



360°Vorsorge

Digitalisierung

Ausgabe 1 – 2022

360°Vorsorge

Digitalisierung

Inhalt

Editorial	3
Am Puls.....	4
Zukunftsweisende Trends in der Versicherungsbranche.....	4
Mitarbeiterkommunikation als Schlüssel zum Erfolg?.....	6
Cyberrisiken.....	8
Digitalisierung aus Sicht eines Software-Dienstleisters.....	9
Digital Wellbeing – Auswirkung der Digitalisierung auf den Versicherten.....	12
Die Digitalisierung von morgen – ein Erfahrungsbericht aus Dänemark	14
Aktuarielles & Bilanzierung.....	17
Der Aktuar: Ein Beruf im Wandel!.....	17
Recht & Regulierung	20
Digitale Geschäftsführung – Best Practice und rechtliche Grenzen.....	20
Revision des Datenschutzgesetzes und Digitalisierung.....	23
News & Trends.....	27



Editorial

Die Digitalisierung ist eine Herausforderung und Chance, die alle Lebensbereiche betrifft – auch die berufliche Vorsorge. Papiergebundene Formulare oder auch jährliche Schriftstücke zum Vorsorgestatus werden mitunter schlicht nicht mehr verstanden. Insbesondere jüngere Versicherte erwarten als «Digital Natives» eine moderne, zeitgemässe Kommunikation über den Stand ihrer Pensionskasse mittels App und umfangreichen Self-Service-Angeboten bis hin zu Online-Simulationsberechnungen. Die omnipräsente Digitalisierung führt in der Praxis mitunter dann zu Zielkonflikten, wenn aus rechtlicher Sicht bindende Unterschriften der Versicherten benötigt werden oder Informationen an eine nicht digitale Generation anstehen.

Für den Stiftungsrat und die Geschäftsführung einer Pensionskasse stellen sich ähnliche Fragen. Sollten Unterlagen gerichtsfest physisch vorgehalten werden oder nur in einem digitalen Archiv? Letztere sind auf jeden Fall zeitgemäss, ermöglichen mit guten Sortier- und Suchfunktionen auch das schnelle Auffinden von Informationen. Digitale Berechtigungskonzepte erlauben es, Zugriffsrechte nach Bedarf abzustufen.

Wie in der realen Welt auch, besteht für die digitalisierte Pensionskasse das Risiko, dass Informationen verloren gehen oder manipuliert werden. Schutzkonzepte und Versicherungen tragen dazu bei, potenzielle Schäden aus Cyberrisiken zu begrenzen. Ganz besondere Bedeutung hat der Schutz von Personendaten der Versicherten. Praktisch ist hierfür primär die technische Verwaltung zuständig. Die Verantwortung für eine ordnungsgemässe und sichere Datenbearbeitung verbleibt jedoch bei der Pensionskasse und wird vom Stiftungsrat getragen. Die verwendeten Software-Lösungen leisten wichtige Beiträge, sowohl zur Digitalisierung wie auch zum Datenschutz.

Die Frage, wie weit die Digitalisierung bei einer Pensionskasse gehen sollte, ist Gegenstand von Kosten-Nutzen-Überlegungen. Digitale Lösungen sind in guter Qualität und Sicherheit nicht zum Nulltarif zu bekommen.

Die vorliegende Ausgabe unseres 360°Vorsorge | Magazins widmet sich dem zuvor skizzierten Themenkreis der Digitalisierung in Pensionskassen. Abgerundet werden die Überlegungen dabei auch durch einen Blick über die Grenzen in Länder, in denen die Digitalisierung schon weit oder weiter fortgeschritten ist.

Eine gute Lektüre wünscht

Ihr Stephan Wildner
Country Head Switzerland



Zukunftsweisende Trends in der Versicherungsbranche

Die Versicherungsbranche befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel und wird durch extreme globale Verhaltensänderungen – Kunden erwarten heutzutage, dass sämtliche relevanten Informationen jederzeit auf allen Kanälen verfügbar sind – revolutioniert. Seit dem Ausbruch der Pandemie nutzen immer mehr Kunden digitale Kanäle, um mit den Versicherungsunternehmen zu kommunizieren. Covid-19 hat das Risikobewusstsein der Verbraucher geschärft und das Interesse am Thema Versicherungen verstärkt.

Dieser Wandel ist jedoch nicht nur digital getrieben, sondern auch harte Marktbedingungen, anspruchsvollere Kunden und innovative neue Marktteilnehmer tragen dazu bei, dass sich die Versicherungsbranche verändert.

