

Diskussionsbeitrag zur 1. BVG-Revision

## Lohnproportionaler statt fixer Koordinationsabzug in der beruflichen Vorsorge

Laut Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) ist nicht das Erwerbseinkommen (der AHV-Lohn), sondern nur der koordinierte Lohn obligatorisch versichert. Der in Franken definierte Koordinationsabzug in Höhe der AHV-Maximalrente bewirkt, dass kleine Erwerbseinkommen systematisch aus der beruflichen Vorsorge ausgesteuert werden. Abhilfe tut not.



**Rudolf Rechsteiner**  
Nationalrat, SP/BS  
info@rechsteiner-basel.ch

Vom Problem des ungenügenden Vorsorgeschatzes sind auch Einkommen über der AHV-Maximalrente (zurzeit 24 720 Fr.) betroffen, denn diese Löhne werden dem Obligatorium nur unterproportional unterstellt.

Ein Beispiel kann dies illustrieren: Ein Arbeitnehmer mit einem Lohn in Höhe des oberen BVG-Grenzbetrags von 74 160 Franken erhält auf 49 440 Franken oder zwei Dritteln seines Einkommens die reglementarischen Beiträge von Arbeitnehmer und Arbeitgeber (bei höheren Einkommen ist der versicherte Lohnanteil zumeist noch höher). Für einen Beschäftigten mit einem Bruttolohn von 30 000 Franken werden, obschon BVG-pflichtig, nur auf 5280 Franken oder weniger als einem Fünftel des Lohnes die gesetzlichen Beiträge geleistet.

### Obsoleter Prozent-Philosophie

Ursprünglich ging der Gesetzgeber davon aus, dass eine Leistung

von 60 % des früheren Lohnes das Ziel der «Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung» laut Artikel 113 der Bundesverfassung erfülle. Da die AHV-Rente diesen Prozentsatz garantiere, müsse man mit einem Koordinationsabzug «Übersicherung verhindern».

In Wirklichkeit genügt der angestrebte Sicherungsgrad von 60 % bei kleinen und mittleren Einkommen nicht, um die «Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung» zu bestreiten. Im unteren Lohnbereich (Erwerbseinkommen von 2000 bis 4000 Fr./Monat) sind Armutserscheinungen und Unzufriedenheit unter Beagten trotz Rechtsanspruch auf Ergänzungsleistungen nach wie vor verbreitet. In diesen Einkommensklassen besteht nicht ein Lebensbedarf von 60 %, sondern von mindestens 70 bis 80 % des früheren Einkommens.

Auch der Bundesrat hat dies erkannt: «In der Nähe des angemessenen Existenzbedarfs ist nicht die Ersatzquote, sondern das absolute Niveau der Renten massgebend...

### Doch eine Lösung für Versicherte mit kleinen Einkommen und für Teilzeitbeschäftigte?

Im Rahmen der Vernehmlassung zur 1. BVG-Revision hatte der Bundesrat verschiedene Massnahmen zur Diskussion gestellt, welche den Vorsorgeschatz für Versicherte mit kleinem Einkommen sowie von Teilzeitbeschäftigten hätten verbessern sollen. Die Mehrkosten, der befürchtete administrative Aufwand und der starke Widerstand – vorab aus Arbeitgeber- und Vorsorgekreisen – hielten ihn dann jedoch davon ab, in der Vorlage ans Parlament eine Änderung vorzuschlagen. Die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates hat nun eine Subkommission beauftragt, mögliche Lösungen zu prüfen. Als Diskussionsbeitrag publizieren wir die Variante mit einem lohnproportionalen Koordinationsabzug von 33 %, die von Nationalrat Rudolf Rechsteiner – selbst Mitglied der Subkommission – vorgeschlagen wird. Im Anschluss daran geben wir dem Arbeitgeberverband Gelegenheit zu einer Stellungnahme.

Die Redaktion

Aus diesem Grund muss bei tieferem Einkommen von einer Ersatzquote von 80% ausgegangen werden», heisst es im Drei-Säulen-Bericht von 1995. Trotzdem hat der Bundesrat das Problem in der 1. BVG-Revision nicht angepackt.

