereich Versicherung
GastroSocial Pensionskasse	Pascal Hengartner, Teamleiter im Beitragsbezugsteam
Gastrosuisse	Josef Wachter, Vizedirektor, Abteilungsleiter Finanzen und Administration
Spitex-Verband Zürich	Christina Brunnschweiler, CEO Spitex Limmat, Zürich
KV Schweiz	Hansueli Schütz, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik
Fondation de prévoyance Artes et Comoedia	Anne Papilloud, Secrétaire générale
Detailhandel: Coop	Andreas Hugi, Leiter Personalversicherungen
Gastgewerbe: SV Schweiz	Remo Wehrli, Direktor Human Resources

Tabelle 6

INTERVIEWLEITFÄDEN

Im Folgenden sind beispielhaft zwei Interviewleitfäden aufgeführt. Die in **fett** geschriebenen Fragen sind Fragen, die standardisiert bei allen Akteuren (mit teilweise kleinen Umformulierungen) erhoben wurden. Dies sollte einen Vergleich der Sicht der verschiedenen Akteure auf die Auswirkungen der Herabsetzung der Eintrittsschwelle im Rahmen der 1. BVG Revision ermöglichen. Die Fragen in normaler Schrift sind dagegen spezifische Fragen an die einzelnen Akteure.

FRAGEN AN ARBEITGEBERVERBÄNDE		
Teil der Evaluation	Thema	Frage
Allgemeine Beurteilung		Wie beurteilen Sie aus Sicht der Arbeitgebenden die Regelungen zur Eintrittsschwelle und zum Koordinationsabzug im Rahmen der 2. Säule?
Auswirkungen auf die Arbeitgebenden	Konsequenzen für Arbeitgebenden	<ul style="list-style-type: none"> › Hatten die Herabsetzung der Eintrittsschwelle und des Koordinationsabzugs im Rahmen der 1. BVG-Revision spürbare Konsequenzen für die Arbeitgebenden? Falls ja, welche? (Mögliche Konsequenzen: Anzahl zusätzlich versicherter Personen und zusätzliche Lohnkosten, Verwaltungsaufwand) (Falls bei dieser Frage Mehrkosten angeführt werden: Wie hoch waren die Mehrkosten für die Arbeitgebenden (zusätzlicher Anteil Lohnkosten an Umsatz) › Welche Branchen waren von der 1. BVG-Revision besonders betroffen?
	Sensibilisierung der Arbeitgebenden	<ul style="list-style-type: none"> › Haben Sie Ihre Verbandsmitglieder über die neuen Regelungen der BVG-Revision informiert? › Falls ja: <ul style="list-style-type: none"> › Wie haben Sie sie informiert? › Wie haben Ihre Mitglieder auf die Herabsetzung der Eintrittsschwelle und des Koordinationsabzugs reagiert? › Inwieweit kennen die Arbeitgebenden die Möglichkeiten der Arbeitnehmenden, sich freiwillig zu versichern? › Machen die Arbeitgebenden die Arbeitnehmenden in der Regel auf die Möglichkeiten aufmerksam?
	Verhalten der Arbeitgebenden	<ul style="list-style-type: none"> › Hat die 1. BVG-Revision zu Verhaltensänderungen bei den Arbeitgebenden geführt? Z.B. in Bezug auf <ul style="list-style-type: none"> › Rekrutierungen › Ausgestaltung der Arbeitsverträge › Lohnniveau › Kündigungen/Entlassungen › Beanspruchung von Temporärbüros › Sonstiges? › Insbesondere: Wie sind die Arbeitgebenden mit Arbeitnehmenden umgegangen, die nach der Revision ein Einkommen knapp über der Eintrittsschwelle bezogen haben? › Sind bei den Reaktionen der Arbeitgebenden Unterschiede je nach Branche, Region, Unternehmenstyp oder Grösse feststellbar?
	Auswirkungen auf Brutto- und Nettoeinkommen	<ul style="list-style-type: none"> › Wie haben sich die Massnahmen auf die Brutto- und die Nettoeinkommen ausgewirkt? › Haben die Arbeitgebenden die zusätzlichen Lohnkosten entsprechend der vorher geltenden Beteiligungsquote auf sich genommen?

FRAGEN AN ARBEITGEBERVERBÄNDE		
Teil der Evaluation	Thema	Frage
Auswirkungen auf die Arbeitnehmenden	Einstellungen der Arbeitnehmenden	<ul style="list-style-type: none"> › Wie haben die Arbeitnehmenden die Herabsetzung der Eintrittsschwelle und des Koordinationsabzugs im Rahmen der 1. BVG-Revision beurteilt? › Wünschten diese in die 2. Säule aufgenommen zu werden oder bevorzugen Sie ein höheres Nettoeinkommen?
	Verhalten der Arbeitnehmenden	<ul style="list-style-type: none"> › Hat die 1. BVG-Revision zu Verhaltensänderungen bei den Arbeitnehmenden geführt? <ul style="list-style-type: none"> › Insbesondere: Haben Arbeitnehmende mit einem Einkommen knapp über oder unter der Schwelle versucht, die Aufnahme in der 2. Säule zu vermeiden bzw. zu erlangen? › Wie sind sie je nach Präferenz dabei vorgegangen?
Auswirkungen auf die Pensionskassen	Reaktionen der Pensionskassen	<ul style="list-style-type: none"> › Inwieweit bieten die Pensionskassen für die Arbeitnehmenden mit kleinen Einkommen und Teilzeitbeschäftigte eine Deckung, die über das gesetzliche Minimum hinaus geht? › Hat die 1. BVG-Revision diese Situation beeinflusst? Falls ja, inwiefern?
Weitere Auswirkungen		Zu welchen weiteren erwünschten und unerwünschten Wirkungen haben die Massnahmen geführt (Arbeitsmarkt, Preise der Produkte, Umsatz, Einkommen, etc.)

Tabelle 7

FRAGEN AN ARBEITNEHMERVERBÄNDE		
Teil der Evaluation	Thema	Frage
Schweizerischer Gewerkschaftsbund und Suisseculture		
Allgemeine Beurteilung		› Wie beurteilen Sie aus Sicht der Arbeitnehmenden die Regelungen zur Eintrittsschwelle und zum Koordinationsabzug im Rahmen der 2. Säule?
Auswirkungen auf die Arbeitnehmenden	Konsequenzen für die Arbeitnehmer	› Hatten die Herabsetzung der Eintrittsschwelle und des Koordinationsabzugs im Rahmen der 1. BVG-Revision spürbare Konsequenzen für die Arbeitnehmenden? › Welche Vor- und Nachteile hatten die Herabsetzung der Eintrittsschwelle und des Koordinationsabzugs für die Arbeitnehmenden › mit kleinen Einkommen? › mit mittleren und hohen Einkommen? › in Teilzeitbeschäftigung? › in Mehrfachbeschäftigung? › mit befristeten Arbeitsverträgen? › Hat sich die Situation der Personen mit kleinen Einkommen durch die Massnahmen insgesamt verbessert? › In welchen Branchen sind die Arbeitnehmenden von den Massnahmen der 1. BVG-Revision besonders betroffen?
	Sensibilisierung der Arbeitnehmenden	› Wie hat der Verband seine Mitglieder über die Massnahmen informiert? › Inwieweit waren die Arbeitnehmenden für Änderungen der Regelungen in der beruflichen Vorsorge sensibilisiert?
	Einstellungen der Arbeitnehmenden	› Wie haben die Arbeitnehmenden die Herabsetzung der Eintrittsschwelle und des Koordinationsabzugs beurteilt? › Wünschten diese in die 2. Säule aufgenommen zu werden oder bevorzugen Sie ein höheres Nettoeinkommen? › Wie schätzen Sie generell die Motivation der Arbeitnehmenden ein, sich freiwillig in der 2. Säule oder ausserhalb des Systems der beruflichen Vorsorge zu versichern?
	Verhalten der Arbeitnehmenden	› Hat die 1. BVG-Revision zu Verhaltensänderungen bei den Arbeitnehmenden geführt? › Insbesondere: Haben Arbeitnehmende mit einem Einkommen knapp über oder unter der Schwelle versucht die Aufnahme in der 2. Säule zu vermeiden bzw. zu erlangen? › Wie sind sie je nach Präferenz dabei vorgegangen? › Wie haben Arbeitnehmende reagiert, die sich durch die Herabsetzung der Eintrittsschwelle freiwillig versichern konnten? Haben diese von der Möglichkeit Gebrauch gemacht? › Wie haben Arbeitnehmende mit mittleren und hohen Einkommen auf die Herabsetzung des Koordinationsabzugs reagiert? › Sind je nach Beruf, bzw. Tätigkeitsbereich, nach Zivilstand, nach Alter, nach Geschlecht, Haushaltszusammensetzung (mit/ohne Kinder) oder Nationalität Unterschiede in den Reaktionen der Arbeitnehmenden feststellbar?

Auswirkungen auf die Pensionskassen	Reaktionen der Pensionskassen	<ul style="list-style-type: none"> › Inwieweit bieten die Pensionskassen für die Arbeitnehmenden mit kleinen Einkommen und Teilzeitbeschäftigte eine Deckung, die über das gesetzliche Minimum hinaus geht? › Hat die 1. BVG-Revision diese Situation beeinflusst? Falls ja, inwiefern? › Wie gut sind die Möglichkeiten der Arbeitnehmenden/Kulturschaffenden, sich freiwillig zu versichern?
Auswirkungen auf die Arbeitgebenden	Verhalten der Arbeitgebenden	<ul style="list-style-type: none"> › Hat die 1. BVG-Revision zu Verhaltensänderungen bei den Arbeitgebenden geführt? Z.B. in Bezug auf: <ul style="list-style-type: none"> › Rekrutierungen › Ausgestaltung der Arbeitsverträge › Lohnniveau › Kündigungen/Entlassungen › Beanspruchung von Temporärbüros › Outsourcing › Sonstiges? › Insbesondere: Wie sind die Arbeitgebenden mit Arbeitnehmenden umgegangen, die nach der Revision ein Einkommen knapp über der Eintrittsschwelle bezogen haben? <ul style="list-style-type: none"> › Sind von Seiten der Arbeitgebenden bei den Löhnen bzw. den Arbeitsverhältnissen spezifische Vorkehrungen getroffen worden, um einen Ausschluss aus der 2. Säule zu bewirken (z.B. beim Beschäftigungsgrad, Dauer der Arbeitsverträge, etc.)?
	Auswirkungen auf Brutto- und Nettoeinkommen	<ul style="list-style-type: none"> › Wie haben sich die Massnahmen auf die Brutto- und die Nettoeinkommen ausgewirkt? <ul style="list-style-type: none"> › Haben die Arbeitgebenden die zusätzlichen Lohnkosten auf die Arbeitnehmenden abgewälzt? › Welche zusätzlichen Beiträge haben sich für die Arbeitnehmenden ergeben (Prozent vom Lohn)?
Weitere Auswirkungen		› Zu welchen weiteren erwünschten und unerwünschten Wirkungen haben die Massnahmen geführt (Arbeitsmarkt, Preise der Produkte, Umsatz, Einkommen, etc.)
Gesamtwürdigung		<ul style="list-style-type: none"> › Wie beurteilen Sie die Massnahmen der 1. BVG-Revision (Eintrittsschwelle und Koordinationsabzug) insgesamt? Hat sich die Situation der Arbeitnehmenden, insbesondere der Personen mit kleinen Einkommen und Personen mit atypischen Arbeitsverhältnissen durch die Massnahmen verbessert/verschlechtert? <ul style="list-style-type: none"> › In Bezug auf die Altersvorsorge › In Bezug auf die Risiken Tod (Hinterlassenenleistungen) und Invalidität?
Zusatzfrage Suisse		› Verfügen Sie über Adressen von unselbstständigen Kulturschaffenden, denen wir einen kurzen Online-Fragebogen über ihre Reaktionen zur 1. BVG-Revision zuschicken könnten? Bzw. wäre, um die Anonymität der Mitglieder zu wahren ein anonymer Versand über ihren Verband möglich?

Tabelle 8

ERGEBNISSE DER EXPLORATIVEN INTERVIEWS

Anreize und mögliche Verhaltensänderungen der Arbeitgebenden

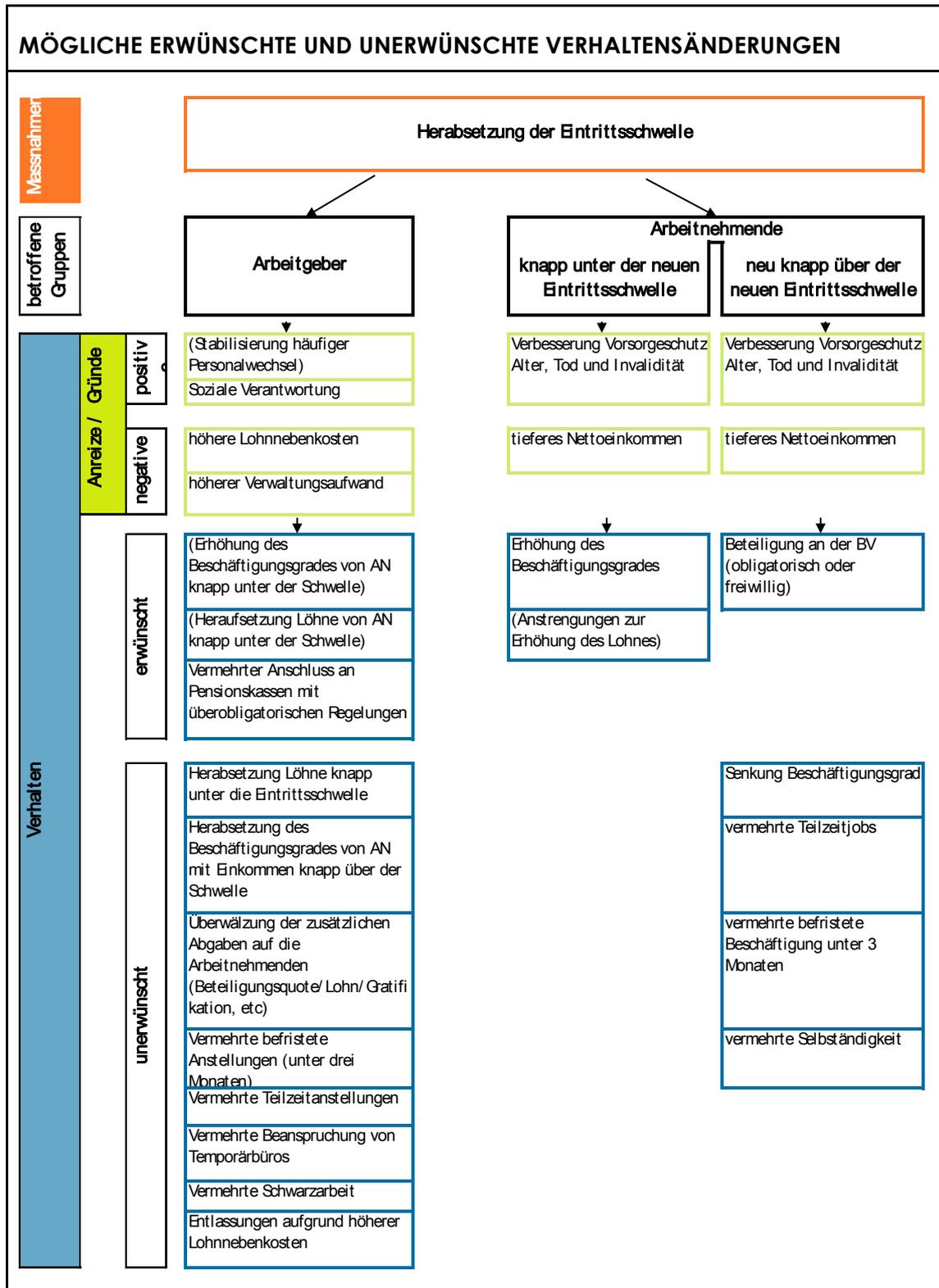
- › Die Herabsetzung der Eintrittsschwelle dürfte für die Arbeitgebenden höhere Lohnnebenkosten und einen höheren Verwaltungsaufwand zur Folge haben, vorausgesetzt sie reagieren nicht auf diese Massnahme. Gewinnmaximierende Arbeitgebenden haben einen Anreiz, auf diese Situation zu reagieren, weil sich ihre Grenzkosten durch die zusätzlichen Abgaben erhöhen. Um die zusätzlichen Kosten zu umgehen, sind verschiedene Reaktionen der Arbeitgebenden denkbar. Mögliche Strategien sind Anpassungen der Beschäftigungsverhältnisse, Anpassungen am Lohn, Entlassungen, Überwälzung der Lohnnebenkosten usw.. (vgl. Figur 32).
- › Auf der anderen Seite können die Massnahmen der 1. BVG-Revision auch kostensparende Wirkungen in Form von stabileren Arbeitsverhältnissen entfalten. Weitere Vorteile für die Arbeitgebenden dürften eine höhere Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden und eine tiefere Kündigungsrate sein. Neben der sozialen Verantwortung setzt dies bei den Arbeitgebenden Gegenanreize, die 2. Säule für die Arbeitnehmenden zu umgehen.

