

ALLVISA | VORSORGE

ALLVISA | AKTUELL

Frühling 2019

Agenda

- Update Gesetzgebung in den Sozialversicherungen (Marco Heusser)
- Beitragsbefreiung und Lohnfortzahlung in der Praxis (Pius Schumacher)
- Was können Pensionskassen zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen? (Anna-Laura Wickström)
- *Kaffeepause*
- Vorzeitige Pensionierung – Arbeits- und vorsorgerechtliche Aspekte (Christoph Plüss)
- Kommunikation mit Destinatären – Transparenz schafft Verständnis (Tobias Schmid)
- *Apéro riche*
- Teilnahmebestätigung

Überblick Revisionen Sozialversicherungen (1)

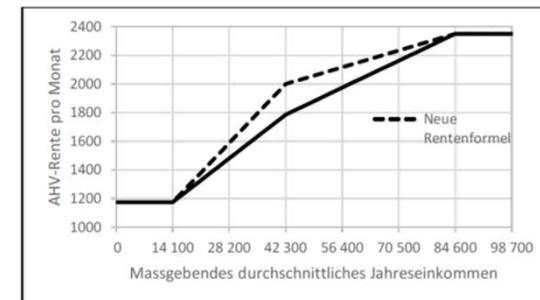
- AHV **Reform zur Stabilisierung der AHV ("AHV 21")**
 → Vernehmlassung durchgeführt bis 17.10.2018,
 Ziel: *Botschaft fürs Parlament bis spät. Ende August 2019* (nach "STAF"-Abstimmung)

- **Referenzalter 65** für Frauen und Männer; Erhöhung Frauenrentenalter um jährlich 3 Monate ab dem Jahr nach Inkrafttreten der Reform (2022 - 2025)
- **Ausgleichsmassnahmen für Frauen (Jahrgänge 1958-1966)**

Variante 1: reduzierte Kürzung beim Rentenvorbezug

Vorbezug im Alter von	Kürzungssatz bis zu 56 400 Franken Jahreseinkommen (vierfache jährliche minimale Altersrente)	Kürzungssatz ab 56 401 Franken Jahreseinkommen (vierfache jährliche minimale Altersrente)	Versicherungstechnische Kürzungssätze
64 Jahren	0%	2%	4%
63 Jahren	3,5%	4%	7,7%
62 Jahren	5%	6,8%	11,1%

vgl. Erläuternder Bericht, S. 40 bzw. 44



Variante 2: Variante 1 und zusätzlich angepasste Rentenformel für Frauen, die bis Alter 65 oder länger arbeiten

- **Flexible Pensionierung** im Alter 62 bis 70, ganze oder Teil-Rente (20% - 80%)
- **Förderung Weiterarbeit nach 65:** weiterhin Freibetrag von CHF 1'400 p.M.; Beiträge nach 65 können die Rente verbessern und allf. Lücken schliessen
- **Erhöhung MwSt. um 1.5%-Punkte**, d.h. von 7.7% auf 9.2%

Überblick Revisionen Sozialversicherungen (2)

- AHV **Steuerreform und AHV-Finanzierung ("STAF")**
→ Von National- und Ständerat verabschiedet am 28.09.2018,
Referendum kam zustande, **Volksabstimmung ist am 19.05.2019,**
Inkrafttreten wäre voraussichtlich per 01.01.2020

Steuerausfälle durch die Reform werden auf rund CHF 2 Mrd. p.a. geschätzt
Als "Ausgleich" soll die AHV Mehreinnahmen kriegen → **rund CHF 2.0 Mrd.**

- AHV-**Lohnbeitrag** wird um 0.3% erhöht (von 8.4% auf 8.7%),
d.h. AG und AN bezahlen je 0.15%-Punkte mehr → rund CHF 1.2 Mrd.
- Einnahmen aus dem "**Demografieprozent**" (1%-Punkt MwSt. seit 1999)
neu zu 100% an AHV (bisher nur zu 83%) → rund CHF 0.5 Mrd.
- Rest wird aus höherem **Bundesbeitrag** finanziert; Bundesbeitrag bisher
19.55% der AHV-Ausgaben, neu z.B. 20.2% → rund CHF 0.3 Mrd.

→ Bei Annahme STAF müsste MwSt. in AHV 21-Reform nur noch um 0.7%
erhöht werden statt um 1.5%, d.h. von 7.7% auf 8.4% (statt auf 9.2%)

Überblick Revisionen Sozialversicherungen (3)

- ALV keine grössere Revision im Gange
- BV **Reform zur Stabilisierung der AHV ("AHV 21")** → vgl. AHV (Folie 3)
 - **Erhöhung Frauenrentenalter** von 64 auf 65 in 4 Schritten (analog AHV)
 - **Flexible Pensionierung** im Alter 62-70, reglementarisch weiterhin Mindest-Pensionierungsalter 58 möglich, Teilpensionierung (Rentenbezug in mind. 3 Schritten anbieten, Kapitalbezug in max. 3 Schritten)

Nächste BVG-Reform

Kick-off-Sitzung fand im April 2018 statt mit Arbeitgeberverband, Gewerbeverband, Gewerkschaftsbund und Travailsuisse; Alain Berset schlug vor, die Sozialpartner sollen *innerhalb eines Jahres* einen Vorschlag für die Ausgestaltung der BVG-Reform entwickeln
→ inzwischen wurde die **Frist bis Sommer 2019** (Ende August?) verlängert

Überblick Revisionen Sozialversicherungen (4)

- BV Modernisierung der Aufsicht in der 1. Säule und **Optimierung in der 2. Säule**
→ *Vernehmlassung durchgeführt bis 13.07.2017,*
Botschaft des Bundesrates immer noch pendent
 - Aufgaben des Experten für berufliche Vorsorge
 - Übernahme von Rentnerbeständen
 - OAK-Aufsichtsabgaben
 - Unabhängigkeit der kantonalen Aufsichtsbehörden
 - Einbringen von Freizügigkeitsguthaben

Entwurf OAK-Weisung "Risikoverteilung und Governance in Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen"

→ *Anhörung bis 15.01.2019 durchgeführt*

Entwurf OAK-Weisung "Empfehlung des Experten für berufliche Vorsorge betreffend den technischen Zinssatz"

→ *Anhörung bis 28.02.2019 durchgeführt*

→ *Inzwischen neue FRP 4 (vgl. Folie 7). Wird OAK diese allgemeinverbindlich erklären? Ev. mit zusätzlichen Auflagen?*

Überblick Revisionen Sozialversicherungen (5)

- BV **Überarbeitete Fachrichtlinie zum technischen Zinssatz (FRP 4):**
Die Schweizerische Kammer der Pensionskassen-Experten (SKPE) hat an der GV vom 25.04.2019 eine neue Version der FRP 4 verabschiedet, **gültig für Abschlüsse ab 31.12.2019**

Neue Formel: Obergrenze für den empfohlenen technischen Zinssatz i^Z
 $i^Z = \emptyset$ Kassazinssatz der 10-jährigen CHF Bundesobligationen der letzten
12 Monatsendwerte per 30.9.

+ Zuschlag 2.5%

- Abschlag Langlebigkeit bei Verwendung von Periodentafeln (mind. 0.3%)

Maximum der Obergrenze: 4.5%

Per 30.09.2018 hätte die Obergrenze für Generationentafeln rund 2.5% betragen, für Periodentafeln rund 2.2%.

Eine Empfehlung *über* der Obergrenze muss der Experte sachlich begründen.

Weiterhin gilt: Der empfohlene technische Zinssatz soll mit einer angemessenen Marge unterhalb der erwarteten **Nettorendite der Anlagestrategie** liegen. Bei seiner Empfehlung berücksichtigt der Experte zudem die **Struktur und Merkmale** der Vorsorgeeinrichtung.

Überblick Revisionen Sozialversicherungen (6)

- EL **EL-Reform** → am 22.03.2019 vom Parlament verabschiedet, *Referendumsfrist läuft bis 11.07.2019, Reform soll 2021 in Kraft treten*
 - Anhebung der anrechenbaren Mietzinsmaxima
 - Anpassung der anrechenbaren Ausgaben für Kinder
 - Stärkere Berücksichtigung des Vermögens
 - Stärkere Anrechnung des Einkommens des Ehegatten
 - Anpassung der EL-Berechnung für Personen im Heim
 - Senkung des EL-Mindestbetrags (soll Schwelleneffekte verringern)
 - **BVG**: Versicherte, die nach Vollendung des 58. Altersjahres ihre Stelle verlieren, können neu die **Weiterversicherung bei ihrer bisherigen Vorsorgeeinrichtung** verlangen (neuer Art. 47a BVG); *vgl. Folie 9*
 - **BVG**: Pflicht und Recht zur **Rückzahlung eines WEF-Vorbezugs** besteht neu **bis zur Pensionierung** (bisher: bis 3 Jahre davor); *vgl. Folie 10*
 - **BVG**: **alle Kapitalbezüge bleiben wie bisher möglich** (Vorschläge zur Einschränkung verworfen)
- und: **Kapitalbezug/Barauszahlung** aus der beruflichen Vorsorge führt **nicht** generell zu einer **Kürzung der EL-Leistung** (Vorschlag verworfen);
jedoch neu: falls ein grosser Teil des Vermögens innerhalb von kurzer Zeit verbraucht wird, wird ein Teil als Vermögensverzicht (Einnahme) angerechnet

EL-Reform: Weiterversicherung ab 58 (Text analog Altersvorsorge 2020)

gilt auch für überobligatorische Pläne; PKs müssen wohl einen neuen Artikel ins Reglement aufnehmen

Art. 47a BVG Ausscheiden aus der obligatorischen Versicherung nach Vollendung des 58. Altersjahres

¹ Versicherte, die nach Vollendung des 58. Altersjahres aus der obligatorischen Versicherung ausscheiden, weil das **Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber aufgelöst** wurde, können die Versicherung nach Artikel 47 weiterführen oder die Weiterführung nach den folgenden Bestimmungen im bisherigen Umfang bei ihrer bisherigen Vorsorgeeinrichtung verlangen.

² Die versicherte Person hat die Möglichkeit, während dieser Weiterversicherung die Altersvorsorge durch Beiträge weiter aufzubauen. Die Austrittsleistung bleibt in der Vorsorgeeinrichtung, auch wenn die Altersvorsorge nicht weiter aufgebaut wird. Tritt die versicherte Person in eine neue Vorsorgeeinrichtung ein, hat die bisherige Vorsorgeeinrichtung die Austrittsleistung in dem Umfang an die neue zu überweisen, als sie für den Einkauf in die vollen reglementarischen Leistungen verwendet werden kann.

³ Die versicherte Person bezahlt Beiträge zur Deckung der Risiken Tod und Invalidität und an die Verwaltungskosten. Falls sie die Altersvorsorge weiter aufbaut, bezahlt sie zusätzlich die entsprechenden Beiträge.

⁴ Die Versicherung endet bei Eintritt des Risikos Tod oder Invalidität oder bei Erreichen des reglementarischen ordentlichen Rentenalters. Bei Eintritt in eine neue Vorsorgeeinrichtung endet sie, wenn in der neuen Einrichtung mehr als zwei Drittel der Austrittsleistung für den Einkauf in die vollen reglementarischen Leistungen benötigt werden. Vorher kann die Versicherung durch die versicherte Person jederzeit, durch die Vorsorgeeinrichtung bei Vorliegen von Beitragsausständen gekündigt werden.

⁵ Versicherte, die die Versicherung nach diesem Artikel weiterführen, sind gleichberechtigt wie die im gleichen Kollektiv aufgrund eines bestehenden Arbeitsverhältnisses Versicherten, insbesondere in Bezug auf den Zins, den Umwandlungssatz sowie auf Zuschüsse durch den früheren Arbeitgeber oder einen Dritten.

⁶ Hat die Versicherung mehr als zwei Jahre gedauert, so müssen die Versicherungsleistungen in Rentenform bezogen und die Austrittsleistung kann nicht mehr für selbstbewohntes Wohneigentum vorbezogen oder verpfändet werden. Vorbehalten bleiben reglementarische Bestimmungen, die die Ausrichtung der Leistungen nur in Kapitalform vorsehen.

⁷ Die Vorsorgeeinrichtung kann im Reglement die Weiterführung der Versicherung nach diesem Artikel bereits ab dem vollendeten 55. Altersjahr vorsehen. Sie kann im Reglement vorsehen, dass auf Verlangen der versicherten Person für die gesamte oder nur für die Altersvorsorge ein tieferer als der bisherige Lohn versichert wird.

EL-Reform: Rückzahlung WEF-Vorbezug

Art. 30d Abs. 3 BVG Rückzahlung

³ Die Rückzahlung ist zulässig bis:

a. ~~drei Jahre vor~~ zur Entstehung des **reglementarischen** Anspruchs auf Altersleistungen;

...

Art. 30e Abs. 3 Bst. a und Abs. 6 Sicherung des Vorsorgezwecks

³ Die Anmerkung darf gelöscht werden:

a. ~~drei Jahre vor~~ **bei der** Entstehung des **reglementarischen** Anspruchs auf Altersleistungen;

...

⁶ Die Pflicht und das Recht zur Rückzahlung bestehen bis ~~drei Jahre vor~~ zur Entstehung des **reglementarischen** Anspruchs auf Altersleistungen, bis zum Eintritt eines anderen Vorsorgefalles oder bis zur Barauszahlung.

→ D.h. **Rückzahlung neu bis zur effektiven Pensionierung (vorzeitig oder ordentlich)** gemäss Reglement. Bei aufgeschobener Pensionierung keine Rückzahlung nach dem ordentlichen Pensionierungsalter.

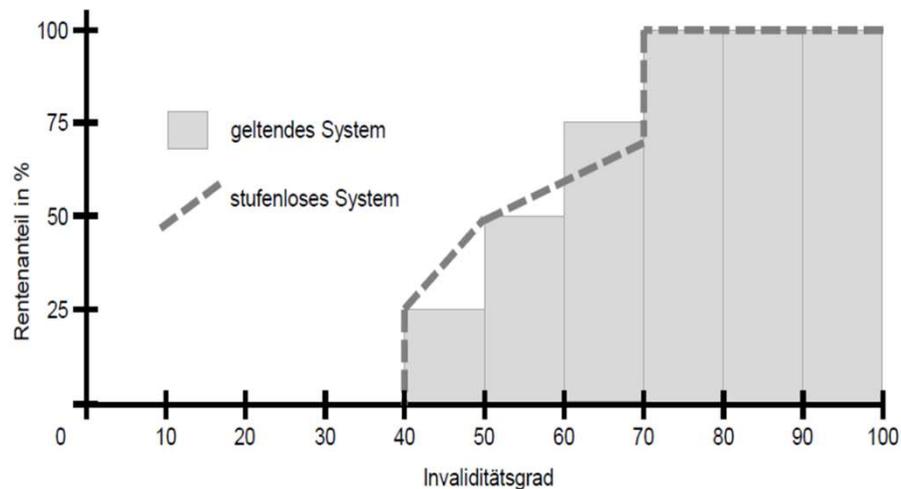
→ WEF-Vorbezug oder -Verpfändung unverändert bis 3 Jahre vor Entstehung des Anspruchs auf Altersleistungen. Verlängerung der Frist betrifft nur die **Rückzahlung** von Vorbezügen.

