



WillisTowersWatson 

Ausgabe 3 – 2021

360°Vorsorge

Risikoschutz aus Sicht der Versicherten





360°Vorsorge

Risikoschutz aus Sicht
der Versicherten

Inhalt

Editorial	4
Am Puls.....	5
Benefits müssen Wirkung erzielen – für jeden, immer und überall.....	5
Finanzielle Sicherheit – ein wichtiger Teil des Wellbeing	8
Betriebliches Gesundheitsmanagement – ein wirksamer Beitrag zur Vermeidung von Invaliditätsrisiken.....	12
Umsetzung eines guten Risikoschutzes in der Zukunft	15
Erkenntnisse aus der SLI 2021 Benchmark-Studie	16
Aktuarielles & Bilanzierung.....	18
Entwicklung der Invaliditäts- und Todesfälle	19
Recht & Regulierung	21
Risikoschutz im Todesfall – Gestaltungsmöglichkeiten	21
News & Trends.....	24

Editorial

Die Pandemie hat in mancherlei Hinsicht Perspektiven verschoben. Das physische, psychische und finanzielle Wohlergehen hat an Bedeutung gewonnen. Studien haben gezeigt, dass Arbeitnehmer konzentrierter bei der Sache sind, wenn sie finanziell keine Sorgen haben. Dieses «Financial Wellbeing» oder finanzielle Sicherheit hat zumindest drei Facetten: erstens ist ein solides Grundverständnis über finanzielle Alltagsdinge, Bankgeschäfte, Kredite und Geldanlagen wichtig, zweitens eine ordentliche Altersvorsorge und drittens ein guter Risikoschutz.

Interessanterweise nehmen die Arbeitgeber und Pensionskassen eine Schlüsselrolle im Themenkomplex finanzielle Sicherheit ein. Dies liegt daran, dass andere mögliche Informationsquellen, wie z. B. Banken oder Versicherungen, oft gleichzeitig auch produktbezogene Vertriebsinteressen haben. Beim Arbeitgeber hingegen und seiner Pensionskasse steht das Wohl der Mitarbeiter an erster Stelle. Insofern bieten Arbeitgeber oft Informationsveranstaltungen zu finanziellen Themen an. In vielen Ländern schliessen diese neben der Risikoabsicherung und der Altersvorsorge auch allgemeine finanzielle Themen mit ein.

In der vorliegenden Ausgabe unseres 360° Vorsorge I Magazins möchten wir den Schwerpunkt auf den Risikoschutz für Mitarbeiter vor dem Rentenalter legen. In verschiedenen Lebenssituationen ergeben sich verschiedene finanzielle Risiken und Bedürfnisse, die es abzusichern gilt. Nach Abschluss der Berufsausbildung, im Zusammenhang mit der Familienplanung und finanziellen Grossprojekten wie dem Erwerb von Immobilien sind oft weniger die Sparbeiträge an die Pensionskasse als die finanzielle Absicherung bei Invalidität und Tod wichtig. Attraktive Pensionskassenlösungen berücksichtigen diese Anforderungen im Plan- design und bieten den Versicherten Wahlmöglichkeiten. Wir zeigen daher zu Ihrer Inspiration aktuelle Markttrends, Best-Practice Beispiele und innovative Konzepte zum Thema Risikoschutz bzw. finanzielle Sicherheit.

Eine gute Lektüre wünscht

Ihr Stephan Wildner
Country Head Switzerland



Benefits müssen Wirkung erzielen – für jeden, immer und überall

Neue Arbeitswelten erfordern zunehmende Flexibilisierung und Individualisierung

Flexible Benefits sind das Trendthema, an dem weitsichtige Arbeitgeber nicht mehr vorbeikommen. Vielmehr gilt es, diesem Thema hohe Priorität in der Benefit-Strategie und bei der Ausgestaltung des Benefit-Portfolios einzuräumen. Dabei geht es längst nicht mehr nur um die Absicherung einer (finanziellen) Notsituation.

Den HR-Verantwortlichen der Unternehmen ist bewusst, dass Benefit-Strategien regelmässig überprüft werden müssen und in manchen Fällen auch entsprechende Anpassungen erfordern – dies war selten so offensichtlich wie jetzt. Die strategische Ausrichtung auf mehr Flexibilität und Auswahlmöglichkeit im Benefit-Portfolio erhält für Arbeitgeber unter dem Eindruck der Corona-Pandemie und den sich verändernden Arbeitswelten einmal mehr Schubkraft.

Die jüngste Willis Towers Watson Benefit Trends Studie 2021 belegt, dass dieser Trend beim Arbeitgeber bereits angekommen ist: Innerhalb der nächsten zwei Jahre räumen Arbeitgeber im Transformationsprozess der Mitar-

beiter-Benefits dem Thema Employee Experience den höchsten Stellenwert ein. Für 72 Prozent der befragten Unternehmen in der Schweiz hat Employee Experience zentrale Bedeutung und steht damit auf der Agenda zuoberst. Flexibilität und Auswahlmöglichkeit bei Benefits sind im Bereich der Employee Experience das Kernthema neben Wellbeing, Kommunikation und damit einhergehend dem Verständnis und der Wertschätzung der Benefits auf Mitarbeiterseite.

Mehr Flexibilität und Auswahl bei den Zusatzleistungen für Mitarbeiter zu schaffen, steht im Bereich der Employee Experience für Arbeitgeber an zweiter Stelle der strategischen Ziele. Für 50 Prozent der Unternehmen hat das Thema innerhalb der nächsten zwei Jahre hohe Bedeutung. Auf der Prioritätenliste folgt es unmittelbar auf das wichtigste strategische Ziel in diesem Bereich, das die Unternehmen bei der Integration des Mitarbeiter-Wellbeing sehen (52 Prozent). Für 48 Prozent der Verantwortlichen ist künftig die Verbesserung der Kommunikation von Mitarbeiter-Zusatzleistungen wesentlich.

Abb. 1: Benefit Transformation – die nächsten zwei Jahre

	 Benefits Portfolio	 Employee Experience	 Benefits Financing	 Administration & Operations	 Analytics, Insights & Reporting
Fokus	53%	72%	36%	47%	48%
Prioritäten	Emotionales Wohlbefinden	Wahrnehmung der Benefits	Kosten Altersvorsorge	Vereinfachung der internen Abläufe	Verstehen der Mitarbeiterbedürfnisse
	Physisches Wohlbefinden	Mitarbeiterverständnis für Kosten und Wert	Gesundheitskosten	Automatisierung/Modernisierung der Technologie	Benchmarking der Benefit Programme
Massnahmen	Unterstützung der mentalen Gesundheit	Ausbildungskampagnen	Management der Gesundheitskosten	Evaluation der internen Abläufe	Prognosen bezüglich Kosten und Risiken
	Flexibilität und Wahlmöglichkeiten	Zentrale digitale Anlaufstelle	Kostenteilung	Evaluation der Partner	Körperliche und finanzielle Gesundheit verbinden
	Freiwillige Benefits, Vergünstigungen, Rabatte	Manager Trainings	Optimierung der Versicherungslösungen	Überprüfung der Zusammenarbeitsvereinbarungen	Value-on-Investment Ansatz

Quelle: 2021 Benefit Trends Survey, Schweiz

Angesichts des anhaltenden Fachkräftemangels spielt für die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern das Angebot bedarfsgerechter Benefits und der Einsatz der richtigen HR-Instrumente eine wichtige Rolle. Als Teil des Gesamtvergütungspakets bilden die Employee Benefits einen Hebel, der stark individualisierbar ist. Benefits erfüllen ihren Zweck aber nur dann, wenn sie auch den Bedarf der Mitarbeiter treffen. Zunehmend heterogene Belegschaften erfordern massgeschneiderte Lösungen.

Benefits: Ausrichtung an spezifischen Mitarbeiterbedürfnissen hat hohe Priorität

Das genaue Verständnis von Mitarbeiterwünschen und -bedürfnissen und die Erkenntnisse, die Arbeitgeber hieraus ableiten, sind massgeblich für die Analyse des eigenen Benefit-Portfolios. Für 66 Prozent der Unternehmen hat es höchste Priorität, sich für die Ausgestaltung der Zusatzleistungen daran zu orientieren. Die Bedürfnisse der Belegschaft sind somit ausschlaggebend für die Transformation des Benefit-Angebotes, gefolgt vom Benchmar-

king bestehender Benefits gegen Markt und Wettbewerb (57 Prozent) und der Messung von Effektivität der Benefit-Programme (33 Prozent).

Wie die Studie schlussfolgern lässt, ist die Bedeutung eines flexiblen, am Mitarbeiterbedarf orientierten Benefit-Angebots den Unternehmen durchaus bewusst. Mit einem entsprechend aufgewerteten Benefit-Programm will man sich vom Angebot anderer Unternehmen abheben. Denn über die Hälfte der Unternehmen (60 Prozent) schätzen die Situation so ein, dass sie bei Flexibilität und Vielfalt ihres Angebotes gleich auf sind mit anderen Arbeitgebern. Lediglich 4 Prozent der Arbeitgeber meinen, hier besser als andere Unternehmen zu sein. Ein gutes Drittel (35 Prozent) geht davon aus, dem Markt in diesem Bereich hinterherzuhinken.

