



vps.epas



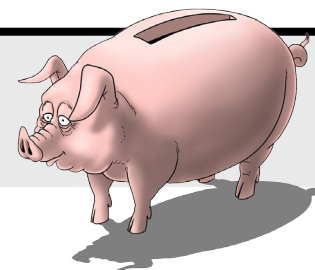
# Fokus Vorsorge

Dezember 2021 –  
Januar 2022

**Evaluation der Vorsorgelösung** Wie gut ist unsere 2. Säule?

**BVG 21** Worum geht es bei der Reform? **Die Vorsorgewelt in 2000 Zeichen** Umverteilung

**News** Infos und Aktuelles



**Kaspar Hohler**  
Chefredaktor «Fokus Vorsorge»

## Zehn Wünsche

Wir wünschen uns eine Altersvorsorge, die stärker auf Solidarität beruht und in der Frauen bessere Renten erhalten als heute, sagen die Gewerkschaften.

Wir wünschen uns eine Altersvorsorge, in der weniger Geld umverteilt wird und die Eigenverantwortung gestärkt wird, sagen viele Arbeitgeber und Bürgerliche.

Wir wünschen uns, dass Pensionskassen nicht mit immer neuen Regulierungen belastet werden, sagen die Pensionskassen.

Wir wünschen uns einen tieferen BVG-Umwandlungssatz, sagen fast alle – ausser den Versicherten.

Wir wünschen uns ein höheres Rentenalter, weil die Menschen immer älter werden und wir im Alter auch noch etwas haben wollen, sagen viele Junge.

Wir wünschen uns mehr Respekt und Anerkennung für das, was unsere Generation geschaffen hat, sagen viele Rentnerinnen und Rentner.

Wir wünschen uns, dass die Altersspargelder klimafreundlich investiert werden, sagen die Klimaaktivisten.

Wir wünschen uns, dass die Gewinne der Nationalbank der Altersvorsorge zugute kommen, sagt eine bunte Schar von Politikerinnen und Politikern.

Wir wünschen uns eine unabhängige Nationalbank, sagen mindestens so viele andere.

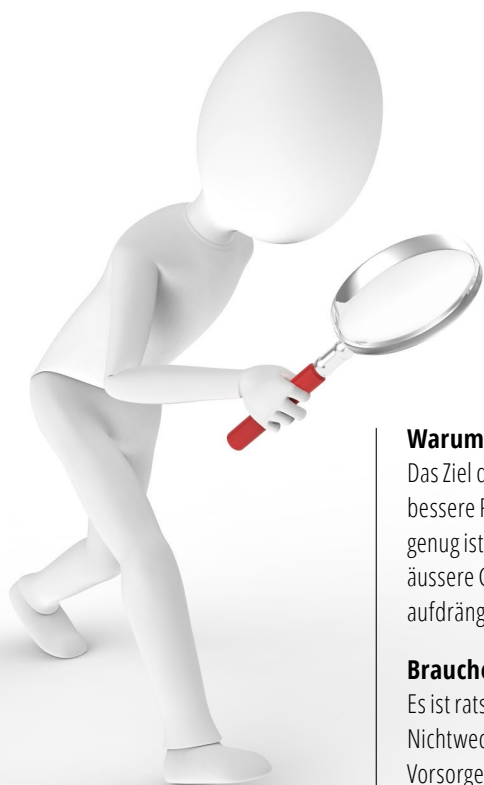
Ich wünschte mir, ich könnte all diese Wünsche erfüllen, sagt das Christkind. Und seufzt.

Evaluation der Vorsorgelösung

# Wie gut ist unsere 2. Säule?

Es ist in der Schweiz der Arbeitgeber, der für die berufliche Vorsorge zuständig ist – wobei das Personal ein Mitspracherecht hat. Ab und zu kann es sinnvoll sein, die Pensionskasse einem Test zu unterziehen. Worauf ist dabei zu achten? Eine Liste mit den wichtigsten Fragen und Antworten.

Von **Claudio Zemp**, Redaktor «Fokus Vorsorge»



## Warum will ich die Vorsorge wechseln?

Das Ziel des Wechsels ist eine zentrale Frage. Je genauer die individuelle Antwort darauf ausfällt, desto bessere Resultate bringt die Analyse. Geht es nur um einen Marktcheck, ob die Pensionskasse noch gut genug ist für die Zukunft? Ist das Ziel des Wechsels eine Einsparung bei der beruflichen Vorsorge? Gibt es äussere Gründe, etwa eine Fusion oder eine Abspaltung von Unternehmensbereichen, die eine Änderung aufdrängen? Oder ist das Ziel eine gezielte Besserstellung von Teilen der Belegschaft?

## Brauche ich überhaupt eine neue Lösung?

Es ist ratsam, die Analyse der Bedürfnisse ergebnisoffen zu führen. Miteinkalkulieren sollten Sie auch den Nichtwechsel. Wenn kein äusserer Druck für einen Wechsel besteht, kann ein Verbleib in der bisherigen Vorsorgeeinrichtung auch für die Zukunft die beste Lösung sein. Insbesondere signalisiert sie auch den Mitarbeitenden eine Kontinuität. Man kann immer noch prüfen, ob und inwiefern die bisherige Lösung angepasst werden kann. So oder so bringt die Evaluation wertvolle Erkenntnisse, unabhängig davon, ob ein Wechsel stattfindet.