Überblick Revisionen Sozialversicherungen (7)

- EO keine grössere Revision im Gange
- FamZ **Lücken schliessen** → *Botschaft des Bundesrates vom 30.11.2018, Nationalrat hat am 19.03.2019 zugestimmt, Vorlage geht nun an den Ständerat*
 - *Ausbildungszulagen bisher ab Alter 16; neu bereits ab Alter 15, wenn sich Kinder bereits in einer nachobligatorischen Ausbildung befinden*
 - ...
- IV **Weiterentwicklung der IV** (u.a. stufenloses Rentensystem) → *Botschaft des Bundesrates vom 15.02.2017, Nationalrat hat im März 2019 darüber beraten (Beschluss abweichend vom Bundesrat), Vorlage geht nun an den Ständerat; vgl. Folie 12*
- KV keine grössere Revision im Gange
- MV keine grössere Revision im Gange
- UV keine grössere Revision im Gange

Weiterentwicklung der IV (Botschaft des Bundesrates vom 15.02.2017)

- Fokus auf Kinder, Jugendliche und psychisch erkrankte Versicherte
- Wichtig auch fürs BVG: Stufenloses Rentensystem



IV-Grad	Rente in % der ganzen Rente
70 % und mehr	100 % <i>(wie bisher)</i>
50 % - 69 %	gemäss IV-Grad (gradgenau)
49 %	47.5 %
48 %	45.0 %
47 %	42.5 %
46 %	40.0 %
45 %	37.5 %
44 %	35.0 %
43 %	32.5 %
42 %	30.0 %
41 %	27.5 %
40 %	25.0 %
unter 40 %	keine Rente <i>(wie bisher)</i>

- Schwelleneffekte fallen weg («gerechter»)
- Gilt für Neurenten; Übergangsbestimmungen für laufende Renten (Alter <60)
- Gilt fürs BVG-Minimum (Schattenrechnung); umhüllende Pensionskassen könnten Stufensystem beibehalten

Nationalrat (Beschluss vom 07.03.2019) möchte u.a. noch die IV-Kinderrente von 40% auf 30% der IV-Rente reduzieren (zudem neuer Begriff "Zulage für Eltern" statt "Kinderrente")

Daten der nächsten ALLVISA | AKTUELL

Anlass	Daten
Herbst 2019	Donnerstag, 7. November 2019 Dienstag, 12. November 2019
Frühling 2020	Donnerstag, 7. Mai 2020 Dienstag, 12. Mai 2020

Beitragsbefreiung und Lohnfortzahlung in der Praxis

ALLVISA | AKTUELL

Frühling 2019

Pius Schumacher
Pensionskassenberater

ALLVISA | VORSORGE



Inhalt

1. Beitragsbefreiung

- a. Wartefristen
- b. Meldefristen
- c. Leistungsvoraussetzungen

2. Lohnfortzahlung

- a. Karenzfrist
- b. Karenztage
- c. Gleichwertigkeit
- d. Nettolohnausgleich

3. Fazit

1. Beitragsbefreiung → Wartefrist

Unterschiede bezüglich Wartefrist in den Vorsorgeeinrichtungen:



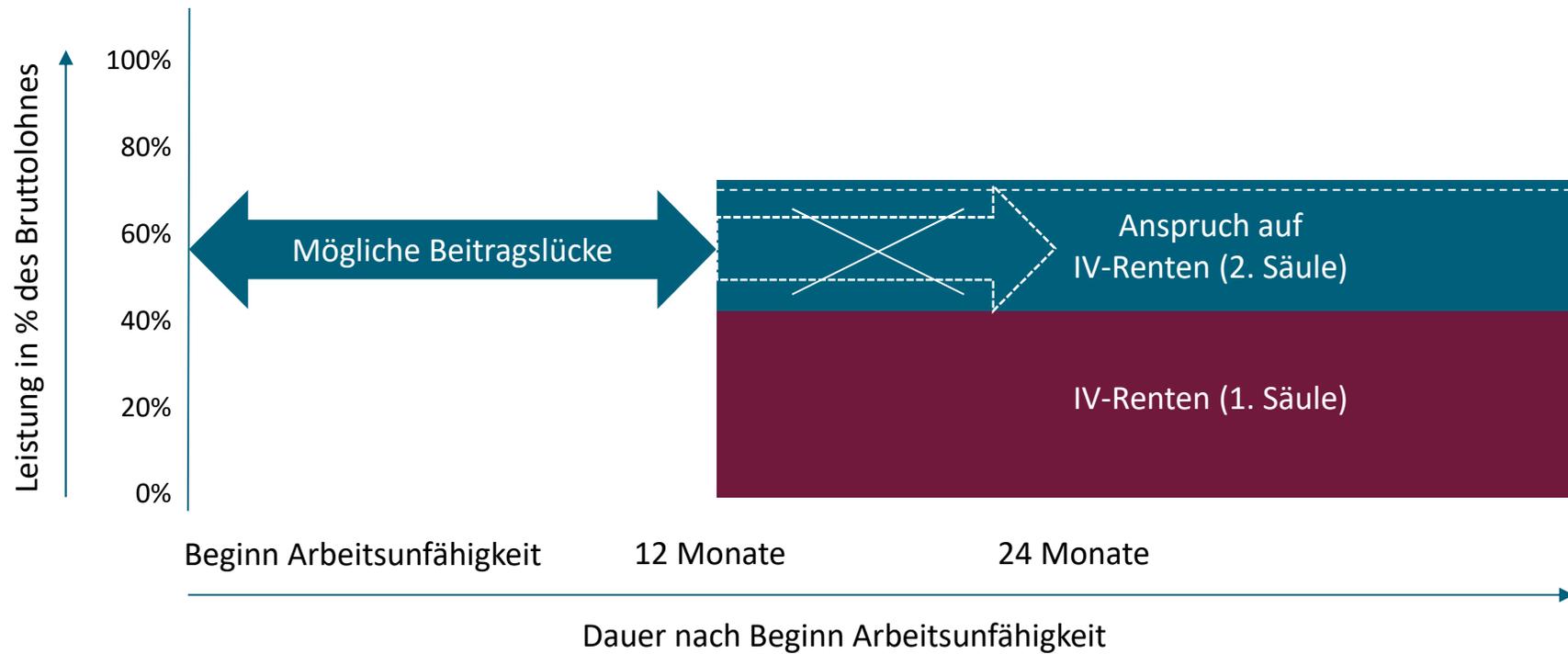
- Gesetzliche Bestimmungen in Art. 14 BVV2: Das Alterskonto eines Invaliden, dem eine Rente ausgerichtet wird, ist weiterzuführen.
- Teilautonome Pensionskassen mit kongruenter Rückdeckung kennen oft auch eine Wartefrist von 3, 6 oder 12 Monaten.

1. Beitragsbefreiung → Wartefrist

Lange Wartefrist vs. kurze Wartefrist:

	Vorteile	Nachteile
«lange» Anspruch analog Invalidenrente	Preis: je länger die Wartefrist je günstiger die Risikoprämie.	Späte Meldung bzw. Information über Arbeitsunfähigkeitsfälle (bei Vorliegen der Rentenverfügung geringe Reaktivierungschancen). Je nach Reglementsbestimmung können Beitragslücken entstehen.
«kurze» Wartefrist 3, 6, 12 Monate	Raschere Meldung durch Arbeitgeber → grösseres Wiedereingliederungspotential für Case Management. Reibungslosere Abwicklung bei „Problemfällen“	Leicht teurer, grösserer administrativer Aufwand. Dank des insgesamt generell tieferen Risikobeitrag-Niveau's - relativ geringe Mehrkosten.

2. Beitragslücke



1. Beitragsbefreiung → Meldefrist

Die Reglemente der autonomen Pensionskassen sehen normalerweise keine Meldefrist vor, wann der Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeit melden muss.

Teilautonome Pensionskassen mit Rückdeckungsverträgen kennen ebenfalls selten diesbezügliche reglementarische Bestimmungen.

→ Achtung: in den AVB der Rückdeckungsverträge sind meistens Meldefristen festgehalten.

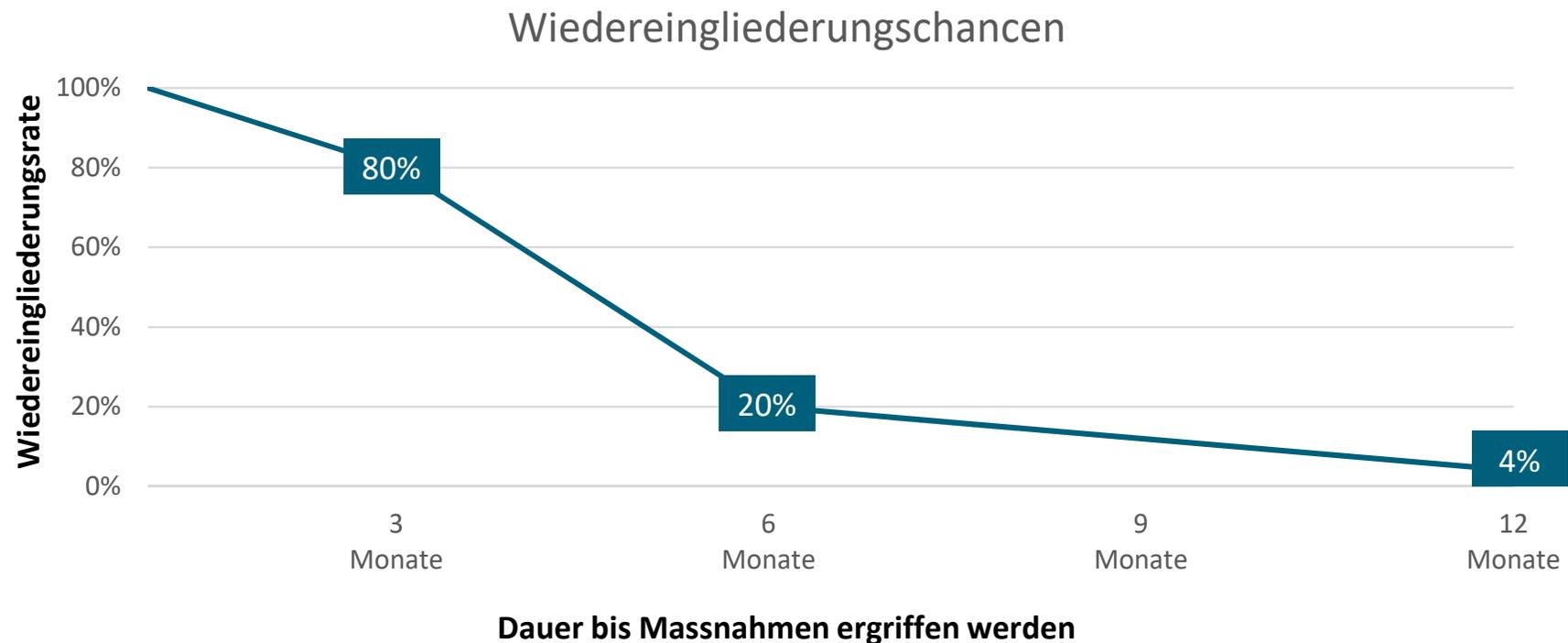
Bei den **Sammeleinrichtungen** wird die Meldefrist meistens bereits im Vorsorgereglement aufgeführt.

Bei Nichteinhalten können Sanktionen drohen: Leistungseinschränkungen oder Malus-Einfluss bei der Überschusszuteilung.

Was sind die Gründe für eine kurze Meldefrist?

1. Beitragsbefreiung → Meldefrist

1. Zeitlich rasch sinkende Chance auf Reaktivierung / Wiedereingliederung
2. Kein Verpassen von Fristen bei der eidg. Invalidenversicherung (IV zahlt frühestens 6 Monate nach Anmeldung eine Invalidenrente aus)



Quelle PKRück

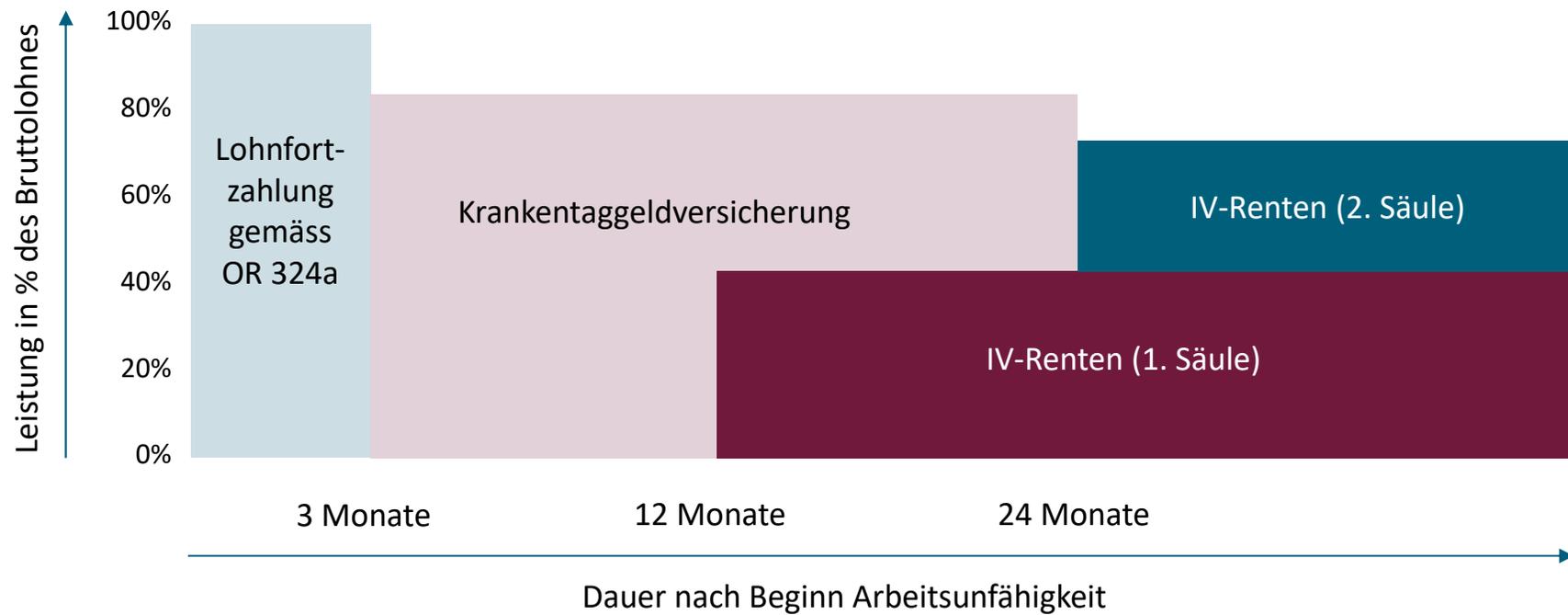
1. Beitragsbefreiung → Voraussetzungen

Was sind die Voraussetzungen für eine Beitragsbefreiung?

- Autonome Pensionskasse mit Wartefrist bis Anspruch auf Invalidenrente:
 - IV-Verfügung

- Übrige Vorsorgeeinrichtungen mit Wartefristen zwischen 3 und 12 Monaten:
 - Arztzeugnisse (lückenlos)
 - Taggeldabrechnungen der Unfallversicherung oder der kollektiven Krankentaggeldversicherung
 - ➔ Hinweis: einige Anbieter erbringen die Beitragsbefreiung nur im ersten Jahr der Arbeitsunfähigkeit basierend auf Arztzeugnissen. Danach richtet sich die Leistung nach der IV-Verfügung, welche bis dann selten vorliegen.