Die Auswirkungen der letzten Jahre auf die Landschaft der Versicherungsbranche waren und sind nicht zu übersehen: Die anhaltende Pandemie hat den Weg für eine massenhafte Digitalisierung geebnet und die Ankunft einer neuen Welle von Insurtechs (z. B. Wefox) begünstigt. Wefox ist eine digitale Plattform für Versicherungen. Das Ziel von Wefox ist, Kunden kontinuierlich einen Überblick zu aktuellen Verträgen und Tarifen zu bieten. Wefox arbeitet mit mehr als 1.000 Maklern zusammen und bietet neben der Optimierung von Tarifen auf Wunsch auch Hilfestellung bei Fragen rund um den Versicherungsschutz an.

Andere bestehende Konkurrenten in diesem Bereich waren nicht immer schnell oder auch innovativ genug, um sich an die neue Normalität anzupassen, und diejenigen Unternehmen, die in hohem Masse auf menschliche Arbeitskräfte angewiesen sind (entweder intern oder mit Kundenkontakt), haben am meisten gelitten. Infolgedessen sind ihre Geschäfte weniger rentabel geworden, und viele sind verschwunden. Eine neue Generation von Verbrauchern, Daten, Automati-

sierung und künstliche Intelligenz (KI) sorgen dafür, dass das Thema «Digital First» in aller Munde ist.

Aus diesem Grund ist es von entscheidender Bedeutung, in dieser Zeit der Ungewissheit und Volatilität wettbewerbsfähig zu bleiben, und dazu müssen die Versicherer neue Geschäfts- und Technologieansätze verfolgen. Wie also werden Versicherungen zukunftsfit? Nachfolgend werden einige Trends aufgezeigt (Aufzählung nicht abschliessend), die bei einer Vielzahl von Versicherern bereits zu beobachten sind und immer stärker Einzug halten.

Neue und personalisierte Produkte

Die digitale Wirtschaft wird nutzungsorientierte, am Lebensstil und am Bedarf orientierte «All-in-One»-Versicherungsprodukte immer relevanter machen. Die Kunden werden personalisierten Versicherungsschutz gegenüber den derzeit erhältlichen Einheitslösungen bevorzugen. Digitale Modelle werden die Vermittler in der Wertschöpfungskette der Versicherungen, die durch ihre übermässige Abhängigkeit von menschlichem Einsatz gekennzeichnet sind, überflüssig machen.

Rückversicherer werden digitalen Marken direkt Risikokapital zur Verfügung stellen, und die rechtlichen Rahmenbedingungen werden kürzere Wertschöpfungsketten ermöglichen. Lifestyle-Apps werden die Beziehungen zwischen Versicherern und Versicherten neu gestalten. Application Programming Interfaces (APIs) werden die Erstellung von erkenntnisorientierten Angeboten ermöglichen, da sie Daten aus verschiedenen Quellen integrieren. Ein tieferes Verständnis des Kundenverhaltens wird zu präziseren Risikobewertungen, personalisierten Prämien und einem nachhaltigen Wert für eine bessere Kundenerfahrung und Markentreue sowie einer geringeren Zahl falscher Ansprüche führen.

Künstliche Intelligenz, Automatisierung für schnellere Schadensabwicklung

Robotic Process Automation (RPA) und KI werden in der Versicherungsbranche eine zentrale Rolle spielen, angetrieben durch neuere Datenkanäle, bessere Datenverarbeitungsmöglichkeiten und Fortschritte bei KI-Algorithmen. Ein KI-Makler macht den lästigen Papierkram überflüssig, und mittels verhaltensökonomischer Fähigkeiten kann Betrug minimiert werden, was wiederum zu einer Reduktion von Zeit, Aufwand und Kosten führt. Bots setzen sich schon jetzt im Front- als auch im Backoffice durch. Durch den Einsatz von Bots sind Versicherer in der Lage, Policenbearbeitung und das Schadenmanagement zu automatisieren und so einen schnelleren und individuelleren Kundenservice zu bieten. So können beispielsweise virtuelle Assistenten Kundenanfragen zu Policen und Zahlungen beantworten. Kunden haben über eine mobile App und andere Messenger-Plattformen die Möglichkeit, mit einem automatisierten Versicherungsagenten zu interagieren und sich beim Abschluss der richtigen Police unterstützen zu lassen.