## Welche Pensionskasse passt zu mir?

Die Wahl der Vorsorge ist eine doppelte – einerseits wählt das KMU einen Anbieter und andererseits innerhalb der Angebotspalette einen passenden Plan. Beim Entscheid für einen Anbieter ist dessen Leistungsausweis (Deckungsgrad/technische Grundlagen, Rendite) ebenso wichtig wie weiche Faktoren. In den Kennzahlen geben Anbieter oft transparent Auskunft über die Kosten und das Verhältnis von Aktiven zu Passiven. Auf der feineren Ebene der Planwahl gibt es nahezu unbegrenzte Designmöglichkeiten, die stets von den eigenen Bedürfnissen und materiellen Ressourcen abhängig sind.



### Was zeichnet eine gute Vorsorgelösung aus?

Sie deckt die Bedürfnisse ideal ab. Es gibt praktisch keine Vorsorgelösung ab Stange, weil kaum zwei Unternehmen gleich sind. Die Beratung ist kundenspezifisch und ergibt sich aus den Bedürfnissen des Unternehmens und der Frage, wie viel Geld für die Lösung in die Hand genommen wird. Ein Faktor ist auch die Risikofähigkeit des Arbeitgebers. Wie so häufig im Leben gibt es nicht die eine perfekte (und bezahlbare) Lösung, sondern zur Wahl stehen verschiedene Möglichkeiten, die alle in gewissem Umfang von den Wünschen abweichen.

### Auf welche Eckwerte kann ich achten?

Einige Kriterien sind die Alters- und Risikoleistungen und der oft genannte Umwandlungssatz. Aber Obacht: Ein hoher Umwandlungssatz ist nur bedingt gut, weil er einen Preis hat. Ist das zentrale Leistungsversprechen zu hoch, vergrössert dies auch die Umverteilung zu den Rentnern. Man muss also genau hinschauen, auch beim Ausgestalten der Pläne. Freiwillige, überobligatorische Anteile verbessern tendenziell die Leistungen, erhöhen aber auch die Kosten.

### Ist der teuerste Plan der beste?

Auf den ersten Blick scheint klar, dass man möglichst gute Invaliden- und Hinterlassenenleistungen möchte. Es lohnt sich jedoch, bei den Risikoleistungen genauer hinzuschauen. Nehmen wir beispielsweise einen 55-jährigen Besitzer (verheiratet, drei Kinder) einer GmbH, die ein Beratungsgeschäft betreibt. Die GmbH hat 15 meist junge Angestellte, viele mit Teilzeitpensen. Die GmbH sucht einen gemeinsamen Vorsorgeplan für den Besitzer und die Angestellten. Wird nun ein Vorsorgeplan mit grosszügigen Hinterlassenenleistungen gewählt, so ergibt sich eine Umverteilung von unten nach oben: Die grösstenteils ledigen und kinderlosen Angestellten zahlen für eine Absicherung, die nur ihrem Chef zugute kommt.

### Wie viel Lohn soll versichert werden?

Obligatorisch ist gemäss BVG nur der folgende Lohn zu versichern: Eintrittsschwelle 21 510 Franken, Koordinationsabzug 25 095 Franken, Maximum 86 040 Franken. Wenn zusätzlich auch tiefere Löhne versichert werden sollen, kann man die Eintrittsschwelle senken. Auch die Obergrenze kann freiwillig gesprengt werden, was die Leistungen verbessert. Wenn der Koordinationsabzug sinkt, werden Teilzeitpensen begünstigt. Auch dies verteuert jedoch die Vorsorge.

### Soll ich einen Broker beiziehen?

Ganz lässt sich der relativ komplexe Wahlprozess nicht delegieren. Aber ein Broker kann helfen, im Dickicht durchzublicken. Wichtig ist, die Entschädigung des Beraters zu klären. Es gibt im Markt immer noch Modelle mit Provisionen, die die Wahl mitunter verfälschen. Transparenter ist eine aufwandbasierte Entschädigung des Brokers, der seine Dienstleistung in Rechnung stellt.

### Was meint die Belegschaft dazu?

Die Arbeitnehmenden haben ein gewichtiges Wort mitzureden. Es ist die Pflicht des Arbeitgebers, bei einer Wechselabsicht die Belegschaft von Anfang an in den Pro-

zess einzubeziehen. Sie muss über die Gründe des Wechsels informiert sein und kann bis zum Entscheid am Schluss der Kette inhaltlich Stellung nehmen. Vergessen Sie nicht, diese Mitsprache und den Entscheid zu dokumentieren.

### Was darf es kosten?

Der versicherte Lohn ist ein zentraler Kostenfaktor: Je grösser die versicherten Lohnanteile, desto höher die entsprechenden Lohnabzüge für den Arbeitnehmer und Beiträge des Arbeitgebers (sprich Lohnnebenkosten). Dies ist in der Praxis der Knackpunkt: Viele Arbeitgeber können oder wollen sich keine teure Vorsorgelösung leisten. Es gibt aber auch einige Möglichkeiten, die (fast) nichts kosten: So sind etwas bessere Risikoleistungen als gemäss BVG sehr günstig zu haben. Gewisse

Wahlmöglichkeiten bei der Rente bringen gar keine zusätzlichen Kosten. Falls der Arbeitgeber mehr als 50 % an den Gesamtkosten trägt, können ohne Mehrkosten Wahlpläne bei den Sparbeiträgen ermöglicht werden.

### Wie viel Leistung erhalte ich?

Das (fast) gleiche Leistungspaket kann man heute auf dem Vorsorgemarkt von verschiedenen Anbietern erhalten, sofern man als Kunde interessant ist. Die konkreten Angebote zu vergleichen, ist jedoch schwierig und erfordert eine gewisse Expertise. Tiefe administrative Verwaltungskosten sind sicher ein Pluspunkt. Es kann jedoch durchaus sein, dass den Versicherten eine Pauschale verrechnet wird von beispielsweise 200 Franken pro Jahr, de facto aber zusätzlich auch ein Teil der Vermögenserträge für die entsprechenden Kosten verwendet wird. Dies kann zulasten der Verzinsung und der Stabilität (Deckungsgrad) der Vorsorgeeinrichtung gehen.

