360°Vorsorge I News

Wichtigste Gesetzesentwicklungen und Reformvorhaben in der 2. Säule ab 2021

Bereits im vergangenen Jahr sind einige wichtige Anpassungen in der Gesetzgebung erfolgt. Wir verweisen als Einstieg in die aktuellen Entwicklungen deshalb auf unsere früheren Artikel «Änderungen der Verordnungen zur beruflichen Vorsorge» vom 30. September 2020 und «Gesetzesentwicklungen» vom 14. Februar 2020.

Die Regulierung im Bereich der 2. Säule befindet sich im stetigen Wandel, auch wenn diverse wichtige Reformen nur langsam vorankommen. Die aktuelle Pandemie trägt nicht zu einer Beschleunigung bei, könnte aber helfen, gewisse Themen ins richtige Licht zu rücken.

Mit diesem Artikel wollen wir Ihnen einen Überblick der aktuellen und kommenden Gesetzesentwicklungen und Reformvorhaben verschaffen, welche zu Handlungsbedarf für Pensionskassen führen. Aktuell besteht insbesondere bei der Umsetzung der EL-Reform (Weiterversicherung), bei der Umsetzung der Revision der Invalidenversicherung und der Umsetzung der Revision des Datenschutzgesetzes Handlungsbedarf.

Im ersten Teil werden unter anderem folgende Änderungen, welche **im Jahr 2021 in Kraft** treten, behandelt:

- Reform der Ergänzungsleistungen (EL-Reform)
- Revision des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts und dazugehörige Verordnung (Revision ATSG und ATSV)
- Brexit

Im zweiten Teil werden insbesondere Reformen, welche **ab 1. Januar 2022 in Kraft** treten werden, diskutiert:

- Weiterentwicklung der IV
- Revision Datenschutzgesetz (Revision DSG)
- Reform der beruflichen Vorsorge (BVG 21)

Wir bleiben für sie am Ball und unterstützen Sie gerne bei der Umsetzung dieser Änderungen. Kontaktieren Sie uns gerne auch bei Fragen oder Anregungen.

Diverse Anpassungen per 1. Januar 2021 und 1. Juli 2021

1. Kennzahlen AHV/BVG und Teuerungsausgleich, per 1 Januar

Per 1. Januar 2021 wurden die AHV/IV-Renten an die aktuelle Preis- und Lohnentwicklung sowie die Grenzbeträge in der beruflichen Vorsorge leicht angepasst. Die Details zu den neuen Kennzahlen finden Sie hier: Kennzahlen.

Zeitgleich wurden die seit 2017 ausgerichteten Hinterlassenen- und Invalidenrenten der obligatorischen beruflichen Vorsorge an die Teuerung angepasst. Dabei beträgt der Anpassungssatz 0.3%. Zu beachten ist, dass Renten, die 2008, 2011 oder 2012 sowie nach 2017 entstanden sind, unverändert bleiben und frühestens auf den 1. Januar 2023 angepasst werden.

Eine Anpassung des Mindestzinssatzes in der beruflichen Vorsorge befand der Bundesrat hingegen für nicht notwendig, sodass dieser im Jahr 2021 bei 1% bleibt.

Hinweis: In umhüllenden Kassen entscheidet der Stiftungsrat über einen allfälligen Teuerungsausgleich. Ein solcher ist nicht erforderlich, solange die BVG-Mindestleistungen ausgerichtet werden.

2. Eingeführte Neuerungen infolge der Covid-19-Pandemie

Verwendung von Arbeitgeberbeitragsreserven

Arbeitgeber haben weiterhin die Möglichkeit, bestehende Arbeitgeberbeitragsreserven auch für die Bezahlung von fälligen, noch nicht bezahlten und künftigen Arbeitnehmerbeiträgen zu nutzen. Diese Möglichkeit wurde am 11. November 2020 bis zum 31. Dezember 2021 verlängert.

Hinweis: Dies gibt dem Arbeitgeber mehr Flexibilität bei Liquiditätsengpässen und hilft der Pensionskasse, Beitragsausstände zu vermeiden.

Wohlfahrtsstiftungen

Grundsätzlich trägt der Arbeitnehmer bei Kurzarbeit den Verdienstausfall von 20% selber, da der Arbeitgeber nur verpflichtet ist, die Kurzarbeitsentschädigung in der Höhe von 80% des Verdienstes vorzuschiessen.

Gemäss OAK Mitteilung vom 6 Mai 2020 können Wohlfahrtsstiftungen bei Kurzarbeit als Folge und während der Dauer der Corona-Pandemie einen Teil oder die ganze Differenz von 20% zum vollen anrechenbaren Verdienst als Leistung an ihre betroffenen Destinatäre ausrichten.

