



21.4142

Motion Dittli Josef.**Altersguthaben schützen bei
einem Austritt aus einem 1e-Plan****Motion Dittli Josef.****Protéger l'avoir de prévoyance
en cas de sortie d'un plan
de prévoyance 1e**

CHRONOLOGIE

STÄNDERAT/CONSEIL DES ETATS 06.12.21 (ORDNUNGSANTRAG - MOTION D'ORDRE)

STÄNDERAT/CONSEIL DES ETATS 15.03.23

NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 14.09.23

Präsidentin (Herzog Eva, erste Vizepräsidentin): Es liegt ein schriftlicher Bericht der Kommission vor. Die Kommission beantragt mit 6 zu 4 Stimmen bei 2 Enthaltungen, die Motion anzunehmen. Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

Dittli Josef (RL, UR), für die Kommission: Die Motion beauftragt den Bundesrat, eine Vorlage auszuarbeiten, um das Freizügigkeitsgesetz dahin gehend zu ändern, dass bei einem Stellenwechsel von einem Arbeitgeber mit einem 1e-Vorsorgeplan zu einem Arbeitgeber ohne 1e-Vorsorgeplan ein zwangsweiser Verlust auf der Freizügigkeitsleistung verhindert werden kann. Dem Arbeitnehmer soll die Möglichkeit geboten werden, beim Austritt aus einem 1e-Vorsorgeplan sein entsprechendes Vorsorgeguthaben bis zu zwei Jahre in einer Freizügigkeitseinrichtung zu belassen, um selber den Zeitpunkt des Verkaufs seines Vorsorgeguthabens und dessen Einbringung in die Pensionskasse des neuen Arbeitgebers zu bestimmen.

Ich habe noch eine Interessenbindung offenzulegen: Ich bin Mitglied des Stiftungsrates der Liberty Vorsorge AG, die mit 1e-Anlagen arbeitet.

Was ist 1e-Vorsorge überhaupt, was sind 1e-Pläne? Mit 1e können seit dem 1. Oktober 2017 Arbeitnehmende ihre Lohnanteile über einem Einkommen von 129 060 Franken versichern, falls der Arbeitgeber bei einer Einrichtung angeschlossen ist, welche auch 1e-Pläne anbietet. Bis zu dem Betrag von rund 130 000 Franken sind Arbeitnehmer mit 1e-Plänen also genau gleich in einer Pensionskasse versichert wie alle anderen, dies mit den gleichen Rechten und Pflichten. 1e-Lösungen betreffen also Löhne über 129 060 Franken. Es handelt sich also bei 1e um eine Vorsorge, welche tief im überobligatorischen Bereich angesiedelt ist. Es sind, das trifft zu, Versicherte mit hohen bis sehr hohen Einkommen, welche mit 1e-Plänen Lohnanteile versichern können. Doch auch Arbeitnehmer mit hohen Löhnen haben Anrecht auf eine faire Behandlung.

Für den Anschluss an eine 1e-Einrichtung muss der Arbeitgeber einen Anschlussvertrag abschliessen. 1e ermöglicht es, die betreffenden Gelder im Rahmen des BVG eigenverantwortlich anzulegen. Bei den 1e-Vorsorgeplänen wird der gesamte Nettoerfolg der Anlagen vollumfänglich den Versicherten gutgeschrieben. Im Gegenzug verzichtet der Versicherte auf eine Zinsgarantie und trägt das Verlustrisiko. Eine Umverteilung der Kapitalerträge zugunsten der Versicherten ist ausgeschlossen. Der Arbeitgeber kann den Versicherten bis maximal zehn Anlagestrategien anbieten. Mindestens eine Strategie muss dabei einer risikoarmen Strategie entsprechen.

Mit der Motion wird ein Schutzmechanismus für das Altersguthaben von Versicherten bei 1e-Pensionskassen verlangt. Tritt ein Arbeitnehmer freiwillig oder, bei einem Stellenverlust, unfreiwillig aus einem 1e-Vorsorgeplan aus und bietet die Pensionskasse des neuen Arbeitgebers keinen 1e-Vorsorgeplan an, muss er die 1e-Anlagen sofort auflösen und beim neuen Arbeitgeber in eine ordentliche BVG-Lösung einbringen. Hat die neue Pensionskasse also keinen 1e-Plan, was oft der Fall ist, und verliert der Versicherte zum Beispiel während einer Börsenbaisse seine Stelle, so erleidet er unmittelbar Kapitalverluste auf seinem Altersguthaben.