### Wie erkenne ich auf den ersten Blick eine gute Offerte?

Bei den Anbietern, die offerieren, gilt es genau hinzuschauen. Eine detaillierte Analyse umfasst verschiedene Aspekte, hier seien nur zwei genannt: Der ausgewiesene Deckungsgrad ist bedingt aussagekräftig – je nach technischen Grundlagen (technischer Zins, verwendete Sterbetafeln) kann ein Wert von 106 % solider sein als ein solcher von 111 %. Bei der Rendite lohnt sich ein Blick auf eine längere Zeitperiode wie auch auf die Anlagestrategie. Sind ansprechende Renditen über die Zeit konsistent und stehen ihnen nicht Risiken gegenüber, die das Unternehmen nicht zu tragen bereit ist (Sanierungsszenario)?

### Was tun, wenn ich keinen Anschluss finde?

Obwohl auf dem Markt für Vorsorgelösungen über 100 Anbieter aktiv sind, versagt er teilweise. Wirklich profitieren von diesem Markt können nur KMU, die ein attraktives Profil aufweisen: solvent, wenig ältere Mitarbeiter, wenig Rentner, Interesse an Überobligatorischem. Insbesondere Vollversicherungslösungen, bei denen auch das Anlagerisiko auf den Anbieter übertragen wird, sind auf dem Markt nur noch eingeschränkt erhältlich. Für KMU, die durch das Raster fallen, wird die Wahl klein ausfallen. Im Extremfall beschränkt sie sich auf den Gang zur Auffangeinrichtung, die per Gesetz alle Unternehmen versichern muss – zu entsprechend mässigen Konditionen.

BVG 21

# Worum geht es bei der Reform?

Die berufliche Vorsorge (BVG) sieht sich mit zwei grossen Herausforderungen konfrontiert: der steigenden Lebenserwartung und den tiefen Zinsen.

Beides erschwert den Pensionskassen die Finanzierung der versprochenen Altersrenten.

Von **Gregor Gubser**, Stv. Chefredaktor «Fokus Vorsorge»

Die steigende Lebenserwartung führt dazu, dass über einen längeren Zeitraum Renten ausbezahlt werden müssen. Letztlich müssen aus dem vorhandenen Alterskapital also mehr Renten finanziert werden. Gleichzeitig sind mit risikoarmen Anlagen wie Bundesanleihen kaum mehr Renditen zu erwirtschaften – die Zinsen liegen um 0 % oder sind gar negativ. All dies führt letztlich zu einer ungewollten Umverteilung von aktiven Versicherten zu Rentnern.

## Diverse Ziele der Reform

Eine weitere Herausforderung stellen Arbeitnehmende mit Teilzeitpensen oder in Mehrfachbeschäftigung dar. Sie erreichen im BVG bestenfalls kleine Renten, weil nur ein kleiner Teil ihres Einkommens versichert ist. Dies liegt am System: Obligatorisch im BVG versichert sind nur Löhne, die die Eintrittsschwelle (21 510 Franken) übersteigen. Schliesslich werden sie noch um den Koordinationsabzug (25 095 Franken) reduziert. Besonders betroffen davon sind Frauen, die häufiger in Teilzeitpensen arbeiten.

All diesen (und noch ein paar weiteren) Herausforderungen soll die Revision BVG 21 begegnen. Zentrale Massnahme ist die Senkung des Mindestumwandlungssatzes von 6.8 % auf 6 %. Der Umwandlungssatz wird für die Berechnung der Rente verwendet: Das angesparte Alterskapital multipliziert mit dem

Umwandlungssatz ergibt die jährliche Altersrente (Beispiel: 100 000 Franken Alterskapital  $\times$  6 % Umwandlungssatz = 6000 Franken). Mit 6 % Umwandlungssatz reicht das Kapital länger als mit 6.8 %. Allerdings erhalten die Versicherten jährlich eine tiefere Rente. Diese Einbusse will die Revision für eine begrenzte Zeit kompensieren.

## Zankapfel Ausgleich

Im relativ langwierigen demokratischen Prozess wurde vor allem um die Art und Weise gestritten, wie diese Kompensation aussehen soll. Man möchte verhindern, dass es zu schmerzhaften Rentenkürzungen für künftige Generationen kommt. Dies ist natürlich auch ein Faktor in der Volksabstimmung, mit der gerechnet wird. 2010 und 2017 sind bereits Reformpakete mit Umwandlungssatzsenkungen an der Urne gescheitert. In der kommenden Wintersession wird die Vorlage des Bundesrats im Nationalrat behandelt (vgl. Grafik mit Zeitplan auf der nächsten Seite).

Die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit (SGK) des Nationalrats hat die BVG-Reform in der Gesamtabstimmung gutgeheissen und ausgiebig in die Vorlage eingegriffen. Die aus der Senkung des Umwandlungssatzes resultierenden Renteneinbussen will die Mehrheit der SGK gezielt ausgleichen. Dabei wird die Rente gemäss Pensionskassenreglement



verglichen mit dem gesetzlichen Mindestanspruch plus einem Rentenzuschlag. Überobligatorische Leistungen der Pensionskasse werden also mit dem Rentenzuschlag verrechnet.