2. Lohnfortzahlung



2. Lohnfortzahlung – Karenz?

➤ **Karenzfrist**

Während Karenzfrist besteht generell **kein Anspruch** auf Lohnfortzahlung!

- Befristeter Arbeitsvertrag < 3 Monate
- Unbefristeter Arbeitsvertrag: wenn Arbeitsverhältnis < 3 Monate

➤ **Karenztage**

Grundsätzlich besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung, aber...

- Karenztage sind Tage zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit, an denen **keine Lohnfortzahlung** geleistet wird.
 - ➔ zu finden in GAV: Diese Verschlechterung dient quasi als Gegenleistung für eine Verbesserung zum Gesetz bei langdauernder Arbeitsunfähigkeit.

➤ **Wartefrist**

Frist bis zum Einsetzen der Versicherungsleistung (Unfallversicherungen und kollektive Krankentaggeldversicherungen).

2. Lohnfortzahlung → Versicherungslösung

Versicherungslösung via kollektive Krankentaggeldversicherung (KVG und VVG)

Ersatzlösung oder Ergänzungslösung?

Ersatzlösung: KTG tritt nach Ablauf der Wartefrist an Stelle des Arbeitgebers

→ Bei Leistungsverweigerung durch KTG kann Arbeitnehmer nicht auf Arbeitgeber zurückgreifen.

Ergänzungslösung: KTG ergänzt die arbeitgeberische Pflicht zur Lohnfortzahlung

→ Bei Leistungsverweigerung durch KTG kann Arbeitnehmer auf Arbeitgeber zurückgreifen (Anspruch pro Dienstjahr).

Voraussetzungen für Ersatzlösung:

1. Schriftliche Vereinbarung (Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag)
2. Gleichwertigkeit zu gesetzlicher Lösung

2. Lohnfortzahlung → Gleichwertigkeit

- Art. 324a Abs. 2 OR regelt die Lohnfortzahlung
 - ❖ Im 1. Dienstjahr 3 Wochen Lohnfortzahlung zu 100% des Bruttolohnes. Für weitere Dienstjahre eine angemessene längere Zeit (Basler-, Berner- oder Zürcher-Skala).

- Art. 324a Abs. 4 OR definiert die Gleichwertigkeit
 - ❖ Wichtig! Schriftliche Abrede (Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag)
 - ❖ Krankentaggeldversicherung mit folgenden Voraussetzungen:
 - Leistungsdauer von mind. 720 Tagen
 - Mindestens hälftige Prämienteilung
 - Taggelder im Umfang von 80% des „normalen“ Lohnes

- 1 bis max. 3 Karenztage möglich (je nach Gericht)
- Während Wartefrist der Taggeldversicherung ist Lohnfortzahlung auf 80% reduzierbar (vorzugsweise vertraglich festgehalten)

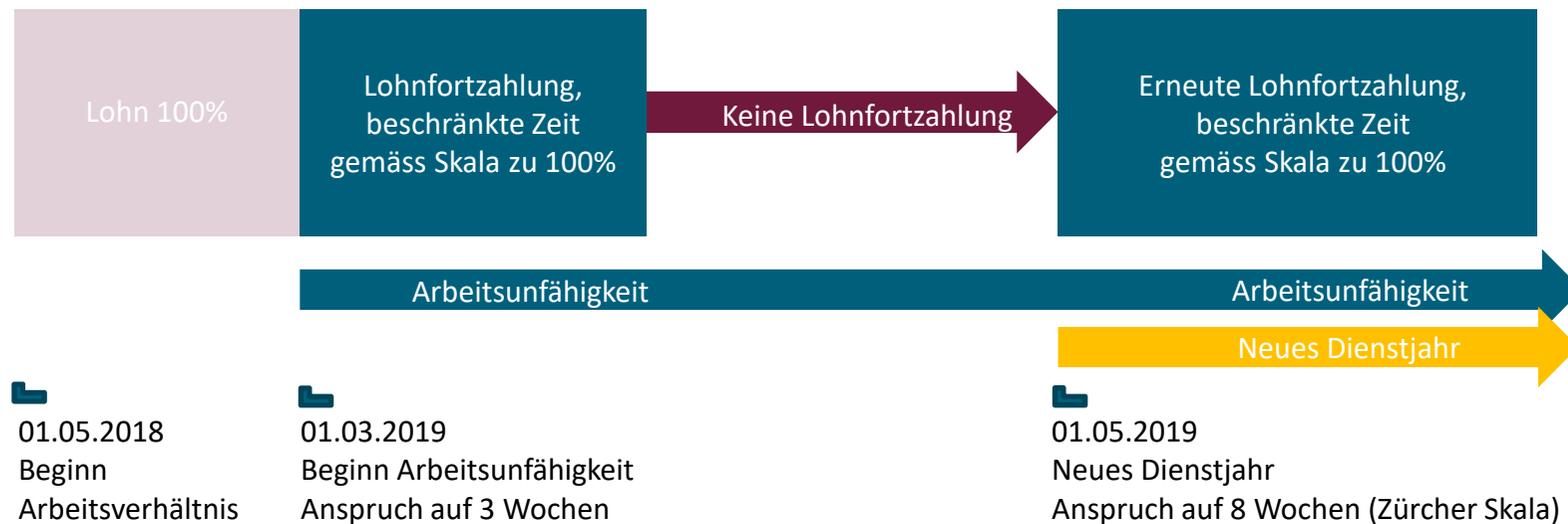
2. Lohnfortzahlung → Mindestansprüche

	Basler Skala BS, BL	Berner Skala alle übrigen Kantone	Zürcher Skala ZH, TG, SH
1. Dienstjahr	3 Wochen	3 Wochen	3 Wochen
2. Dienstjahr	2 Monate	1 Monat	8 Wochen
3. Dienstjahr	2 Monate	2 Monate	9 Wochen
4. Dienstjahr	3 Monate	2 Monate	10 Wochen
5. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	11 Wochen
6. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	12 Wochen
7. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	13 Wochen
8. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	14 Wochen
9. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	15 Wochen
10. Dienstjahr	3 Monate	4 Monate	16 Wochen
11. Dienstjahr	4 Monate	4 Monate	17 Wochen
12. Dienstjahr	4 Monate	4 Monate	18 Wochen

2. Lohnfortzahlung → Mindestansprüche

Der Anspruch auf Lohnfortzahlung wird **pro Dienstjahr** berechnet und beginnt mit jedem Dienstjahr von neuem.

Mehrere Absenzen im gleichen Jahr werden zusammengezählt.



Zur Lohnfortzahlung gehört nicht nur das Fixum, sondern auch alle weiteren Lohnbestandteile, **sofern diese ohne Arbeitsunfähigkeit angefallen wären.**

Bei unregelmässigem Lohn wird auf eine repräsentative Periode von bis zu einem Jahr abgestellt.

2. Lohnfortzahlung → Nettolohnausgleich

Stolpersteine des Nettolohnausgleichs

Taggelder unterliegen nicht den Sozialversicherungsbeiträgen. Dadurch erhöht sich der Nettolohn.

- Widerspricht unserem Rechtsempfinden
- Besserstellung gegenüber den anderen Arbeitnehmern kaum zu rechtfertigen
- Falscher Anreiz

Wichtig: Es bestehen keine gesetzlichen Grundlagen für den Nettolohnausgleich (noch kein Gerichtsentscheid)! Kritische Punkte:

- Im Arbeitsvertrag wird mit dem Arbeitnehmer ein Bruttolohn vereinbart. Dieser darf nicht einseitig durch den Arbeitgeber nach unten korrigiert werden.
- Der beim kollektiven Krankentaggeld versicherte Arbeitnehmer hat ein direktes Forderungsrecht (Ersatzlösung).

Empfehlung: Im Arbeitsvertrag vereinbaren, dass zur Vermeidung einer Überentschädigung ein Nettolohnausgleich vorgenommen werden darf.

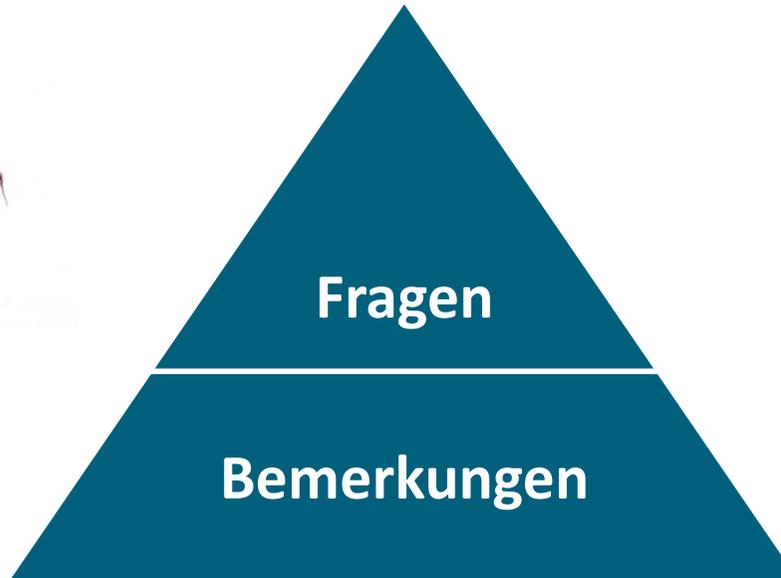
2. Lohnfortzahlung → Nettolohnausgleich

		Lohnabrechnung <u>vor</u> Unfall/Krankheit	Lohnabrechnung <u>nach</u> Unfall/Krankheit	Lohnabrechnung nach Unfall/Krankheit <u>mit</u> Nettolohnausgleich
Monatslohn		8'000		
Nettolohnausgleich				-18
Taggeld 80%			6'400	6'400
Bruttolohn		8'000		
AHV/IV/EO-Beitrag	5.125%	-410	-	-
ALV-Beitrag	1.100%	-88	-	-
NBU-Beitrag	1.200%	-96	-	-
KTG-Beitrag	0.800%	-64	-	-
Pensionskasse	12.000%	-960	-	-
Nettolohn	79.775%	6'382	6'400	6'382
Nettolohn in % zu vor Unfall/Krankheit		100.0%	100.3%	100.0%

3. Fazit

- Kurze Meldefristen (in den ersten 30 - 90 Tagen) von Arbeitsunfähigkeitsfällen empfiehlt sich auch für autonome Vorsorgeeinrichtungen (insbesondere bei psychischen Erkrankungen).
- Periodische Überprüfung des Zusammenspiels von Arbeitsvertrag, Personalreglement und Vorsorgereglement auf unerwünschte Lücken.
 - ➔ Allenfalls kürzere Wartefristen für die Beitragsbefreiung auch bei autonomen Kassen prüfen.
- Sind die arbeitsrechtlichen Unterlagen bezüglich Lohnfortzahlung klar und vollständig?
 - Gilt KTG als Ersatzlösung oder als Ergänzungslösung?
 - Ist der Nettolohnausgleich geregelt?

**Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!**



Was können Pensionskassen zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen?

ALLVISA | AKTUELL

Frühling 2019

Dr. Anna-Laura H. Wickström
Pensionskassen-Expertin

ALLVISA | VORSORGE





- 1. Ausgangslage**
- 2. Die berufliche Vorsorge heute**
- 3. Möglichkeiten / Lösungen**



Teil 1

Ausgangslage



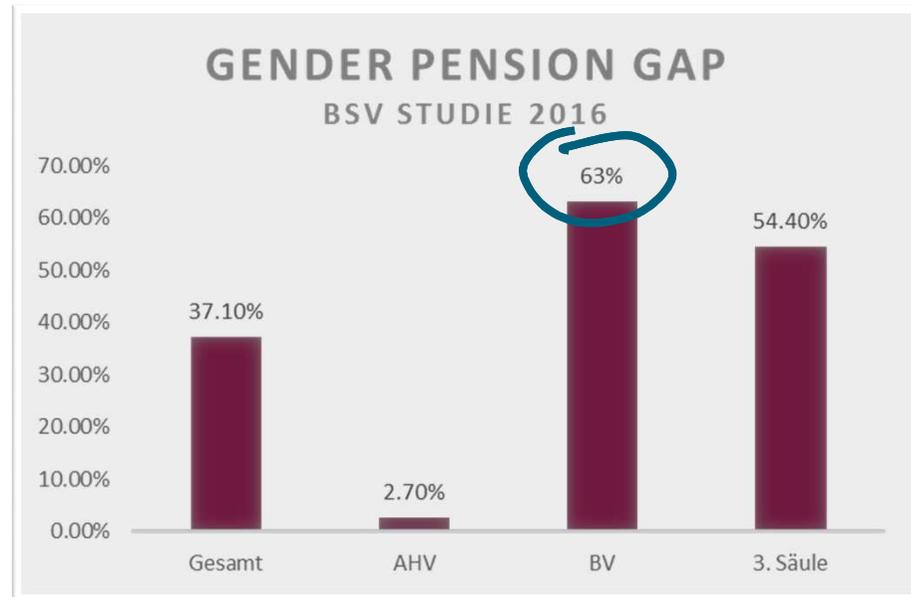
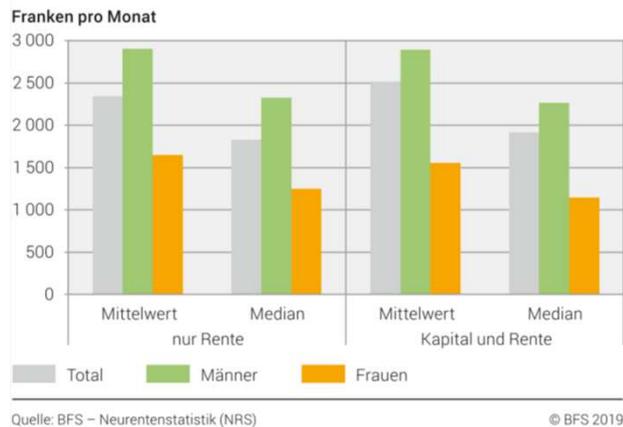
Differenz der Altersrenten bei Frauen und Männern



Gender Salary Gap (GSG)

Gender Pension Gap (GPG) in der beruflichen Vorsorge (BV) ist nicht ausschliesslich auf die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern zurückzuführen

Höhe neuer Renten aus Pensionskassen, nach Leistungskombination und Geschlecht, 2017



Aktuelle Medien

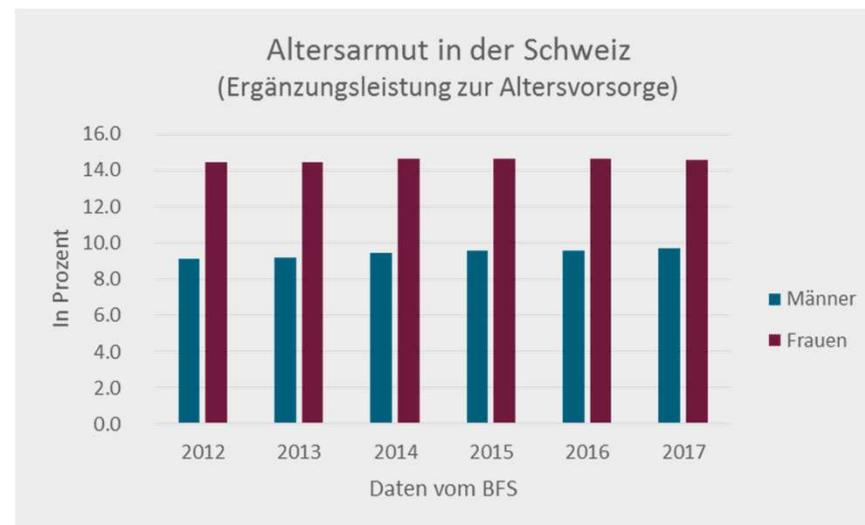
Männer erhalten doppelt so hohe Renten wie Frauen (Tagesanzeiger, 2.05.2019)

Viele Frauen vernachlässigen ihre Altersvorsorge (Tagesanzeiger, 22.01.2019)

Studie der Credit Suisse zum 3a-Vorsorgeverhalten von Frauen (April, 2019)

Frauen in der Schweiz haben im Alter tiefere Renten als Männer (NZZ, 28.11.2018)

Altersarmut ist weiblich
(SRF 2014, Vimentis 2019, ...)