Viele Mitarbeiter können also auf interessante Zusatzleistungen gespannt sein, wenn die Benefit-Pakete in den nächsten zwei Jahren einen Wandel vollziehen. Vor allem werden sie eine breitere Benefit-Palette erleben, die ihnen flexible Wahlmöglichkeiten entsprechend dem eigenen

Bedarf und der jeweiligen Lebenssituation eröffnet. An der Stelle wollen die Arbeitgeber priorisiert ansetzen, um Veränderungen zu bewirken, die den beschriebenen strategischen Motiven folgen. 54 Prozent der Unternehmen sehen hier den künftigen Trend. Sogar noch etwas höher im Kurs sind Optimierungen im Bereich des Mitarbeiter-Wellbeing. Für die Unterstützung der mentalen Gesundheit wollen 60 Prozent der Unternehmen Anpassungen am Benefit-Portfolio vornehmen, aber auch bei der physischen Fitness sehen Arbeitgeber (49 Prozent) Potenzial, sich mit entsprechenden Zusatzleistungen für eine gesunde Lebensführung ihrer Mitarbeiter einsetzen zu können. Körperliche Fitness beeinflusst die mentale Verfassung nicht zuletzt ebenso wirkungsvoll und positiv.

Den HR-Verantwortlichen der Unternehmen ist bewusst, dass Benefit-Strategien regelmässig überprüft werden müssen und in manchen Fällen auch entsprechende Anpassungen erfordern.

Breit und flexibel angelegte Benefit-Programme waren grundsätzlich schon immer sinnvoll. Wer im Wettbewerb um bestehende wie künftige Mitarbeiter auch weiterhin eine gute Ausgangsposition einnehmen möchte, muss flexibel sein. Das gilt umso mehr, als dass wir uns mitten im Transformationsprozess befinden. Der Wandel der Arbeitswelten erfordert Agilität in den Köpfen der Mitarbeiter und Anpassungsfähigkeit. Dies trifft auch für Arbeitgeber und HR-Verantwortliche zu, wenn nicht gar um ein Vielfaches mehr.

Obwohl diverse Studien auch eine starke Korrelation zwischen finanzieller Stabilität und mentaler Gesundheit belegen (Mitarbeitende, die sich keine Sorgen um ihre finanzielle Absicherung machen müssen und welche bei unerwarteten Lebensereignissen einfachen und direkten Zugang zu professioneller Unterstützung haben, sind engagierter, loyaler und produktiver), sehen dort aktuell nur 8 Prozent der Unternehmen Anpassungsbedarf. Somit liegt im Bereich des finanziellen Wellbeings noch einiges an Potential brach. Wir beobachten in diesem Zusammenhang einige kulturelle Hürden, die es zuerst zu überspringen gilt. Im angelsächsischen Raum steht das Thema beispielsweise deutlich höher im Kurs.

Im Fokus: Steigerung von Kenntnis und Wertschätzung der Leistungen bei den Mitarbeitern

Um die strategischen Zielsetzungen zu erreichen und die Transformation zu hoch individualisierten Benefit-Programmen zu realisieren, setzen Arbeitgeber in der taktischen Zielführung höchste Priorität darauf, intern wie extern die Wertschätzung der angebotenen Employee Benefits zu steigern. Das spiegeln die Angaben von fast drei Vierteln der Studien-Teilnehmer (71 Prozent) wieder. Denn Wahrnehmung und Erfahrung sind entscheidend, wenn Benefits Wirkung zeigen sollen: Mitarbeiter müssen die Leistungen ihrer Benefits kennen und erleben können. Das ist im ureigensten Interesse des Arbeitgebers. Denn die Wahrnehmung des Benefit-Angebots verbessert in aller Regel das Mitarbeiter-Wellbeing und trägt so zur Mitarbeiterbindung bei.

Die Ergebnisse der Studie unterstreichen das: Die Hälfte der Unternehmen (48 Prozent) verfolgt bei der Realisierung ihrer taktischen Ziele den Ansatz, in den kommenden zwei Jahren bei ihren Mitarbeitern das Verständnis für die Benefits-Kosten, die den Leistungen zugrunde liegen, zu erhöhen. Damit erkennen Mitarbeiter den Wert der Benefit-Programme und können ihre Bedeutung im Rahmen des Gesamtvergütungspaketes besser einschätzen. Für ein Drittel der Unternehmen (33 Prozent) geht das mit der Implementierung und Verbesserung von Selbstbedienungslösungen (Online-Portale, Zahlungsportale) für Mitarbeiter einher.

Über die Studie

Vom 10. Mai bis 16. Juni 2021 befragte Willis Towers Watson mehr als 3'600 Unternehmen in 88 Ländern weltweit mit insgesamt über 14 Millionen Mitarbeitern. In der Schweiz nahmen 58 Unternehmen mit insgesamt rund 123'000 Mitarbeitern an der Befragung teil. Der Studienreport steht auf Anfrage bei Willis Towers Watson zur Verfügung.

Reto Ebnöther

Head of Health & Benefits Switzerland

reto.ebnoether@willistowerswatson.com

+41 44 804 20 55



Finanzielle Sicherheit – ein wichtiger Teil des Wellbeing

Jeder Mensch möchte sich und seine Liebsten in bester Gesundheit wissen. Spätestens seit Beginn der Covid-19 Pandemie hat das Thema Wellbeing auch für Arbeitgeber an Stellenwert gewonnen. Dies bestätigen aktuelle Studienergebnisse von Willis Towers Watson aus dem Frühjahr 2021.

Die Wellbeing-Diagnostic-Umfrage Schweiz zeigt nicht nur, dass das Thema Wellbeing auf der Prioritätenliste der Arbeitgeber weiter nach oben gerutscht ist, sondern auch, dass es in der Schweiz Aufholbedarf gibt. So werden bis dato vielerorts zwar schon losgelöste Wellbeing Programme und Initiativen angeboten, ein strategischer Ansatz fehlt dagegen meist gänzlich.

Als integraler Teil der Mitarbeiter Benefits gilt es zunächst Wellbeing Programme auf die verschiedenen Bedürfnisse und Mitarbeitersegmente abzustimmen und Angebote entsprechend zu vermarkten. Ein weiterer Schlüssel zum Erfolg ist ein physisch und technologisch befähigendes Arbeitsumfeld und die Einbeziehung der Mitarbeitenden

in die Gestaltung der Angebote. Mitarbeitende wollen gehört werden. Immer mehr Arbeitgeber erkennen dies und verschaffen ihren Mitarbeitenden, zum Beispiel durch Befragungen oder virtuelle Fokusgruppen, eine Stimme. So kann sichergestellt werden, dass die Programme die tatsächlichen Bedürfnisse der Mitarbeitenden abdecken. Diese Faktoren und eine entsprechend gesunde Unternehmenskultur dienen nicht nur der gesteigerten Nutzung von förderlichen Programmen, sondern auch um die gewünschten positiven Effekte wie zum Beispiel reduzierte Absenzen und eine gesteigerte Mitarbeitermotivation zu erzielen.

Klassisch angefangen mit Initiativen, die das physische Wohlergehen der Mitarbeitenden in den Vordergrund stellen (z. B. durch Ergonomie und Gesundheitstage), ist es an der Zeit an einem ganzheitlichen Ansatz zu arbeiten. Neben dem physischen sollte auch dem emotionalen, sozialen und finanziellen Wohlbefinden der Belegschaft Beachtung geschenkt werden.

Abb. 1: Priorisierte Wellbeing Dimensionen für die nächsten drei Jahre



Notiz: Prozentangaben geben «Wichtig» oder «Sehr wichtig» an
Quelle: 2021 Wellbeing Diagnostic Umfrage, Schweiz

Abb. 2: Top zwei Prioritäten



Notiz: Prozentzahlen beinhalten "Planung für 2021" und "Wird für 2022 oder 2023 in Betracht gezogen"
 Quelle: 2021 Wellbeing Diagnostic Umfrage, Schweiz



Jeder Mensch möchte sich und seine Liebsten in bester Gesundheit wissen.

In den nächsten drei Jahren kann vor allem mit einem starken Zuwachs an emotionalen, physischen und sozialen Wellbeing Angeboten gerechnet werden.

Auch wenn Mitarbeitende in der Schweiz über das Sozialversicherungssystem im internationalen Vergleich gut abgedeckt sind, sollte die finanzielle Komponente nicht ausser Acht gelassen werden.

Wie bei allen Wellbeing Dimensionen wird sich jeder Mitarbeitende, abhängig von seinem Alter oder anderen individuellen Umständen, an einem anderen Ausgangspunkt befinden. So brauchen einige schon Unterstützung bei der Bewertung und dem Management finanzieller Verpflichtungen, andere sind einen Schritt weiter und brauchen Rat, wie sie ihre finanziellen Ziele optimal erreichen und im Ausnahmezustand einen finanziellen Schock verkraften können.

Um Mitarbeitende auf ihrer Reise zum idealen Zustand der finanziellen Sicherheit zu unterstützen, können Arbeitgeber verschiedene Mittel einsetzen, sei es durch finanzielle 1:1 Beratung bei Bedarf oder durch proaktive Hilfestellung rund um das Thema Altersvorsorge.

Fragt man die Schweizer Arbeitgeber, so liegen für die nächsten drei Jahre vor allem Webinare, die über verschiedenste finanzielle Themen aufklären im Trend.

Zudem soll der Nutzung von spezifischen Kennzahlen und Zielen an zentralen finanziellen Entscheidungspunkten und für besonders gefährdete Segmente grössere Beachtung geschenkt werden.

Die Beratungspraxis zeigt, dass Mitarbeitende Unterstützung vor allem zu Zeitpunkten von «Moments that matter» benötigen, zum Beispiel bei dem Kauf von Wohneigentum, dem Gründen einer Familie, der Eheschliessung bzw. auch deren Auflösung, oder bei einer schweren Erkrankung bzw. auch dem Tod eines Angehörigen.