### Mehrere Modelle der Finanzierung

Der Zuschlag wird vom Betrag her und in der Dauer der Auszahlung stark limitiert. Dieses Ausgleichsmodell erfasst rund 35 bis 40 % der Rentnerinnen und Rentner. Die Mehrheit der SGK will, dass der Rentenzuschlag nur soweit solidarisch von allen Versicherten finanziert wird, als allfällig gebildete Rückstellungen der einzelnen Pensionskassen nicht ausreichen. Dazu soll der Sicherheitsfonds bei den Pensionskassen Beiträge von 0.15 % der nach BVG versicherten Löhne erheben.

Zwei starke Minderheiten der Kommission beantragen andere Ausgleichsmodelle. Die eine unterstützt nach wie vor das Modell des Bundesrats, der für alle Neurentnerinnen und Neurentner einen Rentenzuschlag vorsieht. Eine andere Minderheit sieht nur für Versicherte mit einem Altersguthaben bis zu gut einer halben Million Franken einen Rentenzuschlag vor, der für die ersten zwanzig Jahrgänge ausgerichtet und von Jahrgang zu Jahrgang sinken würde. Dieses Modell würde etwa 70 % der Rentnerinnen und Rentner erfassen.

Die SGK beantragt zudem, dass sich alle mit einem gesamten Jahreslohn von über 12 548 Franken einer Pensionskasse anschliessen müssen.

### Weitere Elemente

Die Altersgutschriften sind für die Höhe des Altersguthabens, das schliesslich mit dem Umwandlungssatz multipliziert wird, entscheidend. Die Altersgutschriften werden jährlich einbezahlt. Auch hier sehen alle Modelle Anpassungen vor. Um die Arbeitsmarktchancen von älteren Arbeitnehmenden weniger zu belasten wird der Anstieg der Gutschriften abgeflacht. Insgesamt sollen die Gutschriften aber etwas höher werden, um den tieferen Umwandlungssatz langfristig zu kompensieren. Dazu beitragen soll in einigen Modellen auch ein früherer Beginn des Sparprozesses.

Um die Altersvorsorge der Teilzeiterwerbstätigen zu stärken, soll der Koordinationsabzug gesenkt werden. Der Bundesrat sieht eine Halbierung des bisherigen Koordinationsabzugs auf 12 548 Franken vor. Dieselbe Senkung schlägt auch die SGK vor, wobei diese zugleich auch die Eintrittsschwelle auf diesen Wert senken will, wodurch der Kreis der im BVG versicherten Arbeitnehmenden grösser würde – mit Kostenfolgen für die Arbeitgebenden sowie Mehraufwand für die Pensionskassen. Der ASIP will den Koordinationsabzug ebenfalls senken, allerdings weniger stark und flexibler.

## Die Evolution des BVG im Rückspiegel ...

Verankerung des Drei-Säulen-Systems in der Verfassung

Einführung der beruflichen Vorsorge (BVG)

Einführung der Freizügigkeit (FZG) und der Wohneigentumsförderung (WEFV)

Erhöhung Rentenalter der Frauen von 62 auf 64

Einführung der Teilung der 2. Säule im Scheidungsfall (FGZ)

1. BVG-Revision (in drei Etappen)

**Änderung des BVG (Senkung Umwandlungssatz) (gescheitert)**

Strukturreform des BVG

**Altersvorsorge 2020 (AHV und BVG) (gescheitert)**

Revision des Scheidungsrechts (bei Rentenbezug)

Revision des ELG (Einführung Art. 74a BVG: Weiterversicherung nach Kündigung durch den Arbeitgeber nach Alter 58.)

### ... und im Ausblick

In der Wintersession wird die Vorlage im Nationalrat behandelt.

Im 1. Quartal 2022 nimmt die SGK des Ständerats die Detailberatung auf und tritt auf das Geschäft ein.

In der Frühjahrsession 2022 kann die BVG-Revision im Ständerat beraten werden.

Ab Sommer 2022 findet das Differenzbereinigungsverfahren zwischen den Kammern statt.

In der Wintersession 2022 kommt es zur Schlussabstimmung.

Volksabstimmung, zum Beispiel am 18. Juni.

Am 1. Januar kann die Vorlage frühestens in Kraft treten.



Die Vorsorgewelt in 2000 Zeichen

# Die Umverteilung

Die Umverteilung ist ein Angriffspunkt, sozusagen ein blinder Fleck der 2. Säule. Deren Sinn und Zweck ist die Auszahlung von Renten. Doch es gibt auch im kapitalgedeckten System der Vorsorge Solidaritäten, die es nach der reinen Lehre nicht geben sollte. Diese Solidaritäten nennt man auch Umverteilung.

Doch was ist daran so störend? Man könnte meinen – und bisweilen wird auch so argumentiert – dass es der Grund und der Zweck jeder kollektiven Versicherung sei, die Risiken auszugleichen und Leistungen gerecht zu verteilen. Einige sehen in der Umverteilung denn auch ein Synonym für die Solidarität, die in der 2. Säule auf mannigfaltigen Ebenen wirkt und dies auch tun soll: So spielen zwischen verheirateten und ledigen Versicherten oder zwischen kinderreichen und kinderlosen Destinatären Solidaritäten im Risikoteil, die über die sogenannten Anwartschaften Leistungen auslösen. Die Beiträge sind aber für alle gleich. Aber ein kinderloser Versicherter finanziert die Rente der kinderreichen Kollegin mit. Also wird etwas umverteilt.

Mit der titelgebenden Umverteilung ist jedoch eine andere Solidarität gemeint, die in der 2. Säule nicht gewollt ist und aktuell doch grosses

Gewicht hat. Weil ganze Generationen von Rentnerinnen und Rentnern zu Bedingungen pensioniert wurden, die für die heutige Aktivgeneration nicht mehr realistisch sind, zahlen die «Jungen», also die Erwerbstätigen zu viel für die «Alten», die schon in Pension sind. Die Rentner werden im Nachhinein zu Profiteuren des Systems, obwohl sie nichts falsch gemacht haben. Sie hatten es einfach besser.