Mit einer einfachen Ergänzung des Freizügigkeitsgesetzes kann dieses Risiko reduziert werden. Dem Ar-



beitnehmer soll die Möglichkeit geboten werden, bei Austritt aus einem 1e-Vorsorgeplan sein entsprechendes Vorsorgeguthaben bis zu zwei Jahre auf einer Freizügigkeitseinrichtung zu belassen. Der betroffene Arbeitnehmer hätte so die Möglichkeit, einen im Zeitpunkt des Austritts aus der Pensionskasse des alten Arbeitgebers realisierten Verlust allenfalls wieder wettzumachen. In der Folge könnte der Arbeitnehmer während zwei Jahren den Zeitpunkt des Verkaufs seines Vorsorgeguthabens und dessen Einbringung in die Pensionskasse des neuen Arbeitgebers selbst bestimmen.

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion. Darüber bin ich erstaunt, insbesondere auch über seine Begründung. Erstens wird vorgebracht, die Motion fördere unsolidarisches Verhalten, indem das Vorsorgeguthaben nicht kollektiviert würde. Dieses Argument ist falsch. Die Motion sieht nur einen Fristaufschub vor, so dass Versicherte eine vorübergehende Baisse an den Märkten ausgleichen können. Nach Ablauf der Frist sind sie aber verpflichtet, die Guthaben in die neue Vorsorgeeinrichtung einzubringen. Hinzu kommt, dass schon heute und losgelöst vom Vorhandensein eines 1e-Plans Vorsorgevermögen teilweise nicht in die neue Pensionskasse eingebracht werden können, wenn sie beispielsweise reglementarische Höchstwerte überschreiten. Zweitens wird die Ausgangslage verglichen mit der Situation von Versicherten, die beispielsweise aufgrund eines Erwerbsunterbruchs ihr gesamtes Vorsorgeguthaben in ein Freizügigkeitskonto eingebracht haben und dann eine neue Stelle antreten. Diese sind verpflichtet, die Guthaben sofort zu übertragen. Auch dieser Vergleich ist unzulässig, da diese Personen in der Regel mit einem kurzen Anlagehorizont rechnen und sich damit eines möglichen Wechsels des Vorsorgeträgers bewusst sind. Hinzu kommt, dass bei 1e-Plänen nur ein Teil des Vorsorgeguthabens betroffen ist. Es geht also in der Motion darum, die Vorsorgeguthaben von Arbeitnehmenden auch bei einem gewollten oder ungewollten Stellenverlust zu sichern. Die heutige Regel kommt im Kern einem Konstruktionsfehler gleich, der eine doppelte Bestrafung durch Stellenverlust und finanziellen Verlust auf dem Vorsorgekapital mit sich bringen kann. Dies ist zu vermeiden.

Mit der Annahme dieser Motion würde eine Lücke geschlossen, ganz im Sinne der Versicherten. Zu Schaden kommt niemand, und es kostet nichts, weder den Arbeitgeber noch den Arbeitnehmer und schon gar nicht den Staat. Das sieht im Übrigen nicht nur der Arbeitgeberverband so, sondern insbesondere auch die Asip. Hätte diese Motion irgendwelche Nachteile für das Kapital und damit die Renten der Versicherten, wäre die Asip mit Sicherheit nicht für diese Motion.