Anreize und mögliche Verhaltensänderungen von Arbeitnehmenden

- › Arbeitnehmende, die sich mit ihrem Einkommen nach der Revision knapp über der Eintrittsschwelle befinden, wurden automatisch in die Versicherung der 2. Säule aufgenommen. Dadurch hat sich zumindest für einen Teil der Neuversicherten der Vorsorgeschutz erhöht (vgl. Ecoplan 2010). Die Kehrseite ist, dass die Arbeitnehmenden bei ihrem Nettoeinkommen Einbussen in Kauf nehmen mussten, sobald sie in die Versicherung aufgenommen wurden. Bei diesen Arbeitnehmenden sind verschiedene Ausweichreaktionen denkbar, die von der Reduzierung des Beschäftigungsgrads bis hin zu vermehrten Teilzeitjobs oder befristeten Beschäftigungen reichen (vgl. Figur 32).
- › Die Herabsetzung der Eintrittsschwelle hatte nicht nur Konsequenzen für die obligatorische Versicherung, sondern auch für die freiwillige Versicherung. So konnten sich Mehrfachbeschäftigte, die mit der Summe ihrer Einkommen nach der Revision knapp über der Schwelle lagen, neu freiwillig versichern. Gemäss Ecoplan (2010) konnten sich durch die Massnahmen der 1. BVG-Revision 45'000 Arbeitnehmende theoretisch neu freiwillig versichern lassen. Inwiefern diese Arbeitnehmenden von der Möglichkeit Gebrauch gemacht haben, ist nicht bekannt. Zahlen der Stiftung Auffang-einrichtung deuten darauf hin, dass eher wenige Personen freiwillig die Aufnahme in der 2. Säule suchen (vgl. Ecoplan 2010).
- › Für Arbeitnehmende, die nach der 1. BVG Revision ein Einkommen knapp unter der Eintrittsschwelle bezogen haben, ist die Hürde, in die 2. Säule aufgenommen zu werden, etwas gesunken. Inwiefern diese Arbeitnehmenden wünschen, in die 2. Säule aufgenommen zu werden, ist jedoch unklar. Auf der einen Seite hätte die Aufnahme in der 2. Säule zur Folge, dass sich ihr Vorsorgeschutz verbessern würde. Das Nettoeinkommen würde sich jedoch relativ zu dem früheren Beschäftigungsgrad durch

die zusätzlich anfallenden Abgaben verringern. Denkbare Reaktionen dieser Arbeitnehmenden auf die Herabsetzung der Eintrittsschwelle sind eine Erhöhung des Beschäftigungsgrads oder sonstige Anstrengungen zur Erhöhung des Lohns, um mit dem Lohn über die Eintrittsschwelle zu gelangen.

Nachfolgende Schema stellt die mit der Herabsetzung der Eintrittsschwelle einhergehenden Anreize und möglichen Verhaltensänderungen auf Arbeitgebenden und Arbeitnehmerseite dar.



Figur 32

ANHANG 2: ARBEITGEBERBEFRAGUNG

STICHPROBENZIEHUNG

Die Grundgesamtheit bildeten alle Unternehmen aus dem BUR mit den folgenden Noga-Codes (Nomenklatur 2008): Gastronomie: 56-563008, Reinigung: 811-812900, Kultur: 90-910300⁴⁴. Die Ziehung der Stichprobe erfolgte geschichtet nach Branche, Region (Deutschschweiz, Romandie) und Unternehmensgrösse. Da in erster Linie verlässliche Aussagen nach Branchen ermöglicht werden sollten, sollten mindestens 100 Unternehmen je Branche und Region befragt werden. Daraus resultierte, dass in der Kulturbranche eine Vollerhebung durchgeführt werden musste. Idealerweise sollten je Branche auch Aussagen nach Unternehmensgrösse gemacht werden können. Aufgrund sonst niedriger Fallzahlen, wurden daher grosse und mittlere Unternehmen übergewichtet bzw. bei diesen Unternehmen in allen drei Branchen ebenfalls eine Vollerhebung durchgeführt. Effektiv wurde daher nur bei kleinen und Mikrounternehmen der Branchen Gastronomie und Reinigung eine geschichtete Zufallsstichprobe gezogen, da diese über eine grosse Grundgesamtheit verfügen. Nach einer ersten Befragungsrunde wurde in einzelnen Strata (Die Gruppen einer geschichteten Zufallsstichprobe bezeichnet man als Strata), welche eine Fallzahl von unter 30 aufzeigten nochmals Unternehmen durch Ziehen einer Stichprobe nachrekrutiert. Die Verteilung der Stichprobe ist in der Tabelle zum Rücklauf (vgl. nächstes Kapitel) ersichtlich.

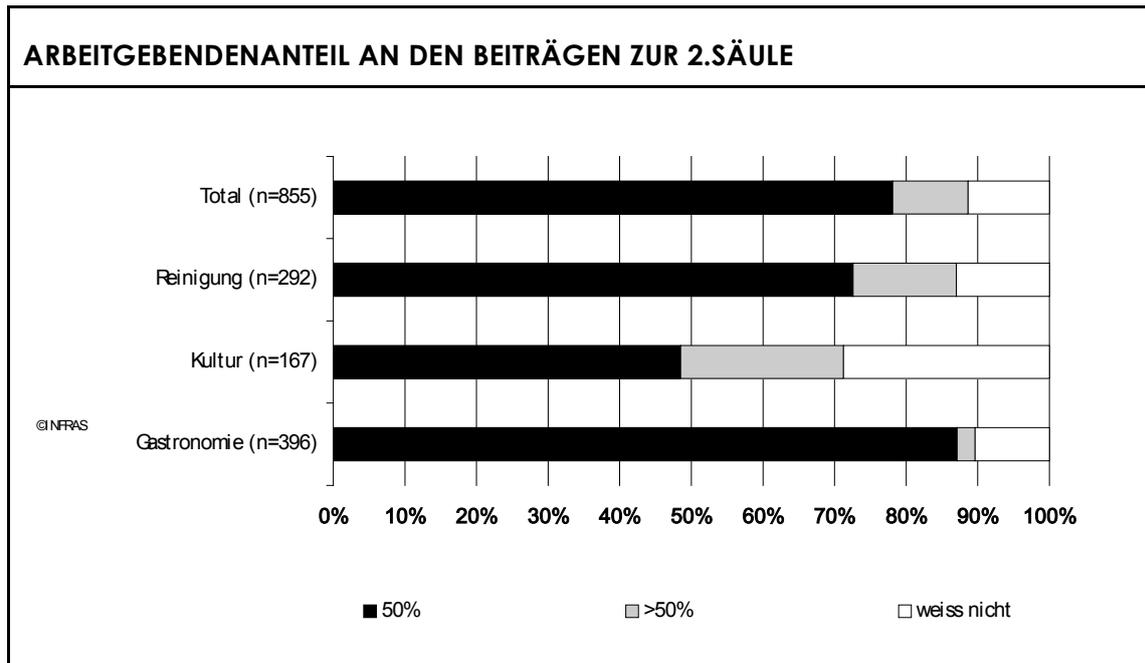
44 In diesen NOGA-Kategorien sind eingeschlossen: Gastronomie: Restaurants, Beherbergungsangebote, Caterer, sonstige Verpflegungsleistungen, Ausschank, Bars, Diskotheken, Clubs. Reinigung: Hausmeisterdienste, Reinigung von Gebäuden, Strassen, und Verkehrsmitteln, Kaminfeger. Kultur: darstellende Kunst, künstlerisches und schriftstellerisches Schaffen, Kultur- und Unterhaltungseinrichtungen, Bibliotheken, Archive, Museen.

DETAILAUSWERTUNGEN ARBEITGEBERBEFRAGUNG

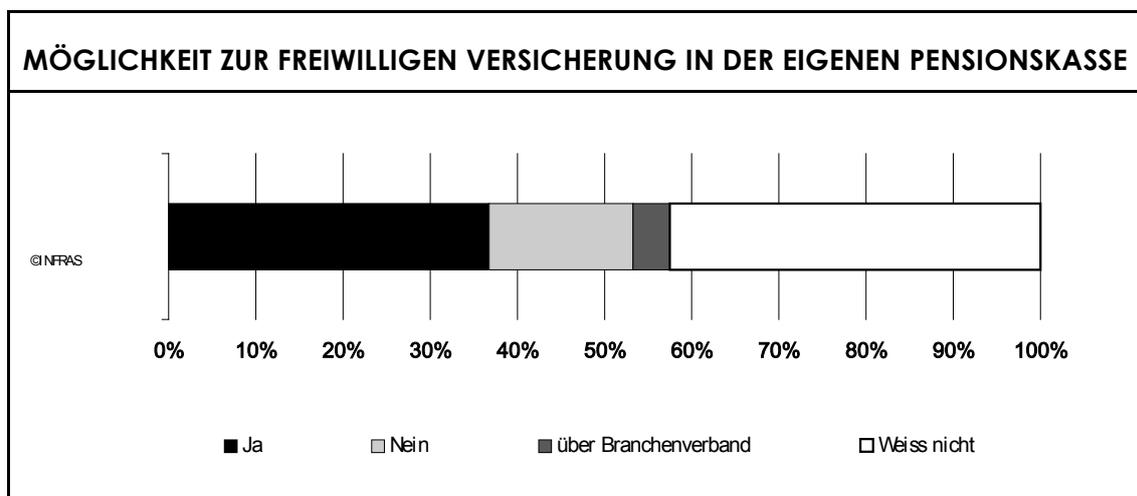
RÜCKLAUF BEFRAGUNG ARBEITGEBER						
			Grund- gesamtheit	Stichprobe	Rücklauf	Rücklauf in %
Gastronomie	Deutsch- schweiz	mikro	9798	249	45	18%
		klein	2036	249	92	37%
		mittel	125	125	31	25%
		gross	22	22	10	45%
		Total	11981	645	178	28%
	Westschweiz	mikro	4336	297	87	29%
		klein	626	297	116	39%
		mittel	29	29	14	48%
		gross	4	4	1	25%
		Total	4995	627	218	35%
Kultur	Deutsch- schweiz	mikro	454	454	74	16%
		klein	105	105	18	17%
		mittel	36	36	14	39%
		gross	10	10	4	40%
		Total	605	605	110	18%
	Westschweiz	mikro	189	189	37	20%
		klein	52	52	13	25%
		mittel	12	12	6	50%
		gross	2	2	1	50%
		Total	255	255	57	22%
Reinigung	Deutsch- schweiz	mikro	1454	244	93	38%
		klein	362	244	41	17%
		mittel	107	107	19	18%
		gross	31	31	18	58%
		Total	1954	626	171	27%
	Westschweiz	mikro	394	394	60	15%
		klein	135	135	36	27%
		mittel	71	71	20	28%
		gross	11	11	5	45%
		Total	611	611	121	20%
Total			20'401	3'369	855	25%

Figur 33 Rücklauf der Online-Befragung Arbeitgebenden.

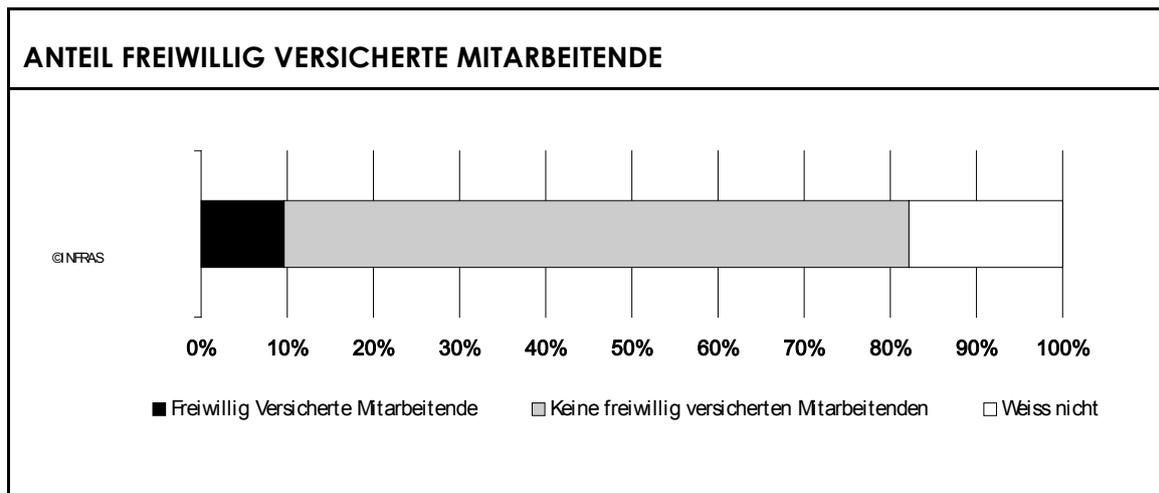
- Anmerkung: - Mikro-Unternehmen (2-9 Mitarbeitende)
 - kleine Unternehmen (10-49 Mitarbeitende)
 - mittlere Unternehmen (50-249 Mitarbeitende)
 - Grossunternehmen (> 249 Mitarbeitende)



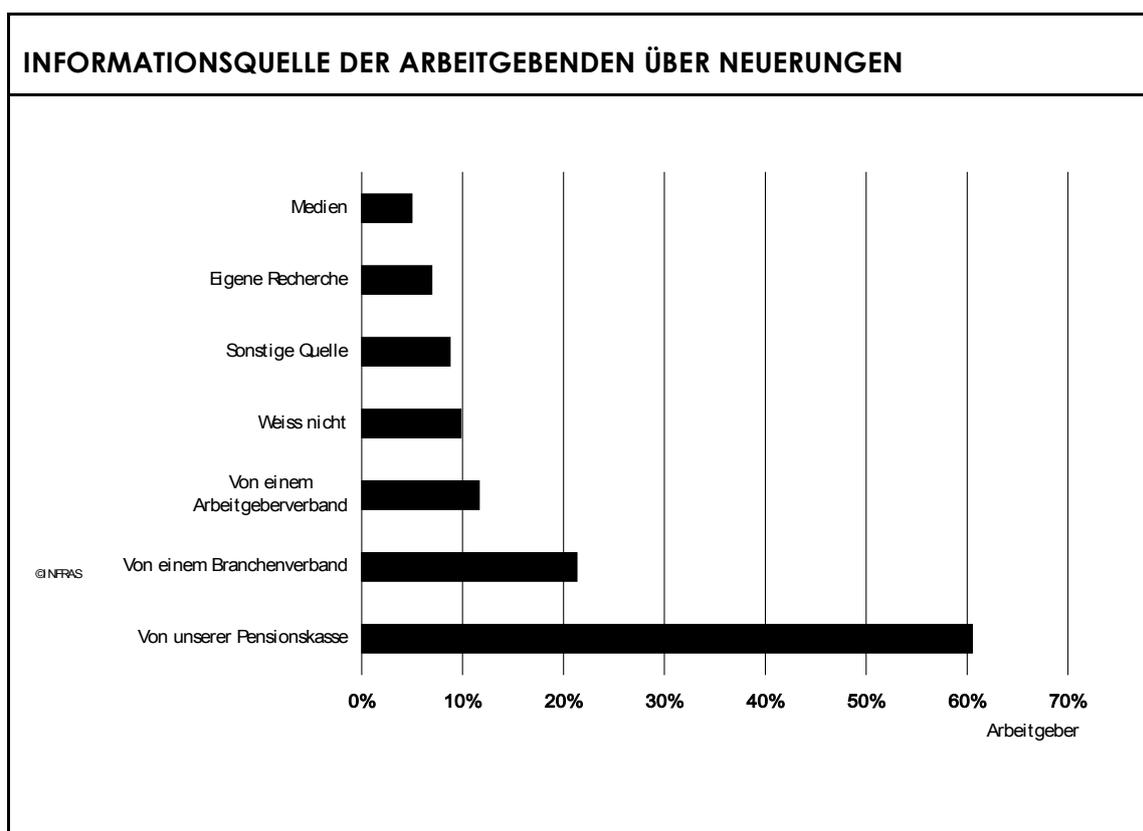
Figur 34 Antworten auf die Frage „Wie werden die Beiträge an die Vorsorgeeinrichtung (Pensionskasse) zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmer in Ihrem Unternehmen aufgeteilt; konkret: Wie hoch ist der Arbeitgebendenanteil (in % der Gesamtbeiträge)?“, n=855.