Auch wenn das Thema Altersvorsorge für alle Mitarbeitenden relevant ist, gewinnt es oft erst mit steigendem Alter an Bedeutung. Aus der Sicht des Arbeitgebers gilt es proaktiv auf Vorsorgepläne und dessen Bedeutung zu verweisen, um potenzielle Wissenslücken bei der Arbeitnehmerschaft möglichst frühzeitig zu schliessen.

Ergebnisse der 2020 durchgeführten Willis Towers Watson Covid-19 Benefits Umfrage Schweiz zeigen, dass Arbeitgeber in Zukunft ihren Fokus vermehrt auf die Verbesserung von Tools und Schulungsmaterial legen. Vorsorgend soll über den Rückgang der Aktienmärkte und dessen Auswirkung auf die Altersvorsorge aufgeklärt werden und Mitarbeitenden, die sich dem Ruhestand nähern, sollen Entscheidungshilfen zur Verfügung gestellt werden.

In der Praxis bestätigen sich wechselnde Bedürfnisse je nach Altersklasse. Während jüngere Generationen meist allgemeine Informationen zum staatlichen Vorsorgesystem und dessen Nutzungsmöglichkeiten schätzen, bedarf es für Personen, die sich mit der Ruhestandsplanung befassen, konkretere Angaben zu der zu erwartenden Altersleistung und Möglichkeiten diese positiv zu beeinflussen. Arbeitgeber sollten mitarbeiterübergreifend schon frühzeitig mit der Sensibilisierung für Vorsorgethemen beginnen und auch über Themen wie den Zusammenhang zwischen der eigenen Vergütung, reglementarischen und freiwilligen Sparbeiträgen und der daraus resultierenden Altersleistung aufklären.

Abb. 3: **Schwerpunkte der nächsten Jahre rund um das Thema Altersvorsorge**



Notiz: "Nicht zutreffend" und "Nicht sicher" ausgeschlossen.
Quelle: 2020 COVID-19 Benefits Umfrage, Schweiz

Nun werden viele HR-Verantwortliche vermutlich sagen: «Diese Informationen stellen wir unseren Arbeitnehmern bereits zur Verfügung». Die Herausforderung der kommenden Jahre liegt jedoch darin, die nach dem Giesskannenprinzip verteilten Informationen mit bedarfsgerechten Angeboten für spezifische finanzielle Problemsituationen einzelner Mitarbeitenden zu ergänzen. Wirksam ist Information dann, wenn Mitarbeiter verstehen, was sie selbst bewirken können, wo sie Wahlmöglichkeiten haben und wie sich ihre Wahl finanziell auswirkt.

Es kommt nicht von ungefähr, dass Kommunikation und Schulungen rund um das Thema Vorsorge heute als Angebote des finanziellen Wellbeing bezeichnet werden. Studien belegen einen direkten Zusammenhang zwischen der mentalen und physischen Gesundheit eines Mitarbeitenden und seiner finanziellen Situation. So zählen Mitarbeitende mit finanziellen Problemen doppelt so viele Ausfalltage wie solche ohne finanzielle Sorgen. Auch das Risiko für mentale oder physische Beeinträchtigungen korreliert mit der finanziellen Situation.

Parallel zur Weiterentwicklung der Angebote sollte auch ein kulturelles Umdenken stattfinden. So wie dem Arbeitgeber die mentale Gesundheit seiner Mitarbeitenden wichtig sein sollte, so sollte er sich auch seiner sozialen Verantwortung bezüglich der finanziellen Sicherheit seiner Belegschaft bewusst sein. Dabei ist es nicht mit einer marktgerechten Versicherungs- und Vorsorgelösung getan. Einerseits steht nicht immer ein versichertes Ereignis am Anfang eines finanziellen Schocks, sondern beispielsweise eine Scheidung, der Jobverlust des Partners oder eine schwere Erkrankung eines Familienmitgliedes. Andererseits können finanzielle Sorgen auch durch fehlende Informationen oder mangelnde Kennt-

nisse entstehen. Wichtig ist, dass der Mitarbeitende eine vertrauensvolle Anlaufstelle hat, an die er sich wenden kann. Je schneller er Hilfe erhält, desto schneller kann er sich wieder auf seinen Job fokussieren.

Gerade die Pandemie hat bewirkt, dass viele Arbeitnehmende im Tieflohnbereich, welche in Kurzarbeit waren, mit den finanziellen Folgen zu kämpfen haben. Aber nicht nur das: Das Verständnis, warum weniger Lohn ausbezahlt wurde und wie sich dieser berechnet, fehlt. Zu den tieferen Gehältern gesellte sich die Unsicherheit, ob der Arbeitgeber alles richtig abrechnet, was schlussendlich wenig vertrauensbildend ist.



Wirksam ist Information dann, wenn Mitarbeiter verstehen, was sie selbst bewirken können, wo sie Wahlmöglichkeiten haben und wie sich ihre Wahl finanziell auswirkt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Covid-19 uns gelehrt hat, dass eine massgeschneiderte Kommunikation und ansprechende Tools der Schlüssel sind, um ein positives Mitarbeitererlebnis zu schaffen. Dies wiederum ist notwendig, damit Mitarbeitende die Wellbeing Angebote kennen und auch nutzen, was letztendlich dazu beiträgt, den Krankenstand und Invaliditätsfälle zu reduzieren und die Mitarbeitenden gesund und engagiert zu halten.

Wichtige Erkenntnisse

- Covid-19 diene als Weckruf für Arbeitgeber. Wellbeing Themen gewinnen in der Schweiz an Bedeutung
- Ein ganzheitlicher Wellbeing Ansatz umfasst die physische, die emotionale, die soziale und die finanzielle Komponente
- Die Entwicklung eines strategischen Wellbeing Ansatzes dient nicht nur dem langfristigen Erhalt, sondern auch der Gewinnung von neuen Talenten
- Ein befähigendes physisches und technologisches Umfeld verbessert die «Employee Experience» und die Nutzung von Wellbeing Angeboten
- Durch das Sozialversicherungssystem sind Schweizer Mitarbeitende im internationalen Vergleich gut versorgt, dennoch gibt es Potenzial zur Verbesserung
- Finanziell abgesicherte Mitarbeitende zählen halb so viele Ausfalltage wie Mitarbeitende mit finanziellen Problemen
- Aufklärungsarbeiten zu Vorsorgethemen können nicht zu früh beginnen
- Spezifische Unterstützungen zu «Moments that matter» sollten bei Bedarf angeboten werden
- Eine vertrauensvolle, unabhängige Anlaufstelle kann Mitarbeitenden helfen sich schnell wieder auf ihre Arbeit zu fokussieren

Reto Ebnöther

Head of Health & Benefits Switzerland
 reto.ebnoether@willistowerswatson.com
 +41 44 804 20 55



Indra Diederichs

Senior Wellbeing Consultant
 indra.diederichs@willistowerswatson.com
 +41 43 488 44 81



Betriebliches Gesundheitsmanagement – ein wirksamer Beitrag zur Vermeidung von Invaliditätsrisiken

Ein Invaliditätsfall ist vorab für die betroffene Person, aber auch für den Betrieb und die Versicherungen ein einschneidendes Ereignis mit finanziellen Folgen, das es nach Möglichkeit zu vermeiden gilt. Ein professionelles betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) mit den Elementen «Früherkennung» und «Reintegration» und einem guten Case Management kann die Anzahl der Fälle und deren Dauer nachhaltig senken.

Fehlzeiten früh erkennen und managen

Die Fehlzeiten in Schweizer Betrieben nehmen von Jahr zu Jahr zu. 2020 wurde, nicht zuletzt vor dem Hintergrund von COVID-19, ein neuer Höchstwert von 8.1 Tagen pro Vollzeit-äquivalent erreicht. Die Zahlen des Bundesamtes für Statistik zeigen jedoch, dass es sich nicht nur um ein COVID-19 bedingtes Problem handelt, sondern bereits zwischen 2015 – 2019 die Zahlen von 6.6 auf 7.2 Ausfalltage gestiegen sind.

Ein Teil der Ursache dürfte in der Belastungssituation der Mitarbeitenden liegen. Seit 2014 werden von Gesundheitsförderung Schweiz regelmässig Kennwerte zur Stressbelastung erhoben. Daraus wird der «Job-Stress-Index» (JSI) errechnet: je höher der Wert von 0 – 100, desto mehr Belastungen (z. B. Zeitdruck) stehen den Ressourcen (z. B. unterstützende Vorgesetzte) gegenüber. Im ersten Quartal 2020, also noch vor der akuten Phase der COVID19-Pandemie, erreichte der Index bei drei von zehn Angestellten einen kritischen Wert, was einem Höchstwert entspricht. Entsprechend betroffene Mitarbeitende haben ein erhöhtes Risiko einer psychischen Erkrankung, wie bspw. einem Burn-out mit einer drohenden längerdauernden oder bleibenden Arbeitsunfähigkeit.

Abb. 1: Belastungssituation der Erwerbstätigen in der Schweiz



Auswirkungen auf Betriebe, Mitarbeitende und Versicherungen

Die beobachtete Zunahme der Ausfälle wirkt sich bei den teilweise in den Gesamtarbeitsverträgen als obligatorisch erklärten Krankentaggeldversicherungen aus. Die resultierenden Mehrkosten bewirken, dass die Versicherungen teilweise nicht mehr rentieren und die Verträge angepasst werden müssen. Hohe Prämienenerhöhungen belasten dann die Betriebe und die Mitarbeitenden. Die Versicherungskosten bilden jedoch nur einen Teil der Kosten und Probleme ab. Die Mehrbelastung der Vorgesetzten und Mitarbeitenden, Verzögerungen und qualitative Probleme sind meist noch viel gravierender.