Die 60%-Philosophie wurde entwickelt, als das Obligatorium noch als Leistungsprimat (mit ergänzender Umlagefinanzierung) diskutiert wurde. Im BVG wurde aber schliesslich ein Obligatorium nach Beitragsprimat verankert. Unter diesen Verhältnissen verstärkt der Koordinationsabzug die Sicherheitsdefizite der beruflichen Vorsorge. Die Ersatzquote liegt in Realität niedriger als im versicherungstechnischen Modell

mengewinn), die von Arbeitgebern zugunsten der Belegschaft geleistet werden.

- Das Risiko von Teilzeitbeschäftigten, wegen der kürzeren Arbeitszeit von der obligatorischen Versicherung nicht oder sehr reduziert erfasst zu werden, ist um ein Vielfaches grösser als bei Vollzeitbeschäftigten.
- Besonders ungenügend ist die Versicherung bei Beschäftigten mit mehreren Arbeitgebern, da der Koordinationsabzug in jedem Arbeitsverhältnis seine Wirkung von neuem entfaltet...

Frauen haben signifikant tiefere Löhne als Männer, was häufig in unterbrochenen Erwerbsbiografien,

Gerade den Schwächsten am Arbeitsmarkt, die eine berufliche Vorsorge vom Bedarf her am nötigsten hätten, wird so mit dem gesetzlichen Instrumentarium des Koordinationsabzugs eine adäquate Vorsorge vorenthalten.

### Freiwillige Verbesserungen

Die freiwillige Versicherung der kleinen Löhne ist zwar verbreitet. Über 10% sind Kassen angeschlossen, die überhaupt keinen Koordinationsabzug kennen. Von total 3,1 Mio. Versicherten sind laut Pensionskassenstatistik 37% in Kassen, die eine vom Gesetz abweichende Regelung kennen. Nicht immer bedeutet das Vorhandensein einer überobligatorischen reglementarischen Regelung, dass davon effektiv auch Gebrauch gemacht wird. Häufig werden Arbeitsverhältnisse so angelegt, dass die Versicherungspflicht gerade umgangen werden kann.

## Gerade den Schwächsten am Arbeitsmarkt wird mit dem heutigen Koordinationsabzug eine adäquate Vorsorge vorenthalten.

mit «Goldener Regel» (4% Zins zur Finanzierung von 2% Teuerung und 2% individueller Lohnentwicklung). Ursache sind Unterbrechungen der Erwerbskarriere, etwa wegen Kindererziehung, Teilzeitarbeit, Weiterbildung, Umschulung, Arbeitslosigkeit usw.; sie alle führen zu unvollständigen Beitragsleistungen, die in der Regel nicht durch Umlagemechanismen oder Solidaritäten der Vorsorgeeinrichtungen gemildert werden (**s. Abb. 1**).

Der Koordinationsabzug führt zur rechtsungleichen Behandlung objektiv gleicher Arbeit. Dies leistet der Diskriminierung spezifischer Bevölkerungsgruppen Vorschub:

- Generell betroffen sind die Empfängerinnen und Empfänger kleiner Löhne. Ihnen entgehen die regulären Arbeitgeberbeiträge und dazu die freiwilligen Leistungen an die Pensionskassen (zum Beispiel Zuwendungen aus dem Fir-

bedingt durch Erziehungsaufgaben, begründet ist. 40% von ihnen erreichen einen Lohn, der niedriger ist als die Eintrittsschwelle des BVG-Obligatoriums. Der Anteil der Frauen mit Teilzeiterwerbstätigkeit beträgt 57%, jener der Männer 10%. Für flexible Arbeitsverhältnisse, seien es befristete, parallele oder solche mit nicht zum Voraus bestimmten Löhnen, ergeben sich zudem komplizierte Abgrenzungsprobleme im Vollzug. Der Koordinationsabzug ist der administrative Einstieg in die Unterversicherung bei flexiblen Arbeitsverhältnissen (befristete, unregelmässige oder kapazitätsorientierte variable Arbeitszeiten), denn durch Kettenarbeitsverträge oder durch zu niedrige Vorausdeklaration kann die Versicherungspflicht in der Praxis selbst dann umgangen werden, wenn sie gesetzlich vorgeschrieben wäre.