Hinweis: Der Entscheid, ob Leistungen zur Kompensation des Verdienstausfalls ausgerichtet werden sollen und wenn ja, in welchem Umfang und zeitlichen Rahmen, liegt im pflichtgemässen Ermessen des Stiftungsrats der jeweiligen Wohlfahrtsstiftung.

3. EL-Reform, per 1. Januar 2021

Mit der Einführung der Reform wird in der beruflichen Vorsorge eine Weiterversicherungsmöglichkeit für ältere Arbeitnehmer geschaffen, die es diesen ermöglicht, trotz vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Initiative des Arbeitgebers hin eine Rente aus beruflicher Vorsorge zu erhalten (Art. 47a BVG). Im Rahmen der Covid-19-Gestzgebung wurde diese Möglichkeit auf Arbeitnehmer ausgedehnt, die nach dem 31. Juli 2020 unfreiwillig die Stelle verloren haben.

Hinweis: Neben der Anpassung der Vorsorgereglemente empfehlen wir, allfällige Rückversicherungsverträge darauf hin zu prüfen, ob die neue Versichertenkategorie der Weiterversicherten mit umfasst ist, um eine kongruente Rückdeckung sicherzustellen. Ebenso empfiehlt es sich, eine Anpassung der Anschlussverträge zu prüfen.

Mit Bezug auf Grenzgänger ist Folgendes zu beachten: Untersteht eine Person nicht mehr der AHV (weil sie z.B. nicht (mehr) in der Schweiz wohnt oder arbeitet; vgl. Art. 1a AHVG) und ist auch keine freiwillige Versicherung in der AHV möglich (z.B. weil sie in der EU lebt; vgl. Art. 2 AHVG), ist eine Weiterversicherung in der beruflichen Vorsorge nicht mehr möglich (Art. 5 Abs. 1 BVG). Dies gilt auch für die Weiterversicherung nach Art. 47a BVG. Diese Personen können die Altersleistungen beziehen, wenn die reglementarischen Voraussetzungen erfüllt sind.

Für weitere Details zur Weiterversicherung verweisen wir auf unseren früheren Artikel Weiterführung der Versicherung für ältere Arbeitnehmer vom 1. Juli 2020.

4. Revision ATSG und ATSV, per 1. Januar 2021

Mit der Revision wird eine neue gesetzliche Grundlage für die Überwachung von Versicherten geschaffen. Auch wenn das ATSG und die ATSV für die berufliche Vorsorge nicht direkt anwendbar sind, wirken sich einige Anpassungen, namentlich die Neueinführung von Art. 26b BVG (Koordinierung zwischen der 1. und 2. Säule), die Anpassung von Art. 35a Abs. 2 BVG (Verwirkung des Rückforderungsanspruchs) und die Anpassung von Art. 27b und 27e BVV2 (Ausgleich zwischen Sozialversicherungen bei Rückgriff) auf die berufliche Vorsorge aus.

Hinweis: Die Verwaltung der Vorsorgeeinrichtung muss diese Änderungen bei der Bearbeitung von Leistungsfällen berücksichtigen.

Für weitere Ausführungen verweisen wir auf unseren Artikel Gesetzesentwicklungen vom 14. Februar 2020.

5. Vaterschaftsurlaub und Urlaub zur Angehörigenbetreuung, per 1. Januar 2021

Neben dem über die EO finanzierten Vaterschaftsurlaub von 14 Tagen, hat der Bundesrat am 7. Oktober 2020 entschieden, das neue Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung in zwei Etappen in Kraft zu setzen. Die erste Etappe ist per 1. Januar 2021 in Kraft getreten und erweitert bezahlte Urlaube zur Angehörigenbetreuung, d.h. von Familienmitgliedern und Lebenspartnern. Der Urlaub beträgt 3 Tage pro Ereignis, maximal 10 Tage pro Dienstjahr, wobei die Begrenzung von 10 Tagen für die Betreuung von Kindern nicht gilt.
Die zweite Etappe tritt per 1. Juli 2021 in Kraft. Unter anderem wird ein bezahlter Urlaub für die Betreuung von schwer kranken oder verunfallten Kindern von maximal 14 Wochen eingeführt. In diesem Zusammenhang wird auch Art. 8 Abs. 3 BVG ergänzt: Der bisherige koordinierte Lohn bleibt auch mindestens so lange gültig, als ein Betreuungsurlaub nach Art. 329i OR dauert.