Diese Umverteilung über den zu hohen Umwandlungssatz wird von der OBERAUFSICHTSKOMMISSION FÜR DIE BERUFLICHE VORSORGE (OAK) jährlich quantifiziert (siehe Tabelle). Und weil der umverteilte Anteil den Jungen von heute einst im Alter fehlen wird, wenn sie ihre eigene Rente erhalten, sollte diese Umverteilung beseitigt werden.

## Umverteilung in der 2. Säule

Approximative Umverteilung von den aktiven Versicherten hin zu den Rentnern

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Ø
in Mrd. CHF	5.3	8.1	8.4	6.6	5.1	7.2	6.8
in % des Vorsorgekapitals der aktiven Versicherten und der Renten	0.7	1.0	1.0	0.8	0.6	0.8	0.8

Quelle: Berufliche Vorsorge OAK BV, Seite 30

# News

Grossbritannien

## Verdoppelung der Rentenpläne mit 1 Mrd. Pfund

Die Zahl der Altersversorgungssysteme mit einem Vermögen von mehr als 1 Mrd. Pfund ist von 154 im Jahr 2013 auf 290 im Jahr 2021 gestiegen. Dies entspricht einem Anstieg von 90 %. Dies berichtet das Onlinemagazin «PensionsAge» mit Bezug auf eine Umfrage von Barnett Waddingham (BW). Das Wachstum bei den grossen Pensionsplänen sei ein Beweis, dass es viel mehr Pläne und Arbeitgeber mit finanziell bedeutsameren Pensionsherausforderungen gibt. Gleichzeitig ändern sich auch die aufsichtsrechtlichen Erwartungen an Governance und Risikomanagement schrittweise. So gibt es gemäss der Studie Anzeichen für ein beschleunigtes «De-Risking» und einen anhaltenden Trend hin zu risikoärmeren Anlagestrategien in den letzten Jahren. Auch der Trend zur Schliessung von leistungsorientierten Pensionsplänen (Defined Benefit, DB) setzte sich fort.

 **PensionsAge**

Versicherer

## Swiss Life bewegt sich Richtung Teilautonomie

Die Swiss Life Gruppe treibt den Aufbau des profitablen, gebührenbasierten Standbeins weiter voran. Im Kommissionsgeschäft nahm sie in den Monaten Januar bis September Gebühren in Höhe von 1.6 Milliarden ein, ein Zuwachs von 17 % gegenüber dem Vorjahr. In der beruflichen Vorsorge dagegen tritt die Swiss Life im Geschäft mit Vollversicherungen bewusst auf die Bremse. Den Firmen, die für ihre Belegschaft nach Vorsorgelösungen suchen, bietet Swiss Life verstärkt den Zugang zu teilautonomen Stiftungslösungen an. Da bei den Teilautonomen nur Risiko- und Kostenprämien, nicht aber Sparprämien in die Rechnung fliessen, sackte das Prämienvolumen im Heimmarkt um 15 % auf 7.7 Milliarden ab. Die verwalteten Vermögen im teilautonomen Geschäft kletterten um ein Fünftel auf 5.5 Milliarden.

Innovative Technologien

## Neue Anlagekategorie für Schweizer Pensionskassen

Die Pensionskassen können künftig einfacher in innovative und zukunftsgerichtete Technologien in der Schweiz investieren. Der Bundesrat hat die Schaffung einer neuen Anlagekategorie für nichtkотиerte Anlagen beschlossen. Die entsprechenden Änderungen der zwei Verordnungen BVV 2 und ASV treten am 1. Januar 2022 in Kraft. Nichtkотиerte schweizerische Anlagen können dann als eigene Kategorie im Katalog zulässiger Anlagen für Pensionskassen geführt werden, mit einer Limite von 5 % des Anlagevermögens. Entsprechende Anlagen mussten bisher in der Kategorie «Alternative Anlagen», mit einer Limite von 15 %, geführt werden. Inwieweit eine Pensionskasse die Limite ausschöpfen kann und will, hängt von ihrer Risikofähigkeit ab.

Sterblichkeit

## Keine Spuren von Influenza

Während die Sterblichkeit im Jahr 2020 aufgrund der Corona-Pandemie in der Schweiz im Vergleich zum Jahr 2019 um rund 9 % zugenommen hat, liegt sie im 1. Halbjahr 2021 unter dem Niveau von 2019. Das geht aus einer Studie des Universitätszentrums für Allgemeinmedizin und öffentliche Gesundheit in Lausanne (Unisanté) hervor. Die Studie basiert auf vorläufigen Daten des Bundesamts für Statistik (BFS). Die Sterblichkeit sank demnach im 1. Halbjahr 2021 gegenüber 2020 um etwa 10.8 %. Sie lag damit niedriger als in den sechs vorangegangenen Jahren, mit Ausnahme der ersten vier bis sechs Wochen des Jahres 2021, die durch das Ende der zweiten Corona-Welle gekennzeichnet waren. 2021 sei zudem das zweite Jahr in Folge, in dem die Influenza keine Spuren in der Sterblichkeit hinterlassen habe. Auch habe sich die dritte Corona-Welle nicht sichtbar auf die Gesamt mortalität niedergeschlagen. Damit sei die Sterblichkeit im Jahr 2021 die bisher niedrigste, die in der Schweiz je verzeichnet wurde. (sda)