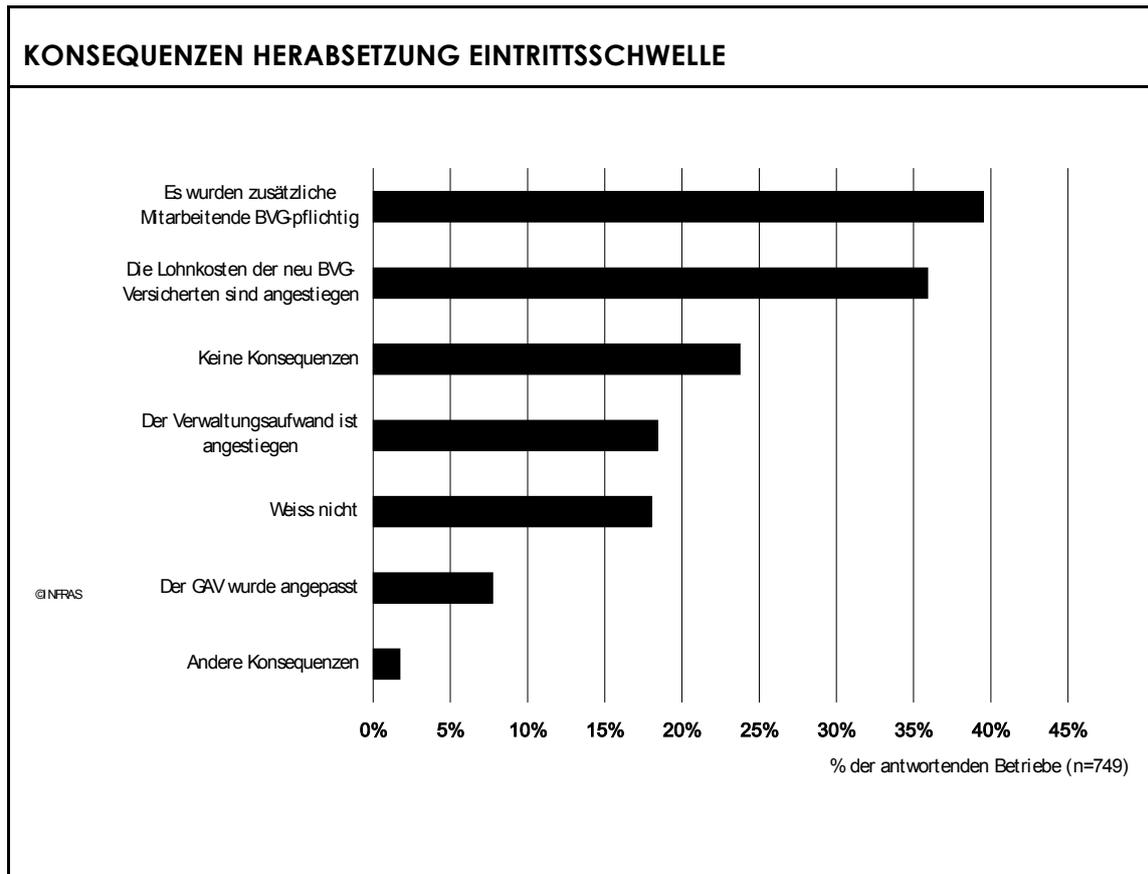
Figur 35 Antworten auf die Frage „Bietet Ihre Pensionskasse die Möglichkeit, sich freiwillig zu versichern?“, n=800. Den 55 Unternehmen, welche keiner Vorsorgeeinrichtung angeschlossen sind, wurde diese Fragestellung nicht vorgelegt.



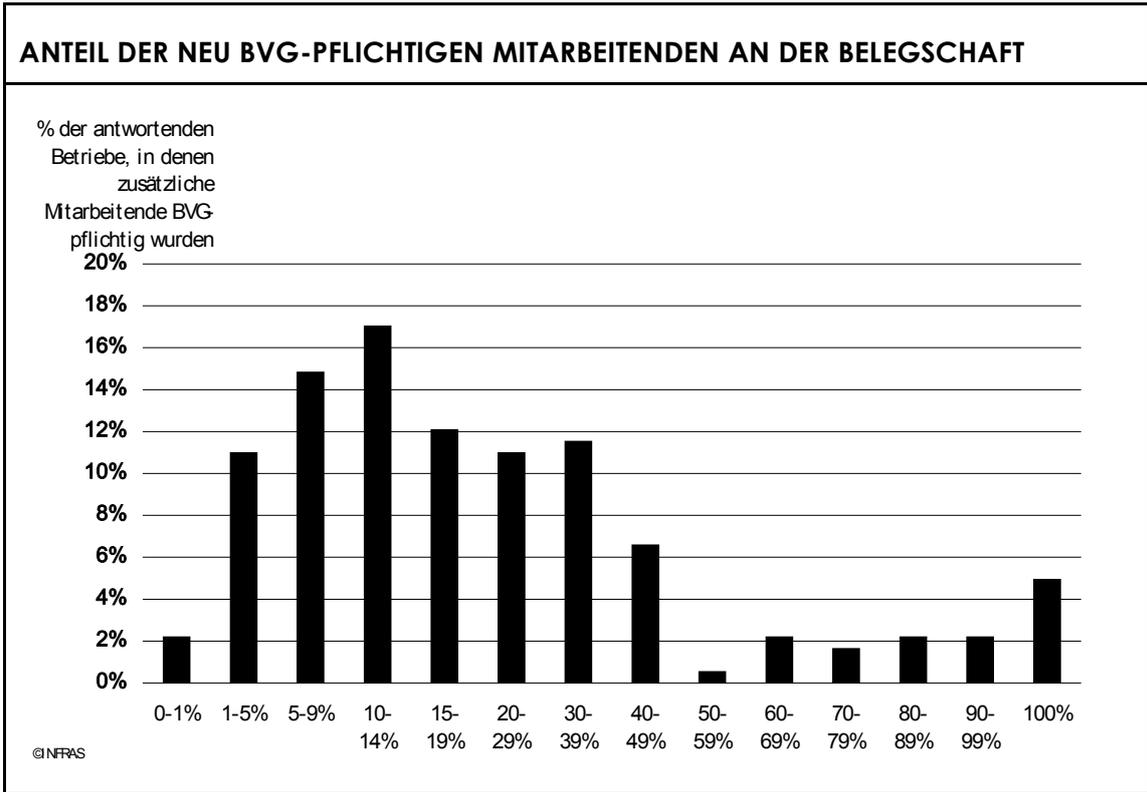
Figur 36 Antworten auf die Frage „Welcher Anteil/Anzahl Ihrer Beschäftigten ist freiwillig (in Ihrer oder in einer anderen Pensionskasse) in der 2. Säule versichert? (% der Mitarbeitenden oder Anzahl Mitarbeitende)“, n=852 (3 Unternehmen machten zu dieser Frage keine Angaben).



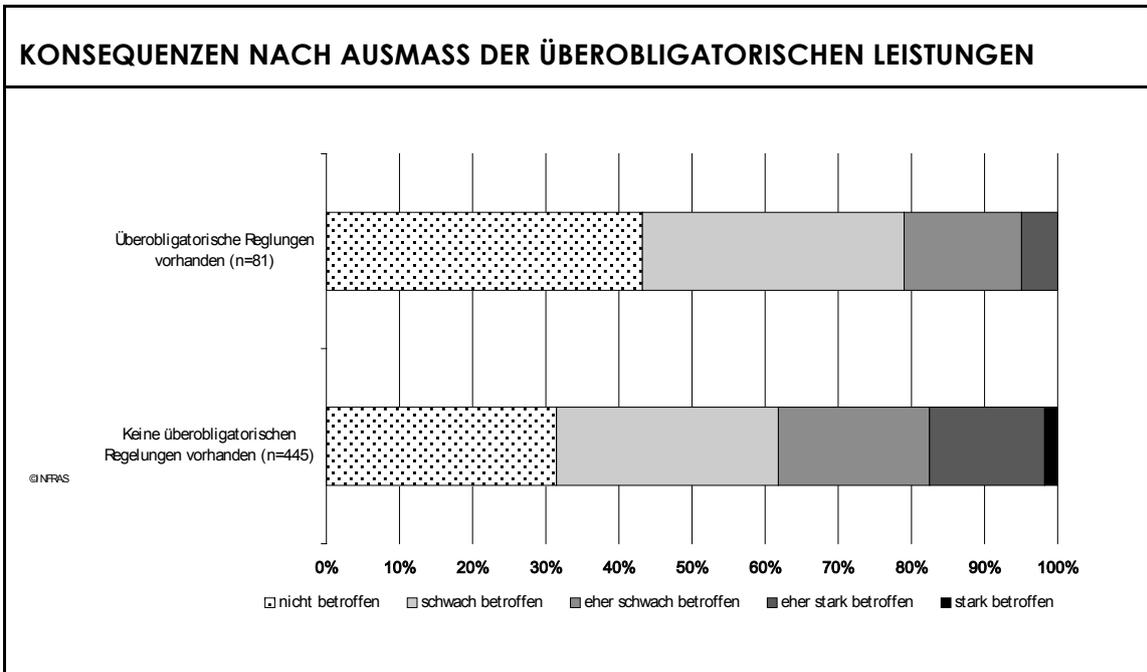
Figur 37 Antworten auf die Frage „Wie haben Sie von der Herabsetzung der Eintrittsschwelle im Rahmen der 1. BVG-Revision erfahren? (Mehrfachnennungen möglich)“, n=661 (Unternehmen, die damals noch nicht existierten oder die angaben, sich nicht erinnern zu können, wann sie von den Änderungen der Eintrittsschwelle Kenntnis erhalten hatten, wurde diese Fragestellung nicht vorgelegt).



Figur 38 Antworten auf die Frage „Welche direkten Konsequenzen hatte die Herabsetzung der Eintrittsschwelle im Jahre 2005 für Ihr Unternehmen? (Mehrfachnennungen möglich)“, n=749 (Unternehmen, welche zum Zeitpunkt der BVG-Revision noch nicht existierten, wurde diese Fragestellung nicht vorgelegt).

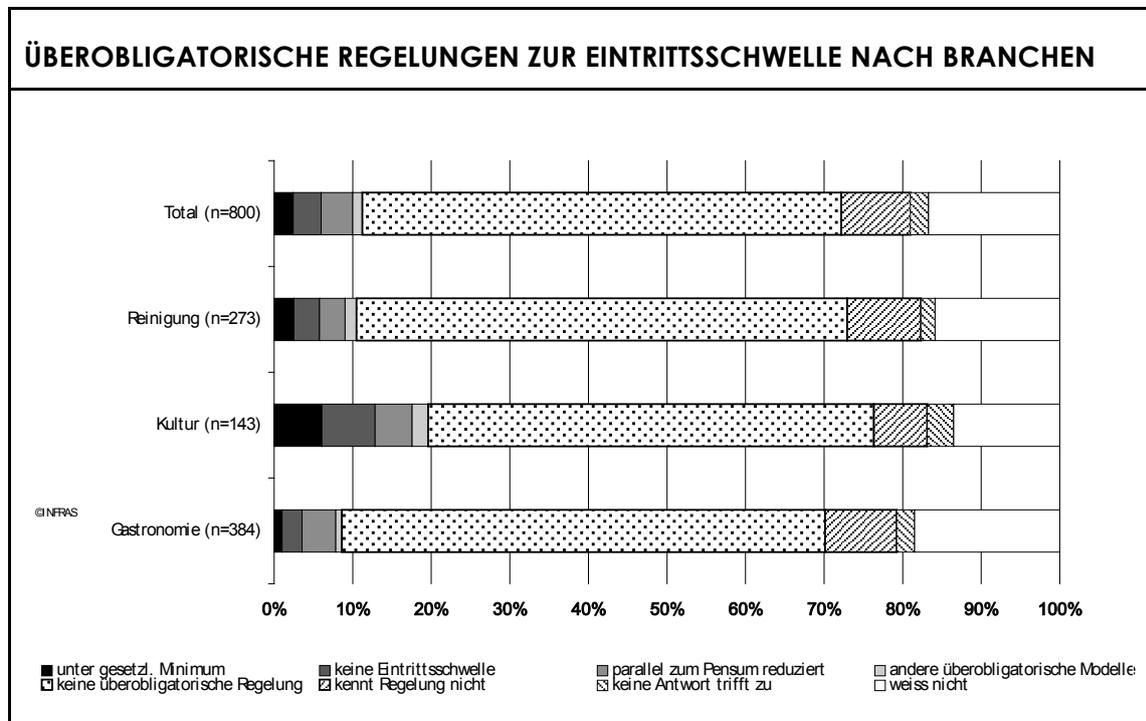


Figur 39 Antworten auf die Frage „Welcher Anteil der Mitarbeitenden (in Prozent aller Mitarbeitenden) wurde im Jahr 2005 neu durch die BVG-Pflicht erfasst?“, n=182 (Von den 296 Unternehmen, in denen zusätzliche Mitarbeitende BVG-pflichtig wurden, konnten 182 Angaben zur Zahl der zusätzlich pflichtigen Mitarbeitenden machen).