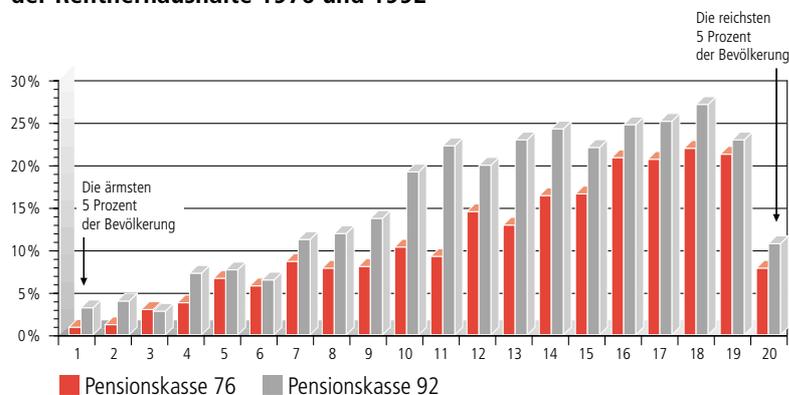
### Reformbestrebungen

Es gibt eine Reihe von Vorschlägen zur Neuregelung:

- **Reduktion des Koordinationsabzugs bei Teilzeitarbeit:** Dieser Vorstoss von Rosmarie Zapfl (CVP/LU) würde das Problem für einen Teil der Beschäftigten lösen. Allerdings müsste für jeden Erwerb ein Beschäftigungsgrad fixiert werden, was wiederum Abgrenzungsprobleme hervorruft. Die Unterversicherung von kleinen Einkommen würde zudem nicht generell beseitigt, sondern nur jene der Teilzeitbeschäftigten; das ist nicht unbedingt gerecht.
- **Abschaffung des Koordinationsabzugs:** Dies brächte eine Maximallösung. Die Prämienhöhe könnte dann nach unten korrigiert werden: Die Ausdehnung der Lohnbasis um einen Drittel oder mehr würde eine Prämienenkung um einen Drittel ohne Leistungs-

## Einkommensanteil der beruflichen Vorsorge der Rentnerhaushalte 1976 und 1992

1



Die Abbildung zeigt den Anteil der beruflichen Vorsorge am Einkommen der Rentnerhaushalte für die Jahre 1976 und 1992. Trotz BVG-Obligatorium steigt der Einkommensanteil aus der 2.Säule in den untersten Einkommensklassen (erste sechs Klassen links im Bild) kaum an. In den mittleren und oberen Einkommensklassen hat hingegen ein deutlicher Leistungsausbau stattgefunden. Ursache für die schlechte Stellung der kleinen Einkommen ist vorab der Koordinationsabzug.

Daten: Leu 1997, Schweizer 1980, Rechsteiner 1981, Rechsteiner 1998 publiziert in: Rechsteiner 1998, S. 65 und S. 264.

abbau erlauben. Alle Löhne unter dem oberen Grenzlohn (74 160 Fr.) würden dank breiterer Lohnbasis mehr Rente erhalten. Der Eingriff in die bestehenden Reglemente wäre indessen erheblich, und Widerstand wäre von den hohen Einkommen zu erwarten, die bei einer Senkung des Prämienniveaus Einbußen auf dem nicht plafonierten Teil des versicherten Lohnes (über 74 160 Fr.) erfahren könnten.

### Lohnproportionaler Koordinationsabzug statt Erhöhung der Altersgutschriften

Der Bundesrat schlägt in der Botschaft zum BVG vor, die Altersgutschriften im BVG zu erhöhen, um so eine Kompensation für die Revision des Renten-Umwandlungssatzes zu erreichen, der wegen der steigenden Lebenserwartung herabgesetzt werden soll.