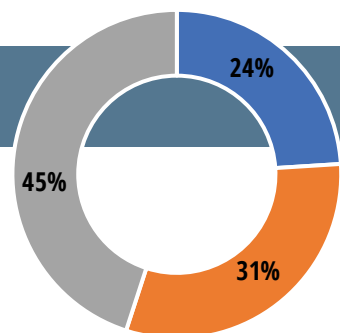
 **BFS**

## FRAGE DES MONATS

### Ist eine Erhöhung des Rentenalters möglich?

Im November nahmen wir Bezug auf eine Studie über die Integration von älteren Erwerbstätigen im Arbeitsmarkt. Wir fragten unserer User, ob sie die Erhöhung des Rentenalters überhaupt für realistisch halten. Der grösste Anteil der Antworten, knapp die Hälfte der Stimmen findet ein fixes Rentenalter obsolet (45 %). 31 % halten eine Erhöhung nicht für möglich, solange ältere Personen im Erwerbsleben diskriminiert werden. 24 % erachten eine Anpassung für realistisch, da offensichtlich viele Unternehmen zunehmend ältere Personen beschäftigen.

- Ja, offensichtlich beschäftigen die Unternehmen zunehmend ältere Arbeitnehmende
- Nein, ältere Menschen werden immer noch diskriminiert am Arbeitsmarkt
- Ein fixes Rentenalter wird angesichts moderner Arbeitsformen und -verhältnisse bald obsolet



### Nehmen Sie an der Frage des Monats Dezember teil:

Vor dem Jahreswechsel haben Sie einen Wunsch frei: Was soll im Sozialversicherungsjahr 2022 gelingen?

ABSTIMMEN >

# News

## Mindestzins

### Weiterhin bei 1%

Der Bundesrat belässt den Mindestzinssatz in der beruflichen Vorsorge auch im kommenden Jahr bei 1%. Mit dem Mindestzinssatz wird bestimmt, zu wie viel Prozent das Vorsorgeguthaben der Versicherten im Obligatorium gemäss Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) mindestens verzinst werden muss.

## Nachhaltige Anlagen

### Entwicklung schneller als erwartet

Im Newsletter der Klima-Allianz Schweiz zeigt sich Sandro Leuenberger erfreut über die Entwicklung des Klima-Ratings der Pensionskassen: «Im November 2020 hatte ich (...) erwartet, dass der Anteil «Best-Practice» mit aktiven Strategien zur Dekarbonisierung von 8% in einem Jahr auf 16% steigen werde. Mit heute 22% wurde meine Prognose aber klar übertroffen!» Er stellt damit den Pensionskassen ein gutes Zeugnis aus. Allerdings fand diese Entwicklung hin zum besten Rating ausschliesslich aus der nächstschlechteren Kategorie «Orange» statt. Die Bewegung weg vom tiefsten Rating war hingegen gering.

## Kryptowährungen

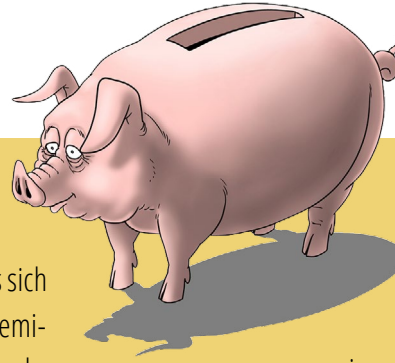
### Kryptowährungen sind derzeit kein Thema

Pensionskassen in den USA, Kanada oder Australien investieren in Kryptowährungen, hat finews.ch recherchiert. Schweizer Pensionskassen seien allerdings noch nicht auf den Zug aufgesprungen, obwohl dies im Rahmen der Anlagekategorie «Alternative Anlagen» möglich wäre. Aus gutem Grund, denn Roman Sidel von der Oberaufsichtskommission Berufliche Vorsorge (OAK BV) warnt, dass angesichts des derzeitigen Krypto-Hypes ein Totalverlust bei diesen Anlagen nicht ausgeschlossen sei.

## Fachkräftemangel

### Studie zu den Folgen der Pandemie

In einer Publikation stellt Avenir Suisse fest, dass Selbständige, Angestellte in tiefen Pensen und junge Erwachsene am härtesten von den Auswirkungen der Pandemie getroffen wurden. Ihnen wäre mit einer Flexibilisierung des Arbeitsgesetzes geholfen.



### Ehrlich währt am

**Längsten.** Aber zahlt es sich auch aus? Der Zürcher Chemiker Dr. Jacques Edwin Brandenberger lebte von 1872 bis 1954 und war eine Art Schweizer Elon Musk seiner Zeit. Er war schon mit 22 Jahren der jüngste Doktor, den die Schweiz damals hatte. Später erfand Brandenberger das Cellophan, womit er steinreich wurde. Jährlich vergibt nun die Stiftung Dr. J. E. Brandenberger den stolzen Preis von 200 000 Franken an eine Person, die sich um die Verbesserung der Lebensverhältnisse von anderen Menschen verdient gemacht hat. Der neueste Preisträger ist der Tessiner Journalist und Medienethiker Enrico Morresi, dessen Karriere 1958 beim «Corriere del Ticino» begann. Womit bewiesen ist, dass sich selbst in Zeiten von Fake News ehrliche Arbeit mitunter auch finanziell lohnt.