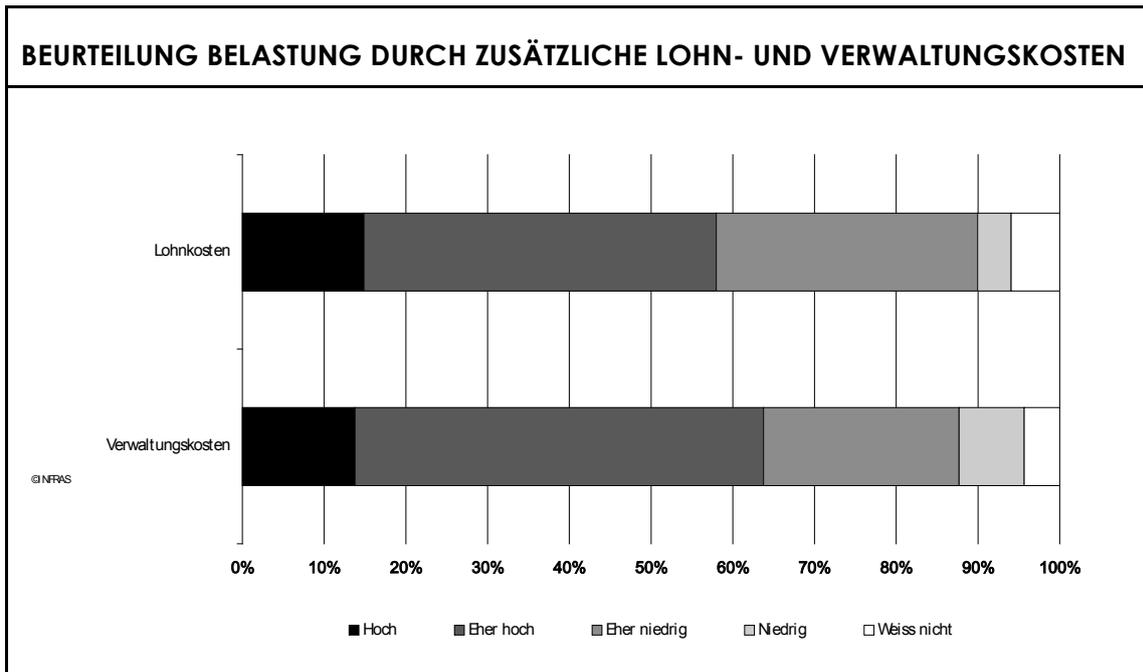


Figur 40 Grad der Betroffenheit nach Ausmass der Leistungen. Die Resultate wurden berechnet anhand der Antworten auf die Fragen „Welche direkten Konsequenzen hatte die Herabsetzung der Eintrittsschwelle im Jahre 2005 für Ihr Unternehmen? (Mehrfachnennungen möglich)“ und „Liegt die Eintrittsschwelle bei Ihrer

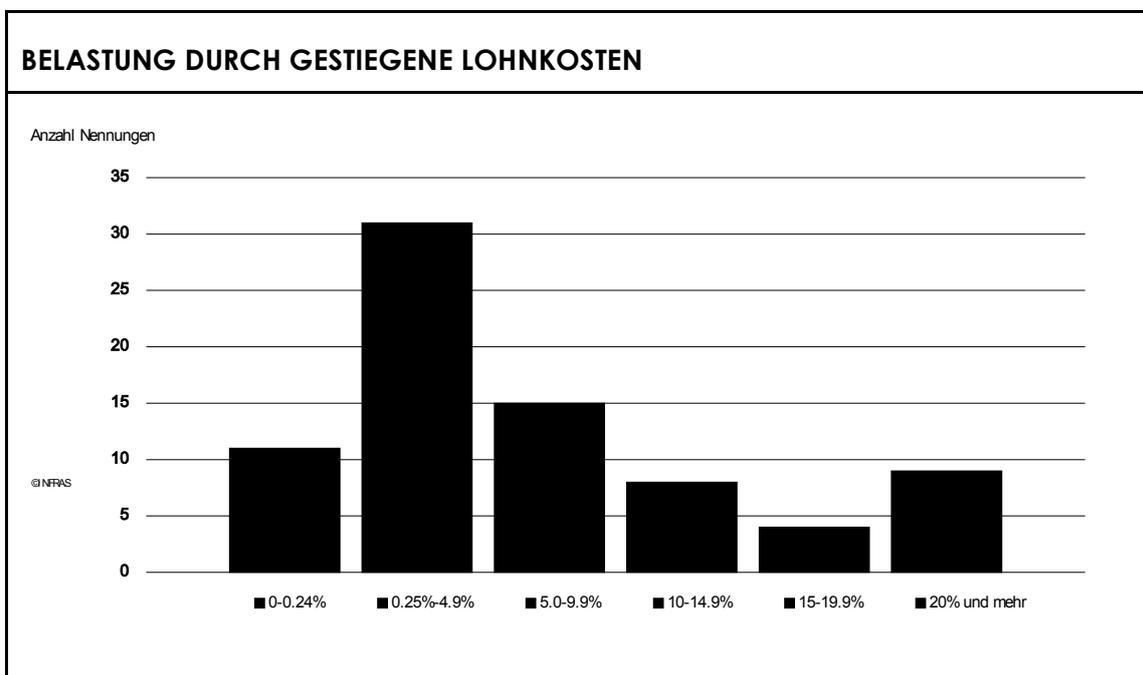
Pensionskasse unter dem gesetzlichen Minimum von CHF 20'520?“. n=526. Nicht befragt wurden Unternehmen, die angaben, keiner Vorsorgeeinrichtung angeschlossen zu sein. Nicht dargestellt sind Unternehmen, die keine Angaben zu den Regelungen ihrer Vorsorgeeinrichtung bezüglich Eintrittsschwelle machen konnten.



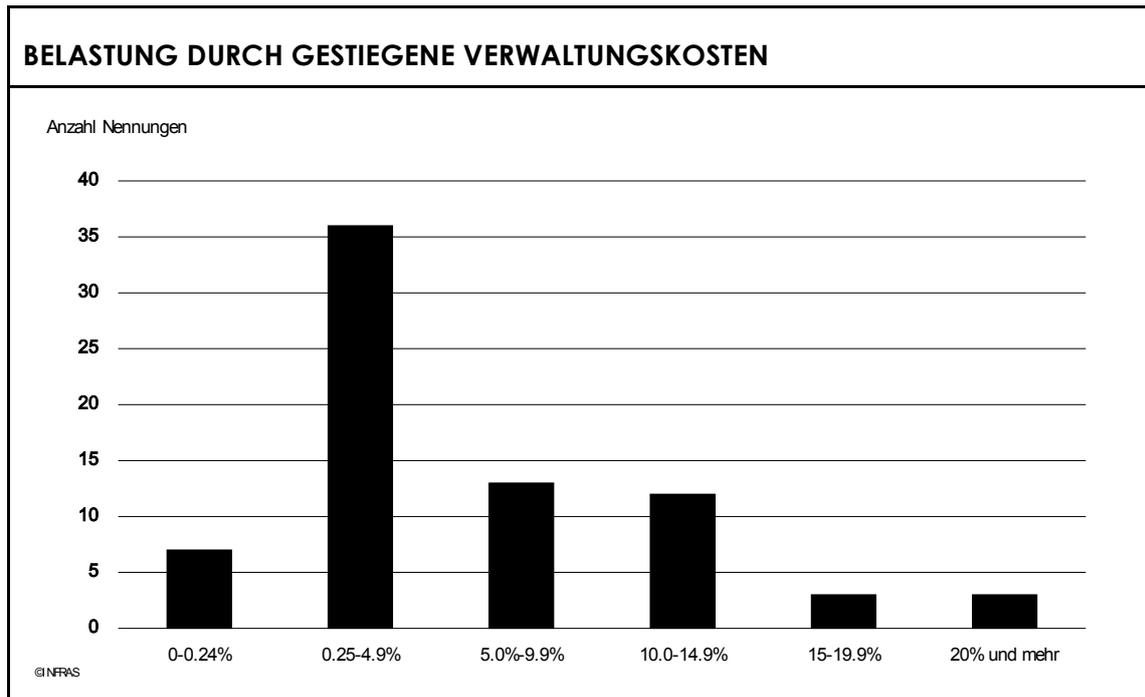
Figur 41 Antworten auf die Frage „Liegt die Eintrittsschwelle bei Ihrer Pensionskasse unter dem gesetzlichen Minimum von CHF 20'520?“, Branchenzuteilung gemäss Betriebs- und Unternehmensregister BUR.



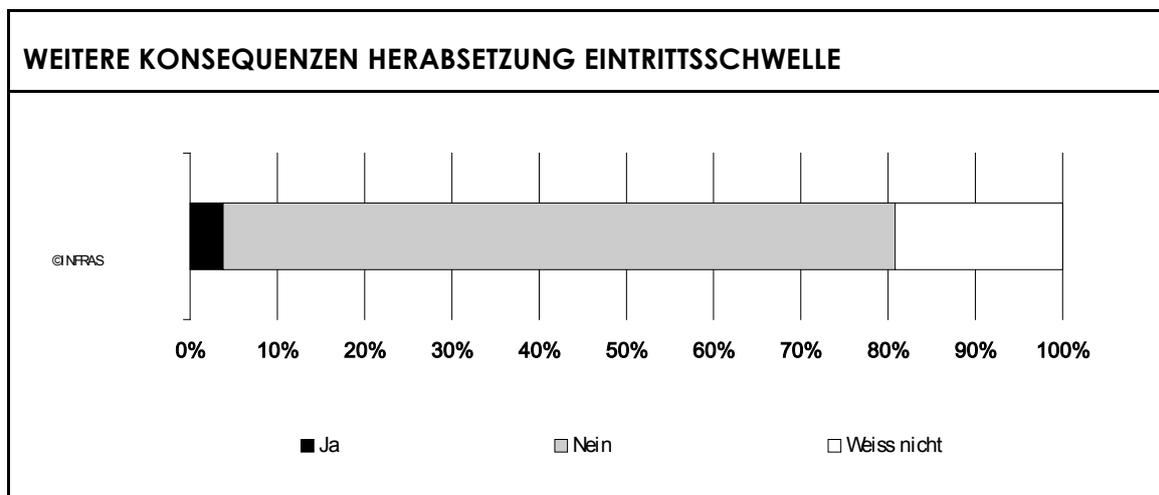
Figur 42 Antworten auf die Frage „Wie beurteilen Sie die zusätzlichen Lohnkosten?“, n=269, bzw. „Wie beurteilen Sie die gestiegenen Verwaltungskosten?“, n=138 (Befragt wurden diejenigen Unternehmen, die einen entsprechenden Anstieg der Kosten als Konsequenz der BVG-Revision erwähnt hatten).



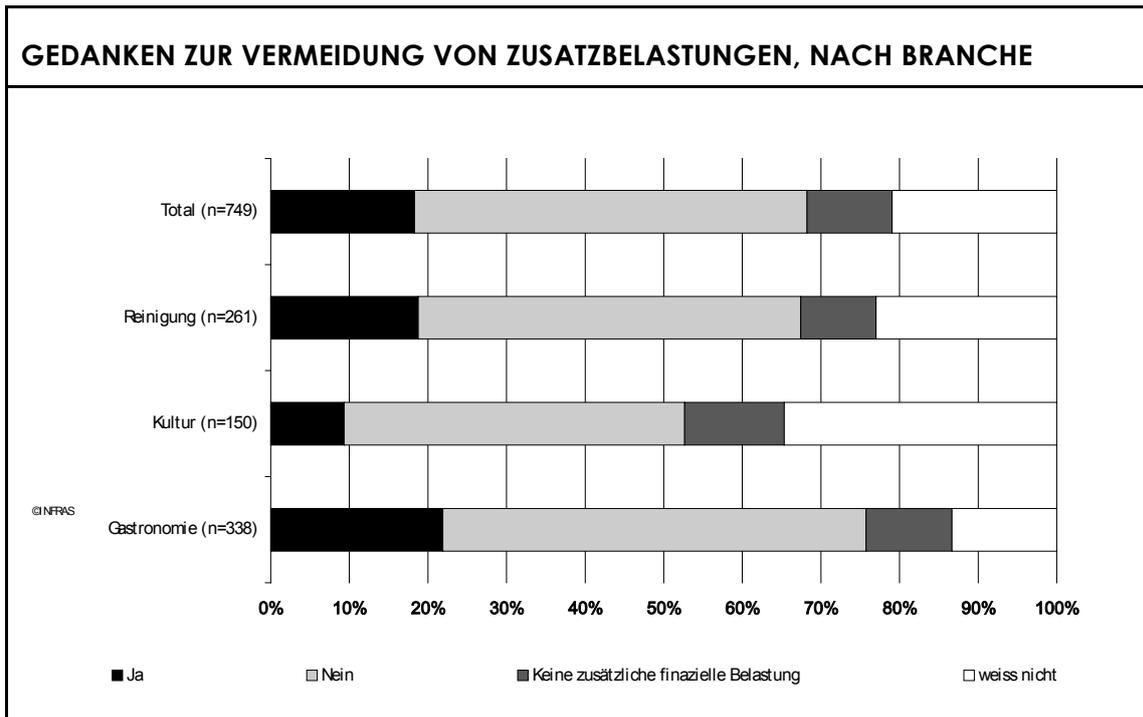
Figur 43 Antworten auf die Frage „Bitte geben Sie an, wie viel die zusätzlichen Lohnkosten durch die Herabsetzung der Eintrittsschwelle betragen (gemessen an der Lohnsumme)“, n=78



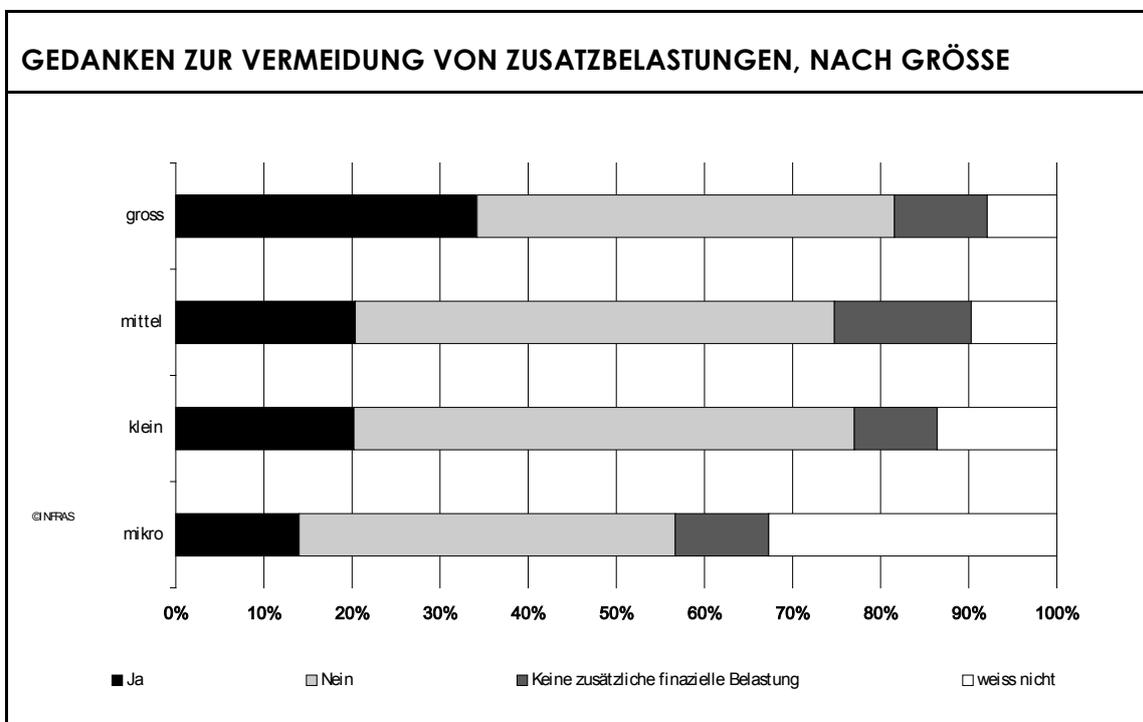
Figur 44 Antworten auf die Frage „Können Sie uns den Anteil dieser Verwaltungskosten in Prozenten nennen? (% der Lohnsumme)“, n=74.



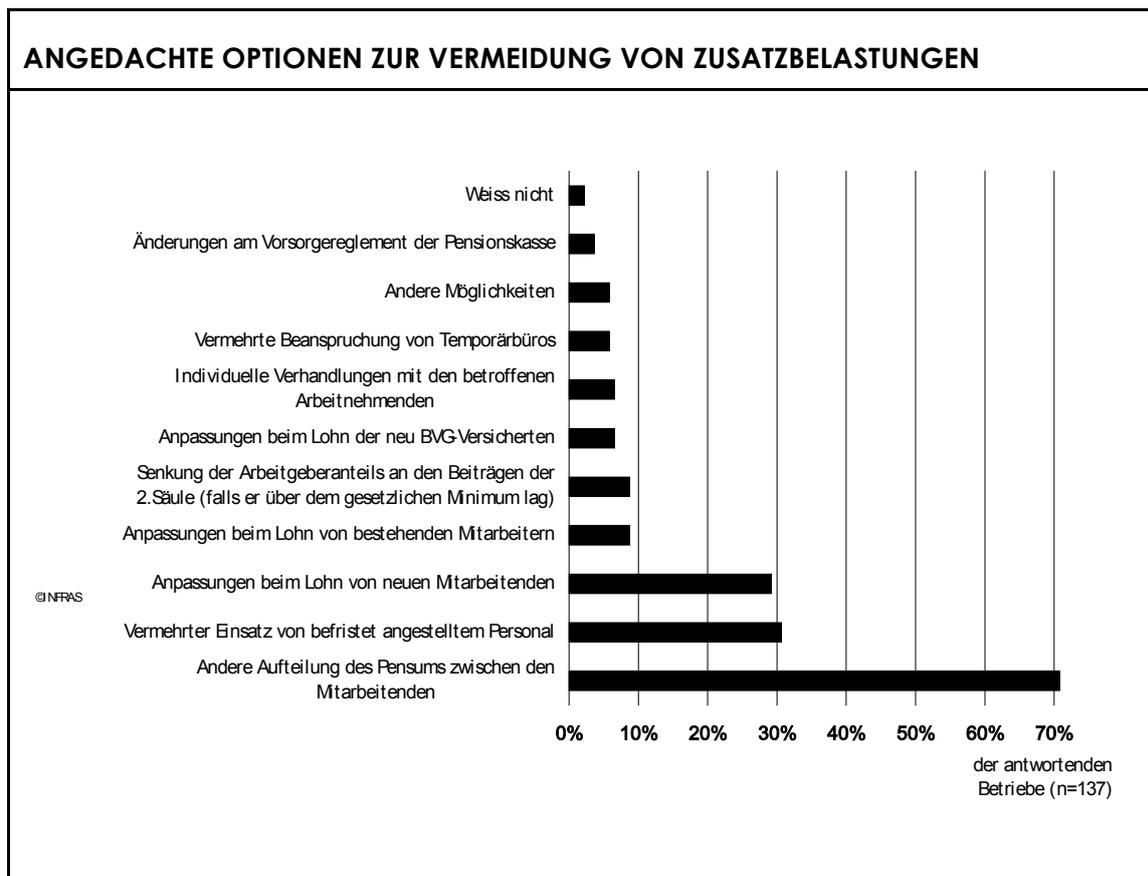
Figur 45 Antworten auf die Frage „Hat die Senkung der Eintrittsschwelle weitere erwünschte oder unerwünschte Auswirkungen für Ihr Unternehmen?“, n=661 (Unternehmen, die damals noch nicht existierten oder die angaben, sich nicht erinnern zu können, wann sie von den Änderungen der Eintrittsschwelle Kenntnis erhalten hatten, wurde diese Fragestellung nicht vorgelegt).



