

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
CH-3003 Bern

Per E-Mail an:
sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Dübendorf, den 11. September 2026

Vernehmlassungsantwort zur Revision des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV 2030)

Sehr geehrte Damen und Herren

swissstaffing ist das Kompetenz- und Servicezentrum der Schweizer Personaldienstleister und vertritt über 500 Mitglieder. Die Personalverleihbranche beschäftigt jährlich mehrere Hunderttausend Arbeitnehmende und übernimmt eine zentrale Funktion für einen funktionierenden und flexiblen Arbeitsmarkt. Der Personalverleih erleichtert den Zugang zum Arbeitsmarkt, unterstützt die berufliche Integration und ermöglicht Unternehmen die notwendige Anpassungsfähigkeit in einem zunehmend volatilen wirtschaftlichen Umfeld.

swissstaffing nimmt zur Vorlage AHV 2030 wie folgt Stellung.

I. Grundsätzliche Würdigung

swissstaffing anerkennt den Handlungsbedarf zur langfristigen Stabilisierung der AHV. Die demografische Entwicklung führt zu einem steigenden Finanzierungsbedarf, der adressiert werden muss. Das Bundesamt für Sozialversicherungen geht davon aus, dass sich die finanzielle Situation der AHV zwischen 2030 und 2040 deutlich verschlechtern wird und zusätzliche Massnahmen erforderlich sind.

Aus Sicht von swissstaffing ist jedoch zu bemängeln, dass die Vorlage in erster Linie auf neue Einnahmen und zusätzliche administrative Verpflichtungen setzt, während strukturelle Reformen weitgehend ausgeblendet werden. Die Vorlage belastet Arbeitgeber und Arbeitnehmende erheblich stärker, ohne gleichzeitig das langfristige Gleichgewicht der AHV sicherzustellen.

Gerade in einer Zeit des Fachkräftemangels und eines zunehmenden internationalen Wettbewerbs sollte die Schweiz darauf verzichten, Arbeit zusätzlich zu verteuern.

II. Finanzierung der AHV

1. Erhöhung der Lohnbeiträge

swissstaffing lehnt die vorgeschlagenen zusätzlichen Lohnprozente entschieden ab.

Höhere Sozialabgaben verteuern die Beschäftigung direkt und treffen damit Arbeitgeber und Arbeitnehmende gleichermassen. Dies gilt insbesondere für personalintensive Branchen mit tiefen Margen wie den Personalverleih.

Der Personalverleih fungiert als Eintrittspforte in den Arbeitsmarkt. Zusätzliche Lohnabgaben erschweren die Integration von Stellensuchenden, erhöhen die Kosten temporärer Beschäftigung und schwächen die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Wirtschaft.

Die Finanzierung der demografischen Entwicklung darf nicht einseitig auf Erwerbstätige abgewälzt werden.

swissstaffing fordert deshalb:

- Ablehnung zusätzlicher Lohnprozente;
- Priorisierung struktureller Reformen;
- Prüfung von Massnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmender.

2. Mehrwertsteuer

Eine Erhöhung der Mehrwertsteuer erscheint aus Sicht von swissstaffing weniger schädlich als eine Erhöhung der Lohnabgaben.

Gleichwohl handelt es sich auch hierbei um eine erhebliche Zusatzbelastung für Bevölkerung und Unternehmen. Eine Erhöhung der Mehrwertsteuer darf deshalb höchstens subsidiär und nur in Kombination mit strukturellen Reformen erfolgen.

3. Fehlende Strukturreformen

Besonders kritisch beurteilt swissstaffing, dass der Bundesrat ausdrücklich davon absieht, eine allgemeine Erhöhung des Referenzalters weiterzuverfolgen, obwohl entsprechende Modelle im Ausland breite Anwendung finden und das BSV selber das erhebliche finanzielle Potenzial solcher Massnahmen aufzeigt.

Aus Sicht von swissstaffing genügt es nicht, die Finanzierungslücke ausschliesslich durch höhere Beiträge und neue Belastungen zu schliessen.

III. Einzelne Massnahmen

1. Beitragspflicht auf Krankheits- und Unfalltaggeldern (Art. 5 Abs. 1 AHVG)

swissstaffing lehnt die Einführung einer Beitragspflicht auf Krankentaggeldern und Unfalltaggeldern ab.