Früherkennung

Eine frühe Erkennung von ausserordentlichen Belastungssituationen und ersten Reaktionen auf eine Überlastung hilft, die Arbeitsgestaltung zu optimieren und Mitarbeitende so zu unterstützen, dass die Situation nicht zu Erkrankungen führt. Diese Primärprävention kann durch eine systematische Situationsanalyse erfolgen. Gut geschulten Vorgesetzten fallen die Belastungssituationen ihrer Mitarbeitenden jedoch auch im Alltag auf und sie können diese ansprechen und gemeinsam Lösungen erarbeiten. Für den Betrieb gilt es also, ein entsprechendes BGM aufzubauen und die Vorgesetzten geeignet zu schulen.

Reintegration/ Case Management

Trotz hohem Kenntnisstand ist es für HR-Mitarbeitende und Vorgesetzte häufig schwierig, die Situation richtig einzuschätzen und die notwendigen Hilfestellungen einzuleiten. Hier ist eine professionelle Unterstützung sinnvoll.

Eine Erstabklärung durch eine Fachperson dient der Triage und zeigt auf, welche Vorgehensweise zielführend ist. Braucht es ein Coaching, einen Vertrauensarzt oder ist die IV einzubeziehen? Bei komplexeren Situationen, wie sie gerade bei psychischen Problemen meist vorkommen, wird z. B. ein Case Management-Assessment empfohlen. Dieses klärt die medizinische, soziale und berufliche Situation und ermöglicht Aussagen und Empfehlungen bezüglich der gesundheitlichen Problemstellungen und des Reintegrationsweges. Mögliche Lösungen werden in Zusammenarbeit mit Experten für Arbeits- und Versicherungsmedizin aufgezeigt und die Kosten abgeschätzt.

Stimmt die Zielsetzung für die betroffene Person, den Betrieb und allenfalls für weitere Kostenträger, so kann das eigentliche Case Management beginnen. Die Fachperson Case Management vernetzt die verschiedenen Beteiligten mit dem Ziel einer raschen beruflichen Reintegration, organisiert die Reintegrationschritte und begleitet die betroffene Person bei der Umsetzung der Schritte.

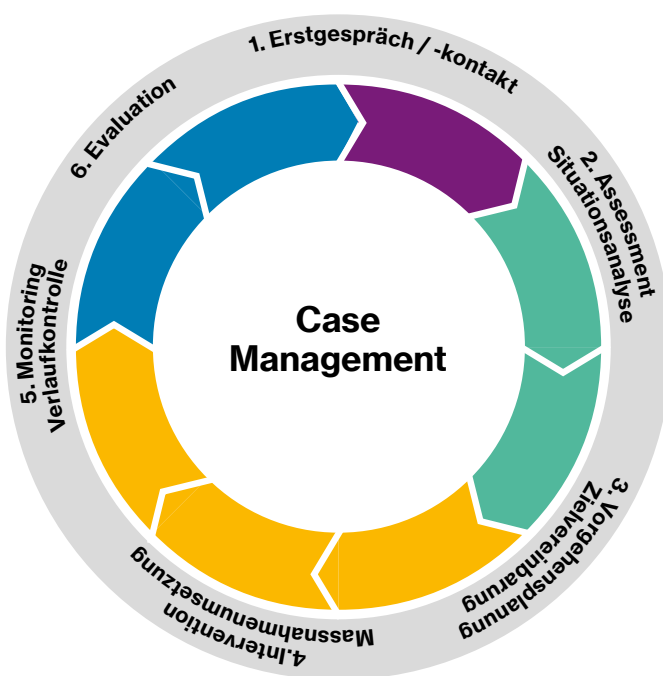


Eine frühe Erkennung von ausserordentlichen Belastungssituationen und ersten Reaktionen auf eine Überlastung hilft.

Erfolg für alle

Von einem professionellen BGM mit einem Fehlzeitenmanagement und dem Einbezug von Case Managern profitieren vorab die Mitarbeitenden. Sie profitieren gesundheitlich, fühlen sich vom Arbeitgeber in schwierigen Situationen unterstützt, finden rascher zurück zur Arbeit und bleiben im Arbeitsprozess integriert. Aber auch für den Arbeitgeber reduzieren sich die Fehlzeiten und Kosten. Die Mitarbeitenden bleiben dem Unternehmen als zufriedene Arbeitskraft erhalten, was insgesamt zur Entlastung der gesamten Organisation führt. Zu guter Letzt profitieren auch allfällig involvierte Versicherungen.

Abb. 2: Reintegrations-Schritte



Ein Praxisbeispiel

Herr AM ist 55 Jahre alt. Er leidet seit langem an Bluthochdruck und ist seit 20 Jahren in einem Handelsunternehmen angestellt. Im Sommer 2020 erlitt er während seiner Arbeit plötzliche Kreislaufinstabilitäten mit kurzer Bewusstlosigkeit. Nach kardiologischen Untersuchungen wurde eine angeborene krankhafte Veränderung des Herzwesens diagnostiziert und eine volle Arbeitsunfähigkeit attestiert. Das Unternehmen zog eine Case Managerin bei.

Während des Assessmentgesprächs äusserte Herr AM seine Sorgen zur beruflichen und persönlichen Zukunft und seinen Wunsch, weiterhin für das Unternehmen arbeiten zu können. Durch Gespräche wurde ein Vertrauensverhältnis hergestellt, und Herr AM nahm die vorgeschlagenen Unterstützungsmassnahmen an.

Gemeinsam mit Herrn AM und dem direkten Vorgesetzten wurden die ausgeübten Tätigkeiten detailliert beschrieben und ein Belastungsprofil erstellt. Die Case Managerin initiierte einen Termin beim Kardiologen zur Bestimmung der funktionellen Einschränkungen und begleitete Herrn AM zum Termin. Einige Tage später organisierte sie einen 'runden Tisch', an dem alle Beteiligten teilnahmen: Herr AM, Vertreter des Arbeitgebers sowie Vertreter der Krankentaggeld- und der Invalidenversicherung. Basierend auf den Funktionseinschränkungen wurde eine neue Tätigkeit vereinbart und eine Arbeitsprobe in der angepassten Tätigkeit organisiert. Nach zwei Wochen bestätigte sich bei einem Koordinationstreffen, dass Herr AM nach einer kurzen innerbetrieblichen Fortbildung die neue berufliche Tätigkeit übernehmen könnte. Die Invalidenversicherung unterstützte die interne Einführung und gewährte Taggelder über zwei Monate.

Dank der Unterstützung der Case Managerin konnte Herr AM innerbetrieblich zur Zufriedenheit aller Beteiligten eine neue passende Tätigkeit aufnehmen. Die Intervention beschleunigte das Verfahren und führte dank der Koordination aller Beteiligten zu einer neuen guten Lösung.

Andreas Martens

AEH Zentrum für Arbeitsmedizin,
Ergonomie und Hygiene

martens@aeh.ch
+41 44 240 55 55



AEH ist ein führender Anbieter von Corporate Health und Dienstleistungen im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Umsetzung eines guten Risikoschutzes in der Zukunft

Für die Mitarbeitenden ist die Pensionskasse mit ihren Risikoleistungen eines der wichtigsten Elemente für einen guten Schutz gegen die finanziellen Folgen von gesundheitlichen Beeinträchtigungen (Invalidität) oder gar eines Todesfalls. Für die Definition der verschiedenen Leistungen sowie deren Höhe orientieren sich viele Arbeitgeber an einer bestimmten Benchmark, zum Beispiel durch den Vergleich mit Firmen der gleichen Branche. Eine solche Analyse ermöglicht einen guten Überblick über das gesamtheitliche Leistungsniveau in den verschiedenen Bereichen.

Individualisierung

Es ist primär die in der beruflichen Vorsorge geforderte Kollektivität, welche es nach wie vor erschwert, dass die Mitarbeitenden ihr individuelles Leistungsniveau wählen können. Es besteht zwar die Möglichkeit, bis zu drei unterschiedliche Vorsorgepläne anzubieten, aber in der Praxis wird diese Wahlmöglichkeit meist ausschliesslich für abweichende Sparskalen genutzt. Die Versicherten können dann aus bis zu drei Optionen die Höhe ihrer persönlichen Sparbeiträge wählen. Der Beitragssatz des Arbeitgebers muss immer gleich hoch sein. Eine solche Wahlmöglichkeit könnte ebenso für die Risiken Tod und Invalidität eingesetzt werden, aber nicht losgelöst von den Optionen für die Sparbeiträge, da lediglich drei verschiedene Vorsorgepläne angeboten werden dürfen.

Nicht jede versicherte Person benötigt den gleichen Risikoschutz, insbesondere weil die persönlichen Umstände mehr oder weniger Absicherung eines möglichen Einkommensverlustes benötigen. Die Bedürfnisse einer Familie mit zwei Kindern und einem Eigenheim dürften nicht im Ansatz dem gleichen Niveau entsprechen wie jene einer 25-jährigen, alleinstehenden Person. Insbesondere bei den Todesfalleleistungen sehen wir einen grossen Vorteil in der Individualisierung, weil der Schutzbedarf stark divergiert, wogegen bei Invalidität eine solide Abdeckung unabhängig der Lebenssituation grundsätzlich anzustreben ist. Um der Individualität jedes Einzelnen gerecht zu werden, wäre es selbst für Personen mit vergleichbarer Ausgangslage interessant, die Versicherungsleistungen – mindestens teilweise – nach den eigenen Wünschen gestalten zu können.