Hinweis: Je nach Formulierung im Vorsorgereglement hat die Vorsorgeeinrichtung die reglementarischen Bestimmungen entsprechend zu ergänzen.

6. Brexit, per 1. Januar 2021

Per Ende 2020 endete die Übergangsperiode nach dem Brexit und damit verlieren die bilateralen Verträge Schweiz-EU in Bezug auf das Vereinigte Königreich (U.K.) ihre Gültigkeit.

Im Bereich der Sozialversicherungen wird ab 1. Januar 2021 das am 25. Februar 2019 unterzeichnete *Abkommen über die Rechte der Bürgerinnen und Bürger* angewandt, welches die Rechte von Schweizerinnen und Schweizern im U.K. und umgekehrt von britischen Staatsangehörigen in der Schweiz sichert, welche unter dem Freizügigkeitsabkommen zwischen der EU und der Schweiz vor Ende 2020 erworben wurden. In Ergänzung dazu gibt es einen Beschluss des Gemischten Ausschusses Schweiz-EU des FZA, der den Schutz der Rechte auf Staatsangehörige von EU-Mitgliedstaaten ausweitet. Zu beachten ist dabei, dass gemäss Mitteilung über die berufliche Vorsorge Nr. 154, Nr. 1053 des Bundesamts für Sozialversicherungen BSV das Abkommen über die Rechte der Bürgerinnen und Bürger auf die Barauszahlung des BVG-Altersguthabens nicht anwendbar ist und damit nach dem 1. Januar 2021 gestützt auf Art. 5 Abs. 1 lit. a FZG die ganze Freizügigkeitsleistung der 2. Säule ausbezahlt werden darf.

Erwerbstätige aus dem U.K., die ab dem 1. Januar 2021 einreisen, gelten fortan als Drittstaatsangehörige und müssen somit die strengen Zulassungsvoraussetzungen des schweizerischen Ausländer- und Integrationsgesetzes (AIG) erfüllen. Das bedeutet auch, dass im Hinblick auf die Koordinierung der sozialen Sicherheit nationales Recht zur Anwendung gelangt und, bis ein neuer bilateraler Staatsvertrag abgeschlossen wird, zwischen der Schweiz und U.K. das bilaterale Sozialversicherungsabkommen von 1968 wieder auflebt. Dieses Abkommen regelt die berufliche Vorsorge nicht, was dazu führt, dass diese zwischen der Schweiz und dem UK nicht koordiniert wird und die Rechte der beiden Staaten parallel und kumulativ angewendet werden. Dies kann zu doppelter Unterstellung und/oder Lücken führen.

Hinweis: Es ist jeweils im Einzelfall zu prüfen, welche Regulierung zur Anwendung kommt und ob Übergangsregelungen gelten. Gerne unterstützen wir Sie bei der Abwicklung komplexer Einzelfragen.

7. Bundesgesetz über Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose und dazugehörige Verordnung, vorausschtlich per 1. Juli 2021

Das Parlament hat am 19. Juni 2019 das neue Gesetz verabschiedet. Die Verordnung ist noch bis am 11. Februar 2021 in der Vernehmlassung. Mit der Reform sollen Überbrückungsleistungen bis zur AHV-Rente einen gesicherten Übergang in die Pensionierung ermöglichen, ohne dass Vermögen aufgebraucht, die AHV-Rente vorbezogen, oder das Alterskapital aus der 2. oder 3. Säule angetastet werden muss.

Für weitere Ausführungen verweisen wir auf unseren Artikel Gesetzesentwicklungen vom 14. Februar 2020.

Anpassungen per 1. Januar 2022 oder später

1. Teilrevision Versicherungsvertragsgesetz (VVG), per 1. Januar 2022

Mit dem revidierten Gesetz sollen zahlreiche Verbesserungen für Versicherte eingeführt werden. Es wird neu ein Widerrufsrecht von 14 Tagen für Versicherungsverträge eingeführt und Verträge mit langer Laufzeit können mittels ordentlicher Kündigungsfrist nach drei Jahren bereits beendet werden. Weiter wird die Verjährungsfrist für Ansprüche aus Versicherungsverträgen von zwei auf fünf Jahre erhöht. Schliesslich enthält das revidierte VVG Regelungen zum elektronischen Geschäftsverkehr.

Hinweis: Folgen des revidierten Gesetzes für einzelne Pensionskassen sind vorzeitig abzuklären. Allfälliger formaler Handlungsbedarf besteht insbesondere bezüglich einer Anpassung der Reglemente im Zusammenhang mit der Regelung der Anzeigepflichtverletzung und der Gesundheitsvorbehalte.