Nach geltendem Recht gehören Leistungen von Kranken- und Unfallversicherungen ausdrücklich nicht zum massgebenden Lohn und unterliegen deshalb nicht der AHV-Beitragspflicht. Diese Abgrenzung basiert auf dem Grundsatz, dass Versicherungsleistungen Erwerbsausfall ersetzen und nicht Erwerbseinkommen darstellen.

Der Bundesrat beabsichtigt, dieses System künftig aufzugeben und entsprechende Taggelder beitragspflichtig auszugestalten. Das BSV rechnet dabei mit Mehreinnahmen von mehreren Hundert Millionen Franken.

Diese Änderung hätte jedoch weitreichende Folgen:

- höhere Kosten für Arbeitgeber;
- höhere Kosten für Arbeitnehmende;
- automatische Mehrbelastungen im BVG;
- erhebliche Anpassungen der Lohnadministration;
- höhere Versicherungsprämien.

Gerade Arbeitgeber mit vielen kurzfristigen Einsätzen wären überdurchschnittlich betroffen.

Die bestehende Abgrenzung zwischen beitragspflichtigem Erwerbseinkommen und beitragsfreien Versicherungsleistungen beruht auf einer bewussten gesetzlichen Logik. Sie sollte nicht allein aus fiskalischen Gründen aufgegeben werden. Das Ziel höherer Beitragseinnahmen rechtfertigt keinen Systembruch.

2. Payrolling (Art. 13a AHVG)

swissstaffing beurteilt die vorgeschlagene Regelung in Art. 13a AHVG kritisch. Die Zielsetzung der Bestimmung sowie deren Verhältnis zu den bestehenden arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen bleiben im erläuternden Bericht unklar.

Aus Sicht von swissstaffing darf die neue Bestimmung weder den Personalverleih nach AVG noch die etablierten Treuhand- und Payroll-Dienstleistungen beeinträchtigen. Die heute zulässigen und bewährten Geschäftsmodelle müssen weiterhin uneingeschränkt möglich bleiben. Insbesondere darf die neue Regelung nicht zu zusätzlichen administrativen Belastungen oder zu einer verschärften Haftung für seriöse Payroll-Anbieter, Treuhandunternehmen oder bewilligte Personalverleiher führen.

Gleichzeitig ist sicherzustellen, dass Art. 13a AHVG nicht als Grundlage für neue, bisher gesetzlich nicht geregelte Payroll-Modelle dient. Die Bestimmung darf insbesondere nicht dazu führen, dass Tätigkeiten, die wirtschaftlich oder funktional einem Personalverleih entsprechen, ausserhalb des arbeitsvermittlungsrechtlichen Rahmens und damit ausserhalb der Bewilligungspflichten des AVG sowie der Anwendbarkeit des GAV Personalverleih erbracht werden können.

swissstaffing fordert deshalb eine Präzisierung der Bestimmung bzw. ihre Streichung. Es muss in jedem Fall ausdrücklich klargestellt werden, dass:

- der bewilligungspflichtige Personalverleih nach AVG von Art. 13a AHVG nicht berührt wird;
- bestehende Treuhand- und Payroll-Dienstleistungen nicht erschwert oder mit zusätzlichen Haftungsrisiken belastet werden;
- die Bestimmung nicht zur Umgehung des Personalverleihs, der Bewilligungspflichten nach AVG oder des GAV Personalverleih genutzt werden kann.

In ihrer heutigen Form schafft die vorgeschlagene Regelung Rechtsunsicherheit und sollte daher entsprechend präzisiert werden.

3. Meldepflichten für Plattformen (Art. 64 Abs. 5bis AHVG)

Die vorgeschlagene Meldepflicht für Plattformen wird von swissstaffing grundsätzlich begrüsst.

Das BSV möchte Plattformen verpflichten, ihre in der Schweiz tätigen Personen den Sozialversicherungen zu melden. Dadurch sollen Vollzugslücken geschlossen und Schwarzarbeit bekämpft werden.

Aus Sicht von swissstaffing verbessert die Meldepflicht die Transparenz, sie erleichtert insbesondere die Prüfung von Scheinselbstständigkeit und ermöglicht daher eine bessere Kontrolle neuer Plattformmodelle. Somit fördert sie die Gleichbehandlung verschiedener Arbeitsformen.