Die Flexibilisierung der Risikoleistungen würde nicht nur Verbesserungen mit sich bringen. Pensionskassen, welche einen kollektiven Risikotarif für die Prämienbemessung anwenden, müssten diesen zum Teil aufwändig individualisieren. Auch bringen zusätzliche Wahlmöglichkeiten mehr Aufwand für die Selektion sowie deren Umsetzung, sowohl auf der Seite der Pensionskassen aber auch bei den Arbeitgebern.

Andere Sozialversicherungen

Das System sieht vor, dass die dritte Säule die Säulen 1 und 2 dort ergänzt, wo individuell eine unzureichende Deckung besteht. Aufgrund der möglichen, teilweisen Verlagerung der dritten Säule in die berufliche Vorsorge könnte sich bei Anbietern der privaten Vorsorge Widerstand erheben, da deren Volumen davon betroffen sein könnte. Durch die Einführung einer Lösung über die Pensionskasse des Arbeitgebers wird hingegen der Zugang bzw. die Umsetzung für den einzelnen Versicherten deutlich vereinfacht – ein klarer Vorteil, insbesondere auch für den Arbeitgeber und seine Sozialleistungen.

In der ebenfalls kollektiven, freiwilligen Unfall-Zusatzversicherung (UVG-Z), welche zusätzliche Heilungskosten sowie Todesfall- und Invaliditätsrisiken bei Unfall deckt, gibt es bereits Lösungen, bei welchen Mitarbeitende über die Höhe der Leistungen selbst entscheiden können. Gesetzliche Einschränkungen wie in der Pensionskasse gibt es dort nicht im gleichen Masse, die Gestaltung ist somit um einiges flexibler. Es wird jedoch aufgrund des administrativen Mehraufwandes für die Versicherer nur äusserst selten angeboten.



Es ist primär die in der beruflichen Vorsorge geforderte Kollektivität, welche es nach wie vor erschwert, dass die Mitarbeitenden ihr individuelles Leistungsniveau wählen können.

Fazit

Die berufliche Vorsorge ist im Wandel und die Flexibilisierung spielt dabei eine grosse Rolle. Für viele Arbeitgeber und ihre Mitarbeitenden wären individuell wählbare Risikoleistungen wünschenswert. Das Gesetz könnte zum Beispiel dahingehend angepasst werden, dass nicht nur drei Wahlpläne für die Sparbeiträge, sondern zusätzlich und unabhängig von den Sparbeiträgen auch Wahlmöglichkeiten für die Risikoleistungen möglich wären. Die Flexibilisierung der Risikoleistungen würde für die Pensionskassen sicher zusätzlichen Aufwand bedeuten, aber die Möglichkeit, das Leistungsniveau breitflächig und doch individuell zu verbessern, stünde im Vordergrund.

Die Vorteile würden unserer Meinung nach überwiegen, weil sich ein guter Risikoschutz dadurch auszeichnet, dass er an die individuellen Bedürfnisse und an die Lebenssituation angepasst werden kann.

Urs Bannwart

Leiter Pension Brokerage

urs.bannwart@willistowerswatson.com
+41 43 488 44 56



Sandro Zimmermann

Senior Consultant Pension Brokerage

sandro.zimmermann@willistowerswatson.com
+41 44 804 20 39



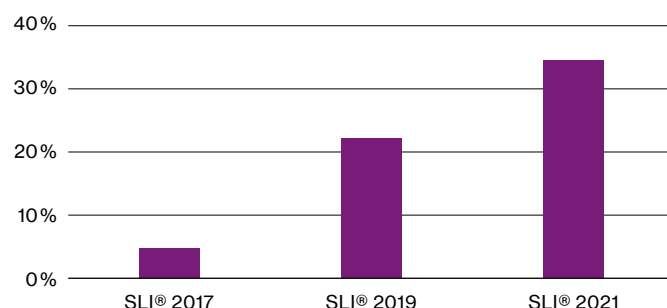
Erkenntnisse aus der SLI 2021 Benchmark-Studie

Die SLI Benchmark-Studie wird alle zwei Jahre von Willis Towers Watson durchgeführt und vergleicht die Pensionskassenleistungen der SLI-Gesellschaften. Die aktuellste Studie aus dem Jahr 2021 zeigt erneut einige interessante Trends, welche wir gerne an dieser Stelle erläutern möchten. Dabei legen wir hier einen besonderen Fokus auf das Thema Risikoschutz und finanzielles Wohlergehen aus Sicht der Versicherten.

Trend zur Individualisierung

Auf den ersten Blick scheint der Titel etwas irreführend, zumal die berufliche Vorsorge nicht dafür bekannt ist, dass die Versicherten grosse Entscheidungsfreiheit hätten. Dennoch haben sich in den letzten Jahren zwei Individualisierungs-

Abb. 1: Unternehmen in der SLI Studie, welche 1e-Pläne anbieten



trends etabliert, welche für die Versicherten einen echten Mehrwert bringen. Einerseits werden immer mehr Wahlsparpläne angeboten. Dabei können die Versicherten aus maximal drei Beitragsskalen ihre Beiträge wählen. Das ermöglicht den Versicherten, je nach finanzieller Situation mehr oder weniger in die Pensionskasse einzubezahlen. Zudem können höhere einmalige Einkäufe getätigt werden, um das steuerbare Einkommen zu reduzieren. In der aktuellen Studie bieten 90 Prozent der Unternehmen solche Wahlsparpläne an, während es vor sechs Jahren erst 60 Prozent waren.

Als weiterer Individualisierungstrend sind die sogenannten «1e-Pläne» stark im Vormarsch. Über 35 Prozent der untersuchten Unternehmen bieten diese mittlerweile an, vor einigen Jahren gab es kaum welche. Dahinter verbergen sich Vorsorgepläne, bei welchen die Versicherten aus einem Angebot von Anlagestrategien selbst wählen und damit die Vermögensanlage mitbestimmen können. Die Anlageperformance wird den Versicherten dann direkt weitergegeben. Das bietet enorme Chancen für höhere Verzinsungen, birgt allerdings auch das Risiko für Verluste. Denn auch negative Renditen haben die Versicherten selbst zu tragen. In jungen Jahren sollten die Versicherten in aggressivere Portfolios investieren und das Anlagerisiko dann sukzessive reduzieren. Dadurch werden im Durchschnitt deutlich höhere Renditen erwartet als in den klassischen Vorsorgeplänen. Wichtig ist ebenfalls zu erwähnen, dass solche 1e-Pläne nur für hohe Lohnanteile angeboten werden dürfen.

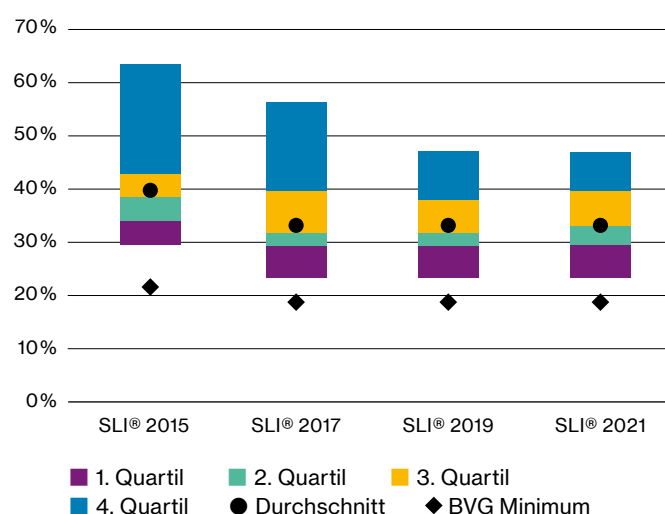


Versicherte sind ebenfalls in der Verantwortung für ihr finanzielles Wohlergehen, indem sie die angebotenen Lösungen in der beruflichen und privaten Vorsorge frühzeitig nutzen.»

Konstante Risikoleistungen

Ein zentrales Element aus der beruflichen Vorsorge, die Invaliden- und Hinterlassenenleistungen (oder kurz Risikoleistungen) wurden ebenfalls in der Studie untersucht. Dabei wurden erstmals nicht nur Vergleiche zwischen einzelnen Mitarbeiterprofilen, sondern auch Vergleiche zwischen den

Abb. 2: Vergleich der ermittelten Altersrente für ein Mitarbeiterprofil, in Prozent des Grundgehalts vor Pensionierung



vergangenen Studien gemacht. Das positive Fazit hierzu lautet: Die durchschnittlichen versicherten Risikoleistungen sind über die Jahre nahezu konstant geblieben. Und zwar nicht konstant tief, sondern auf hohem Niveau, sehr deutlich über dem gesetzlichen Minimum. Entsprechend kann geschlossen werden, dass die untersuchten Unternehmen sehr gut für ihre Mitarbeiter vorsorgen. Dies ist vor allem für die Versicherten von Vorteil, denn auch wenn sie – vor allem in jüngeren Jahren – unter Umständen nicht allzu viel über diese Leistungen nachdenken, können sie im Ernstfall doch für eine grosse finanzielle Entlastung sorgen.