Wer profitiert von einer Gleichstellung der Geschlechter?

	Arbeitgeber	Arbeitgeber suchen gezielt nach weiblichen Arbeitskräfte (Teilzeitstellen, firmeninterne Kinderbetreuung, ...).
	Pensionskasse	Eine PK, welche die heutige Gesellschaft widerspiegelt, ist nachhaltig und zukunftstauglich.
	Gesellschaft	Allgemeines Interesse, dass Frauen im Alter finanziell selbständig sind.

Definition: Gender Pension Gap

$$\text{GPG} = \frac{\text{\textcircled{O}}\text{Altersrente M\u00e4nner} - \text{\textcircled{O}}\text{Altersrente Frauen}}{\text{\textcircled{O}}\text{Altersrente M\u00e4nner}}$$

Beispiel

In einer Pensionskasse erhalten M\u00e4nner eine durchschnittliche Altersrente von CHF 50'000 und Frauen CHF 30'000. Der GPG betr\u00e4gt 40 %.

$$\text{GPG} = \frac{50'000 - 30'000}{50'000} = 0.40$$

Nur eine von mehreren M\u00f6glichkeiten einer quantitativen Messung.
Sagt mehr aus, wenn der Bestand einer Pensionskasse homogen ist.



Teil 2

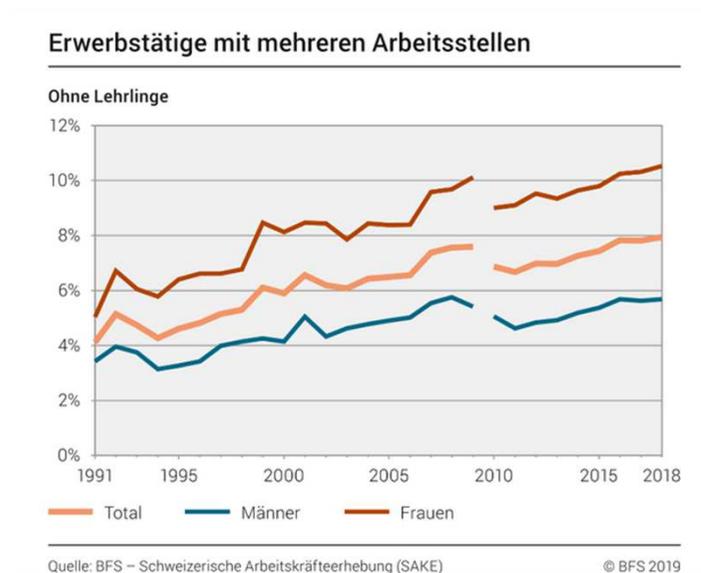
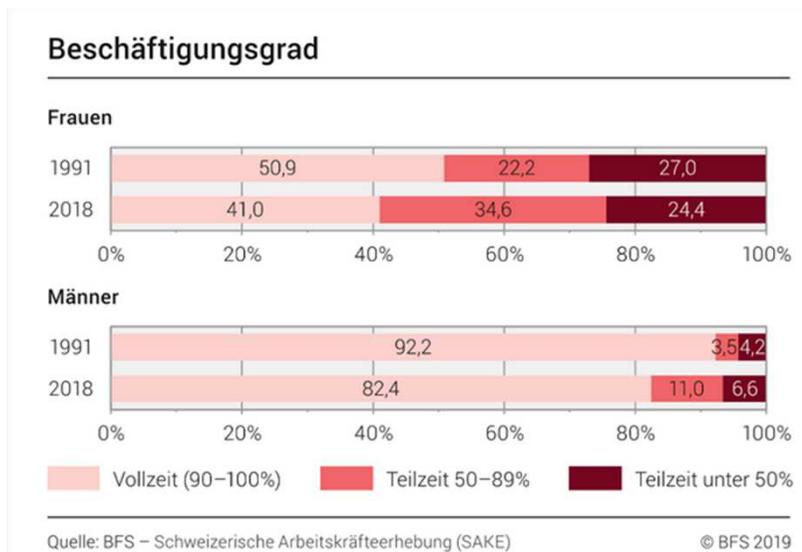
Die berufliche Vorsorge heute



Spiegelt das BVG die aktuelle Struktur der Gesellschaft wider?

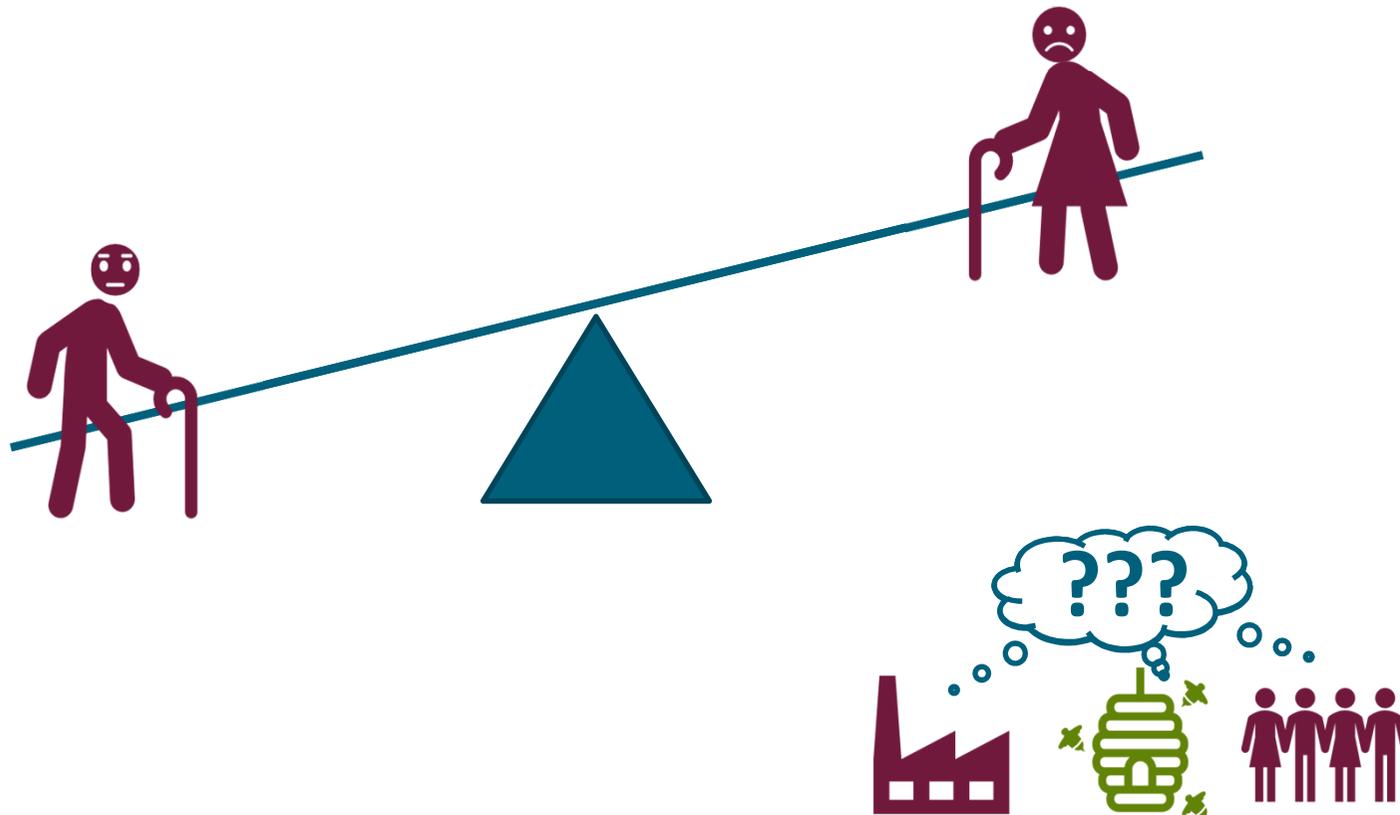
«In der Tat wurde das BVG für Personen konzipiert, die in Vollzeit und für einen einzigen Arbeitgeber arbeiten.» (Stellungnahme der Bundesrates zur Interpellation zu Teilzeitarbeit, 2012).

In der Altersvorsorge 2020 waren mehrere Gesetzesänderungen vorgesehen, die besonders Frauen entgegen kommen sollten.

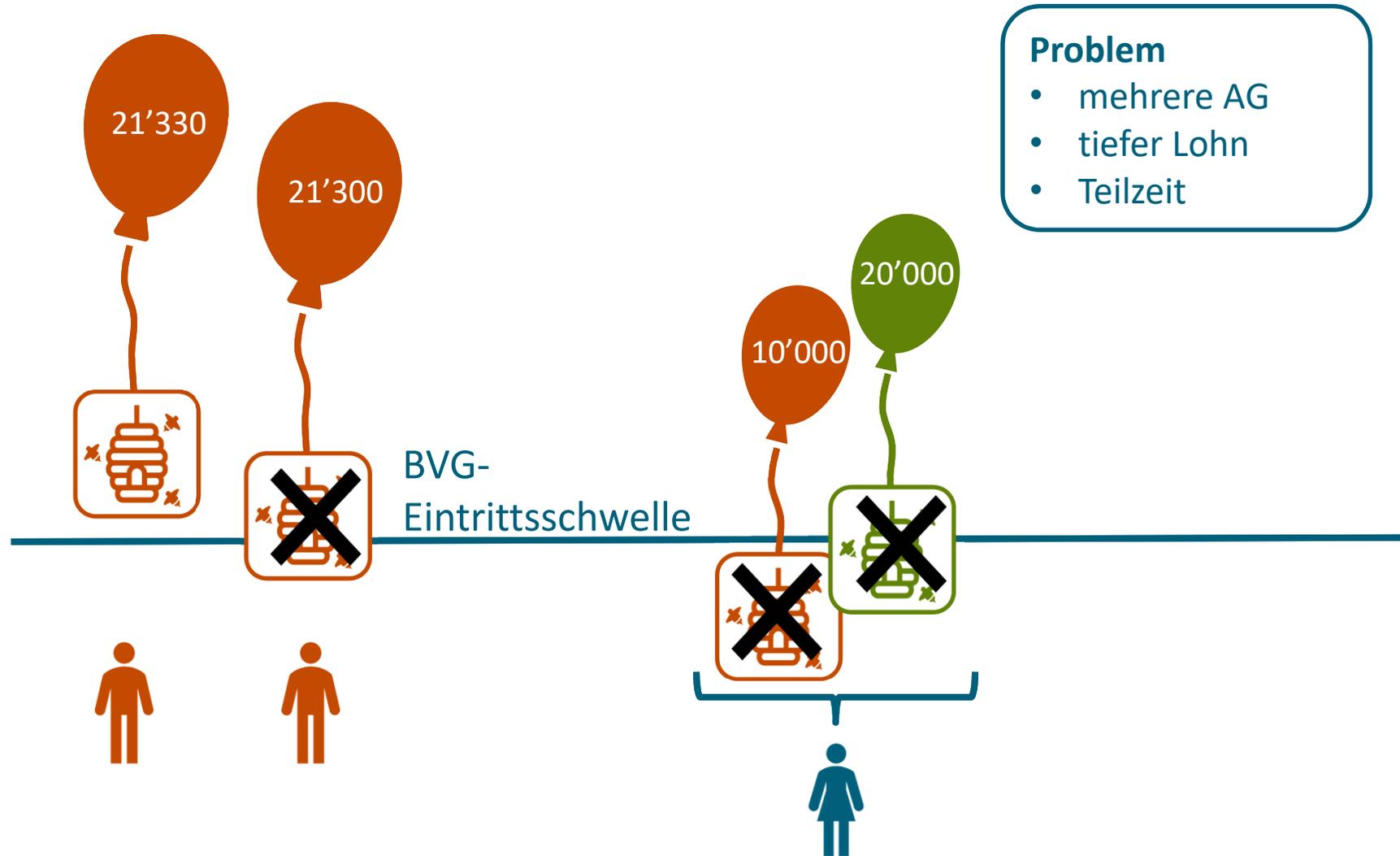


Spiegelt das BVG die aktuelle Struktur der Gesellschaft wider?

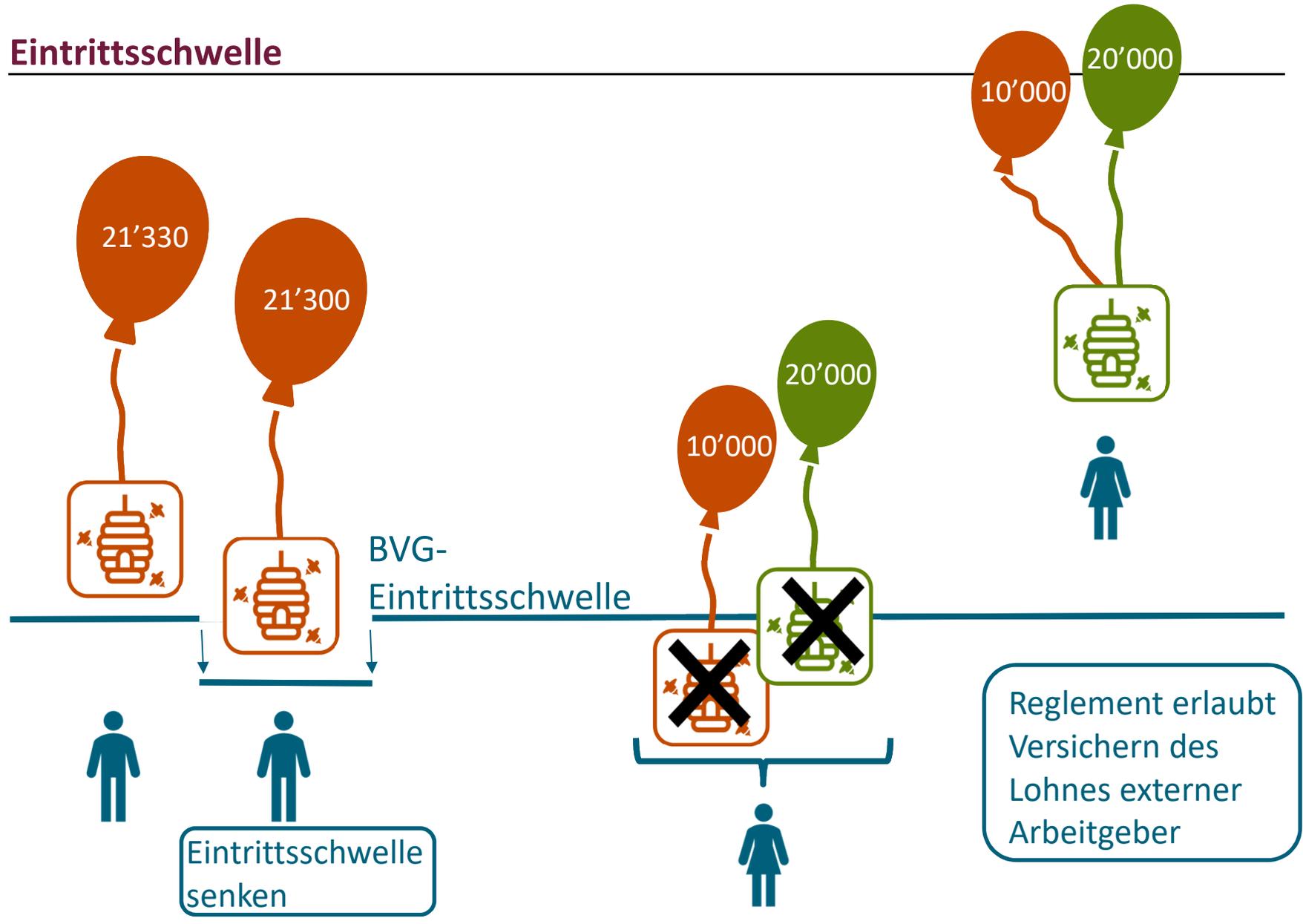
Wie kann eine Pensionskasse, trotz nicht zeitgemässen Gesetzes, proaktiv den Gender Pension Gap senken?