Verbesserte Customer Experience

Wollen Unternehmen heute erfolgreich sein, so müssen sie ihr gesamtes Geschäft am Kunden ausrichten. «Customer-First» lautet dieser Ansatz und bezieht sich auf das Kundenerlebnis, das heute als der wichtigste Faktor für die Loyalität gilt. Das Erlebnis, das ein Unternehmen einem Kunden bietet, ist genauso wichtig wie seine Produkte oder Dienstleistungen – und dennoch besteht immer noch eine grosse Lücke zwischen den Kundenerwartungen und dem, was die meisten Unternehmen bieten oder bieten können. Die Versicherungsbranche hat mit etwas Verspätung damit begonnen, zu einem verbraucherzentrierten Modell überzugehen, das sich auf Customer Experience konzentriert. Versicherer, die hervorragende Kundenerlebnisse bieten, wachsen schneller und rentabler. Um ein solches Niveau zu erreichen, setzen die Versicherer alles daran, die Kundenerlebnisse über alle Kanäle und Geschäftsfunktionen hinweg unermüdlich zu optimieren. Bei einem positiven Kundenerlebnis geht es nicht nur darum, das Risiko von Pannen im Kundenservice zu verringern. Es ist zunehmend eine Möglichkeit für Versicherer in wettbewerbsintensiven Märkten, ihre Marken zu differenzieren.

Omnichannel-Kommunikation für die Nähe zum Kunden

Viele Versicherer konzentrieren sich schon heute darauf, ihre Systeme und Plattformen so zu integrieren, dass den Versicherungsagenten die Möglichkeit gegeben wird, reibungs- und übergangslose Gespräche mit Kunden über mehrere Kanäle zu führen. Ein Agent am Telefon wird beispielsweise benachrichtigt, dass der Kunde, mit dem er

gerade kommuniziert, vor einigen Minuten direkt über die Website ein Angebot für eine Lebensversicherung angefordert hat. Er kann dieses Angebot on the go ändern, es via SMS mit personalisierten Optionen zurücksenden, damit der Kunde es auf seinem Mobiltelefon lesen und abschliessen kann, während er die richtige Beratung durch den Live-Mitarbeiter am Telefon erhält.

Die hier aufgezeigten Trends und Innovationen – diese sind nicht abschliessend – zeigen einmal mehr, dass die Covid-19-Pandemie weltweit und branchenübergreifend als Beschleuniger für die digitale Transformation gewirkt hat. Versicherungsunternehmen, die nicht schnell genug handeln, verlieren wertvolle Kundenbeziehungen an innovative und agile neue Marktteilnehmer und an Wettbewerber, die in der Lage sind, ihre Organisation schneller digital umzugestalten und so dem Trend der Zeit, Abläufe und Prozesse zu digitalisieren, gerecht werden. Führende digitale Versicherungsunternehmen setzen jedoch nicht nur auf digitale Initiativen. Es erfordert einen unternehmensweiten digitalen Ansatz und die Nutzung des gesamten Potenzials digitaler Werkzeuge und Ansätze.

Fazit

Der althergebrachte Versicherungsabschluss bei einem Versicherungsvertreter verliert schon seit Jahren an Bedeutung, und es gibt einen ganz klaren Trend, der auf eine reine Online-Journey der Versicherungskunden deutet. Immer häufiger verzichten Kunden auf eine persönliche Beratung vor Ort und ziehen dieser die digitalen Beratungs- und Abschlussmöglichkeiten der Versicherungsanbieter vor – und das schon vor Covid-19. Jedoch besonders in der Abschlussphase zeigt sich, dass auch die Komplexität der Versicherungsprodukte die Online- beziehungsweise Offline-Aktivität der Kunden beeinflusst. Lebens- und Krankenvollversicherungen werden aufgrund ihrer Langfristigkeit und Komplexität immer noch deutlich häufiger über einen Versicherungsagenten abgeschlossen.

Cathrin Memmel

Senior Marketing Consultant

cathrin.mommel@willistowerswatson.com

+41 43 488 44 66



Mitarbeiterkommunikation als Schlüssel zum Erfolg?

Was für Informationen zur beruflichen Vorsorge erwarten die Mitarbeiter von ihrem Arbeitgeber oder von seiner Pensionskasse? In welcher Form möchten sie darauf aufmerksam gemacht werden, und wie soll der Zugang sichergestellt sein?

Die Arbeitgeber und auch ihre Pensionskassen sind gefordert, denn ihre Mitarbeiter bzw. Versicherten verfügen über unterschiedliche Kommunikationsbedürfnisse. Entsprechend herausfordernd ist die optimale Organisationsform sowie die zeitgerechte Weiterentwicklung im Zuge der Digitalisierung. Dabei geht es nicht nur um die persönlichen Daten zu Vermögen, Leistungen und Beiträgen, sondern auch um Basiswissen und Unterstützung in spezifischen Situationen wie Pensionierungsplanung, Wohneigentumsförderung, Wahl der persönlichen Altersgutschriften, Einkauf, Abreise ins Ausland, Scheidung und vieles mehr.