2. Weiterentwicklung der IV, vorausschtlich per 1. Januar 2022

Am 19. Juni 2020 verabschiedete das Parlament die Reform. Neben der Verbesserung der Eingliederung und der Stärkung der Vermittlungsfähigkeit von Versicherten erfolgen auch Änderungen, welche für die berufliche Vorsorge direkt relevant sind:

- Stufenloses Rentensystem

  Neu werden in der Invalidenversicherung die Renten nicht mehr zu einem Viertel, der Hälfte, zu drei Vierteln oder ganz ausgerichtet, sondern in prozentualen Anteilen an einer ganzen Rente festgelegt. Bei einem Invaliditätsgrad von 50-69% entspricht die Rente dem prozentualen Anteil. Bei einem Invaliditätsgrad von über 70% wird weiterhin eine ganze IV-Rente ausbezahlt. Bei einem Invaliditätsgrad zwischen 40% und 49% betragen die prozentualen Anteile zwischen 25 % und 47.5 % (nArt. 28b IVG).

  Diese neue Rentenberechnung ist auch in der obligatorischen beruflichen Vorsorge anwendbar (nArt. 24a BVG). Zudem sind verschiedene Übergangsregelungen für laufende Renten vorgesehen, teilweise abhängig vom Alter der Versicherten.

- Datenaustausch

  Im Zuge der IV-Revision werden auch Bestimmungen zum Datenaustausch angepasst bzw. neu aufgenommen (nArt. 87 Abs. 2 BVG und nArt. 88 BVG). Vorsorgeeinrichtungen erhalten das Recht, einen unrechtmässigen Bezug von Leistungen den Organen der betroffenen Sozialversicherung bzw. einer anderen Vorsorgeeinrichtung mitzuteilen. Diese Bestimmungen stehen im Zusammenhang mit der Bekämpfung von Missbräuchen.

Hinweis: Eine frühzeitige Befassung insbesondere mit dem Thema stufenloses Rentensystem ist zu empfehlen, damit neben der Reglementsanpassung auch genügend Zeit bleibt, die Anpassungen in der Versichertenverwaltung umzusetzen und die Versicherten zu informieren. In der überobligatorischen Vorsorge können weiterhin andere Lösungen vorgesehen werden, ebenfalls in umhüllenden Plänen, sofern die Leistungen den gesetzlichen Minimalbestimmungen entsprechen (Anrechnungsprinzip). Die Vorsorgeeinrichtungen werden damit zu prüfen haben, wie sie die neuen Bestimmungen in ihren Vorsorgereglementen umsetzen wollen. Dabei ist zu beachten, dass eine gesplittete Lösung administrativ komplex ist und kommunikativ eher schwer zu vermitteln wäre.

3. AHV 21, vorausschtlich per 1. Januar 2022

Der Bundesrat hat am 28. August 2019 die Botschaft zur Anpassung des AHV-Gesetzes zuhanden des Parlaments verabschiedet. Die Reform wird zurzeit im Parlament diskutiert und erfährt möglicherweise noch einige Änderungen. Ein Inkrafttreten per 1. Januar 2022 wird als möglich erachtet und ist von den Beratungen im Parlament und dem Datum der Volksabstimmung abhängig.

Ziele der Reform sind die Sicherung der AHV-Renten, die Erhaltung des aktuellen Rentenniveaus und die Stabilisierung der Finanzen der AHV. Vorgesehen sind insbesondere die Erhöhung des Frauenrentenalters, die Flexibilisierung des Altersrücktritts und Anreizmassnahmen zur Weiterführung der Erwerbstätigkeit ab 65.

Die Reform würde einen flexibleren Übergang in die Pensionierung ermöglichen. Politisch ist eine Erhöhung des Rentenalters für Frauen schwer durchzusetzen und die diesbezüglichen Entwicklungen bleiben abzuwarten.

Hinweis: Diese Änderungen würden parallel auch in der beruflichen Vorsorge umgesetzt. Den Vorsorgeeinrichtungen bliebe dabei einiger Handlungsspielraum, indem sie in gewissen Bereichen über die gesetzliche Regelung hinausgehen können und reglementarisch eigene Lösungen vorsehen können.

Weitere Details zu den wichtigsten Neuerungen im Bereich der beruflichen Vorsorge finden Sie in unserem Artikel AHV 21 – Auswirkungen auf das BVG vom 10. September 2019.