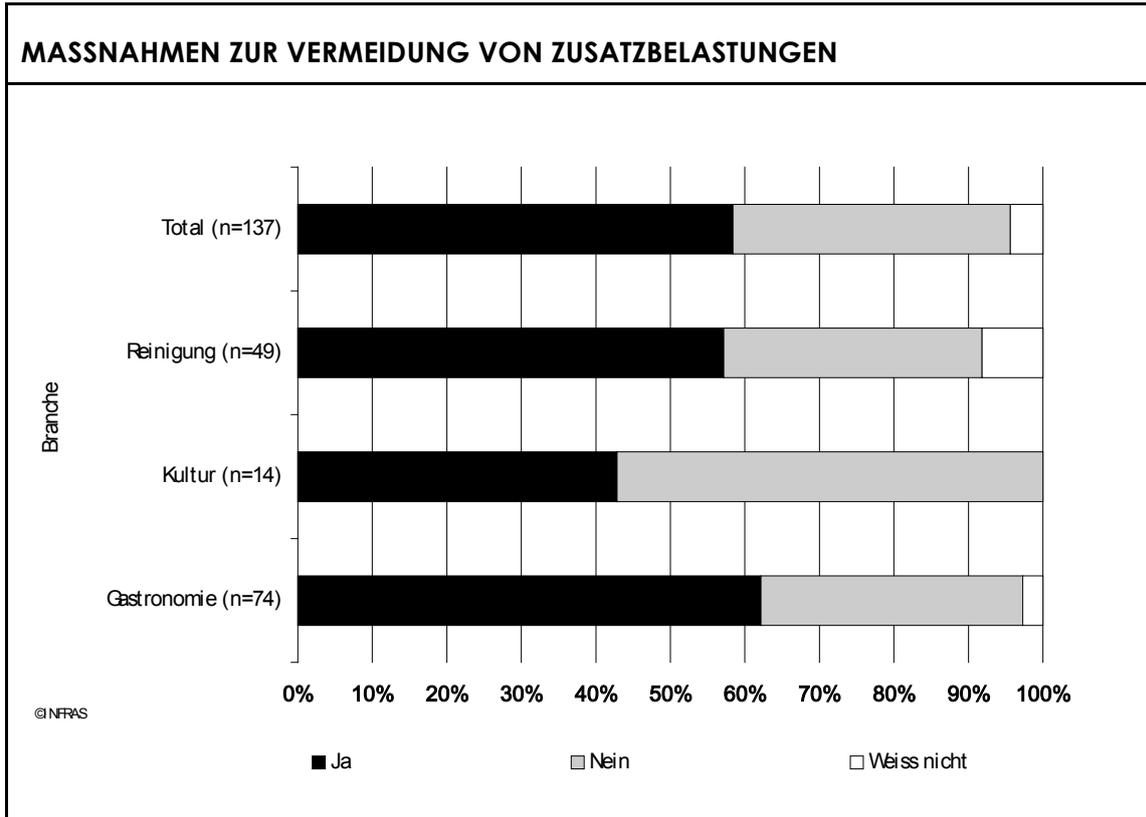
Figur 46 Antworten auf die Frage „Haben Sie sich wegen der zusätzlichen finanziellen Belastungen durch die Herabsetzung der Eintrittsschwelle Gedanken gemacht, wie die zusätzlichen Lohnkosten vermieden werden können?“, n=749 (Unternehmen, welche zum Zeitpunkt der BVG-Revision noch nicht existierten, wurde diese Fragestellung nicht vorgelegt).



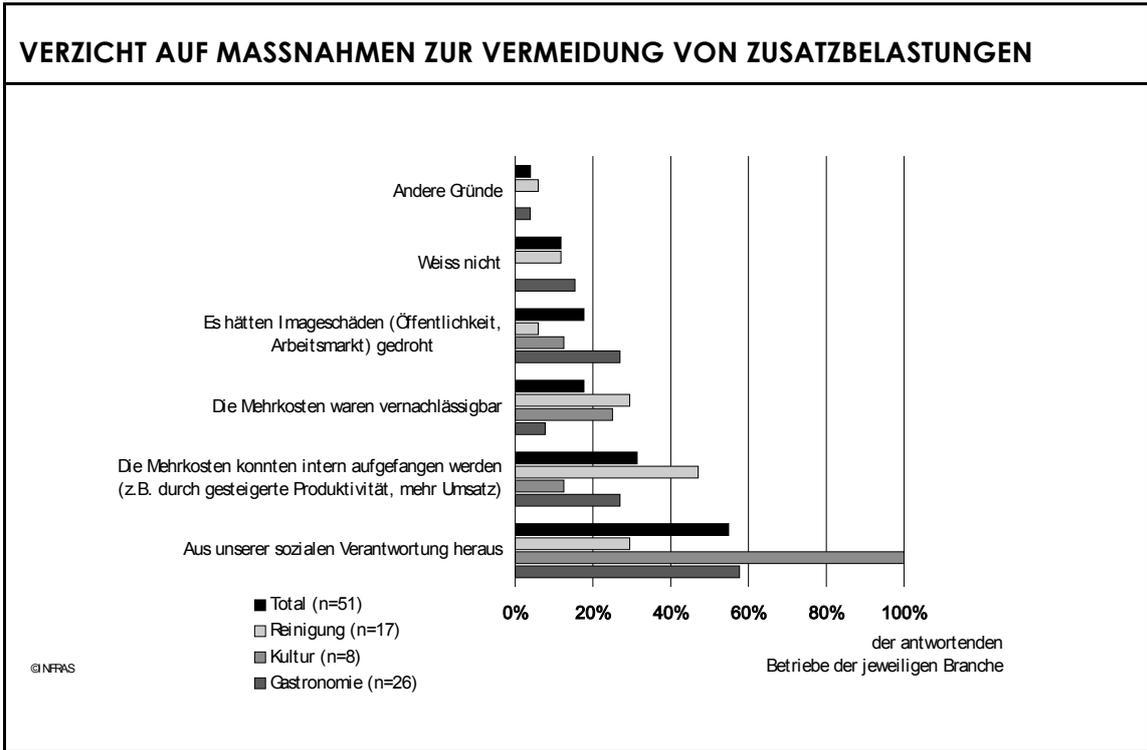
Figur 47 Antworten auf die Frage „Haben Sie sich wegen der zusätzlichen finanziellen Belastungen durch die Herabsetzung der Eintrittsschwelle Gedanken gemacht, wie die zusätzlichen Lohnkosten vermieden werden können?“, n=749 (Unternehmen, welche zum Zeitpunkt der BVG-Revision noch nicht existierten, wurde diese Fragestellung nicht vorgelegt).



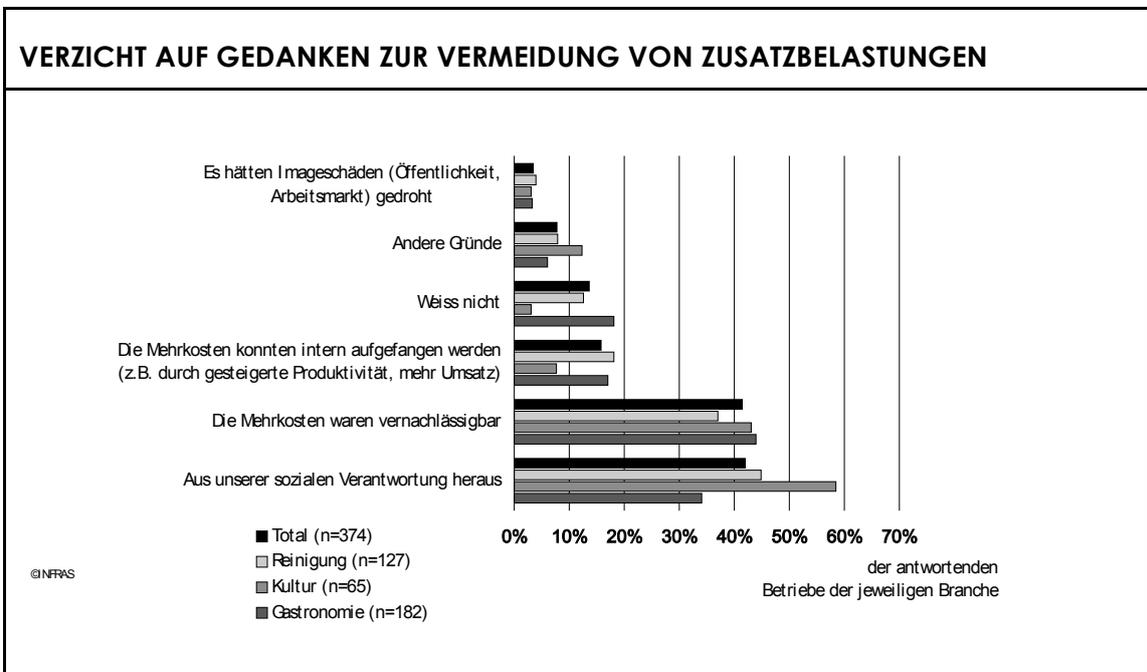
Figur 48 Antworten auf die Frage „Über welche Möglichkeiten, um die zusätzlichen Lohnkosten zu vermeiden, haben Sie nachgedacht? (Mehrfachnennungen möglich)“, n=137 (Befragt wurden nur Unternehmen, die angaben, sich Gedanken über Möglichkeiten zur Vermeidung von Zusatzbelastungen gemacht zu haben).



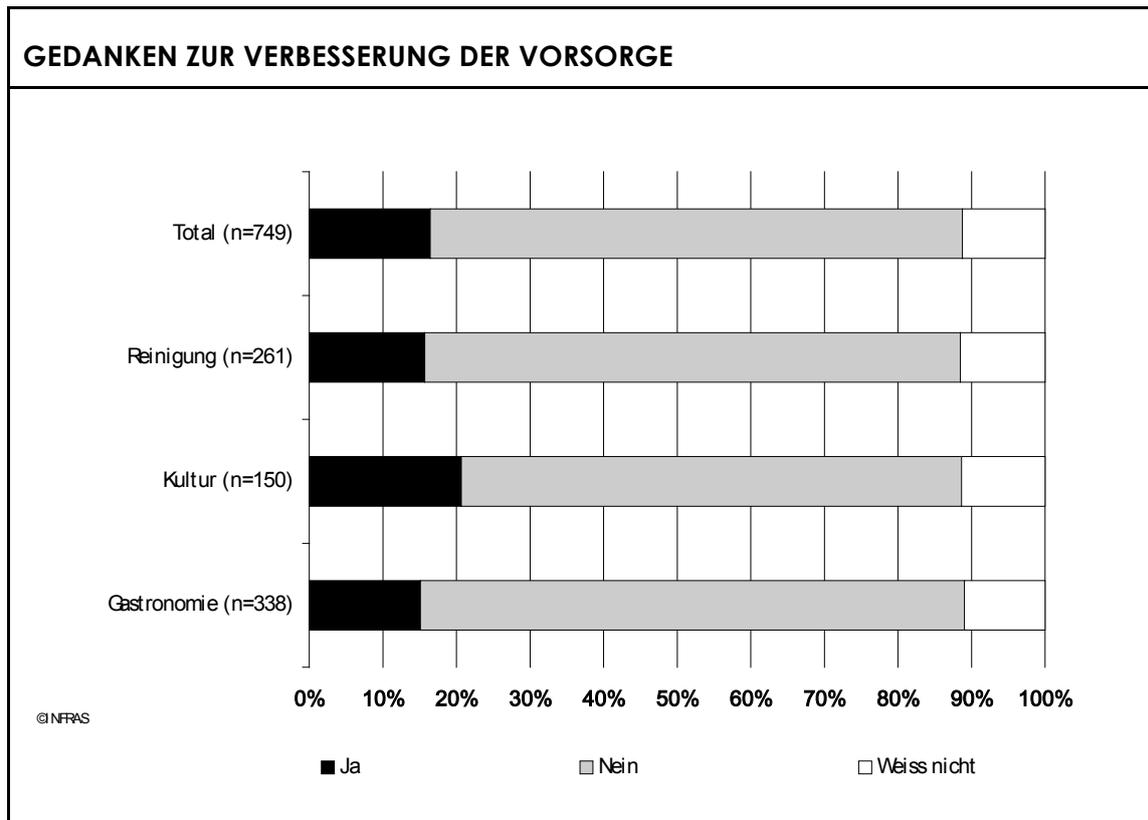
Figur 49 Antworten auf die Frage „Haben Sie effektiv Massnahmen getroffen, um die zusätzlichen Belastungen zu lindern?“, n=137 (Befragt wurden nur Unternehmen, die angaben, sich Gedanken über Möglichkeiten zur Vermeidung von Zusatzbelastungen gemacht zu haben).



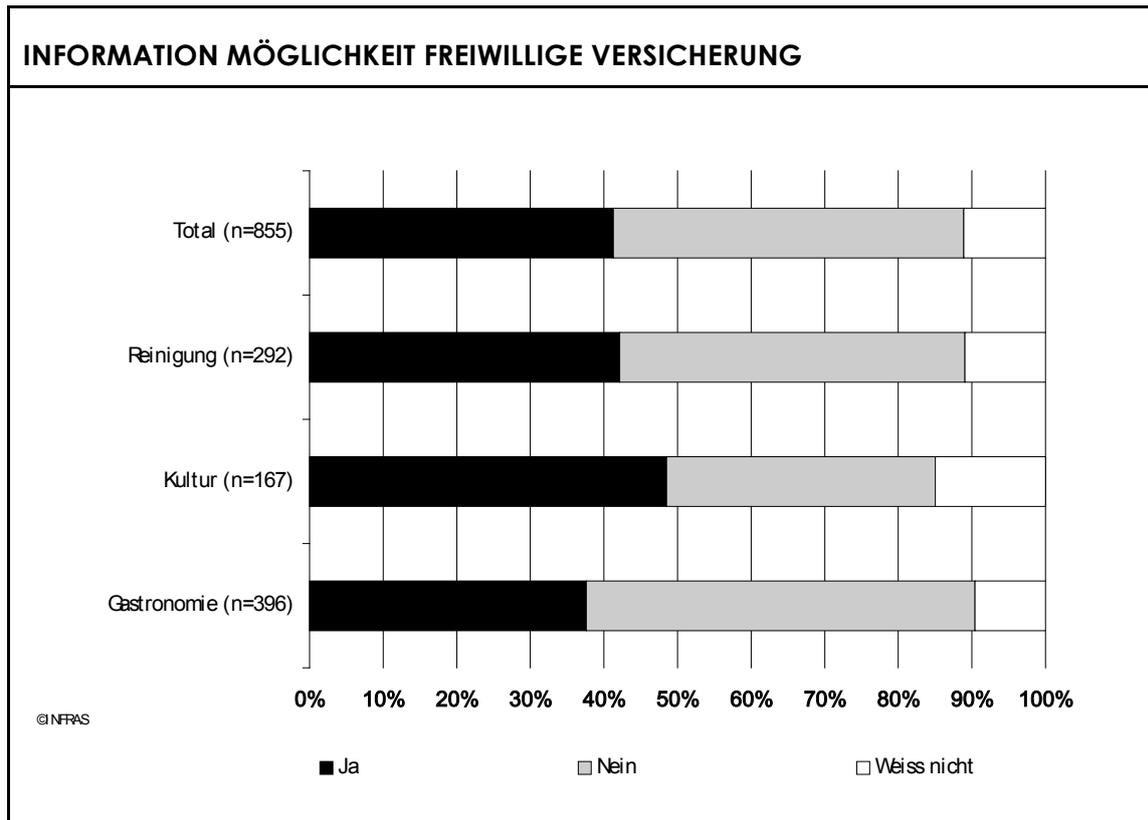
Figur 50 Antworten auf die Frage „Weshalb haben Sie effektiv keine Massnahmen ergriffen? (Mehrfachnennungen möglich)“, n=51 (Befragt wurden nur Unternehmen, die angaben, sich zwar Gedanken über Möglichkeiten zur Vermeidung von Zusatzbelastungen gemacht zu haben, aber effektiv keine Massnahmen ergriffen haben).