Konstantes Sparkapital, tiefere Rente

Vergleicht man das zu erwartende Sparkapital bei Pensionierung für jeweils die gleiche Person, so fällt zwischen den einzelnen SLI Studien auf, dass dieses Sparkapital im Durchschnitt etwa gleichgeblieben ist. Dabei ist wichtig zu erwähnen, dass nur ordentliche Beiträge berücksichtigt wurden, welche für neu eintretende Personen gelten. Diesbezüglich gab es also keine Reduktion – allerdings auch keine Erhöhung. Das ist per se nicht besorgniserregend. Vergleicht man aber dann die Umwandlungssätze von vor einigen Jahren mit heute, so ist nicht überraschend, dass die erwartete Rente deutlich tiefer ist. In den letzten sechs Jahren musste mit einer Reduktion von etwa 15 Prozent gerechnet werden. Falls die Versicherten also eine Rente gegenüber einer Kapitalauszahlung bevorzugen, haben sie deutlich weniger zu erwarten als noch vor einigen Jahren. Das ist kein neuer Trend. In der aktuellen Studie zeigt sich jedoch Erfreuliches: Die Umwandlungssätze scheinen sich nun stabilisiert zu haben seit der letzten Studie. Weitere Renteneinbussen gab es demnach nicht. Trotzdem fehlt den Versicherten ein signifikanter Teil der Rente im Vergleich zu früher, falls sie sich für diese entscheiden.

Fazit

Was schliessen wir nun aus diesen Erkenntnissen für die Versicherten? Einerseits ist erfreulich, dass die Risikoleistungen sowie das erwartete Sparkapital bei Pensionierung sehr konstant sind und die Versicherten diesbezüglich keine Leistungseinbussen in Kauf nehmen mussten. Andererseits ist die prognostizierte Altersrente immer noch deutlich unter jener von vor einigen Jahren. Allerdings scheinen die Umwandlungssätze zumindest für den Moment nicht weiter zu sinken. Abfedernd können die Versicherten aber immer mehr von Wahlsparplänen profitieren, mit welchen sie mehr in der beruflichen Vorsorge sparen können. Und da auch immer weitere Unternehmen 1e-Pläne anbieten, können die Versicherten mit höheren Löhnen von den Aktienmärkten profitieren und so ihr angespartes Sparkapital erhöhen.

Eine gute Ergänzung zur beruflichen Vorsorge stellt ebenfalls das Sparen in der 3. Säule dar, bei welcher auch Versicherte mit tieferen Löhnen ihr Vorsorgekapital aufbessern können. Es zeigt sich, dass sich der Schweizer Vorsorgemarkt weiterhin den globalen Trends anpasst: Die Versicherten müssen mehr Verantwortung für ihre Altersvorsorge übernehmen und die Lösungen der beruflichen und privaten Vorsorge frühzeitig nutzen, um im Ruhestand finanziell gut abgesichert zu sein.



Eileen Pollard

Head of International Valuations

eileen.pollard@willistowerswatson.com

+ 41 43 488 44 91



Michael Wieser

Senior Actuarial Consultant

michael.wieser@willistowerswatson.com

+ 41 43 488 44 39

Aktuarielles & Bilanzierung

Entwicklung der Invaliditäts- und Todesfälle

Neue technische Grundlagen BVG 2020

Ende 2020 wurden die neuen technischen Grundlagen BVG 2020 veröffentlicht und den Aktuaren, Fachleuten und Pensionskassen zur Verfügung gestellt. Diese technischen Grundlagen beruhen auf der Auswertung der Daten von 15 grossen autonomen Pensionskassen mit insgesamt rund 1,5 Millionen aktiven Versicherten und 0,9 Millionen Rentnerinnen und Rentnern. Dabei wurden die Jahre 2015 bis 2019 berücksichtigt. Die meisten privatrechtlichen Pensionskassen nutzen diese technischen Daten, die unter anderem die Wahrscheinlichkeiten für Tod, Invalidität und Ausscheiden sowie Informationen über die Lebenserwartung und andere technische Parameter liefern. Tatsächlich haben sich in der Schweiz die Lebenserwartung und die Inzidenz von Invalidität und Tod im Laufe der Zeit verändert, was dem sozialmedizinischen Fortschritt der letzten Jahre geschuldet ist.

In den letzten Jahren konnten wir beobachten, dass die Pensionskassen ihre Umwandlungssätze weiter gesenkt haben.

Periodentafeln und Generationentafeln

Eine Periodensterbetafel (PT) stellt die Sterblichkeitsraten für ein bestimmtes Jahr dar. So zeigt z. B. die Tabelle für das Jahr 2017 die Sterbewahrscheinlichkeit für Menschen im Alter von 0 bis 110 Jahren im Jahr 2017, während Generationensterbetafeln die erwartete Sterblichkeit einer Generation (eines Jahrgangs) abbilden. Letztere berücksichtigen auch die zukünftig erwartete Sterblichkeitsabnahme, wofür sie das BFS-Modell 2018 des Bundesamtes für Statistik nutzen, das wiederum auf dem Menthonnex-Modell basiert.

Lebenserwartung und Wahrscheinlichkeit von Tod & Invalidität

Für die Pensionskassen, die von den technischen Grundlagen BVG 2015 auf BVG 2020 wechseln, ergeben sich je nach verwendeter Tabelle die untenstehenden Auswirkungen. In der Tat ist die Lebenserwartung im Alter von 65 Jahren gemäss den Periodentafeln gestiegen, wobei sich die Lebenserwartung von Männern und Frauen weiter angeglichen hat.

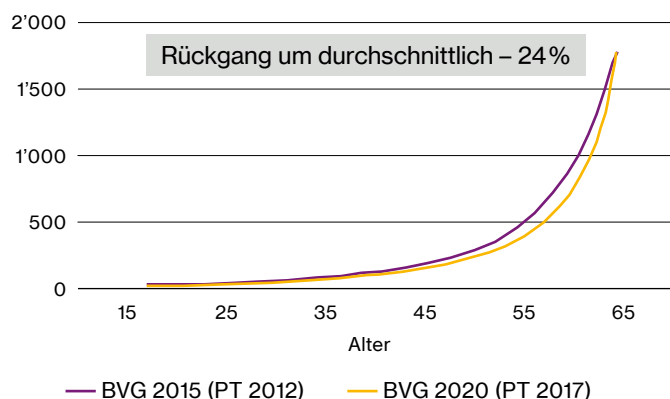
Alter 65	Männer	Frauen	Wittwer	Wittwen
BVG 2020, PT 2017	20.42	$\Delta 1.78$ 22.20	20.42	22.08
Veränderung	+ 0.65	+ 0.27	+ 0.65	- 0.15
BVG 2015, PT 2012	19.77	$\Delta 2.16$ 21.93	19.77	22.23

Andererseits ist die Lebenserwartung gesunken, sofern Generationentafeln verwendet werden, die vom Menthonnex-Modell 2015 auf das BFS-Modell 2018 aktualisiert wurden.

Alter 65 (Jahrgang 1956)	Männer	Frauen	Wittwer	Wittwen
BVG 2020, BFS 2018	22.57	$\Delta 1.80$ 24.37	22.57	24.30
Veränderung	- 0.26	- 0.49	- 0.26	- 0.88
BVG 2015, Menthonnex 2015	22.83	$\Delta 2.03$ 24.86	22.83	25.18

Obwohl gemäss den Periodentafeln die Lebenserwartung steigt, bleiben die versicherungsmathematisch kostenneutralen Umwandlungssätze aufgrund der tieferen Heiratswahrscheinlichkeit und des höheren Alters der unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen gemäss den neuen Tafeln BVG 2020 praktisch unverändert. Bei den Generationentafeln ist jedoch ein leichter Anstieg der versicherungsmathematisch kostenneutralen Umwandlungssätze zu verzeichnen. Dieser ist auf die geringere Lebenserwartung bei der Verwendung des neuen BFS-Modells zurückzuführen. Können die Versicherungsnehmenden damit rechnen, dass sich der Sinkflug der Umwandlungssätze in Zukunft verlangsamen wird? In den letzten Jahren konnten wir beobachten, dass die Pensionskassen ihre Umwandlungssätze weiter gesenkt haben. Zahlreiche Pensionskassen haben jedoch Massnahmen ergriffen, um den Rückgang der Rentenleistungen aufzufangen: Sie bieten den Versicherten erweiterte und flexible Beitragsätze an und geben Arbeitnehmenden die Möglichkeit, ihre Beiträge zu erhöhen, um eine bessere Absicherung im Ruhestand zu gewährleisten.

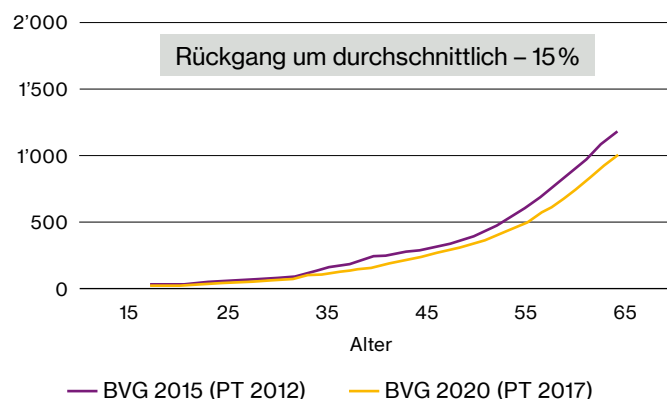
Abb. 1: Anzahl Invalidisierungen pro 100'000 aktive versicherte Männer



Für die Versicherten ist es schwierig zu beurteilen, ob der Bezug des Altersguthabens als Rente oder als Kapital sinnvoller ist. Dies hängt von persönlichen Faktoren ab und muss von Fall zu Fall beurteilt werden: Gesundheitszustand, schulpflichtige Kinder, Alter des potenziellen Ehepartners, individuelle Bedürfnisse, Umzug ins Ausland usw. In der Schweiz ist jedoch eine Tendenz zur vermehrten Kapitalauszahlung des Altersguthabens festzustellen, was sich durch die Senkung der Umwandlungssätze in den letzten Jahren erklären lässt.