4. Revision DSG, voraussichtlich per Mitte 2022

Das revidierte Datenschutzgesetz wurde am 25. September 2020 vom Parlament verabschiedet. Zurzeit wird die revidierte Datenschutzverordnung ausgearbeitet. Sie wird im ersten Halbjahr 2021 erwartet. Das Inkrafttreten des revidierten DSG ist noch offen.

Mit der Revision soll insbesondere die Transparenz von Datenbearbeitungen erhöht und die Selbstbestimmung der betroffenen Personen über ihre Daten gestärkt werden. Zur Erreichung dieser Ziele sollen die Informationspflichten der für die Datenbearbeitung zuständigen Organe ausgeweitet werden. Mit der Revision soll insbesondere auch ein der EU gleichwertiges Datenschutzniveau erreicht werden. Die Datenschutzbestimmungen werden an die DSGVO angeglichen, wobei das revidierte DSG in diversen Punkten von den Regelungen der DSGVO abweicht («Swiss Finish»).

Hinweis: Auch die Vorsorgeeinrichtungen werden die Datenbearbeitungsprozesse analysieren, dokumentieren, Datenschutzvereinbarungen anpassen, die Datensicherheit gewährleisten und die Informationsrechte und -pflichten sicherstellen müssen. Mit einem systematischen Ansatz und einem straff geführten Umsetzungsprojekt können die erforderlichen Anpassungen relativ schlank umgesetzt werden.

5. BVG 21

Am 25. November 2020 hat der Bundesrat die Botschaft zur Reform der beruflichen Vorsorge verabschiedet. Es handelt sich um den Reformvorschlag der Sozialpartner.

Die wichtigsten Ziele sind die Sicherstellung des Rentenniveaus, die Stärkung der Finanzierung und die Verbesserung der Absicherung von Teilzeitbeschäftigten (und damit insbesondere von Frauen). Dabei soll der Umwandlungssatz im Obligatorium auf 6% gesenkt werden. Künftige Bezügerinnen und Bezüger von AHV- und IV-Renten sollen pauschal einen Rentenzuschlag erhalten, der Koordinationsabzug soll gesenkt werden und die Altersgutschriften sollen angepasst und weniger stark gestaffelt werden als heute. Vorgesehen ist eine Finanzierung des Rentenzuschlags mit einem Beitrag von 0.5 % des AHV-pflichtigen Einkommens.

Hinweis: Die Reform wird insbesondere wegen dem pauschalen Rentenzuschlag kontrovers diskutiert. Die parlamentarische Beratung steht noch aus und die Vorlage untersteht dem Referendum. Der Ausgang ist daher zurzeit noch offen.

6. Modernisierung der Aufsicht in der 1. Säule und Optimierung in der 2. Säule

Die Botschaft und der Gesetzesentwurf wurden am 20. November 2019 publiziert. Bisher gibt es soweit ersichtlich keine neuen Entwicklungen.

Die Neuerungen im Bereich der beruflichen Vorsorge haben wir bereits in unserem Artikel Gesetzesentwicklungen vom 14. Februar 2020 dargestellt. Insbesondere die vorgesehene Neuerung betreffend die Übertragung und ausreichende Finanzierung von Rentnerbeständen ist sehr aktuell und relevant für die Vorsorgeeinrichtungen, die Versicherten und die Arbeitgeber.

Auch die vorgesehene neue Regelungskompetenz zugunsten des Bundesrates betreffend Zulässigkeit und Ausgestaltung von Brokerentschädigungen (nArt. 69 BVG) ist an dieser Stelle zu erwähnen. Dieses Thema wird weiterhin kontrovers diskutiert.

Hinweis: Es entspricht einem praktischen Bedürfnis, die Möglichkeit der Übertragung von Rentnerbeständen in einem gesunden Mass aufrecht zu erhalten und nicht allzu stark einzuschränken. Bei dieser Regulierung gilt es, die Bedürfnisse der Rentner, der aktiv Versicherten, der Arbeitgeber und der Vorsorgeeinrichtungen auszubalancieren.

Evelyn Schilter
Head of Legal Retirement
Evelyn.schilter@willistowerswatson.com
+41 43 488 44 79

Estelle Caveng
Legal Consultant
Estelle.caveng@willistowerswatson.com
+41 43 488 44 72

Zürich, im Februar 2021

Eine Übersicht über unser Dienstleistungsspektrum und unser Team in der Rechtsberatung finden Sie online in unserem Legal Flyer.

Diese Publikation ist zu Informationszwecken gedacht und deckt die behandelten Themen nicht umfassend ab. Sie vermag eine Beratung nicht zu ersetzen.