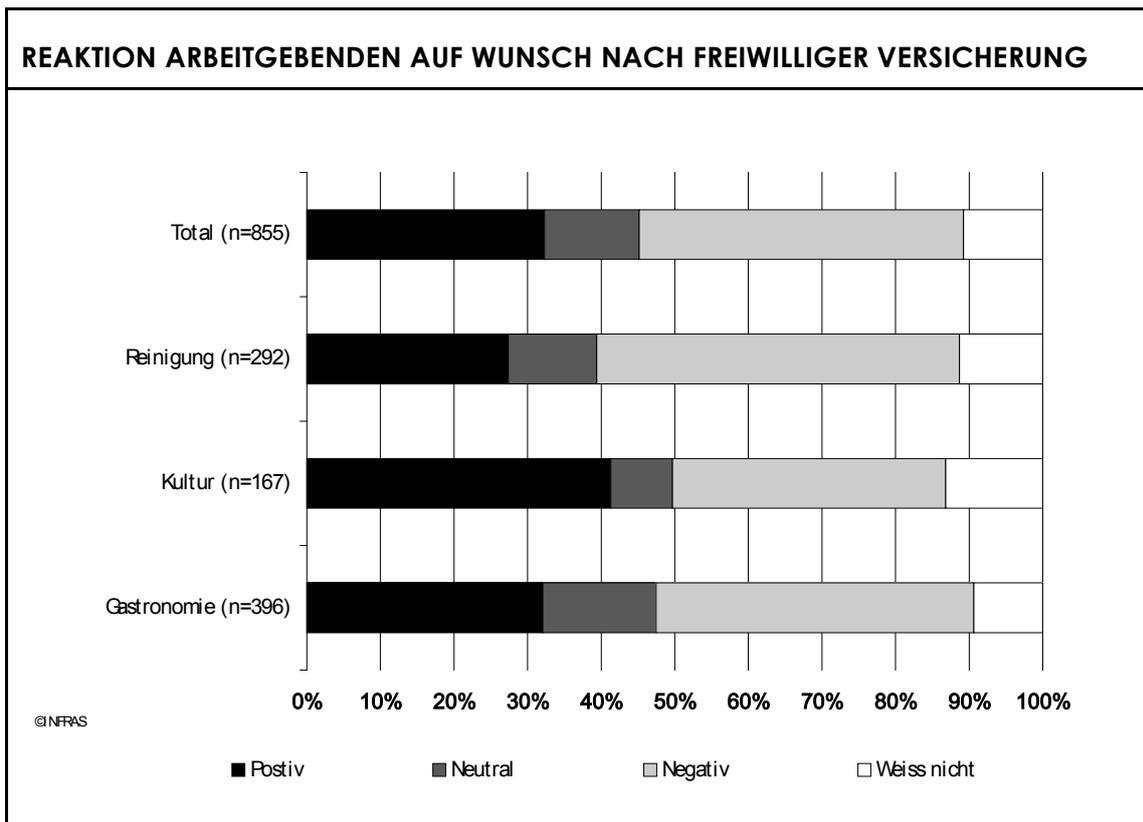
Figur 51 Antworten auf die Frage „Aus welchen Gründen waren solche Überlegungen für Sie kein Thema? (Mehrfachnennungen möglich)“, n=374 (Befragt wurden nur Unternehmen, die angaben, sich keine Gedanken über Möglichkeiten zur Vermeidung von Zusatzbelastungen gemacht zu haben).



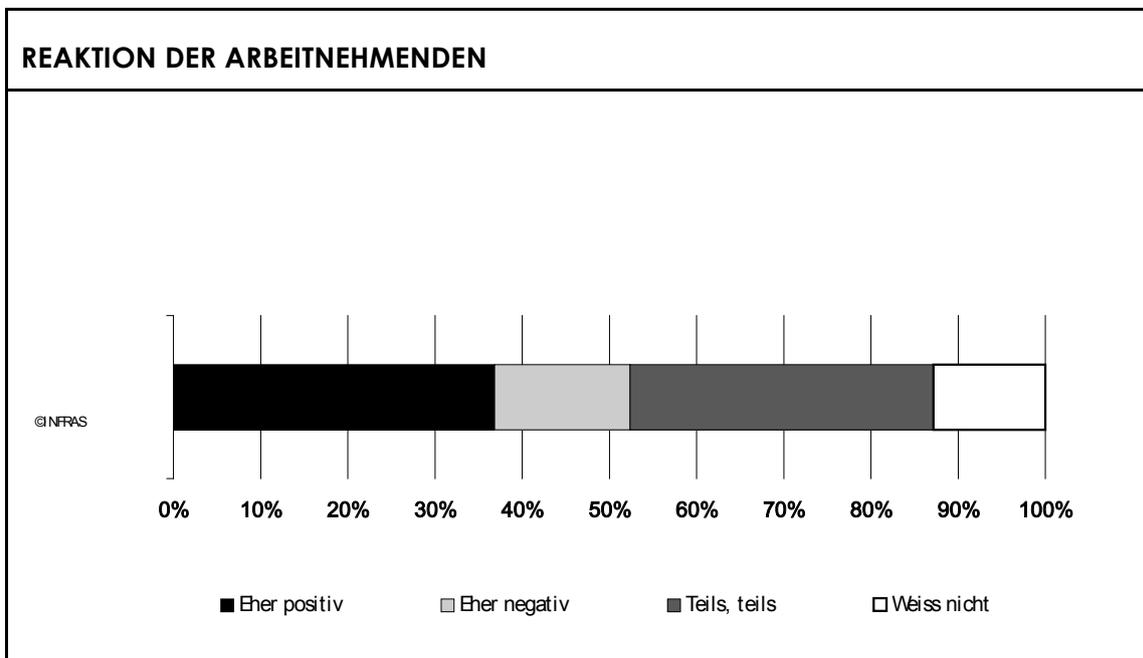
Figur 52 Antworten auf die Frage „Haben Sie sich aufgrund der Revision der beruflichen Vorsorge (BVG) Gedanken gemacht, wie Sie Ihren Mitarbeitenden mit tiefen Einkommen eine bessere Vorsorge bieten können?“; n=749 (Unternehmen, die zum Zeitpunkt der Revision noch nicht existierten, wurde diese Frage nicht vorgelegt).



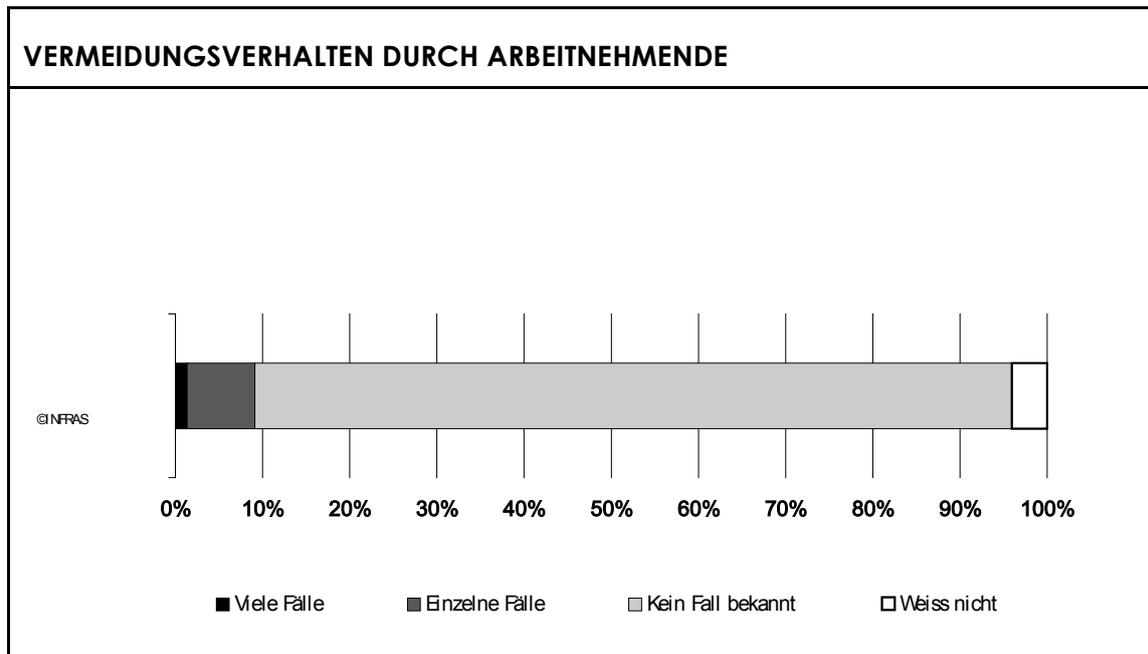
Figur 53 Antworten auf die Frage „Informieren Sie Ihre Mitarbeitenden in Mehrfachbeschäftigung (Personen mit mehreren Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebenden) über die Möglichkeit, sich freiwillig zu versichern (falls ihr zusammengezähltes Einkommen über der Eintrittsschwelle liegt)?“, n=855.



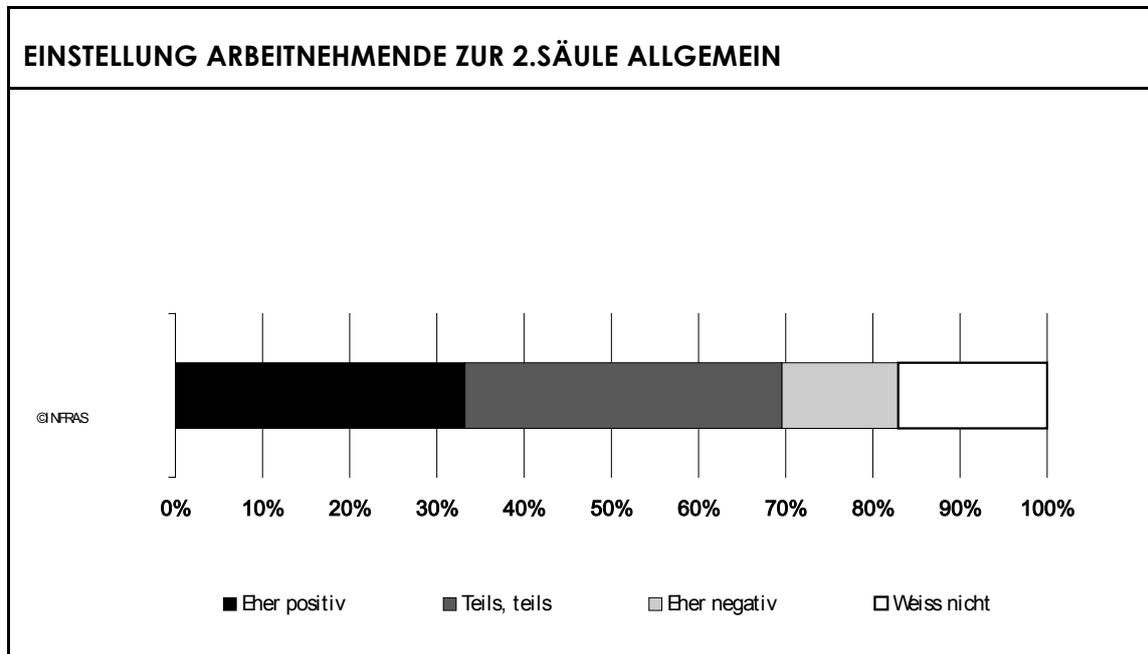
Figur 54 Antworten auf die Frage „Wie reagieren Sie als Arbeitgebenden, wenn Arbeitnehmende sich (mit Ihrer Mitfinanzierung) freiwillig versichern möchten?“, n=855.



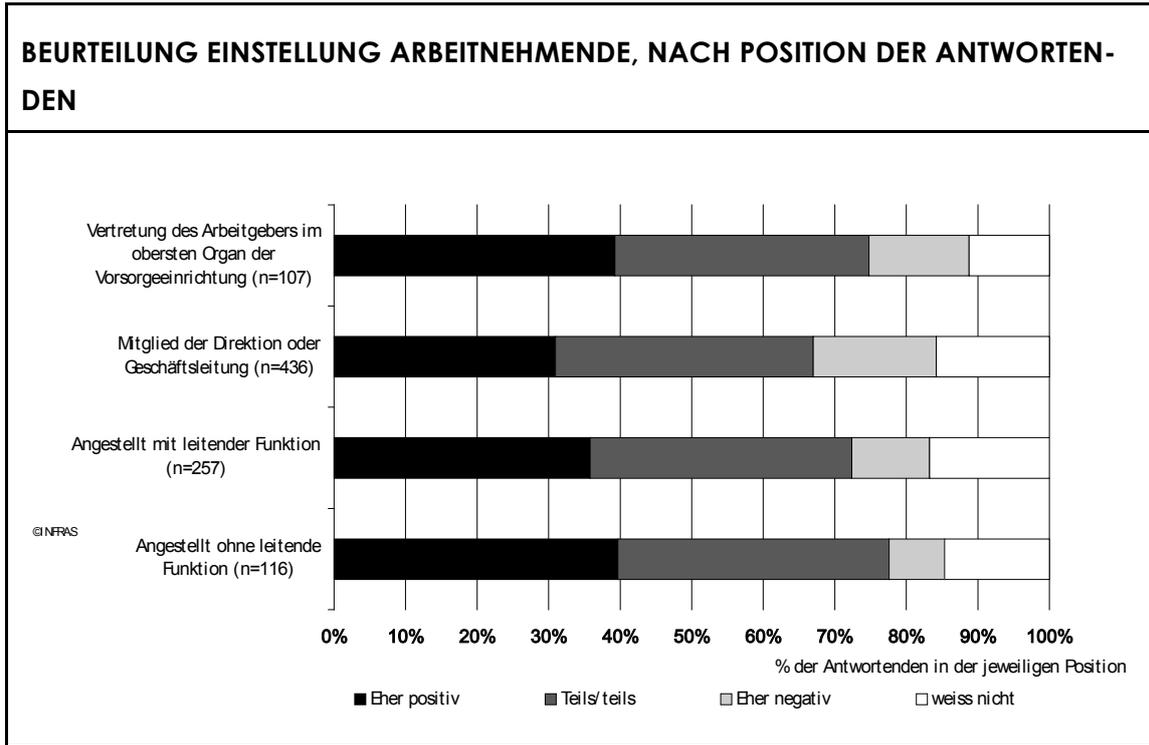
Figur 55 Antworten auf die Frage „Wie haben die betroffenen Mitarbeitenden im Jahr 2005 auf die Neu-Aufnahme in die berufliche Vorsorge reagiert? (Arbeitnehmende, die neu obligatorisch in der 2. Säule versichert waren)“, n=296 (Es wurden nur Unternehmen befragt, die angaben, dass neu zusätzliche Mitarbeitende BVG-pflichtig wurden).