Eintrittsschwelle

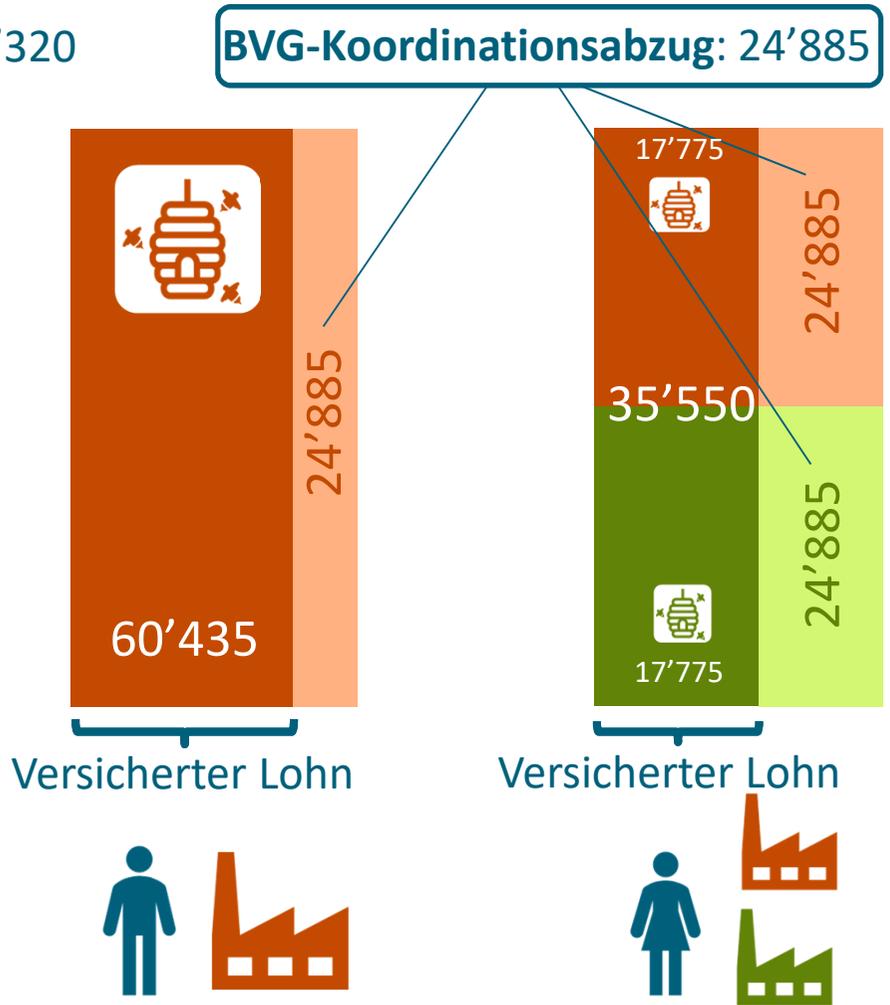


Eintrittsschwelle



Koordinationsabzug

AHV-Lohn: 85'320



- Problem**
- mehrere AG
 - tiefer Lohn
 - Teilzeit

- Optionen**
- Koordinationsabzug
- Gleich Null
 - Abhängig vom Beschäftigungsgrad
 - %-Satz des Lohns
 - ...

Beitragslücken

Gründe für Beitragslücken

	Später Einstieg ins Berufsleben	Männer und Frauen
	Elternzeit	Häufiger bei Frauen
	Stellenwechsel, Lohnerhöhung	Männer und Frauen
	Betreuung	Häufiger bei Frauen
	Auszeit	Männer und Frauen

Beitragslücken

Motivationsprogramme

- Wahlpläne (Sparen)
- Einkauf in Raten



Informieren über mehrere Kanäle

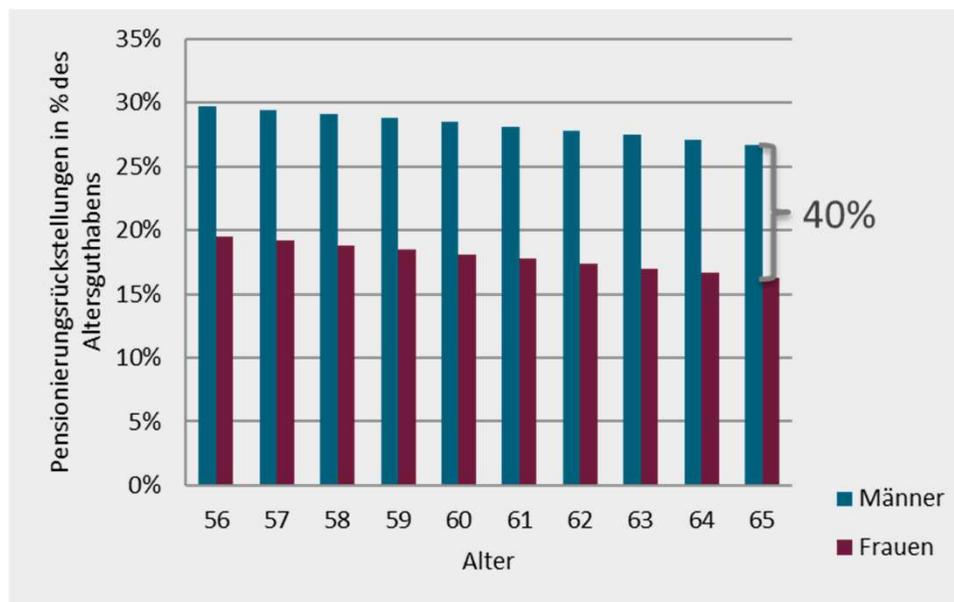
- Wahlpläne, Einkauf, etc.
 - Jährlicher Infobrief
 - Website, Mobile-App mit Simulation der Leistungen und Beiträge
- Informieren über Lücken und Einkauf bei
 - Wiedereinstieg nach Berufspause (schriftlich)
 - Änderung des Beschäftigungsgrades (schriftlich)
 - Infoveranstaltungen, evtl. separate Veranstaltung nur für Frauen



Umwandlungssatz

Beispiel-Pensionskasse

- Rücktrittsalter Männer / Frauen: 65
- Umwandlungssatz 6.5% für Männer und Frauen
- Technisch korrekter UWS (BVG 2015 GT, t.Z. 2.00 %)
 - Männer: 4.85 %
 - Frauen: 5.16 %



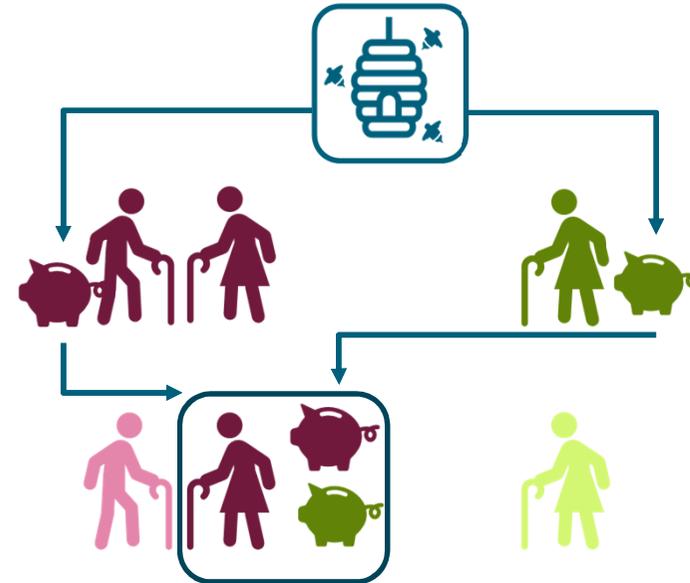
Problem

Frauen «subventionieren»
Männer bei einem
einheitlichen UWS

Umwandlungssatz / Anwartschaftliche Leistungen

Umverteilung von Ledig zu Verheiratet

Risikofall Tod wird solidarisch getragen, auch von Versicherten ohne Nachkommen.



Umverteilung von Frau zu Mann

Männer in der zweiten Säule sind häufiger in einer Partnerschaft -> mehr Anspruch auf Hinterbliebenenrenten

Frauen sterben statistisch in der Regel nach dem männlichen Partner -> seltener Anspruch auf Hinterbliebenenrenten

Option

- Geschlechtsspezifischer UWS
- Separater UWS für Ledige
- Wahl der Höhe der Hinterbliebenenrente

Versicherungstechnische Grundlagen

Zukunft basiert auf Modellen

Die **mittlere Lebenserwartung** im Alter 65:

	Männer	Frauen	Diff.
Grundlagen EVK 1990	16.55	20.92	4.37
Grundlagen EVK 2000	17.56	20.37	2.81
Grundlagen BVG 2000	17.76	21.09	3.33
Grundlagen BVG 2005	17.90	20.98	3.08
Grundlagen BVG 2010	18.93	21.42	2.49
Grundlagen BVG 2015	19.77	21.93	2.16



Männer: + 1.03 J.
Frauen + 0.44 J.

Männer: + 0.84 J.
Frauen + 0.51 J.

Die Grundlagen stellen nur eine Annahme der Zukunft dar.

Die Lebenserwartung der Männer und Frauen passen sich immer mehr an.

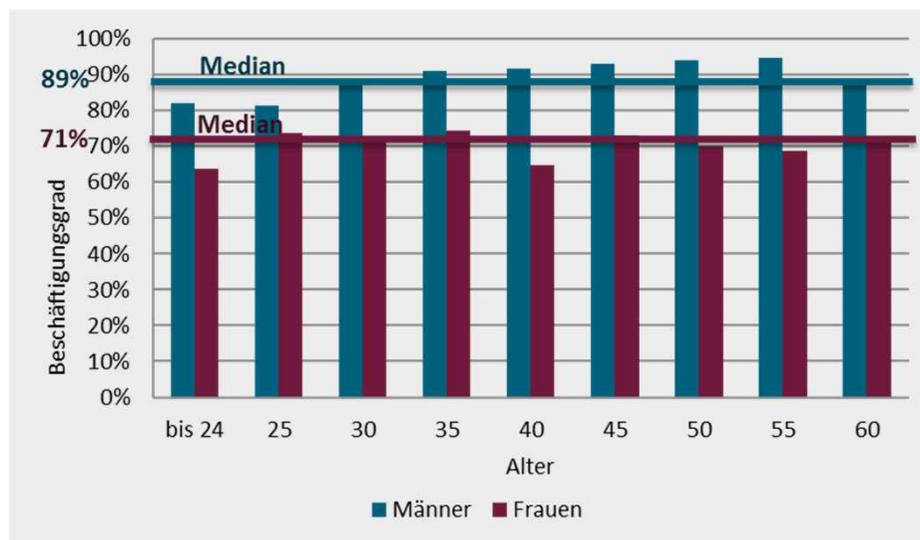
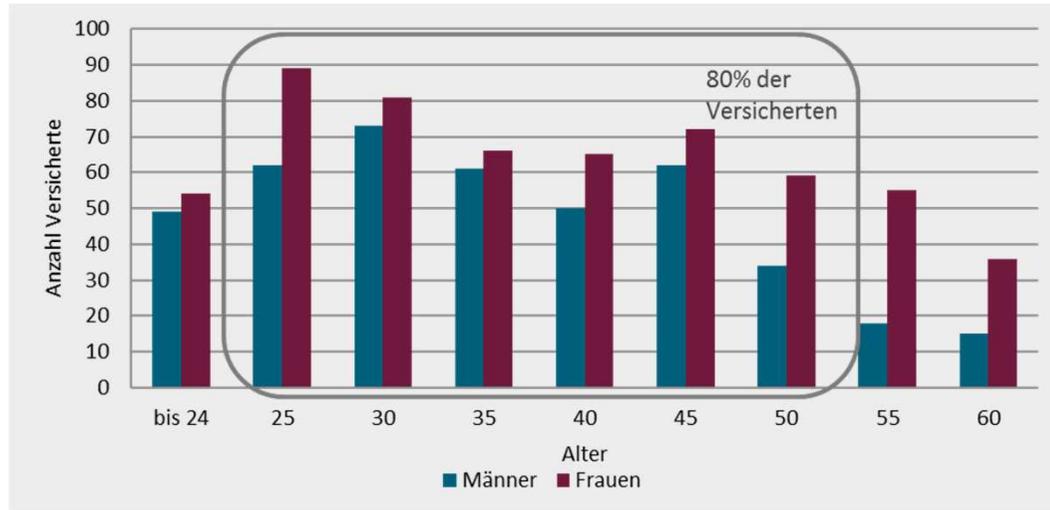