Das Ziel des Rentenerhalts liesse sich aber auch anders erreichen: Durch eine Erweiterung der versicherten Lohnbasis! Wird der Koordinationsabzug lohnproportional (z.B. bei 33 % des AHV-Lohnes) statt in Franken festgesetzt, so werden die kleinen und mittleren Einkommen gleich wie die höheren versichert, aber die Erhöhung der Altersgutschriften mit den damit verbundenen Mehrkosten wird überflüssig.

Die Subkommission BVG der sozial- und gesundheitspolitischen Kommission (SGK) unter dem Vorsitz von Christine Egerszegi (FDP/AG) prüft derzeit eine solche Neugestaltung in verschiedenen Varianten. Ein Zusatzproblem erwächst aber für jene Einkommensklassen, die im Bereich des oberen Grenzlohnes (74 160 Fr.) liegen. Bei ihnen führt der prozentuale Koordinationsabzug nicht zu einer wesentlichen Erweiterung des versicherten Lohnes, und die Senkung des Umwandlungssatzes wird nicht oder nicht voll kompensiert.

Auch dieses Problem kann gelöst werden, indem der Koordinationsabzug einerseits auf 33 % des AHV-Lohnes festgesetzt, gleichzeitig aber in Franken nach oben bei 21 810 statt bei 24 720 Franken plafoniert wird.

Mit einer solchen Neuregelung können mehrere Fliegen mit einer Klappe geschlagen werden:

- Der Versichertenkreis wird auf neue Erwerbsgruppen ausgedehnt.
- Kleine Einkommen und Teilzeitbeschäftigte, deren Ersatzquote heute zu tief liegt, erhalten einen verbesserten Versicherungsschutz. Ehepaare, die ihre Erwerbsarbeit aufteilen, werden gleich versichert wie Ehepaare, bei denen nur ein Partner voll erwerbstätig ist.
- Auf die Erhöhung der Altersgutschriften und die damit verbundenen Mehrkosten wird verzichtet.
- Die Herabsetzung des Umwandlungssatzes, sollte sie tatsächlich beschlossen werden, führt nicht zu einem Leistungsabbau.

Bei allen Löhnen bis zum Versicherungsmaximum (74 160 Fr.) ergibt sich eine massgeschneiderte Aufstockung der Vorsorge, während die reglementarische Sicherung bei Löhnen über 74 160 Franken unverändert bliebe. Auch ändert sich in jenen Kassen kostenmässig nichts oder sehr wenig, die bisher schon einen tieferen Koordinationsabzug oder ein hohes Leistungsniveau aufweisen. Sie brauchen nur mittels Schattenrechnung nachzuweisen, dass die Vorsorge für die kleinen und mittleren Einkommen den gesetzlichen Minima genügt. Dadurch, und dank dem Verzicht auf die Erhöhung der Altersgutschriften, erwachsen aus diesem Reformmodell nur geringe Mehrkosten, verglichen mit den Vorschlägen des Bundesrates. Zu berücksichtigen ist auch, dass langfristig die Kosten für Ergänzungsleistungen durch die angezeigten Reformen sinken.

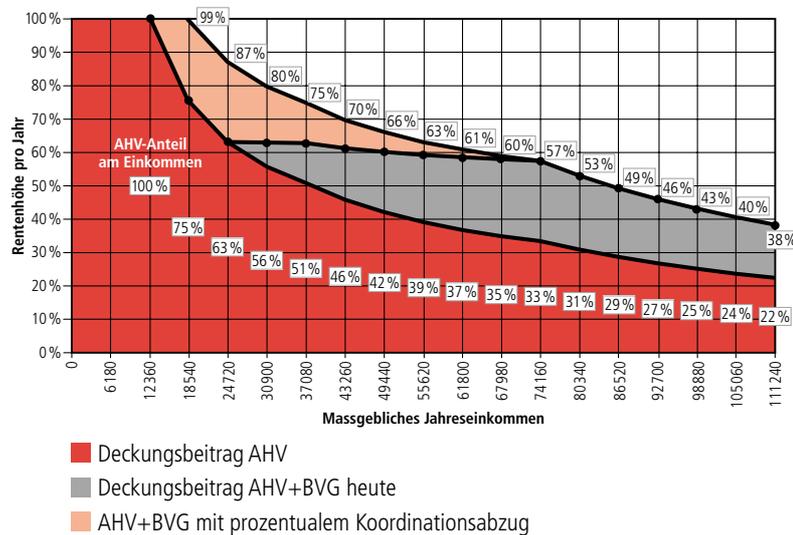
Ein Koordinationsabzug von 33 % des Lohnes wäre auch administrativ einfach. Gegen die Versicherung von Bagatellbeschäftigten sind