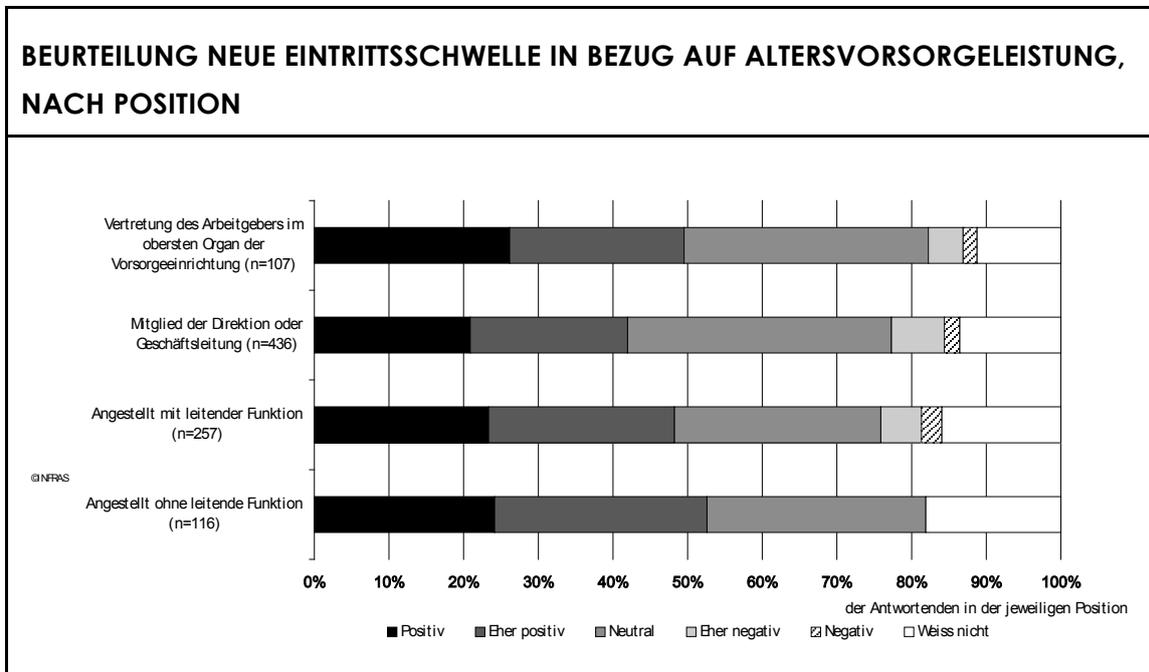
Figur 56 Antworten auf die Frage „Ist es vorgekommen, dass betroffene Arbeitnehmende Massnahmen ergriffen haben, um nicht in die 2.Säule aufgenommen zu werden?“, n=296 (Es wurden nur Unternehmen befragt, die angaben, dass neu zusätzliche Mitarbeitende BVG-pflichtig wurden).



Figur 57 Antworten auf die Frage „Wie beurteilen Sie aus Ihrer Sicht als Arbeitgebenden die Einstellung der Arbeitnehmenden mit kleinem Einkommen gegenüber der 2.Säule zum jetzigen Zeitpunkt generell (d.h. alle Arbeitnehmenden mit kleinem Einkommen unabhängig von einer allfälligen Neuversicherung)“, n=855.



Figur 58 Antworten auf die Frage „Wie beurteilen Sie aus Ihrer Sicht als Arbeitgebenden die Einstellung der Arbeitnehmenden mit kleinem Einkommen gegenüber der 2. Säule zum jetzigen Zeitpunkt generell (d.h. alle Arbeitnehmenden mit kleinem Einkommen unabhängig von einer allfälligen Neuversicherung)?“, n=855.



Figur 59 Antworten auf die Frage „Wie beurteilen Sie aus Ihrer Sicht als Arbeitgebenden die mit der 1.BVG-Revision neue Regelung zur Eintrittsschwelle in die 2. Säule in Bezug auf die Altersvorsorgeleistungen?“, n=855.

ANHANG 3: BEFRAGUNG ARBEITNEHMENDE UND KULTURSCHAFFENDE

STICHPROBENMERKMALE

STICHPROBENMERKMAL – VERGLEICH MIT LOHNSTRUKTURERHEBUNG					
		Befragung Arbeitnehmende		Befragung Kulturschaffende	
		Lohnstruktur- erhebung	Stichprobe	Lohnstruktur- erhebung	Stichpro- be
Alter	25-34 Jahre	21%	14%	24%	10%
	35-44 Jahre	32%	30%	26%	34%
	45-54 Jahre	29%	38%	28%	38%
	55-64 Jahre	18%	18%	22%	18%
Geschlecht	Männer	17%	7%	26%	49%
	Frauen	83%	93%	74%	51%
Nationalität	Schweizer	80%	96%	85%	86%
	Ausländer	20%	4%	15%	14%
Ausbildung (höchster Ab- schluss)	keine Ausbildung abgeschlossen	6%	0%	2%	2%
	obl. Schule	20%	5%	7%	0%
	Berufslehre/- schule	50%	65%	54%	9%
	Matura (Gymna- sium / Berufsschu- le / Lehrersemi- nar)	5%	13%	11%	14%
	höhere Fach- und Berufsausbil- dung	8%	12%	15%	50%
	Uni / ETH	4%	6%	8%	24%
	weiss nicht	7%	0%	4%	0%
Brutto- Jahresein- kommen (CHF)	10000-18000	40%	26%	43%	20%
	18000<-20520	12%	5%	13%	18%
	20520<-25000	22%	36%	22%	31%
	25000<-30000	27%	33%	23%	31%

Tabelle 9 Quelle: BFS, Lohnstrukturhebung 2008

DETAILAUSWERTUNGEN ARBEITNEHMERBEFRAGUNG

Persönliche Merkmale

Sprachregion:

Von den insgesamt 677 Befragten waren 69,5% deutschsprachige Teilnehmende und 30,5% französischsprachige Teilnehmende.

Geschlecht:

Die Stichprobe verteilt sich hinsichtlich des Geschlechts auf 92,8% Frauen und 7,2% Männer. Dies zeigt, dass Frauen stark überproportional in der relevanten Zielgruppe vertreten sind.

Alter:

Das Alter verteilt sich in der Stichprobe folgendermassen:

- › 25-34 Jahre: 13,8%
- › 35-44 Jahre: 30,4%
- › 45-54 Jahre: 37,8%
- › 55-64 Jahre: 18%

Ausländerstatus:

Der überwiegende Teil der Befragten besitzt die Schweizerische Staatsbürgerschaft (91%) oder eine Doppelbürgerschaft (5%). Nur 4% der Befragten sind AusländerInnen (n=30).

Ausbildung (höchster Ausbildungsabschluss)

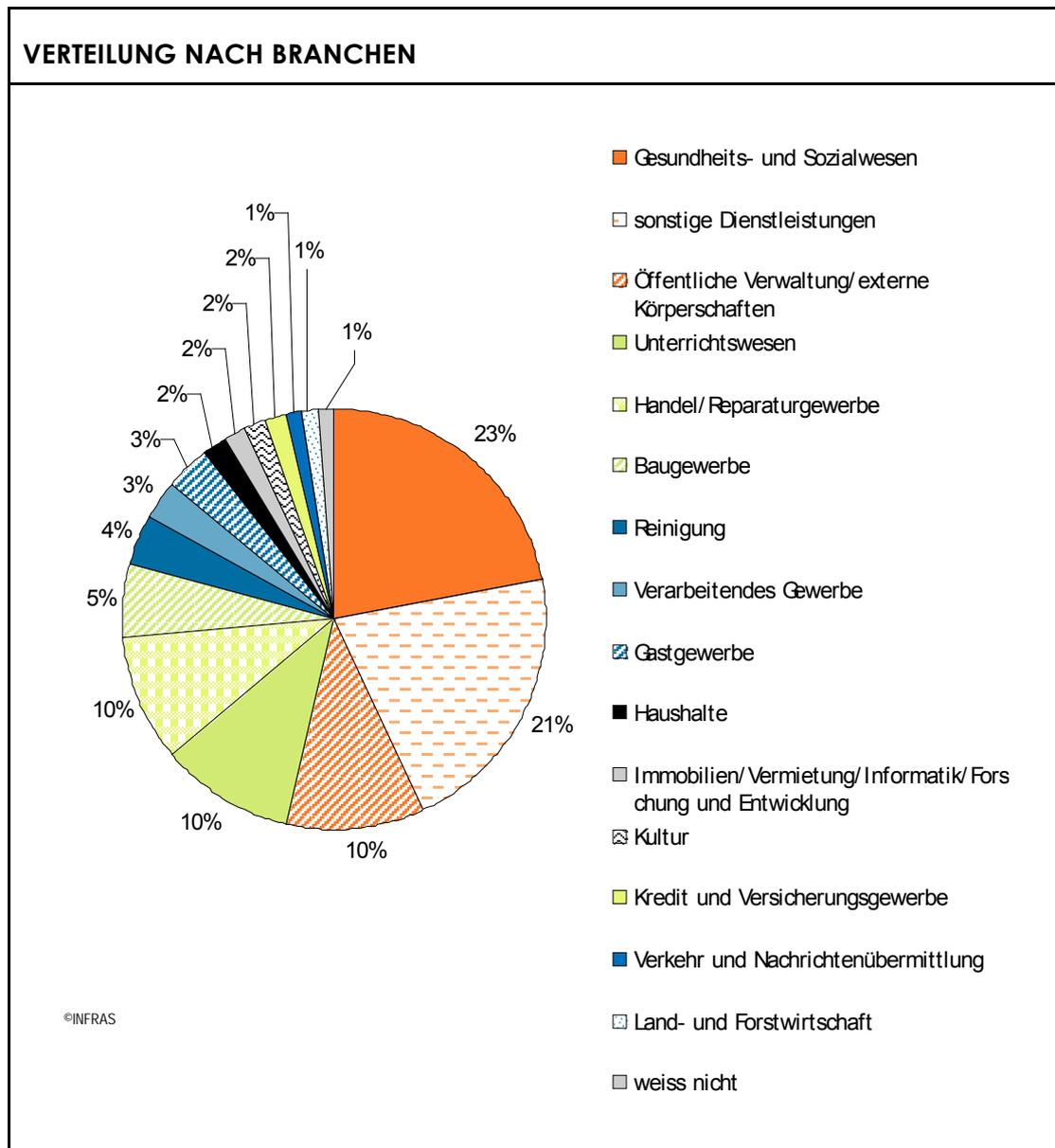
Die meisten Befragten der Stichprobe haben als höchste Ausbildung eine Berufslehre oder Berufsschule abgeschlossen. Weniger als 1% verfügt über keine Ausbildung und rund 6% haben die höchst mögliche Ausbildung, d.h. einen Universitäts- oder ETH-Abschluss:

- › Universitätsabschluss/ETH: 5,6%
- › höhere Fach- und Berufsausbildung (Meisterdiplom/Fachausweis): 11,9%
- › Maturitätsschule, Berufsmatura, Lehrerseminar: 12,5%
- › Berufslehre oder Berufsschule: 64,5%
- › obligatorische Schule abgeschlossen: 5,4%
- › keine Ausbildung abgeschlossen: 0,2%

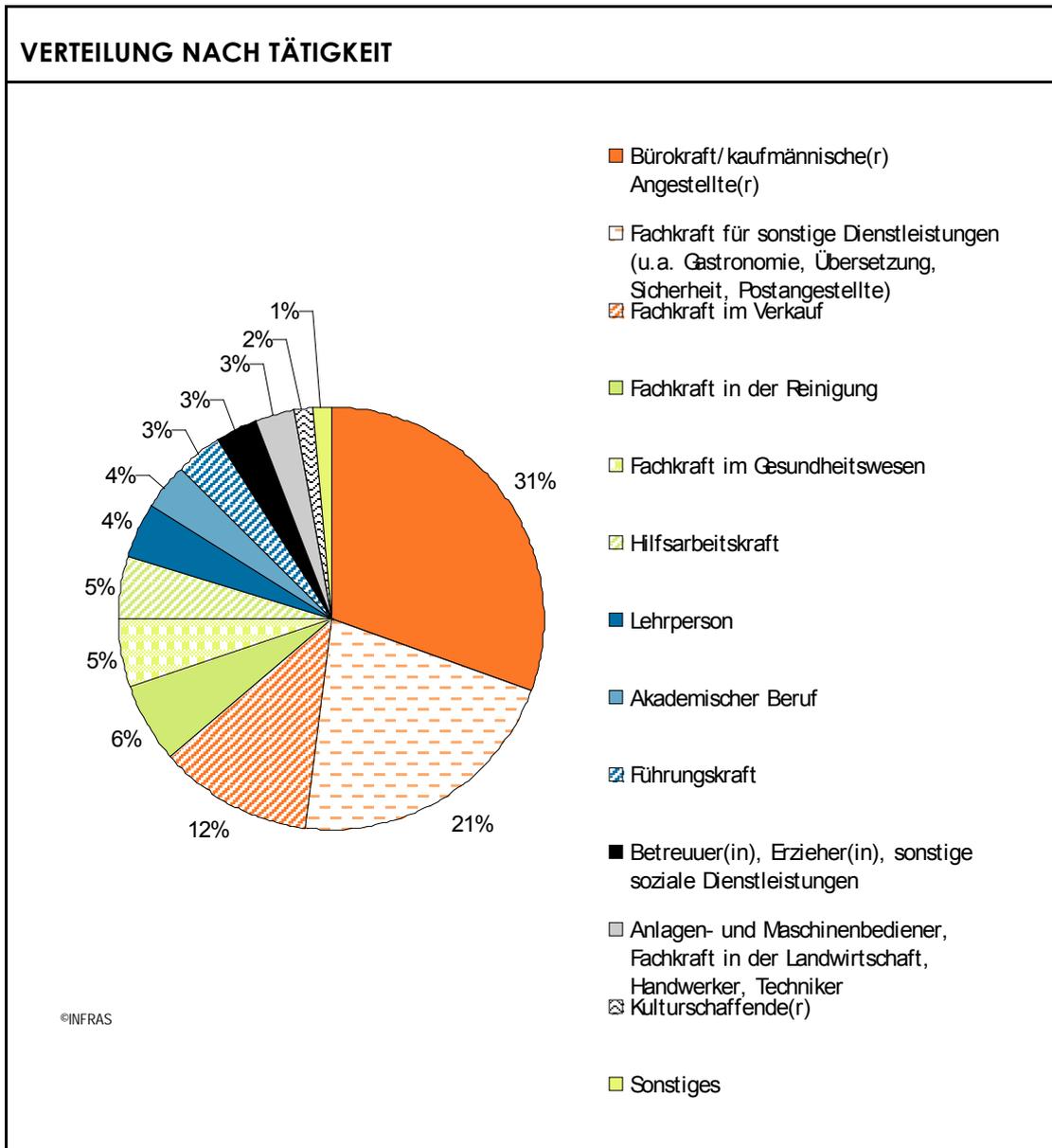
Zivilstand

In der Stichprobe sind die meisten Personen verheiratet oder in einer eingetragenen Partnerschaft (78,9%). 9,0% der Befragten ist ledig und 11,1% der Befragten geschieden oder getrennt. Verwitwet ist nur 1,1% der Befragten.