Kommunikation von der Pensionskasse an die Versicherten

In erster Linie sind die Pensionskassen die direkten Ansprechpartner für Mitarbeiter und ihre Bedürfnisse, insbesondere aufgrund der zunehmenden Wichtigkeit des Schutzes vertraulicher Daten.

Um die Versicherten mit notwendigen und hilfreichen Informationen zu versehen, werden die unterschiedlichsten Kommunikationskanäle verwendet. Dies reicht von der Zustellung von Briefen über Direktansprachen per E-Mail bis zur Nutzung von Versichertenportalen mit persönlichem Zugang. Ergänzend werden auch Internetseiten genutzt, typischerweise zur Publikation allgemein gültiger Kennzahlen und Entwicklungen.

Die besondere Herausforderung für Pensionskassen besteht darin, die relevanten Kanäle so zu nutzen, dass die gewünschte Botschaft von der versicherten Person wahrgenommen und verstanden wird. Sind E-Mails tatsächlich effizienter oder hat der Brief von der Post einen Vorteil, weil er etwas Persönliches ausdrückt?

Der Markt bietet alles, die Unterschiede sind enorm. Von der herkömmlichen schriftlichen Art zu korrespondieren bis hin zur komplett digitalen Variante mittels App für unterwegs. Immer häufiger werden solche Unterschiede zu mitentscheidenden

Faktoren bei der Wahl der Pensionskasse. Ganz besonders trifft dies zu, wenn die Versicherten bereits an einen bestimmten (digitalen) Standard gewöhnt sind, und erst recht in 1e-Vorsorgeplänen, in welchen die Versicherten ihre eigenen Anlageentscheide treffen. Dort ist in der Regel die Qualität des persönlichen Zugangs sehr entscheidend, mit einem besonderen Augenmerk auf Finanz- und Performance-Informationen, die Möglichkeit des einfachen Wechsels der Anlagestrategie und nicht zuletzt die Benutzerfreundlichkeit.



Um die Versicherten mit notwendigen und hilfreichen Informationen zu versehen, werden die unterschiedlichsten Kommunikationskanäle verwendet.

Welche Massnahmen treffen erfolgreiche Unternehmen?

Aktuelle Umfragen belegen deutlich, dass für Mitarbeiter die Wertschätzung durch Kommunikation und Information einen grossen Stellenwert hat. Weshalb also nicht in Ergänzung zu den Bemühungen durch die Pensionskasse das Thema zusätzlich unterstützen?

Sehr gute Erfahrungen machen Unternehmungen mit eigens eingerichteten Webseiten zu den eigenen Sozialleistungen oder ansprechend gestalteten Visualisierungen der Pensionskassenleistungen. Neueintretende haben oft spezifische Erwartungen und Bedürfnisse und können sehr gut ganz konkret bedient werden, genauso wie beispielsweise Mitarbeiter, die verstehen möchten, welche Auswirkungen eine Heirat hat oder wie Partner und Kinder finanziell abgesichert sind.

Visuell ansprechende Erklärvideos oder Aufzeichnungen stattgefundener Webinare erlauben es zudem den Mitarbeitenden, sich unabhängig von Ort und Zeit selber zu informieren. Dies entlastet die Personalabteilung ganz konkret von repetitiven Anfragen.

Aktuelle Umfragen belegen deutlich, dass für Mitarbeiter die Wertschätzung durch Kommunikation und Information einen grossen Stellenwert hat.

Neu im Trend liegen zudem Arbeitgeber, welche ihren Mitarbeitern vermehrt Zugang oder Hilfsmittel für individuelle und persönliche Fragestellungen rund um Vorsorge und Finanzen zur Verfügung stellen. «Financial Wellbeing». Das Spektrum ist gross, von Vorsorge- und Pensionsplanung bis zu Finanz- oder Schuldenberatung.

Abstimmung der internen Kommunikationsstrategie

Führende Unternehmen entscheiden sich nebst einer wettbewerbsfähigen Vergütung, attraktiven Benefits, dem physischen, emotionalen und sozialen Wohlbefinden und vielfältigen Karriere- und Entwicklungschancen auch für regelmässige, transparente und verständliche Kommunikation an die Mitarbeitenden. Das Mitarbeitererlebnis lebt von Transparenz, Personalisierung und einfachem digitalen Zugang zu relevanten Informationen. Bei der Auswahl der geeigneten Massnahmen ist es elementar, die individuellen Bedürfnisse und Anforderungen der Mitarbeitenden und der Unternehmung zu berücksichtigen.