angemessene Regelungen möglich. Man kann den Koordinationsabzug lohnproportional definieren und trotzdem eine Eintrittsschwelle von bspw. einer halben oder einer ganzen minimalen AHV-Rente (6180/12 360 Fr./Jahr) verankern.

Der prozentuale Koordinationsabzug bringt den kleinen und mittleren Einkommen jenen Versicherungsgrad zwischen 60 und 80%, der zur Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung gemäss Bundesverfassung notwendig wäre. Dabei muss beachtet werden, dass die komfortablere Rentenkurve gemäss **Abbildung 2** nur mit vollständiger Beitragskarriere und zum heute noch gültigen Umwandlungssatz erreicht wird. In Wirklichkeit ist die Ersatzquote wegen Kindererziehung, Teilzeitarbeit, Arbeitslosigkeit, Umschulung usw. oft niedriger. Sie würde weiter sinken, sollte später einmal ein tieferer Umwandlungssatz eingeführt werden. – Zudem sei in Erinnerung gerufen, dass die 2. Säule keinen gesetzlich geregelten Teuerungsausgleich kennt.

**Gesamtrentenversorgung bei voller Beitragskarriere mit bisherigem und lohnproportionalem Koordinationsabzug**

2



**Sicherungsgrad bei voller Beitragskarriere und Umwandlungssatz 7,2 bezogen auf den letzten Lohn; es gilt die Goldene Regel (4% Zins, 2% Lohnzuwachs, 2% Teuerung pro Jahr). Mit der Neudefinition des Koordinationsabzugs ergibt sich im unteren Lohnbereich eine Verbesserung des Sicherungsgrades entsprechend den Postulaten des Drei-Säulen-Berichtes.**

Stellungnahme zum Vorschlag von Nationalrat Rudolf Rechsteiner

## Der Koordinationsabzug in der beruflichen Vorsorge soll bleiben

**Der Koordinationsabzug ist umstritten. Nun soll er sogar proportionalisiert werden. Aber der Gesetzgeber muss sich etwas gedacht haben, als er beim BVG nur das Einkommen – und dabei nicht das Erwerbseinkommen (den AHV-Lohn), sondern «nur» den koordinierten Lohn – obligatorisch versicherte.**



**Hans Rudolf Schuppisser**  
Vizedirektor SAV, Zürich  
schuppisser@arbeitgeber.ch

### Sinnvolle Koordination

Die Ersatzquoten<sup>1</sup> der AHV sinken bei Erwerbseinkommen über dem Koordinationsabzug stark ab. Sie liegen schon bei 74 160 Fr. nur noch im Bereich eines Drittels des letztversicherten AHV-Lohnes. Die wirtschaftsverträgliche Schliessung dieser Lücke im Sinne des verfassungsmässigen Ziels für das Dreisäulen-System war der sozialpolitische Hauptzweck der neu zu schaffenden obligatorischen 2. Säule.

Der BVG-versicherte Lohn – eben der so genannte koordinierte Lohn – wird als Differenz zwischen dem maximal versicherten BVG-Einkommen von 74 160 Fr. einerseits und dem Koordinationsbetrag in der Höhe einer maximalen AHV-Rente von 24 720 Fr. andererseits festgelegt. Damit schaffte der Gesetzgeber die «Ungerechtigkeit» aus der Welt,

<sup>1</sup> Die Ersatzquote bezeichnet den Deckungsgrad der Rente bezogen auf das entsprechende Erwerbseinkommen (s. Grafik S. 272).

dass die AHV im Bereich über der Maximalrente, also etwa ab 25 000 Fr., eine zunehmend tiefere Ersatzquote kennt. Gleichzeitig – und dies war sehr sinnvoll – verhinderte der Gesetzgeber damit eine Doppelversicherung der Einkommen bis 24 740 Fr. Durch den bestehenden Koordinationsabzug werden die Einkommen bis zu einer Ersatzquote von 60 % nicht doppelt versichert.