Gerade im Hinblick auf die Abgrenzung zwischen Plattformarbeit, Personalverleih und selbstständiger Erwerbstätigkeit ist ein verbesserter Informationsaustausch sinnvoll.

Der zusätzliche administrative Aufwand erscheint verhältnismässig. Es soll jedoch sichergestellt werden, dass keine indirekten zusätzlichen Pflichten auf Schweizer Unternehmen überwältigt werden, die Plattformen nutzen oder mit ihnen zusammenarbeiten, und bereits heute die bei Ihnen tätigen Personen melden.

4. Meldung von Beschäftigungsgrad und Beruf (Art. 51 Abs. 3bis AHVG)

swissstaffing lehnt die vorgesehene Ausweitung der Meldepflichten entschieden ab.

Der Bundesrat begründet die Datenerhebung damit, künftig Modelle im Zusammenhang mit Referenzalter, Erwerbsbiografien und beruflichen Belastungen prüfen zu können. Heute würden entsprechende Datengrundlagen fehlen.

Für den Personalverleih hätte dies jedoch erhebliche Folgen: Temporärarbeitende wechseln häufig den Einsatzbetrieb, üben unterschiedliche Tätigkeiten aus und verfügen oft über schwankende Beschäftigungsgrade. Die Erhebung und laufende Aktualisierung dieser Daten würde einen erheblichen administrativen Mehraufwand verursachen.

Zusätzlich entstehen neue Fehlerquellen, Abgrenzungsprobleme bei Berufsgruppen, erhebliche IT-Anpassungen und zusätzliche Vollzugskosten. Die Vorlage weist den praktischen Nutzen dieser Daten nicht nach und steht daher in keinem angemessenen Verhältnis zum damit verbundenen künftigen Mehraufwand.

swissstaffing fordert deshalb den Verzicht auf diese Meldepflicht.

5. AHV-Beitragspflicht auf Dividenden

Auch die geplante Ausweitung der AHV-Beitragspflicht auf Dividenden beurteilt swissstaffing kritisch.

Bereits heute können Ausgleichskassen offensichtlich missbräuchliche Gestaltungen korrigieren und überhöhte Dividenden als Lohn qualifizieren. Der Bundesrat möchte darüber hinaus eine gesetzliche Schwelle einführen.

Wie verschiedene Autoren zutreffend festhalten, würde dies die unternehmerische Freiheit beschränken, neue Rechtsunsicherheiten schaffen, Investitionsanreize schwächen, zu steuerlichen Verwerfungen führen und zahlreiche KMU und Familienunternehmen belasten.

Für viele Mitglieder von swissstaffing in der Rechtsform einer AG wäre diese Änderung unmittelbar relevant.

swissstaffing lehnt deshalb eine pauschale Dividendenregel ab. Missbrauchsfälle können bereits heute mit den bestehenden Instrumenten bekämpft werden.

IV. Forderungen von swissstaffing

Zusammenfassend hält swissstaffing fest:

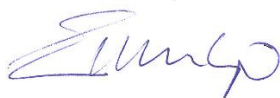
- Die Finanzierung der AHV darf nicht primär über höhere Lohnbeiträge erfolgen.
- Eine Mehrwertsteuererhöhung kommt höchstens subsidiär in Betracht.
- Die Beitragspflicht auf Krankheits- und Unfalltaggeldern ist abzulehnen.
- Die neuen Meldepflichten betreffend Beschäftigungsgrad und Beruf sind abzulehnen.
- Art. 13a AHVG darf weder etablierte und bewährte Modelle des Personalverleihs und Payrollings erschweren noch neue Möglichkeiten zur Umgehung des AVG und des GAV Personalverleih schaffen. Die Bestimmung ist entsprechend zu präzisieren bzw. zu streichen.
- Die Meldepflicht für Plattformen wird grundsätzlich unterstützt.
- Die Ausweitung der AHV-Beitragspflicht auf Dividenden ist abzulehnen.

- Langfristig tragfähige Strukturreformen müssen stärker in den Vordergrund gestellt werden.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme und bitten um Berücksichtigung unserer Anliegen.

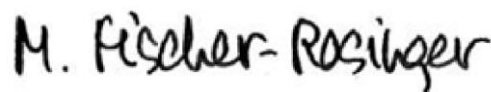
Für allfällige Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Andreas Eichenberger

Präsident



Myra Fischer-Rosinger

Direktorin