Teil 3

Möglichkeiten / Lösungen



Beispiel Pensionskasse



Beispiel Pensionskasse

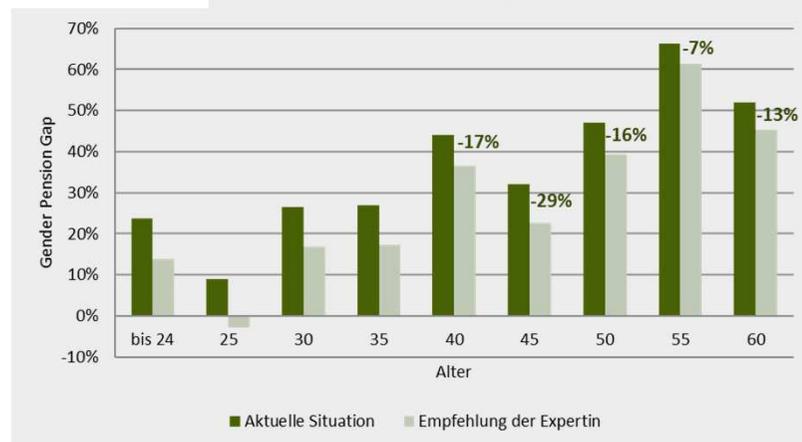
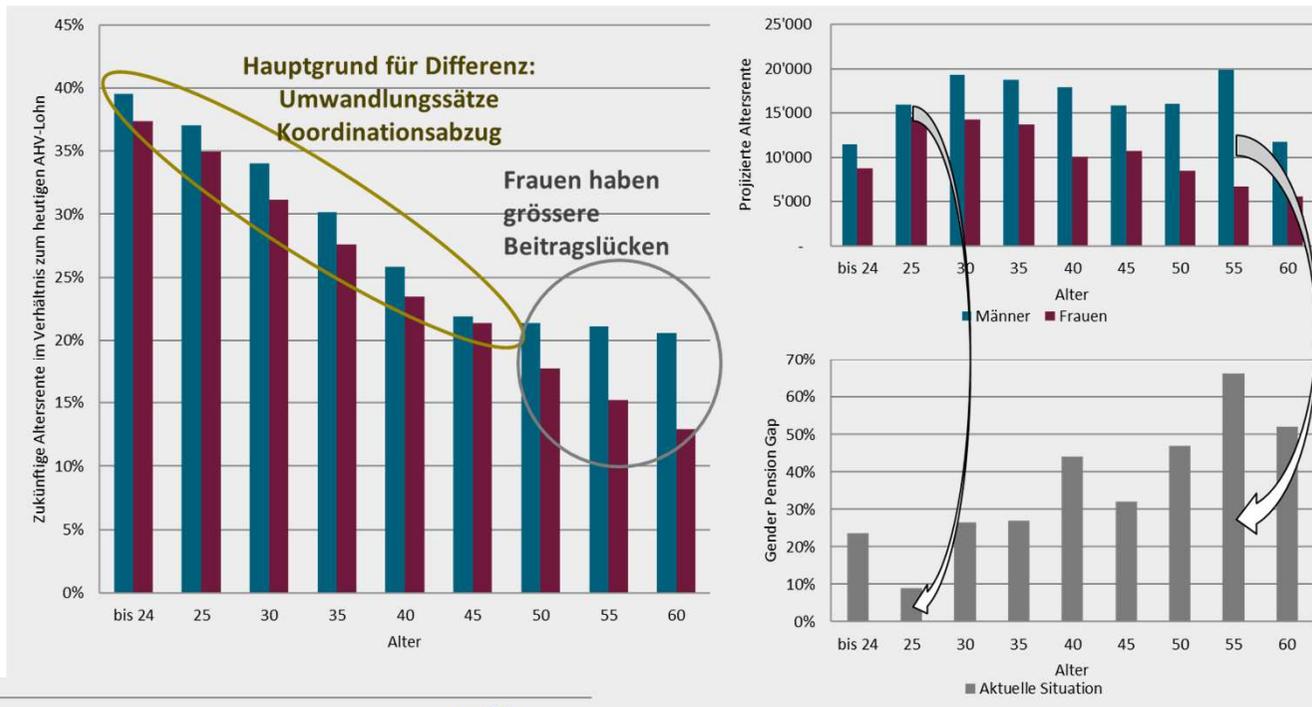
UWS Männer 65: 5.8 %

UWS Frauen 64: 5.7 %

Bestand:

- 58% Frauen
- Frauen arbeiten eher Teilzeit
- Homogen (Frauen verdienen im Durchschnitt leicht mehr)

Beispiel Pensionskasse



Empfehlung der Expertin

- Rücktrittsalter Frauen 65
- UWS geschlechtsspezifisch
- Evtl. besser über Lücken informieren

Checkliste für Pensionskassen

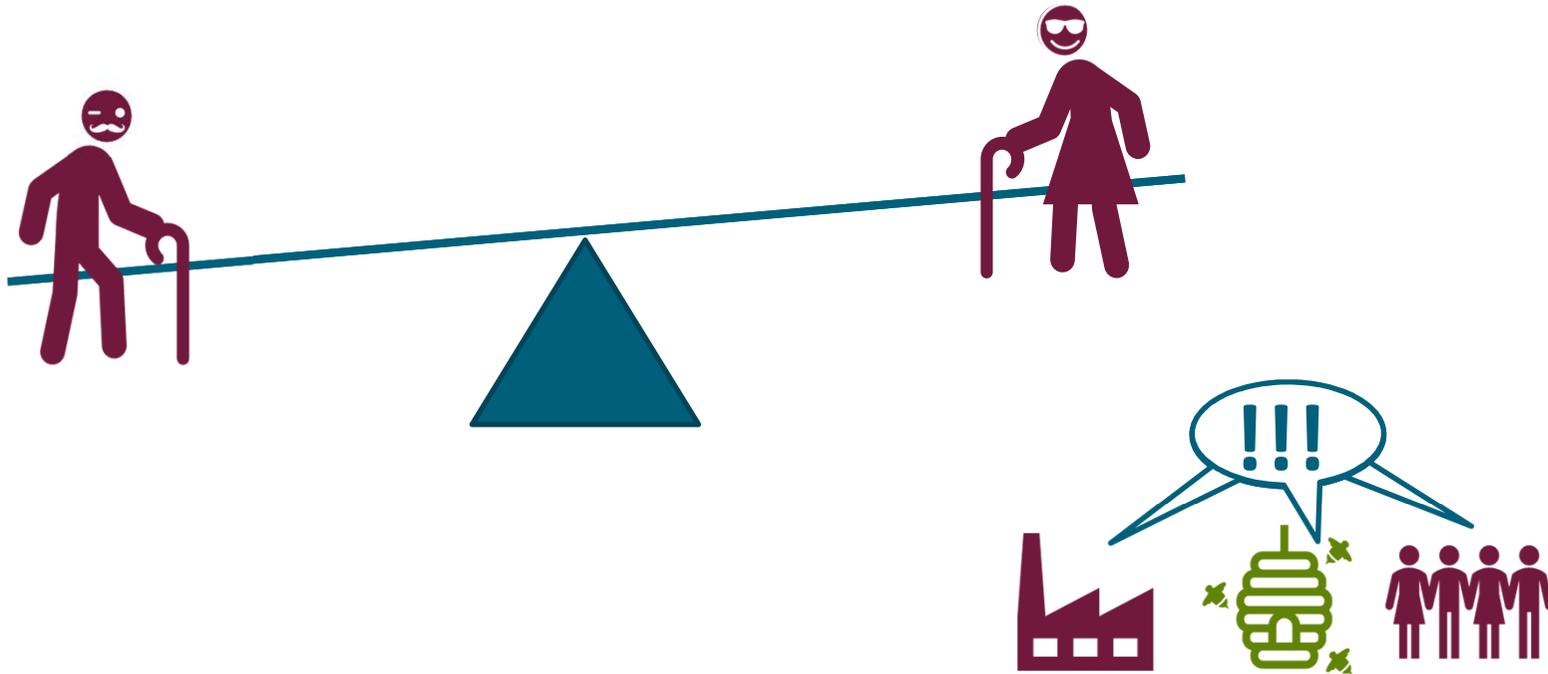
Quantitativ

- Sind Lücken vorhanden? Gibt es Einkaufspotential? (Verhältnis des Altersguthabens im Obligatorium und Überobligatorium untersuchen)
- Unterscheiden sich die Pensionierungsverluste (UWS) zw. Männer und Frauen?
- Könnten Teilzeit-Arbeitende besser berücksichtigt werden?
- Gibt es im Bestand Angestellte mit mehreren Arbeitgebern?
- Motivationsprogramme: Wahlpläne, Einkauf in Raten, ...
- Pensionierungsalter?

Qualitativ

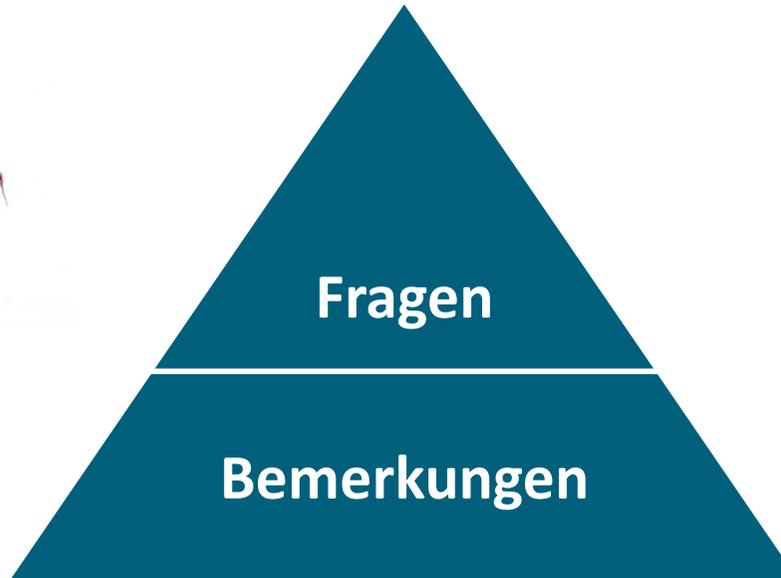
- Liegt ein Simulations-Tool vor?
- Wird beim Wiedereinstieg informiert?
- Wird jährlich informiert?
- ...

Fazit



In der zweiten Säule stehen mehrere Möglichkeiten zur Verfügung – sowohl quantitativ, wie auch qualitativ – um die Gleichstellung der Geschlechter im Alter zu verbessern.

**Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!**



Vorzeitige Pensionierung – Arbeits- und vorsorgerechtliche Aspekte

ALLVISA | AKTUELL

Frühling 2019

Dr. Christoph Plüss
Pensionsversicherungsexperte SKPE

ALLVISA | VORSORGE



Ausgangslage

Tornos AG - Moutier Stellenabbau ist schwerer Schlag für Belegschaft und den Arc Jurassien

Heute Freitag 7. September hat die Tornos AG aufgrund der Wirtschaftslage einschneidende Restrukturierungen ankündigen müssen, welche leider zu einem bedeutenden Stellenabbau führen werden. Volkswirtschaftsdirektor Andreas Rickenbacher sichert den betroffenen Menschen die volle Unterstützung in der Kantonsbehörden zu. Er gibt seiner Erwartung Ausdruck, dass die Sozialpartner in der nun gesetzlich vorgeschriebenen Konsultation lösungsorientiert verhandeln. Dabei sind die kantonalen und lokalen Behörden geeignet einzubeziehen. Dank der offenen Informationspolitik des Unternehmens war die Volkswirtschaftsdirektion frühzeitig orientiert. Dies ermöglicht eine rasche Organisation der weiteren Arbeiten. Die Organisationseinheiten der Volkswirtschaftsdirektion – allen voran die Regionale Arbeitsvermittlung RAV – werden umgehend ihre Unterstützung anbieten.

Neue Zürcher Zeitung

Novartis bereitet Restrukturierung vor

Der Basler Pharmakonzern Novartis bestätigt, einen Stellenabbau zu prüfen – sowohl in der Schweiz als auch im Ausland. Unter die Lupe genommen werden Aktivitäten in der Produktion und in der Verwaltung.

Dominiq Feldges 4.9.2018, 16:47 Uhr

Der Verwaltungsratspräsident des Pharmakonzerns Novartis, Jörg Reinhardt, sorgt mit einer Aussage in einem [Interview mit der «NZZ am Sonntag»](#) für Verunsicherung. Er kündigte am vergangenen Wochenende an, dass es parallel zum Aufbau neuer Produktionen einen Abbau in den Standardbereichen geben werde. «Das wird global verschiedene Werke treffen und auch auf die Schweiz Auswirkungen haben.»

- Als Folge der **Umsetzung von Restrukturierungs- und Stellenabbaumassnahmen** werden ältere Mitarbeitende oftmals auf Wunsch und zulasten der Unternehmen **unfreiwillig pensioniert**.
- Im nachfolgenden Referat möchten wir ein paar wichtige Punkte beleuchten, die es zu beachten gilt.

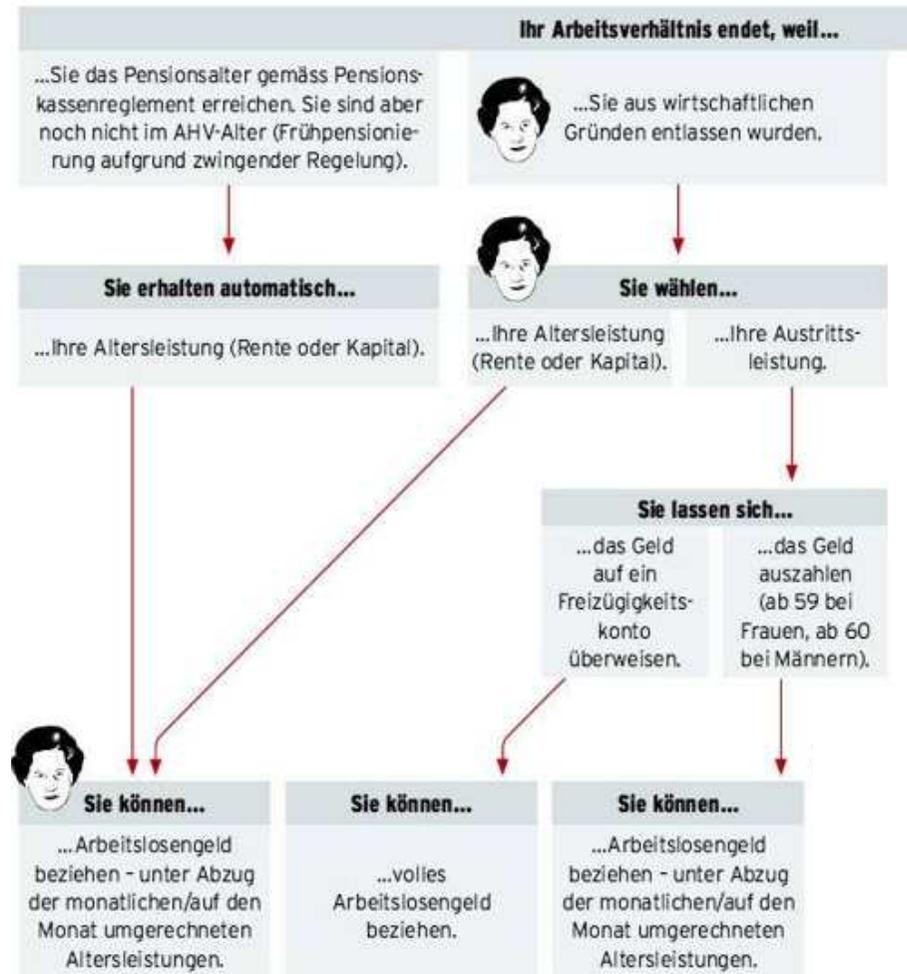
Fallbeispiel 1: Ausgangslage

- Frau L. wird von ihrem Chef darüber informiert, dass ihr Unternehmen vom Preiszerfall auf dem Weltmarkt betroffen ist und daher ihre Abteilung schliesst, da diese ins Ausland verlegt wird. Sie wird daher aus **wirtschaftlichen Gründen** entlassen!
- Gemäss ihrem Chef hat sie aber «Glück», da sie bereits 59 Jahre alt ist und sich gemäss dem Reglement der Pensionskasse **pensionieren** lassen kann (mit Bezug der Altersrente).
- Ihr Chef sagt ihr, dass sie aber auch die **Austrittsleistung auf ein Freizügigkeitskonto** überweisen lassen kann.
- Wie soll sie sich nun entscheiden und was sind die Konsequenzen des Entscheids?



Fallbeispiel 1: Optionen

- Wenn Frau L. aus **wirtschaftlichen Gründen** entlassen wird, kann sie **Arbeitslosentaggeld** beziehen, unabhängig davon, ob sie bei der Pensionskasse die Rente oder die Austrittsleistung bezieht.
- **Aber** Frau L. muss (obwohl sie schon älter ist) alles Zumutbare unternehmen, um die Arbeitslosigkeit zu verkürzen.
- Insbesondere sind in der Regel acht bis zwölf Bewerbungen pro Monat gefordert! Erst in den letzten sechs Monaten vor Erreichen des AHV-Alters ist Frau L. von dieser Pflicht befreit!