Der Gesetzgeber hielt sich zurück und beschränkte das BVG-Obligatorium auf ein maximal versichertes Einkommen. Diese Obergrenze liegt heute noch leicht über dem durchschnittlichen Erwerbseinkommen. Das BVG lässt es aber frei, den Koordinationsabzug tiefer anzusetzen oder das höchstversicherte Einkommen der 2. Säule im Reglement höher als im Obligatorium.

Ganz im Sinne eines Rahmengesetzes überlässt das BVG diese Gestaltungsfreiheit den Sozialpartnern oder sogar den Arbeitgebern. Angesichts der vielen unterschiedlichen vor- und

– schon damals bestehenden – überobligatorischen Leistungsreglemente und der grossen regionalen und branchenmässigen Unterschiede war diese Souplesse angebracht.

### Konsequenzen beachten

Trotz dieser wohl durchdachten Koordination entstanden bei der Einführung des BVG in den Branchen und bei Arbeitgebern, die unvorbereitet waren, finanzielle Härten. Gerade im gewerblichen und agrarischen Bereich bekamen viele Betriebe Mühe, die zusätzliche Mehrbelastung von 3,5 bis 9% plus einen Anteil am Sondersatz zu verkraften. Für die so betroffenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirkte sich das denn auch nicht nur positiv aus. Heute, in einem schwierigeren wirtschaftlichen Umfeld, sollte das nicht einfach vergessen werden.

Es ist deshalb nicht verwunderlich, dass im Augenblick für die Arbeitgeber die Beitragsneutralität der BVG-Revision im Vordergrund steht. Wohl ebenfalls unter diesen Gesichtspunkten hat der Bundesrat in seiner Vorlage für die 1. BVG-Revision auf einen Vorschlag zur Absenkung des Koordinationsabzuges verzichtet.

Nun verfolgen die Arbeitgeber mit zunehmender Sorge, was für Vorschläge im Verlauf der BVG-Revision gemacht werden:

- Senkung oder Abschaffung des Koordinationsabzuges.
- Belassung des Koordinationsabzuges, gekoppelt mit einem tieferen Schwellenwert für die Erfassung durch das BVG.
- Reduktion des Koordinationsabzuges bei Teilzeitarbeit.
- Lohnproportionaler, gesenkter Koordinationsabzug.

Es geht dabei natürlich – heute wie damals – um den Kostenschub, den eine zusätzliche Prämienbelastung bewirken könnte, sowie um die damit verursachten arbeitsmarktlichen Konsequenzen für die Versicherten. Teilweise geht es auch um systembedingte Schwächen der verschiedenen Vorschläge.

### Beträchtliche finanzielle Mehrkosten

Jede Senkung des Koordinationsabzuges oder der Eintrittsschwelle ins BVG bewirkt eine Vergrößerung des versicherten BVG-Einkommens. Wird bei einem Einkommen von 74 160 Fr. der Koordinationsabzug von 24 720 Fr. auf 18 480 oder 12 360 Fr. gesenkt, trifft dies – je nach Altersgutschrift – die bisher nicht BVG-versicherten Einkommenseile mit einem zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag von 3,5 bis 9% bzw. von 218 bis 1112 Fr. Für die Arbeitnehmer ergäben sich die entsprechenden zusätzlichen Abzüge vom Nettolohn. Man kann nicht sagen, dies sei unerheblich. In den letzten Jahren haben die jährlichen Lohnanpassungen diese Grössenordnung in der Regel nicht erreicht!