### Kein zählbares Ergebnis hat der UNO-Klimagipfel von Glasgow gebracht.

Netto Null ist weit weg. Dies, obwohl klar ist, dass das 2015 formulierte Ziel, die Erderwärmung auf maximal 1.5 Grad Celsius zu beschränken, schon jetzt nicht zu erreichen ist. Realistischer sind 3 bis 5 Grad Erwärmung. Der österreichische Forscher Johannes Bednar vom Institut IIASA in Laxenburg hat berechnet, wieviel es kosten würde, CO<sub>2</sub> aus der Atmosphäre wieder abzusaugen. Das Resultat dieser Gleichung brachte exorbitante Kosten hervor. Die Müllabfuhr der Zukunft wird jedes Land etwa so viel kosten, wie es heute für das Gesundheitswesen ausgibt. Folglich entwickelten Bednar und sein Team ein Kreditsystem, mit dem man, ähnlich einer

Kehrlichtgebühr, schon heute die Kompensation von CO<sub>2</sub> vorfinanzieren könnte. Damit nicht zukünftige Generationen für die Schäden aufkommen müssen, die vergangene verursacht haben.

**Erben ist oft teuer.** Der Kanton Luzern will die Villa Senar in Weggis am Vierwaldstättersee kaufen, für 15.45 Mio. Franken. In der Villa wirkte der weltberühmte Komponist Sergei Rachmaninoff. Zuletzt lebte dessen Enkel Alexandre in der Villa, bis er 2012 starb. Das Geld ist einerseits dazu da, die lebenden Erben von Rachmaninoff zu entschädigen. Zudem soll die Zeugin des Bauhausstils als Musikmuseum der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Damit allen ein Stück Rachmaninoff gehört, muss der Kanton jedoch in Sanierung und Unterhalt der Villa investieren.

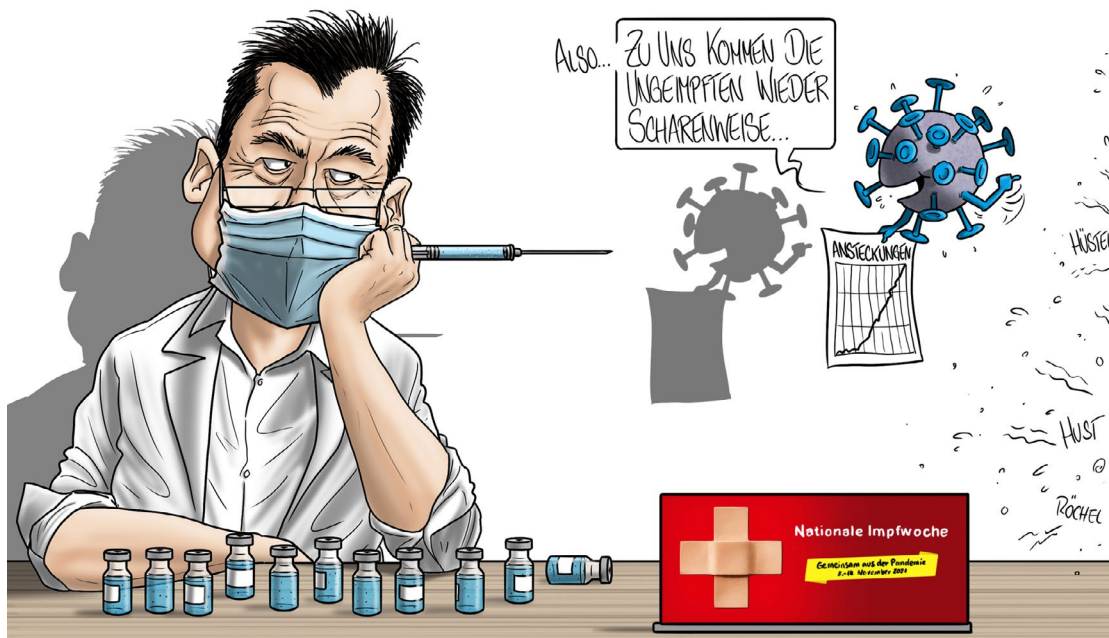
### Wie verwandelt man nichts in Betongold?

Die sagenhafte Geschichte des Dadvan Yousuf ist noch nicht zu Ende. Er kam als Dreijähriger mit seiner Familie aus dem Irak nach Ipsach. Der Flüchtling besass nichts und begann als 11-jähriger mit Bitcoins zu sparen. Heute ist der Finanzmagier 21 Jahre alt und hat bereits ausgesorgt. Seine mit Kryptofinanz verdienten Millionen hat er in die Dohrnii-Stiftung eingebracht. Doch Yousuf ist clever und möchte seinen Reichtum teilen. Deshalb arbeitet er weiter. Er ist seit kurzem CEO der Firma Crowdli AG mit Sitz in Liechtenstein. Diese soll mittels Tokentechnik auch Kleinsparern ermöglichen, in Immobilien zu investieren.



# News

## Karikatur des Monats



### Elektronisches Patientendossiers

#### Dritte Region startet Betrieb

In die harzige Einführung des elektronischen Patientendossiers kommt nun auch in der Südostschweiz Bewegung. Einwohnerinnen und Einwohner aus fünf Kantonen können in etwa 20 Kliniken und 20 Poststellen das Dossier mit ihren digitalisierten Gesundheitsdaten ab sofort eröffnen. Das elektronische Patientendossier (EPD) der Region Südost kann von der Bevölkerung der Kantone Graubünden, Glarus, den beiden Appenzell sowie der Bevölkerung des St. Galler Rheintals genutzt werden. Das EPD wird vom Verein eSanita und dessen Stammgemeinschaft Südost angeboten. Bisher wird das EPD seit Mai 2021 von der Stammgemeinschaft Emedo im Aargau und von Cara in fünf Kantonen der Westschweiz angeboten. (sda)

### AHV


#### Behörden dürfen AHV-Nummer systematisch verwenden

Ab dem 1. Januar 2022 dürfen Behörden die AHV-Nummer zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben systematisch verwenden. Der Bundesrat will mit dieser Massnahme die Verwaltungsabläufe effizienter gestalten. Er hat den Zeitpunkt für das Inkrafttreten der Änderung des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) beschlossen und die entsprechenden Ausführungsbestimmungen verabschiedet.