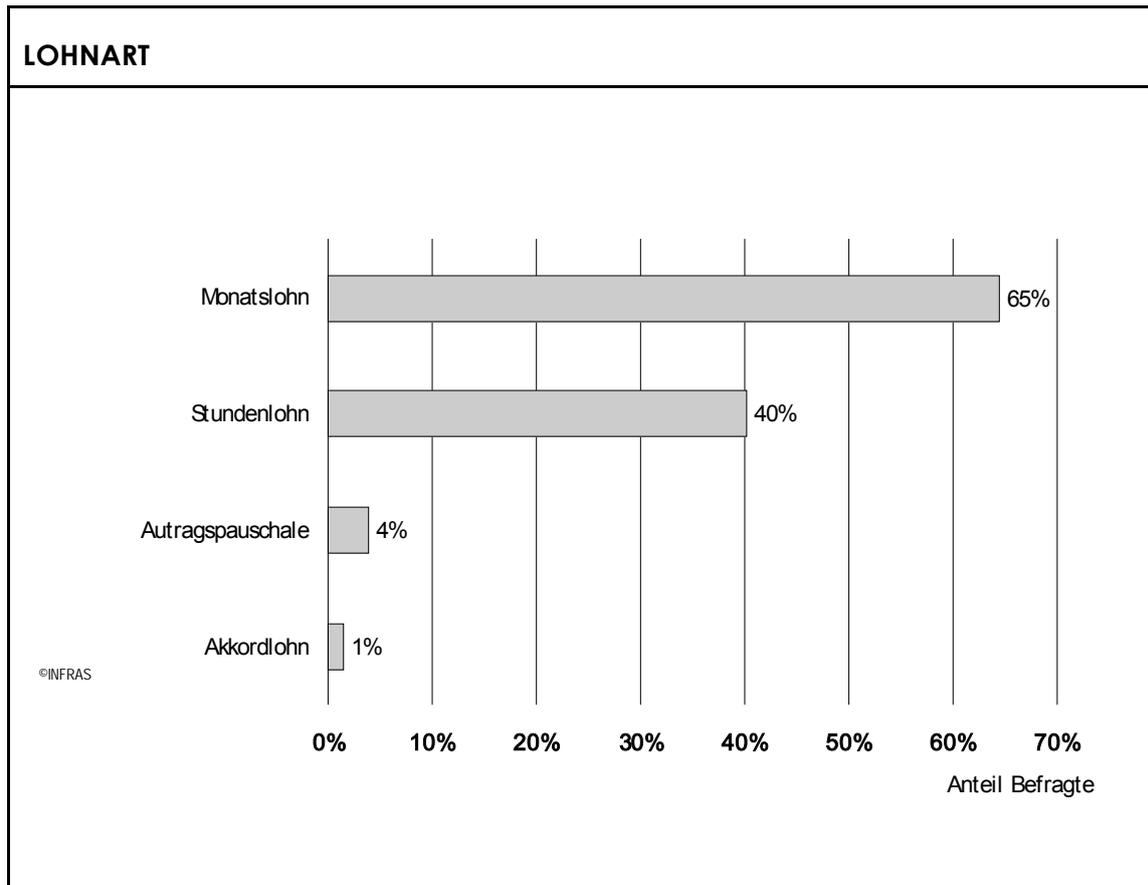
Erwerbssituation



Figur 60 Antworten auf die Frage: Zu welcher gehört die Firma für die Sie arbeiten? (alle Befragten, n=677, Mehrfachnennungen möglich).



Figur 61 Antworten auf die Frage: Welchen Beruf oder welche Tätigkeit üben Sie aus? Wenn Sie mehrere Tätigkeiten ausüben, geben Sie bitte alle an. (n=677, alle Befragten, Mehrfachnennungen möglich).



Figur 62 Antworten auf die Frage: „Wie erhalten Sie Ihren Lohn/Ihre Löhne“? (n=677, Mehrfachnennungen möglich).

Versicherungssituation

VERSICHERUNGSSITUATION NACH BESCHÄFTIGUNGSSITUATION		
Versicherungssituation	Anzahl Personen	Anteil Personen
a) Personen in einer Beschäftigung		
BVG-pflichtig (Einkommen über CHF 20'520)	369	55%
nicht BVG-pflichtig und nicht versichert	92	14%
nicht BVG-pflichtig und trotzdem (freiwillig oder überobligatorisch) versichert	71	11%
b) Personen mit Haupt- und Nebenbeschäftigungen		
BVG-pflichtig mit Haupteinkommen, zusätzliches Einkommen nicht versichert	34	5%
BVG-pflichtig mit Haupteinkommen, zusätzliches Einkommen freiwillig versichert	11	2%
c) Personen in Mehrfachbeschäftigung		
Einkommen über 20'520 und nicht versichert	14	2%
Einkommen über 20'520 und freiwillig versichert	14	2%
Einkommen unter 20'520 und nicht versichert	44	7%
Einkommen unter 20'520 und trotzdem (freiwillig oder überobligatorisch) versichert	20	3%
unter 3 Monate beschäftigt und nicht versichert	3	0.4%
unter 3 Monaten beschäftigt und trotzdem (überobligatorisch, obligatorisch oder freiwillig) versichert	1	0.1%
N	673	100%

Tabelle 10 Versicherungssituation je Beschäftigungssituation, eigene Berechnungen (n=673, alle Befragten, missing = 4 aufgrund unplausibler Angaben)

VERSICHERUNGSSITUATION VOR UND NACH HERABSETZUNG DER EINTRITTS-SCHWELLE (EFFEKTIVE ABFRAGE)				
	Situation vorher	Situation nachher	Anzahl Personen	Anteil Personen
Fall 1a: Änderung der Situation: Neu obligatorisch versichert				
Ein Arbeitgebenden	Nicht obligatorisch versichert	Obligatorisch versichert	30	13%
Mehrfachbeschäftigung	Nicht obligatorisch, aber freiwillig versichert	Obligatorisch versichert, weil ein Einkommen über der Eintrittsschwelle	4	2%
Mehrfachbeschäftigung	Nicht obligatorisch und auch nicht freiwillig versichert	Obligatorisch versichert, weil ein Einkommen über der Eintrittsschwelle	1	0.5%
Total Fall 1a			35	16%
Fall 1b: Änderung der Situation: neu freiwillige Versicherung möglich				
Mehrfachbeschäftigung	Nicht obligatorisch und keine freiwillige Versicherung möglich	Freiwillige Versicherung möglich	2	1%
Fall 2: Keine Änderung der Situation: Vorher freiwillig/per Regelung des Arbeitgebenden oder obligatorisch versichert				
Ein Arbeitgebenden	Obligatorisch versichert	Obligatorisch versichert	95	41%
Mehrfachbeschäftigung	Obligatorisch versichert (aufgrund eines Einkommens)	Obligatorisch versichert		
Mehrfachbeschäftigung, Gesamteinkommen über/unter der Eintrittsschwelle	Freiwillig versichert	Freiwillig versichert		
Ein Arbeitgebenden, Einkommen unter Eintrittsschwelle	Freiwillig oder per Regelung des Arbeitgebenden versichert	Freiwillig oder per Regelung des Arbeitgebenden versichert	64	27%
Total Fall 2			159	68%
Fall 3: Keine Änderung der Situation: Vorher keine obligatorische oder keine freiwillige Versicherung				
Ein Arbeitgebenden	Nicht obligatorisch versichert	Nicht obligatorisch versichert	35	15%
Mehrere Arbeitgebenden, Gesamteinkommen unter der Schwelle	Nicht obligatorisch versichert	Nicht obligatorisch versichert		
Mehrere Arbeitgebenden, Gesamteinkommen über der Schwelle	Nicht freiwillig versichert	Offen	2	1%
Total Fall 3			37	16%
Gesamttotal			233	100%

Tabelle 11 Versicherungssituation vor und nach Herabsetzung der Eintrittsschwelle. Eigene Berechnungen (n=233, Befragte, die sich an die Herabsetzung der Eintrittsschwelle erinnern können und die ein Einkommen um die Eintrittsschwelle herum bezogen haben)

Beurteilung der Massnahme

a) Befragung der Arbeitnehmenden

GRÜNDE FÜR DIE POSITIVE BEURTEILUNG	
Gründe	Anzahl Nennungen
Argumente aus persönlicher Perspektive	
(bessere) Absicherung allgemein (gutes Gefühl)	44
(bessere) Altersvorsorge/ (besseres) Alterseinkommen	29
neu wäre ich abgesichert/ bessere Chance aufgenommen zu werden	8
bessere Absicherung/Vorsorge bei kleinem Einkommen	9
AHV nicht ausreichend im Alter	9
würde mich sonst nicht selbst absichern	3
bessere Absicherung bei atypischem Arbeitsverhältnis/schwankendem Einkommen	1
Argumente aus gesellschaftlicher Perspektive	
Absicherung gerade für Personen mit kleinem Einkommen wichtig/Besserstellung von kleinen Einkommen	39
Absicherung im Alter generell wichtig/mehr Menschen besser abgesichert	19
Gleichbehandlung aller Arbeitnehmenden	14
Besserstellung von Arbeitnehmenden in atypischen Arbeitsverhältnissen/Teilzeit	13
Situation der Frauen besser berücksichtigt/Besserstellung von Frauen	7
Situation von Geschiedenen/Verwitweten/Personen mit einzigem (tiefen) Einkommen im Haushalt.	7
führt zu stärkeren Sensibilisierung/Eigenverantwortung für das Thema Altersvorsorge	6
AHV reicht alleine nicht aus	4
Verbesserung der Situation der Kulturschaffenden	1
Bewertungen der 2. Säule selbst	
Vorteil, dass Arbeitgebenden mitzahlt	4
Pensionskasse ist eine gute Versicherung	4
Vorteil, dass Steuerabzug möglich ist	1
bringt auch Vorteil für System der 3. Säule	1

Tabelle 12 n=196 (Personen mit positiver Beurteilung), Mehrfachnennungen möglich

GRÜNDE FÜR VERSCHLECHTERUNG DER SITUATION	
Gründe	Anzahl Nennungen
Tieferes Nettoeinkommen:	2
A cause des cotisations... !	
Weil ich weniger ausbezahlt bekomme	
Misstrauen gegenüber Rendite der Pensionskassen:	2
Parce que l'on paie pour quelque chose à laquelle on n'aura jamais droit. Oui, je cotise, mais ça ne sert juste à rien pour moi, juste pour certains qui n'ont jamais cotisés.	
Die Pensionskassengelder werden unvorsichtig angelegt und somit hohen Risiken ausgesetzt.	
Renteneinkommen hat sich reduziert (Bezug auf andere BVG-Massnahmen):	4
Moins de revenus à la retraite	
Weniger Übergangsrrente	
Zinssatz wurde reduziert	
Je ne suis plus assurée au 2 ^e pilier	
Sonstige Gründe	1
weil unser Arbeitgebenden dennoch keine 2 Säule anbietet	

Tabelle 13. Text

b) Befragung der Kulturschaffenden

GRÜNDE FÜR DIE POSITIVE BEURTEILUNG	
Gründe	Anzahl Nennungen
Argumente aus gesellschaftlicher Perspektive	
Gleichbehandlung aller Arbeitnehmenden	5
Verbesserung der Situation der Kulturschaffenden	4
Absicherung gerade für Personen mit kleinem Einkommen wichtig/Besserstellung von kleinen Einkommen	4
Absicherung im Alter generell wichtig/mehr Menschen besser abgesichert	2
Argumente aus persönlicher Perspektive	
(bessere) Altersvorsorge/ (besseres) Alterseinkommen	6
(bessere) Absicherung allgemein (gutes Gefühl)	4
bessere Absicherung bei atypischem Arbeitsverhältnis/schwankendem Einkommen	4
Beitragspflicht wichtig/Arbeitgebenden zahlt ungern freiwillig/bessere Handhabe	3
neu bin ich abgesichert/ bessere Chance aufgenommen zu werden	3
bessere Absicherung/Vorsorge bei kleinem Einkommen	1
würde mich sonst nicht selbst absichern	1
Bewertungen der 2. Säule selbst	
Vorteil, dass Arbeitgebenden mitzahlt	2
Pensionskasse ist eine gute Versicherung	1

Tabelle 14 n=40 Kulturschaffende mit positiver Beurteilung, Mehrfachnennungen möglich.

DETAILAUSWERTUNGEN BEFRAGUNG DER KULTURSCHAFFENDEN

VERSICHERUNGSSITUATION VOR UND NACH HERABSETZUNG DER EINTRITTS-SCHWELLE (HYPOTHETISCHER FALL)				
	Situation vorher	Situation nachher	Anzahl Personen	Anteil Personen
Fall 1a: Änderung der Situation: Neu obligatorisch versichert				
Ein Arbeitgebenden	Nicht obligatorisch versichert	Obligatorisch versichert	6	6%
Mehrfachbeschäftigung	Nicht obligatorisch, aber freiwillig versichert	Obligatorisch versichert, weil ein Einkommen über der Eintrittsschwelle	7	7%
Mehrfachbeschäftigung	Nicht obligatorisch und nicht freiwillig/überobligatorisch versichert			
Total Fall 1a			13	13%
Fall 1b: Änderung der Situation: neu freiwillige Versicherung möglich				
Mehrfachbeschäftigung	Nicht obligatorisch und keine freiwillige Versicherung möglich	Freiwillige Versicherung möglich	10	10%
Fall 2: Keine Änderung der Situation: Vorher freiwillig/per Regelung des Arbeitgebenden oder obligatorisch versichert				
Ein Arbeitgebenden	Obligatorisch versichert	Obligatorisch versichert	20	20%
Mehrfachbeschäftigung	Obligatorisch versichert (aufgrund eines Einkommens)	Obligatorisch versichert	10	10%
Mehrfachbeschäftigung, Gesamteinkommen unter Eintrittsschwelle	überobligatorisch versichert	überobligatorisch versichert	15	15%
Mehrfachbeschäftigung, Gesamteinkommen über der Eintrittsschwelle	Freiwillig oder überobligatorisch versichert	Freiwillig oder überobligatorisch versichert	9	9%
Ein Arbeitgebenden, Einkommen unter Eintrittsschwelle	überobligatorisch versichert	überobligatorisch versichert	2	2%
Total Fall 2			63	63%
Fall 3: Keine Änderung der Situation: Vorher keine obligatorische oder keine freiwillige Versicherung				
Ein Arbeitgebenden	Nicht obligatorisch versichert	Nicht obligatorisch versichert	8	8%
Mehrere Arbeitgebenden, Gesamteinkommen unter der Schwelle	Nicht obligatorisch versichert	Nicht obligatorisch versichert	10	10%
Mehrere Arbeitgebenden, Gesamteinkommen über der Schwelle	Nicht freiwillig/überobligatorisch versichert	offen	1	1%
Total Fall 3			19	19%

Gesamttotal	98	100%
--------------------	-----------	-------------

Tabelle 15 Versicherungssituation der Kulturschaffenden vor und nach Herabsetzung der Eintrittsschwelle. Eigene Berechnungen. (n=98, alle Kulturschaffende, missings = 2 aufgrund unplausibler Angaben).

LITERATUR

- Bundesrat 2000: Botschaft zur Revision des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) (1. BVG-Revision), 1.3.2000
- Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) 2009: Enquête qualitative sur l'accès au 2^{ème} pilier et le niveau de la prévoyance professionnelle des travailleurs réalisant de bas revenus et des travailleurs atypiques; état des lieux cinq ans après l'entrée en vigueur de l'abaissement du seuil d'accès et de la déduction de coordination lors de la 1^{re} révision LPP, Berne.
- Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) 2008: Prüfung eventueller Lösungen im Hinblick auf eine Verbesserung der Unterstellung von Arbeitnehmenden in atypischen Arbeitsverhältnissen unter die obligatorische berufliche Vorsorge gemäss Art. 2 Abs. 4 erster Satz BVG. Bericht des BSV vom 11. März 2008.
- Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) 2003: Das Parlament verabschiedet die 1. BVG-Revision. In: Soziale Sicherheit CHSS 6/2003.
- Bundesamt für Kultur (BAK) 2007: Die soziale Sicherheit der Kulturschaffenden in der Schweiz. Situation und Verbesserungsmöglichkeiten. Bericht der Arbeitsgruppe Bundesamt für Kultur, Bundesamt für Sozialversicherungen und Staatssekretariat für Wirtschaft, Bern.
- Bundesamt für Statistik 2010: Mehrfacherwerbstätigkeit in der Schweiz Eine Untersuchung aufgrund der Ergebnisse der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) von 1991 bis 2009. BFS Aktuell, Neuchâtel.
- Ecoplan 2003: Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Studie im Auftrag der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung. In: seco Publikation, Arbeitsmarktpolitik No 9 (7.2003).
- Ecoplan 2010: Herabsetzung der Eintrittsschwelle und des Koordinationsabzugs in der 1. BVG-Revision. Schlussbericht, 22. Juni 2010.
- Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit (SGK-N) 2002: Bericht der Kommission über den Vorsorgeschutz für Teilzeitbeschäftigte und Personen mit kleinen Einkommen, über die Anpassung des Umwandlungssatzes und über die paritätische Verwaltung der Vorsorgeeinrichtungen, vom 21./22. Februar 2002.
- zhaw School of Management 2007: Soziale Sicherheit von Kulturschaffenden in der Schweiz. Eine Studie im Auftrag von Suisseculture Sociale.

**Weitere Forschungs- und Expertenberichte aus der Reihe
«Beiträge zur Sozialen Sicherheit»**

<http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=de>

**Autres rapports de recherche et expertises de la série
«Aspects de la sécurité sociale»**

<http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=fr>

**Altri rapporti di ricerca e perizie della collana
«Aspetti della sicurezza sociale»**

<http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=it>

**Further research reports and expertises in the series
«Beiträge zur Sozialen Sicherheit»**

<http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=en>