Beliesse man den BVG-Koordinationsabzug und das maximal versicherte BVG-Einkommen wie es ist und führte zusätzlich einen Schwellenwert in Bruchteilen des heutigen Koordinationsabzuges ein, wären die Kostenfolgen geringer. Je nachdem, ob man dabei den mindestversicherten BVG-Lohn von derzeit 3090 Fr. belässt oder erhöht, würden die Kostenfolgen anders beeinflusst. Im Vergleich zur linearen Senkung des Koordinationsabzuges beschränkt der Schwellenwert die finanziellen Konsequenzen einer Änderung immerhin.

### Systemwidrige Effekte

Auch der Vorschlag eines lohnproportionalen Koordinationsabzuges

brächte systemwidrige Effekte. Ein lohnproportionaler Koordinationsabzug zum AHV-Lohn setzte voraus, dass dieser Lohn zum Zeitpunkt der Anpassung der BVG-Beiträge für das kommende Jahr bekannt wäre. Bei vielen Berufen, in denen Prämien, Provisionen sowie erfolgsabhängige variable Lohnbestandteile üblich sind, führte dies dazu, dass der BVG-Koordinationsabzug, wenn überhaupt, nicht zeitgerecht bekannt würde. Obschon es solche Koordinationsabzüge in der Praxis gibt, muss der Gesetzgeber davon ausgehen, dass dieses Modell nicht allgemein praktikabel wäre. Damit verbietet sich eine solche Regelung im BVG.

Einige wollen, dass der arbeitszeitproportionale, also vom Beschäftigungsgrad abhängige Koordi-

### Negative marktmässige Konsequenzen

Die Schweiz hat, weltweit gesehen, eine der höchsten Erwerbsquoten – diese ist auch bei den Frauen sowie bei jungen und älteren Arbeitnehmern im internationalen Vergleich gesehen hoch. Positiv ist auch der hohe Anteil Teilzeitbeschäftigter. Dies und eine moderate Lohnentwicklung haben geholfen, die Arbeitslosigkeit nach tiefem Beschäftigungseinbruch wieder aufzufangen.

Daher ist eine solche Mehrbelastung der Kosten und der Konkurrenzfähigkeit am Markt zu vermeiden. Kommt sie trotzdem, bestehen diverse Möglichkeiten zur Vermeidung der Kosten: Von der Reduktion des Arbeitspensums, um die

## Ein generell anzuwendender lohnproportionaler Koordinationsabzug wäre nicht praktikabel.

nationsabzug beschlossen wird. Das brächte die dem BVG-System eigene Logik ins Schwanken! So käme eine gut verdienende Person mit Teilzeitstelle bei gleichem Lohn (z.B. Lehrkraft) dank Teilzeitpensum zu einem tieferen Koordinationsabzug als eine im Niedriglohnbereich im Vollzeitpensum beschäftigte Person (z.B. Aushilfskraft). Kommt wegen der unterschiedlichen Arbeitszeitregelungen in den Branchen und Regionen hinzu, dass je nach Betrieb ein 50%-Pensum viel mehr Stunden umfasst als z.B. bei einer Firma mit der 40-Stunden-Woche. Innerhalb einer Firma, eines Gesamtarbeitsvertrages mit vielen Teilzeitkräften oder im Gesundheitswesen wird das arbeitszeitproportionale Lohnmodell häufig angewendet. Mit einer nationalen Einheitsregelung im BVG schaffte der Gesetzgeber sich Probleme und verursachte systemwidrige Effekte.

BVG-Beitrittsschwelle zu unterschreiten, der Kompensation der Mehrbelastung über eine entsprechende Lohnanpassung bis zur Verlagerung der Tätigkeit, dem Wegrationalisieren der Stelle oder gar Schwarzarbeit ist alles denkbar. Hinzu kommt noch, dass diese Folgen einer obligatorischen Reduktion des Koordinationsabzuges arbeitsmarktliche Folgen in dem speziell heiklen Arbeitsmarktsegment der Wiedereingliederungsstellen und der Teilzeitarbeit hätte.

Fazit: Es zeigt sich, dass der Gesetzgeber gut daran täte, den bestehenden Koordinationsabzug nicht zu ändern und es den Sozialpartnern zu überlassen, firmen- und branchengerechte Modelle für die BVG-Eintrittsschwelle und den Koordinationsabzug zu vereinbaren.