Zudem ist die Zahl der Invaliditätsfälle im Vergleich zu den technischen Grundlagen BVG 2015 im Durchschnitt um rund 20 Prozent deutlich gesunken. Die Versicherten stellen sich vermutlich die Frage nach dem Grund für diesen Rückgang und würden sich freuen, wenn er auf den medizinischen Fortschritt zurückzuführen wäre. Es ist jedoch festzustellen, dass die Bedingungen für die Anerkennung der Invalidität durch die Invalidenversicherung (IV) strenger und anspruchsvoller sind als in der Vergangenheit. Dies ist die Hauptursache für den Rückgang der Invaliditätsfälle in den neuen Tabellen BVG 2020. Je nach persönlicher Situation der Versicherten, die von der IV nicht als invalid anerkannt werden, kann dies in gewissen Fällen Anlass zur Sorge geben, denn in diesem Fall können sie keine Taggelder und keine IV-Rente beziehen, um ihren Lebensstandard zu halten.

Abb. 2: Anzahl Invalidisierungen pro 100'000 aktive versicherte Frauen



Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sowohl aus Sicht der lokalen Bewertung nach Swiss GAAP FER 26 als auch aus Sicht der internationalen Bewertung nach IFRS oder US GAAP die Verbindlichkeiten im Allgemeinen reduziert werden, wenn statt den BVG-Tabellen 2015 neu die BVG-Tabellen 2020 verwendet werden. Die Pensionskassen können also mit einer Verbesserung ihrer Bilanz rechnen, was zu einer optimierten Aufteilung der Erträge und Überschüsse auf die Rentenfinanzierung und die Verzinsung für die aktiven Versicherten führen könnte. Langfristig wäre dies für die aktiven Versicherten von Vorteil.



José Mirza
Aktuar SAV
Senior Actuarial Consultant
jose.mirza@willistowerswatson.com
+41 21 321 68 11



Virginie Morand
Aktuarin SAV
Actuarial Consultant
virginie.morand@willistowerswatson.com
+41 21 321 68 17

Recht & Regulierung

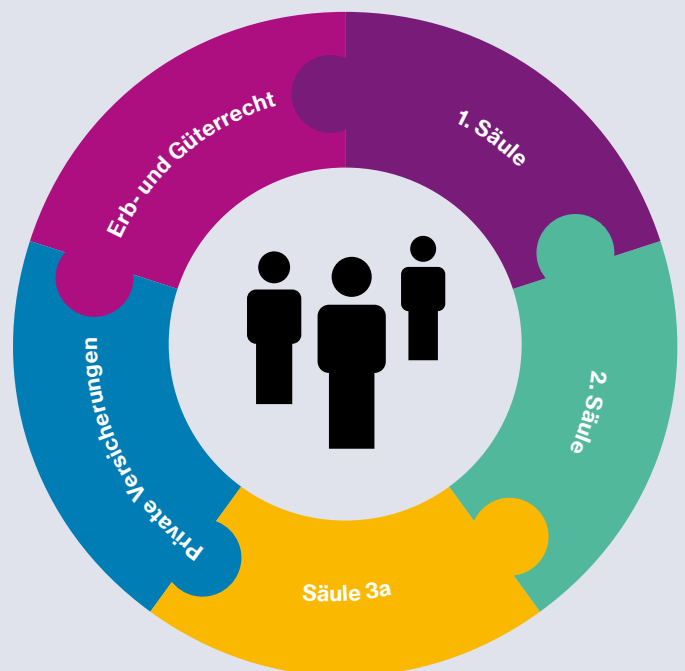
Risikoschutz im Todesfall – Gestaltungsmöglichkeiten

Per 1. Januar 2023 wird das geltende Erbrecht revidiert. Dieses enthält u. a. neue Bestimmungen zur Säule 3a. Auch wenn die berufliche Vorsorge nicht direkt von diesen Gesetzesänderungen betroffen ist, sollten Versicherte die finanziellen Folgen bei Tod aus einer ganzheitlichen Perspektive betrachten und wo möglich regeln. Versicherte haben – neben den Gestaltungsmöglichkeiten im Erb- und Ehegüterrecht und dem Abschluss privater Versicherungen – die Möglichkeit, die Hinterlassenenleistungen in der beruflichen Vorsorge und in der Säule 3a in gewissen Grenzen nach ihren Wünschen zu gestalten. Dafür ist ein Überblick über das Ganze erforderlich (Abb. 1). Versicherte brauchen Informationen zu ihren Gestaltungsmöglichkeiten. Für Vorsorgeeinrichtungen und Personalabteilungen wiederum ist es hilfreich, einen breiteren Fokus zu haben, wenn es darum geht, den Versicherten gewisse Gestaltungsmöglichkeiten zu eröffnen oder sie im Hinblick auf die ihnen zustehenden Leistungen zu informieren. In diesem Artikel betrachten wir die Hinterlassenenleistungen.

Hinterlassenenleistungen in der beruflichen Vorsorge

Gemäss Art. 20a BVG kann die Vorsorgeeinrichtung neben dem überlebenden Ehegatten, dem eingetragenen Partner und den Waisen weitere Personen begünstigen. Insbesondere zu nennen sind die Lebenspartner, in erheblichem Masse unterstützte Personen, erwachsene Kinder, Eltern oder Geschwister.

Abb. 1: Übersicht über den Risikoschutz bei Todesfall



Wie gross der Gestaltungsspielraum der Vorsorgeeinrichtungen diesbezüglich in der Praxis ist, war immer wieder Gegenstand von Diskussionen und Rechtsstreitigkeiten. Der Kreis der Begünstigten darf dabei gegenüber den im Gesetz genannten Personen nicht erweitert werden, aber die Vorsorgeeinrichtung kann im Rahmen der verfassungsmässigen Schranken entscheiden, ob sie überhaupt weitere Hinterlassenenleistungen vorsehen möchte und wenn ja, für welche dieser Personen. Zwingend ist auch die vom Gesetzgeber vorgesehene Kaskadenordnung, also die Reihenfolge der Begünstigung (beispielsweise ist es nicht möglich, zuerst die erwachsenen Kinder und Eltern zu begünstigen und dann erst den Lebenspartner). Als zulässig angesehen wird es, wenn Ehepartner und Waisen von der Vorsorgeeinrichtung prioritär behandelt werden, also z. B., wenn ein Todesfallkapital vorab an die Waisen oder Ehepartner ausbezahlt wird und erst subsidiär an die in Art. 20a BVG genannten Personengruppen.



Versicherte müssen ihre Gestaltungsmöglichkeiten kennen.

Innerhalb einer Kaskade kann demgegenüber die Reihenfolge von der Vorsorgeeinrichtung selbst definiert werden. Es kann auch der versicherten Person überlassen werden, ob sie via Begünstigtenabrede Einfluss auf den Kreis der Begünstigten nehmen möchte. Enthält das Reglement diesbezüglich keine Regelung, so sind sämtliche Begünstigten innerhalb der gleichen Kategorie gleich zu behandeln (wobei bezüglich der Begünstigung der gesetzlichen Erben teils die Meinung vertreten wird, erbrechtliche Grundsätze seien anwendbar).

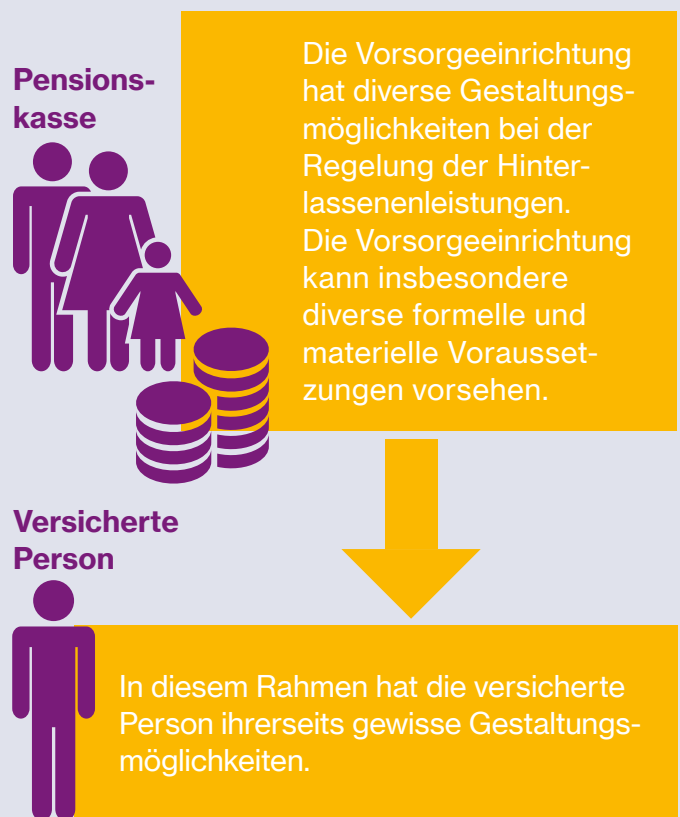
Das Reglement der Vorsorgeeinrichtung kann zusätzliche Voraussetzungen statuieren und bei der Lebenspartnerschaft beispielsweise verlangen, dass ein gemeinsamer Haushalt oder ein gemeinsamer amtlicher Wohnsitz vorliegt oder dass zusätzlich zur Lebensgemeinschaft eine Unterstützung in erheblichem Masse gegeben ist.