### Arbeitsmarkt

#### Letzte Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende

Zum sechsten und letzten Mal hat in Bern die Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende stattgefunden. Wie bereits in den früheren Jahren waren sich die Vertreter von Bund, Kantonen und Sozialpartnern einig darin, dass ältere Arbeitnehmende einen wichtigen Beitrag zur Deckung der wachsenden Fachkräftenachfrage in der Schweiz leisten. Insgesamt konnten im Zusammenhang mit den Nationalen Konferenzen vierzehn Massnahmen zugunsten älterer Arbeitnehmender in die Wege geleitet und teilweise bereits ganz umgesetzt werden.

 **Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende**

### Krankenversicherung

#### Aufsichtskommission büsst zwei Vermittler

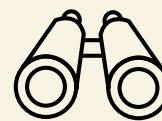
Die Aufsichtskommission, die für die Einhaltung der Branchenvereinbarung zur Vermittlertätigkeit in der Krankenversicherung zuständig ist, hat ihre bisherigen Aktivitäten, Beschlüsse und Sanktionen vorgestellt. Die Branchenvereinbarung, die seit dem 1. Januar 2021 in Kraft ist, verbietet telefonische Kaltakquise, legt Qualitätsstandards für die Beratung fest und begrenzt die Höhe der an Vermittler gezahlten Provisionen. Bislang hat die Aufsichtskommission 80 Verstössmeldungen erhalten. Sie hat insbesondere Geldbussen für Kaltakquise verhängt sowie die Auslegung der Branchenvereinbarung präzisiert. Zwei Beschwerden führten zu Sanktionen mit Bussen in der Höhe von 15 000 Franken und Verfahrenskosten von 10 000 Franken, die jedoch noch nicht rechtskräftig sind. Die Sanktionen richten sich nach der Schwere des Vergehens. (sda)

### Coronakrise

#### Glückskette hat mit 43.5 Mio. Franken geholfen

Die Glückskette hat in der Schweiz mit 209 Projekten und bisher insgesamt 43.5 Mio. Franken Menschen geholfen, die unter den Folgen der Coronakrise leiden. Zu den dringendsten Bedürfnissen der Hilfesuchenden zählten Nahrungsmittel und finanzielle Unterstützung, wie es in einer Mitteilung der Glückskette hiess. Eine Studie habe nun die Wirkung der Hilfe untersucht und gezeigt, dass unter den Hilfesuchenden während der Coronakrise der Anteil Erwerbstätiger, Männer, Minderjähriger und Menschen mit Behinderungen angestiegen sei, die meisten Menschen jedoch mühelos Hilfe erhalten hätten.

 **Glückskette**



#### Themenvorschau

Die Februarausgabe behandelt das Thema «Trennung und Scheidung».



vps.epas

# Lohn und Sozialversicherungen 2022

Neuigkeiten und Änderungen in den Sozialversicherungen und Aktualitäten in Lohn- und HR-Fragen

**Dienstag, 11. Januar 2022, Zürich**

**Neu!**  
Auch als Live-Webkonferenz buchbar

Die Tagung informiert Sie über die neusten Änderungen im Sozialversicherungsrecht und was Arbeitgeber und Arbeitnehmer neu beachten müssen. Sie erhalten Analysen, Kommentare und praktische Tipps von Lohn- und Sozialversicherungsexperten. Betrachtet werden aktuelle Gesetzes- und Verordnungsänderungen, aber auch Neuigkeiten in der Rechtsprechung.

## **Übersicht Sozialversicherungen – Neuerungen und Änderungen**

Gertrud E. Bollier, Geschäftsführerin gebo Sozialversicherungen AG

## **Lohnabrechnung und Lohnausweis – Verschiedene knifflige Spezialfälle mit praktischen Beispielen erklärt**

Ralph Büchel, Geschäftsleiter Caveris

## **Aktuelle Sozialversicherungsurteile für die Personalarbeit**

Dr. Stefan Rieder, Fachanwalt SAV Arbeitsrecht

## **Pensionskassen-Reglement – was Personaler wissen müssen**

Lea Badertscher-Glutz, Unternehmensberaterin Asga Pensionskasse

## **Lohn und Arbeitsrecht – Einfluss von Absenzen auf Lohn, Kündigungsfrist und Krankentaggeld**

Dr. Denis G. Humbert, Rechtsanwalt und Fachanwalt SAV Arbeitsrecht

## **Ende des Arbeitsverhältnisses – diese Informationen müssen Arbeitnehmende erhalten**

Beatrix Bock, Geschäftsführerin Sozialversicherungswelt GmbH

## **Moderation**

Gregor Gubser, Chefredaktor «Penso»

Weitere Informationen finden Sie unter [vps.epas.ch](https://vps.epas.ch). Programmänderungen vorbehalten.

**Ort**  
Renaissance Tower Hotel,  
Turbinenstrasse 20,  
8005 Zürich  
**Live-Webkonferenz:**  
[vps.epas-Lernplattform](https://vps.epas.ch)

**Zeit**  
08.50 – 16.15 Uhr

**Kosten, Credit Points und Anmeldung unter [vps.epas.ch](https://vps.epas.ch)**  
Covid-19: Es gelten die aktuell verordneten gültigen Massnahmen

**Auskünfte**  
Rita Käslin  
+41 (0)41 317 07 60  
[rk@vps.epas.ch](mailto:rk@vps.epas.ch), [vps.epas.ch](https://vps.epas.ch)

Mitveranstalter



Sponsoren



Supporter



Compensation & Performance Experts



Medienpartner



Kooperationspartner