Quelle: Beobachter

Fallbeispiel 1: Anmerkungen (2)

- Ab dem Alter 55 hat man Anspruch auf **520 Taggelder** der Arbeitslosenversicherung (statt 400 Taggelder), sofern man in den letzten zwei Jahren vor Bezug der Arbeitslosenentschädigung mindestens 22 Monate angestellt war.
- Wer sich innerhalb der letzten vier Jahre vor dem AHV-Alter arbeitslos meldet, hat nochmals Anspruch auf **zusätzliche 120 Taggelder** (im Total also 640 Taggelder).
- Die ALV nimmt **21.7 Tage** (Durchschnitt Werktage pro Monat) für die Berechnung des Taggeldes. **520 Taggelder** entsprechen somit **rund 2 Jahren Anspruch**.

Fallbeispiel 1: Abgangsentschädigung resp. Kapitalabfindung

- Nun hat sich der Chef von Frau L. dazu entschieden, eine **Abgangsentschädigung resp. Kapitalabfindung** zu entrichten. Damit ergeben sich die folgenden Fragen:
 - Auf was muss Frau L. dabei (auch aus steuerlicher Optik) achten?
 - Was sind die Konsequenzen dieser Zahlung für die Entrichtung der Arbeitslosenentschädigung?



Fallbeispiel 1: Anmerkungen (1)

- Beim Bezug der Altersrente beträgt in der Regel die **Arbeitslosenentschädigung 70 % des vorherigen Lohns** (bei Unterhaltspflicht gegenüber Kindern 80 %). Von diesem Betrag wird dann die Altersrente der Pensionskasse **in Abzug** gebracht.
- Bei der **Überweisung der Austrittsleistung auf das Freizügigkeitskonto** (maximal 2 Konti sind zulässig) kommt die **ungekürzte Arbeitslosenentschädigung** zur Auszahlung. Doch damit geht Frau L. das Risiko ein, sofern sie keine neue Stelle mehr findet, dass sie keine Rente bekommt. Sie muss dann den Unterhalt selbst organisieren.
- Während der Arbeitslosigkeit ist Frau L. wie folgt versichert:
 - vom Taggeld werden AHV/IV/EO-Beiträge abgezogen;
 - die Risikoleistungen Invalidität und Tod sind gemäss BVG versichert;
 - bei Bezug der Arbeitslosenentschädigung ist auch der Unfall versichert;
 - das Risiko Alter kann man **freiwillig** bei der Auffangeinrichtung versichern. Dafür muss man aber **innerhalb von 90 Tagen** nach dem Ausscheiden aus der Pensionskasse bei der Auffangeinrichtung einen **Antrag** stellen!
 - **Anmerkung:** Im Rahmen der EL-Reform kommt der neue Art. 47a BVG: externe Mitgliedschaft.

Fallbeispiel 1: Abgangsentschädigung resp. Kapitalabfindung (1)

- Der Chef von Frau L. möchte **eine Kapitalabfindung direkt** in die Pensionskasse vornehmen. Eine solche Zahlung ist möglich, wenn:
 - ein Arbeitsverhältnis noch besteht;
 - das Reglement der Pensionskasse einen solchen Einkauf vorsieht;
 - eine entsprechende Vorsorgelücke im Zeitpunkt des Austritts aus der Firma bereits bestanden hat;
 - infolge des Austritts aus der Firma und der Pensionskasse eine Vorsorgelücke entsteht.
- Diese Zahlung stellt ein **steuerbares Einkommen** dar und muss daher auf dem Lohnausweis deklariert werden. Es besteht auf diese Zahlung auch **eine AHV-Beitragspflicht**. **ABER:** Der Betrag von CHF 113'760 (= 400 % des max. AHVR) ist von AHV-Beiträgen befreit.
- Andererseits kann der Einkauf auf dem Lohnausweis als Beitrag für den Einkauf vom steuerbaren Einkommen wieder in Abzug gebracht werden. Somit bleibt dieses Ereignis steuerfrei. **ABER:** Sperrfrist gemäss Art. 79b Abs. 3 BVG gilt!
- Eine solche Zahlung kann **nicht** auf ein Freizügigkeitskonto getätigt werden!

Fallbeispiel 1: Abgangsentschädigung resp. Kapitalabfindung (2)

- Bei einer Abgangsentschädigung, welche den Freibetrag (= UVG-Maximum von CHF 148'200) übersteigt, wird der Anspruchsbeginn auf die Arbeitslosenentschädigung hinausgeschoben (solange wie der übersteigende Teil der Abgangsentschädigung bisherigen Lohn ersetzt).
- Bei einer Abgangsentschädigung, welche in die Pensionskasse einbezahlt wird, wird der Betrag von maximal CHF 85'320 **zusätzlich** nicht als Lohnersatz behandelt.

Fallbeispiel 1: Abgangsentschädigung resp. Kapitalabfindung (3)

- Frau L. hatte bisher einen Monatslohn von CHF 7'000 bezogen. Ihr Chef zahlt nun eine Einlage von CHF 250'000 in die Pensionskasse ein (zur Ausfinanzierung der vorzeitigen Pensionierung)
- Frau L. bezieht nun durch diese Einlage eine erhöhte Rente. Wie lange wird nun die Arbeitslosenentschädigung aufgeschoben?
- $\text{CHF } 250'000 - \text{CHF } 148'200 - \text{CHF } 85'320 = \text{CHF } 16'480$;
 $\text{CHF } 16'480 / \text{CHF } 7'000 = 2.35$
- Frau L. hat somit für 2.35 Monate keinen Anspruch auf eine Arbeitslosenentschädigung.



Fallbeispiel 1: Abgangsentschädigung resp. Kapitalabfindung (4)

- Der Chef von Frau L. möchte eine **Abgangsentschädigung mit Vorsorgecharakter** tätigen. Diese Zahlung soll direkt an Frau L. gehen. Dies ist möglich (mit einer Besteuerung als Vorsorgeleistung mit dem Kapitalsteuersatz), wenn die folgenden Bedingungen **kumulativ** erfüllt sind:
 - die steuerpflichtige Person verlässt die Firma **ab dem 55. Geburtstag**;
 - die (Haupt-)Erwerbstätigkeit wird **definitiv aufgegeben** oder muss aufgegeben werden;
 - durch den Austritt aus der Firma und der Pensionskasse entsteht eine Vorsorgelücke. Diese ist durch die Pensionskasse zu berechnen! Dabei dürfen nur **künftige Vorsorgelücken im Umfang der ordentlichen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge zwischen dem Austritt aus der Pensionskasse bis zum Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters (aufgrund des bisher in der Pensionskasse versicherten Lohns) berücksichtigt werden.**
- **WICHTIG:** Eine beim Austritt bereits bestehende Einkaufslücke darf nicht gefüllt werden!

Fallbeispiel 1: Abgangsentschädigung resp. Kapitalabfindung (5)

- Für die Frage, ob es sich um eine **Abgangsentschädigung mit Vorsorgecharakter** handelt, muss jeweils von Fall zu Fall eine Beurteilung statt finden. Dabei kann man den folgenden Grundsatz anwenden:

«Sofern für den Mitarbeiter keine (objektive) Möglichkeit mehr besteht, eine Anstellung zu vergleichbaren Lohn- und Versicherungsbedingungen im Zeitpunkt der Kapitalabfindung zu erhalten, kann dies als massgebendes Indiz herangezogen werden, dass die Abfindung einen Vorsorgecharakter hat und damit privilegiert besteuert wird.»

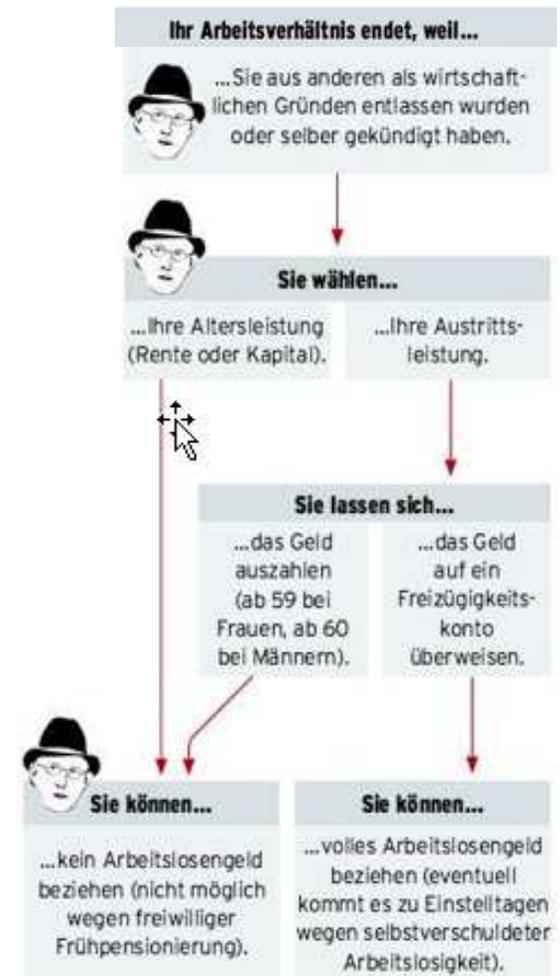
Fallbeispiel 2: Ausgangslage

- Herr K. , ebenfalls 59 Jahre alt wie Frau L., wird von seinem Chef ebenfalls darüber informiert, dass sein Unternehmen vom Preiszerfall auf dem Weltmarkt betroffen ist und daher seine Abteilung schliesst, da diese ins Ausland verlegt wird. Er bekommt das Angebot, in einer anderen Abteilung zu arbeiten.
- Herr K. nimmt dieses Angebot an. Nach 6 Monaten merkt er aber, dass er sich mit seinem neuen Chef nicht verträgt. Er entscheidet sich daher, vorzeitig in Pension zu gehen.
- Was sind die Konsequenzen des Entscheids?



Fallbeispiel 2: Optionen

- Herr K. kann in dieser Situation nur Arbeitslosenentschädigung beziehen, wenn er die Austrittsleistung bezieht! Hier hat er aber **zwei Risiken**: Kein Bezug einer Altersrente und eventuell temporäre Einstellung des Bezugs von Arbeitslosenentschädigung wegen Selbstverschulden (= **Einstelltage**).
- Wenn er keine Kürzung bei der AHV will, muss er noch **AHV Beiträge** entrichten, ausser der Ehegatte ist noch erwerbstätig und zahlt mindestens AHV-Beiträge in der Höhe von **CHF 964 pro Jahr**.
- Sonst wird der **AHV Beitrag** anhand des Vermögens und des 20-fachen jährlichen Renteneinkommens berechnet (**maximal CHF 24'100 pro Jahr**)
- Er kann die AHV natürlich auch um 1 oder 2 Jahre vorbezahlen. **ACHTUNG**: Vorbezug für einzelne Monate ist nicht möglich! Soll in der AHV21 angepasst werden.



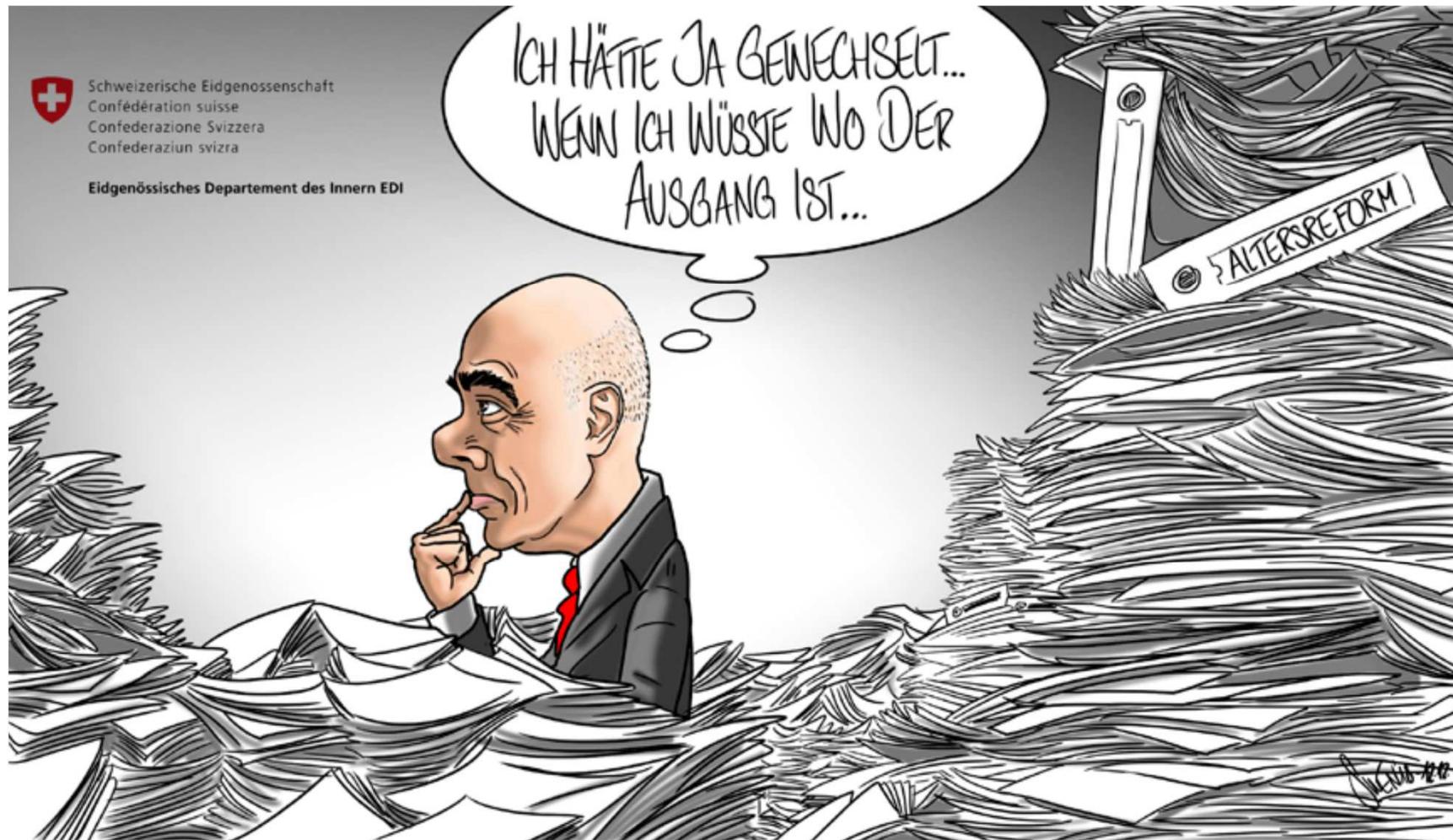
Quelle: Beobachter

Fallbeispiel 2: Anmerkungen

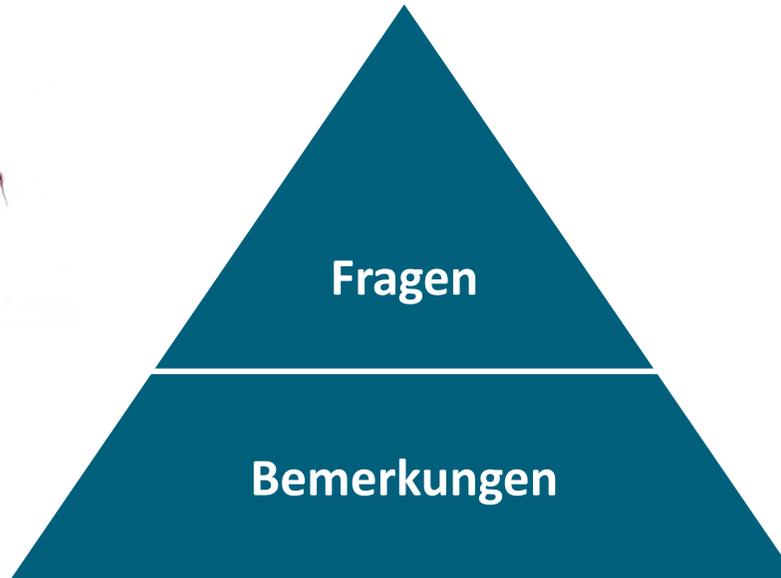
- Herr K. muss daran denken, dass er nach der Pensionierung nicht mehr gegen Unfall versichert ist. Er muss sich im **Rahmen der obligatorischen Krankenversicherung** gegen Unfälle versichern.
- Herr K. muss auch daran denken, dass trotz einer tieferen Rente (im Vergleich zum Lohn), die Steuerlast nicht abnimmt, Steuerabzüge für die Berufsauslagen und die Säule 3a wegfallen, bei Verheirateten auch der Doppelverdienerabzug.