In formeller Hinsicht kann beispielsweise die Abgabe einer Begünstigtererklärung oder einer schriftlichen Vereinbarung über die gegenseitige Unterstützungspflicht verlangt werden. Auch Regelungen, dass ein Konkubinatspartner vor dem Eintritt des Vorsorgefalls Alter oder zu Lebzeiten des Versicherten gemeldet werden muss, wurden vom Bundesgericht als zulässig erachtet. Durch eine solche Regelung

wird dem Versicherten eine Gestaltungsmöglichkeit eingeräumt (Abb. 2), indem es ihm freigestellt ist, eine solche Erklärung abzugeben und seinen Lebenspartner damit zu begünstigen oder (bewusst) auf eine Begünstigung zu verzichten. Unterlässt der Versicherte eine solche Meldung, so hat die hinterbliebene Person keinen Anspruch gegenüber der Vorsorgeeinrichtung. Daneben dienen solche Regelungen der Rechtssicherheit, indem seitens Pensionskasse feststeht, wer allfällige anspruchsberechtigte Hinterlassene sind.

Die Hinterlassenenleistungen sind Ansprüche aus eigenem Recht und gehören nicht zur Erbmasse. Ob ein Anspruch besteht wird daher nach vorsorgerechtlichen und nicht nach erbrechtlichen Kriterien beurteilt.

Abb. 2: Gestaltungsmöglichkeiten bei Hinterlassenenleistungen in der beruflichen Vorsorge



Hinterlassenenleistungen in der Säule 3a und Erbrechtsrevision

Der Kreis der Begünstigten ist in der Säule 3a anders definiert als in der beruflichen Vorsorge. Beispielsweise ist nach dem Tod des Vorsorgenehmers der überlebende Ehegatte oder eingetragene Partner Begünstigter des Todesfallkapitals (was Vorsorgeeinrichtungen reglementarisch auch vorsehen können). Bei Fehlen solcher Personen sind die direkten Nachkommen (also nicht nur die rentenberechtigten Waisen) sowie Personen, die in erheblichem Masse unterstützt wurden, sowie Lebenspartner oder Personen, die für den Unterhalt gemeinsamer Kinder aufkommen müssen, begünstigt (wobei eine oder mehrere dieser Personen vom Vorsorgenehmer begünstigt werden können). Sodann sind die Eltern, Geschwister und die übrigen Erben begünstigt. Das Gesetz räumt auch hier den Versicherten verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten ein.

Das Verhältnis zum Erbrecht ist bezüglich Leistungen aus Säule 3a-Stiftungen bisher nicht restlos geklärt. Im Rahmen der anstehenden Erbrechtsrevision regelt das Gesetz neu ausdrücklich, dass das Guthaben aus der Säule 3a nicht zur Erbmasse gehört. Neu wird ausdrücklich ein direktes Forderungsrecht des Begünstigten gegenüber der Säule 3a-Stiftung im Gesetz statuiert. Ansprüche aus Säule 3a-Stiftungen werden aber rechnerisch zum Nachlass addiert und unterstehen bei Pflichtteilsverletzungen der Herabsetzung. Mit anderen Worten werden Ansprüche aus der Säule 3a rechnerisch zum Nachlass addiert, wodurch sich die Pflichtteile der Erben entsprechend erhöhen. Neu werden sodann die anerkannten Vorsorgeformen der Säule 3a auf Gesetzesebene und nicht wie bis anhin nur in der BVV 2 geregelt.

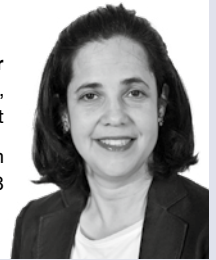
Würdigung und Ausblick

Der Versicherte, welcher sich mit der Absicherung seiner Hinterlassenen nach seinem Tod befasst, muss Erbrecht, Ehegüterrecht, private Versicherungen sowie Hinterlassenenleistungen aus der AHV, der beruflichen Vorsorge und der Säule 3a berücksichtigen. Indem er von den bestehenden Gestaltungsmöglichkeiten Gebrauch macht, kann er den Risikoschutz bestmöglich auf seine individuelle Situation abstimmen. Eine flexible Ausgestaltung der beruflichen Vorsorge kann hierzu ein wesentliches Puzzesteinchen beitragen.

Carmela Wyler-Schmelzer

Lic. iur., Rechtsanwältin,
Senior Legal Consultant

carmela.wyler-schmelzer@willistowerswatson.com
+ 41 43 488 44 73



Estelle Caveng

MLaw,
Legal Consultant

estelle.caveng@willistowerswatson.com
+ 41 43 488 44 72



News & Trends



360° Vorsorge I Publikationen

Regelmässig publizieren Fachexperten und Mitarbeiter von Willis Towers Watson Artikel zu aktuellen Themen der beruflichen Vorsorge in unterschiedlichen Medien.

[Mehr Informationen](#)

360° Vorsorge I Vergleich der Vorsorgepläne der SLI®-Gesellschaften 2021

Die SLI Benchmark-Studie wird alle zwei Jahre von WillisTowers Watson durchgeführt und vergleicht die Pensionskassenleistungen der SLI-Gesellschaften.

[Mehr Informationen](#)



360° Vorsorge I Akademie

Hohe Staatsschulden, steigende Inflation – Folgen für das Asset Liability Management der Pensionskassen

Datum: 7. Dezember 2021 – Online Veranstaltung

Die Veranstaltung umfasst die folgenden drei Themenbereiche:

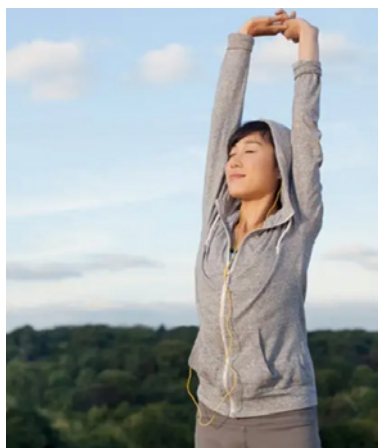
- **Thema 1:** Aktuelle makroökonomische Überlegungen mit Auswirkungen auf die Schweizer Pensionskassen
- **Thema 2:** Strategische Auswirkungen auf die ALM-Studie und ESG-Überlegungen
- **Thema 3:** Neue Risiken oder neue Chancen, was ist zu beachten?

[Zur Anmeldung](#)

Health & Benefits Blog

Unsere Health & Benefits Blog Artikel greifen regelmässig aktuelle Themen aus verschiedensten Bereichen (Kranken- und Personenversicherungen, Wellbeing, etc.) auf.

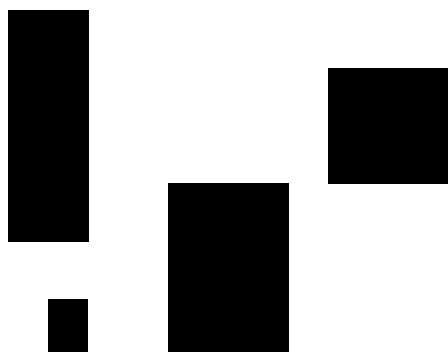
[Mehr Informationen](#)



Monatliche Wellbeing Tipps

Willis Towers Watson unterstützt seine Kunden in den 4 Schlüssel-dimensionen des Wellbeings unter anderem auch mit der Veröffentlichung von monatlichen Tipps zu wechselnden und aktuellen Themenschwerpunkten.

[Zu den Tipps](#)



Unsere Büros in der Schweiz

Towers Watson AG

Talstrasse 62
8021 Zürich
+41 43 488 44 0

Towers Watson SA

Rue du Petit-Chêne 18
1003 Lausanne
+41 21 321 68 00

Towers Watson SA

Rue de la Cité 1
1204 Genf
+41 22 309 39 50

Kontakt

Christian Heiniger
christian.heiniger@
willistowerswatson.com

Kontakt

Guillaume Hodouin
guillaume.hodouin@
willistowerswatson.com

Kontakt

Guillaume Hodouin
guillaume.hodouin@
willistowerswatson.com

About Willis Towers Watson

Willis Towers Watson (NASDAQ: WLTW) gehört zu den weltweit führenden Unternehmen in den Bereichen Advisory, Broking und Solutions. Wir unterstützen unsere Kunden dabei, aus Risiken nachhaltiges Wachstum zu generieren. Unsere Wurzeln reichen bis in das Jahr 1828 zurück – heute ist Willis Towers Watson mit mehr als 45'000 Mitarbeitern in über 140 Ländern und Märkten aktiv. Wir gestalten und liefern Lösungen, die Risiken beherrschbar machen, Investitionen in die Mitarbeiter optimieren, Talente fördern und die Kapitalkraft steigern. So schützen und stärken wir Unternehmen und Mitarbeitende. Unsere einzigartige Perspektive bietet uns einen Blick auf die erfolgskritische Verbindung personalwirtschaftlicher Chancen, finanzwirtschaftlicher Möglichkeiten und innovativen Wissens – die dynamische Formel, um die Unternehmensperformance zu steigern. Gemeinsam machen wir Potenziale produktiv.

In der Schweiz ist Willis Towers Watson mit Niederlassungen in Zürich, Genf und Lausanne vertreten. Erfahren Sie mehr unter willistowerswatson.ch



willistowerswatson.com/social-media

Copyright © 2021 Willis Towers Watson. All rights reserved.
WTW-WE-CH0025 Oktober 2021

willistowerswatson.ch

Willis Towers Watson