Nun zu den Erwägungen der Kommission: Auch wenn der 1e-Vorsorgeplan nur Personen mit hohem Einkommen betrifft, hält die Kommission die Möglichkeit, das Vorsorgeguthaben bis zu zwei Jahre in einer Freizügigkeitseinrichtung zu belassen, für eine pragmatische und gerechte Lösung. Die Kommission weist darauf hin, dass Arbeitnehmende mit hohem Einkommen, deren Stellenverlust oder Austritt während eines Börsentiefs erfolgt, doppelt bestraft

AB 2023 S 231 / BO 2023 E 231

werden: mit einem Arbeitsplatzverlust und einem finanziellen Verlust beim Vorsorgekapital. Ihre Kommission ist der Auffassung, dass die Motion durch die Schaffung der Möglichkeit, das aktuelle Vorsorgeguthaben während zwei Jahren in eine Freizügigkeitseinrichtung mit ähnlicher Anlagestrategie einzubringen, den Anlagehorizont der 1e-Versicherten verlängert.

Ihre Kommission beantragt mit 6 zu 4 Stimmen bei 2 Enthaltungen, die Motion anzunehmen.

Berset Alain, président de la Confédération: Je vais faire quelques remarques en complément à l'avis écrit du Conseil fédéral.

Premièrement, M. Dittli l'a rappelé, en 2017, le législateur a voulu donner de la flexibilité pour les plans de prévoyance 1e. Il a donné plus de flexibilité, plus de responsabilités, le choix de prendre un peu plus de risques. Dans un monde où on peut prendre un peu plus de risques, où on donne le choix à des salariés d'aller au-delà de ce qui est possible pour bénéficier de rendements plus élevés, on peut quand même s'attendre à ce que les salariés en question intègrent tous les risques qui peuvent survenir, y compris celui de perdre son emploi ou de changer d'employeur pour un employeur qui n'a pas de plan 1e.

J'aimerais rappeler que les caisses de pension ont l'obligation de proposer, pour ces plans aussi, au moins une stratégie de placement peu risquée. Alors on ne voit pas bien pour quelles raisons, sur un plan général, il faudrait donner plus de marge de manoeuvre, plus de possibilités de prise de risques, laisser plus de liberté aux personnes concernées, tout en voulant quand même les protéger pour le cas où – "Oh, les pauvres!" –, ils auraient pris cette liberté pour avoir des rendements plus élevés, mais l'auraient fait au mauvais moment. Cela peut arriver, la vie est quelque chose de risqué, le travail est quelque chose de risqué, un placement est quelque chose de risqué. Je trouve qu'il faut être cohérent avec la décision que vous avez prise en 2017 et ne pas accepter d'offrir plus de flexibilité tout en offrant la possibilité de repousser le délai, si par hasard la bourse



n'est pas au meilleur niveau au moment où il faudrait changer d'employeur.

Deuxièmement, vous l'avez dit vous-même Monsieur Dittli, il ne s'agit que de repousser le délai. Monsieur Dittli, vous avez parlé du délai qui serait repoussé de deux ans. Il va donc se présenter des situations où le cas sera le même au bout des deux ans. Il se trouve que cette motion pourrait bien être le premier pas qui conduirait à une désolidarisation des montants investis dans la prévoyance du niveau des salaires. C'est ce qui nous inquiète un peu.

Vous avez dit également – et c'est le dernier élément – que cette motion ne représente aucun inconvénient pour les caisses de pension. On ne peut pas le dire ainsi. Admettons que, durant ce délai de deux ans, un employé ait commencé à travailler auprès d'un nouvel employeur qui ne propose pas de plan 1e et ait investi son argent ailleurs, et que, pendant cette période, la caisse se retrouve dans une situation difficile ou subisse des modifications; dans ce cas, les personnes concernées ne participeraient pas à ces efforts, alors que d'autres employés, les nouveaux, ceux qui n'ont pas les salaires les plus élevés, devraient y participer.

C'est une possibilité pour celles et ceux qui ont les revenus les plus élevés de pouvoir se dissoudre d'une responsabilité globale dans une caisse, avec un employeur. Il nous semble donc que ces éléments expliquent pourquoi – même si nous avons de la compréhension pour la proposition – ce n'est pas une bonne idée.

C'est avec cette argumentation que le Conseil fédéral vous propose, en se tenant aux principes posés en 2017, de rejeter cette motion.

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; 21.4142/5715)

Für Annahme der Motion ... 17 Stimmen

Dagegen ... 16 Stimmen

(4 Enthaltungen)