Schlusswort



**Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!**



Kommunikation mit Destinatären – Transparenz schafft Verständnis

Allvisa Aktuell
Frühling 2019

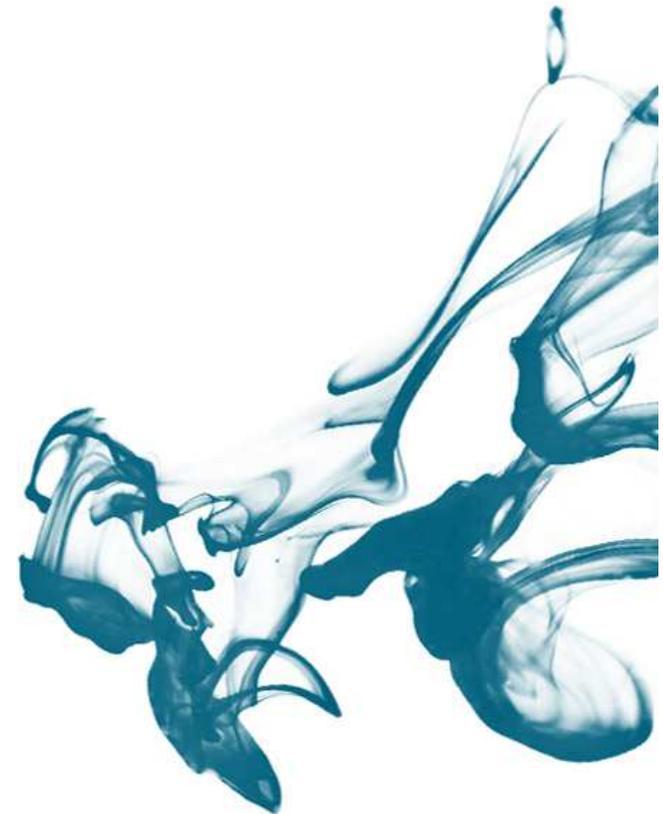
Tobias Schmid

ALLVISA | SERVICES



Agenda

1. Einleitung
2. Rechtliche Grundlagen
3. Kommunikationskonzept
4. Anforderungen an die Kommunikation
5. Kommunikationsmittel
6. Umsetzungsansatz
7. Fazit



1. Einleitung

覆盖率

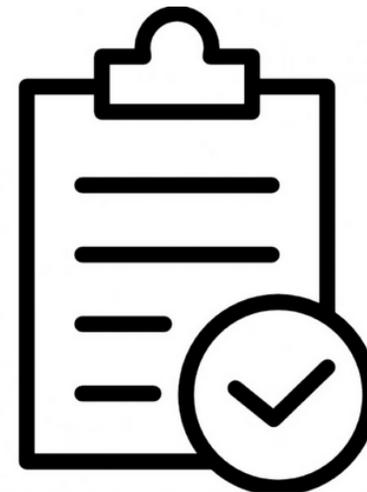
2. Rechtliche Grundlagen (Auszug)

- Art. 86b BVG Information der Versicherten
- Art. 51 Abs. 2 Ziff. 26 BVG
Erweiterung von Art. 86b BVG auf das Überobligatorium
- Art. 51a Abs. 2 Bst. h Aufgaben des obersten Organs
(...) Sicherstellung der Information der Versicherten
- Art. 65a BVG Transparenz
Mit der Transparenz soll sichergestellt werden, dass die Informationspflichten gegenüber den Versicherten erfüllt werden können

3. Kommunikationskonzept

- Ein Kommunikationskonzept einer Vorsorgeeinrichtung bezweckt die systematische Gestaltung der Kommunikation zwischen der Vorsorgeeinrichtung und den Adressatenkreisen, regelt den Kommunikationsrhythmus und die Anwendung der Kommunikationsmittel.

- Ein Kommunikationskonzept umfasst typischerweise folgende Punkte:
 - Ziele
 - Strategie
 - Aufgabenverteilung
 - Anspruchsgruppen
 - Kommunikationsmittel
 - Informationsrhythmus
 - Kernbotschaften
 - Krisenkommunikation

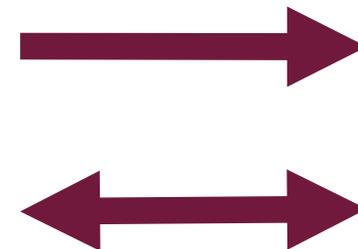


4. Anforderungen an die Kommunikation

- Anforderungen an den Absender



- Bedürfnisgerecht



(Quelle: Internet)

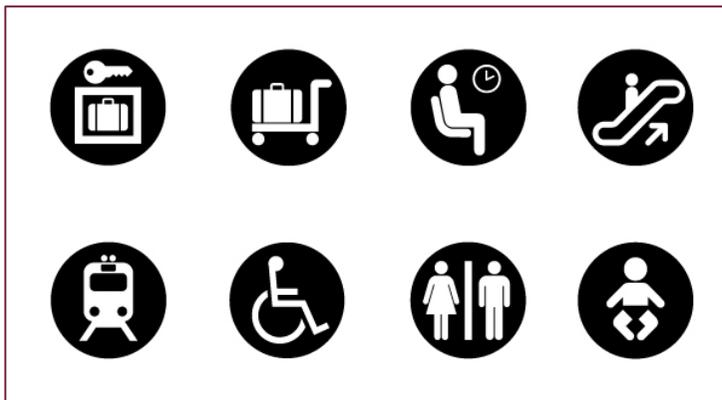
4. Anforderungen an die Kommunikation

- Anforderungen an den Absender
 - Zuständigkeit
 - Fachkompetenz

- Bedürfnisgerecht
 - Einzelpersonen, Versichertengruppen
 - Verfügbarkeit der Informationen
 - Interaktion

4. Anforderungen an die Kommunikation

- Empfängergerecht



**Einsprachigkeit
ist heilbar!**



(Quelle: Internet)

4. Anforderungen an die Kommunikation

- Empfängergerecht
 - Bilder statt Worte
 - Verständlichkeit
 - einfach
 - nachvollziehbar
 - Musterbiographien
 - Beispiele
 - Mehrsprachig
 - Mut zur Lücke

4. Anforderungen an die Kommunikation

- Zeitgerecht



- Kommunikationsmittel



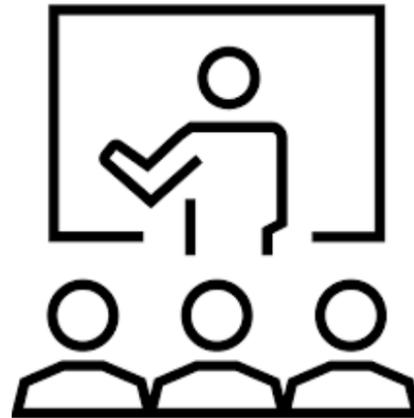
(Quelle: Internet)

4. Anforderungen an die Kommunikation

- Zeitgerecht
 - Termine einhalten
 - Regelmässige Information schafft Sicherheit
 - Besonderer Bedarf
- Kommunikationsmittel
 - Empfängerkreis, Erreichbarkeit
 - Komplexität der Materie
 - Ökonomischer Aspekt

5. Kommunikationsmittel

- Medienvielfalt



(Quelle: Internet)

5. Kommunikationsmittel

- Persönliche Beratung
- Informationsveranstaltung
 - Intern
 - Extern (z. B. Allvisa Aktuell)
- Print
 - (Kurz-)Reglemente
 - (Kurz-)Jahresberichte
 - Broschüren und Merkblätter
 - Newsletter
 - Briefe

5. Kommunikationsmittel

- Elektronische Kommunikationsmittel
 - Telefon
 - E-Mail
 - Push-Mails
 - Website
 - Online-Plattform, Cockpit
 - Intranet
 - App für Smartphone / Tablet
 - E-Newsletter
 - Podcast
 - Youtube
 - Twitter, Instagram, etc.

6. Umsetzungsansatz

- **Informationen der Destinatäre**

- Permanent

- Organisation der Vorsorgeeinrichtung
 - Reglemente
 - Broschüre: bspw. Förderung von Wohneigentum
 - Merkblätter und FAQ's
 - Onlinekennzahlen



- Jährlich

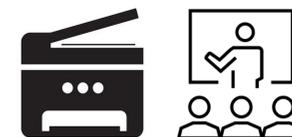
- Geschäftsbericht
 - Geschäftsbericht Kurzversion
 - Vorsorgeausweis
 - Rentenbescheinigungen



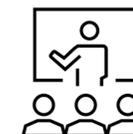
6. Umsetzungsansatz

▪ Informationen der Destinatäre

- Gemäss Sitzungs-Rhythmus des Stiftungsrates
 - Latest News aus dem Stiftungsrat



- Bedürfnisse von bestimmten Gruppen
 - Eintritte (Begünstigtenordnung, Wahlpläne)
 - U40 (Sparprozess, Risikoleistungen)
 - Ü55 (Pensionierungs-Seminar)



▪ Individuelles Bedürfnis

- Eintritt
- Scheidung
- Förderung von Wohneigentum
- Pensionierung
- Austritt (Barauszahlung)



6. Umsetzungsansatz

- **Informationen der Destinatäre**

- Onlinerechner (Simulationen)

- Freiwilliger Einkauf
 - WEF-Vorbezug/Rückzahlung
 - Pensionierungsrechner
 - Vergleichsrechner bei Reglementsanpassungen



- Besonderes

- Teilliquidation/Verteilplan
 - Unterdeckung
 - Reglementsanpassungen



6. Umsetzungsansatz

- **Informationen von/an Dritte/n**
 - Mutationsmeldungen Arbeitgeber
 - Steuerbehörden
 - Aufsichtsbehörden
 - Experte für berufliche Vorsorge
 - Revisionsgesellschaft

- **Informationen des Stiftungsrates**
 - Sitzungs-Einladungen, Beilagen
 - Reporting

- **Besonderes**
 - Austrittsverarbeitung
 - Grundbuchgeschäft (WEF-Vorbezüge)

7. Fazit – Transparenz schafft Verständnis

- Der Markt bietet auch für kleine und mittlere Firmenstiftungen einfache und bezahlbare Lösungen an, um moderne Kommunikationsmittel einsetzen zu können bspw. für eine
 - eigene Website
 - Internet-Lösung der Verwaltungssoftware für die Personalabteilung
 - Integration eines Rentenrechners auf einer bereits bestehenden Website bzw. im Intranet
 - App mit den individuellen Vorsorgeausweisen der Versicherten
 - Online-Informations-Plattform für Stiftungsräte

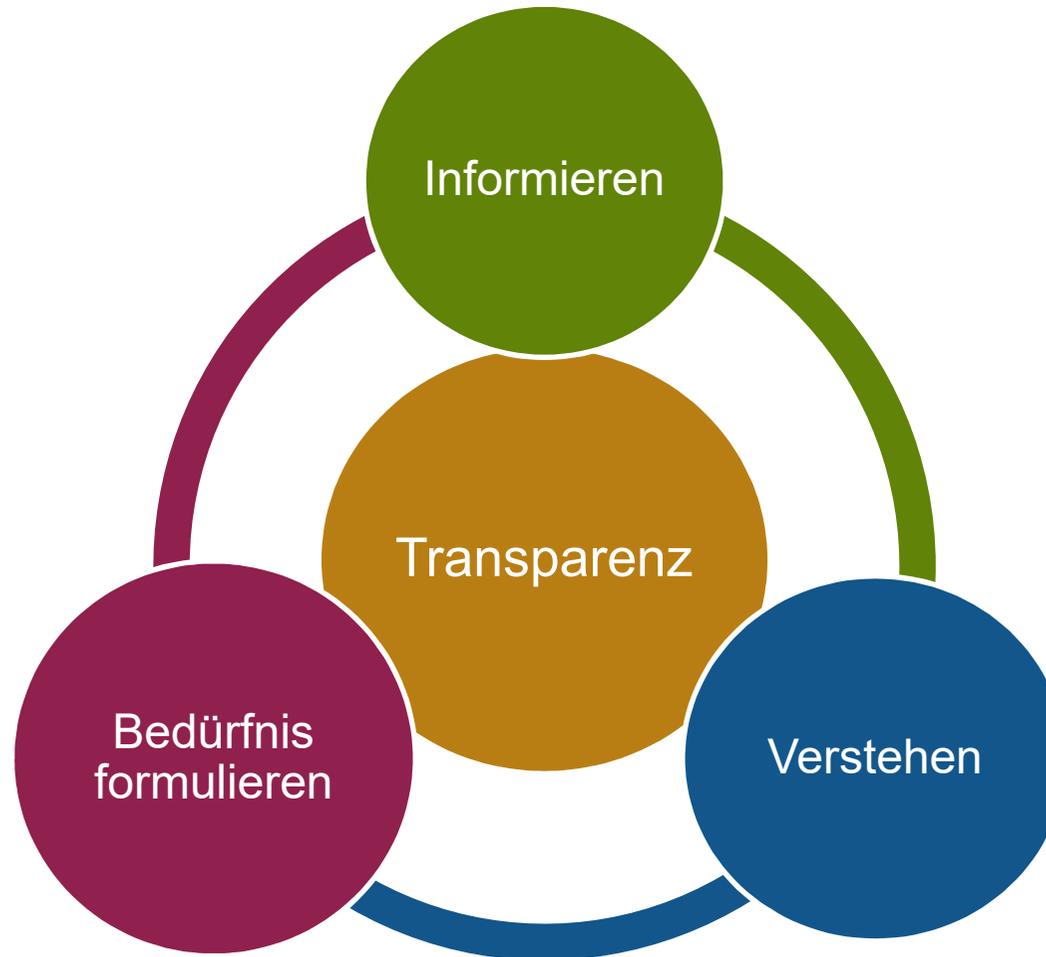
Fazit – Transparenz schafft Verständnis

覆盖率

Chinesisches Zeichen für Deckungsgrad



7. Fazit – Transparenz schafft Verständnis



Tobias Schmid

Geschäftsführer für Vorsorgeeinrichtungen

dipl. Pensionskassenleiter

Seestrasse 6

Postfach 1544

8027 Zürich

E: tobias.schmid@allvisa-services.ch

T: +41 (0)43 344 43 35

www.allvisa-services.ch