Christian Guntern
Senior Consultant Pension Brokerage
christian.guntern@willistowerswatson.com
+41 44 804 20 68



Urs Bannwart
Leiter Pension Brokerage
urs.bannwart@willistowerswatson.com
+41 43 488 44 56



Cyberrisiken

Es vergeht kaum eine Woche, bis ein weiterer Cyberangriff durch die Medien bekannt wird. So wurden beispielsweise im noch jungen Jahr 2022 bereits die Swissport, die CPH-Gruppe, der Autohändler Emil Frey, die Stadtverwaltung von Yverdon-les-Bains, die Versandapotheke Zur Rose und das Internationale Rote Kreuz Opfer von Cyberangriffen. Dabei liegt vermutlich die Dunkelziffer deutlich höher. Es scheint, als würde keine Industrie noch Unternehmensgrösse verschont bleiben. Dennoch kann beobachtet werden, dass besonders beliebte Ziele Unternehmen mit Zugriff auf sensible Daten sind. So sind zum Beispiel Unternehmen in der Gesundheits- und Finanzbranche deutlich häufiger von Cyberangriffen betroffen (siehe Abb. 1).

Pensionskassen sind im Besitz von besonders schützenswerten Daten. In der Schweiz gehören diese Institutionen zu den grössten Investoren im Aktien- oder auch Immobilienmarkt. Aus diesen Gründen könnten Pensionskassen ebenfalls zu attraktiven Zielen für Cyberkriminelle werden.

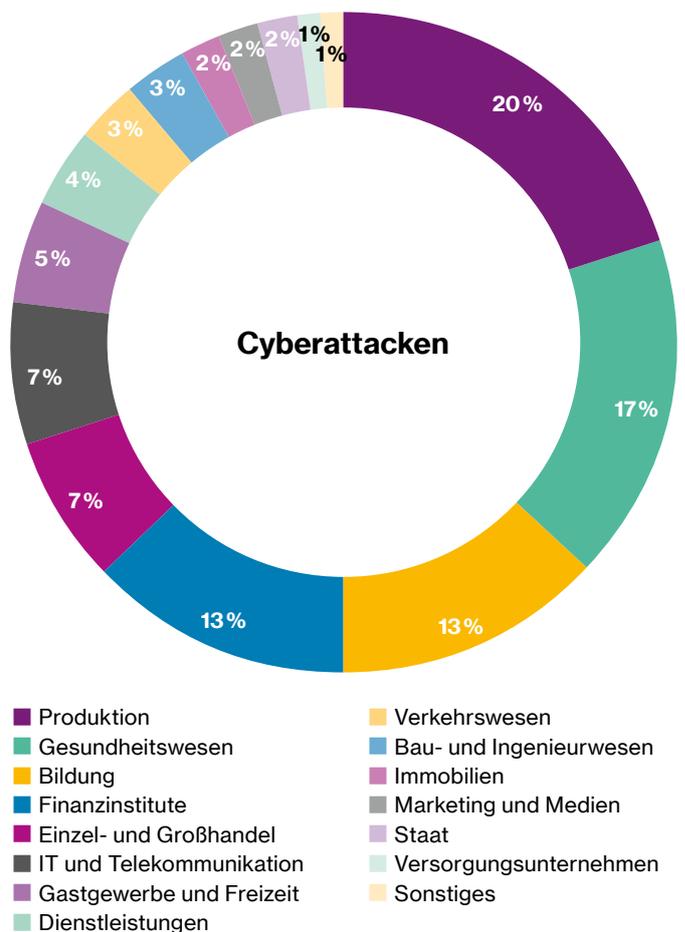
Die Auswirkungen eines Cyberangriffs sind vielfältig. Einerseits können diese monetär durch Erpressungen, Betriebsunterbrüche und sanktionsrechtliche Bussen und Verfahren ausfallen. Andererseits ist auch die Gefahr eines Reputationsschadens nicht zu vernachlässigen. Letzteres gilt besonders für im Markt stehende Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen mit einer Vielzahl von Anschlüssen.

Die Arbeit im Homeoffice hat zu einer deutlichen Zunahme von Cyberangriffen geführt.

Die Pandemie als Katalysator

Die Arbeit im Homeoffice hat zu einer deutlichen Zunahme von Cyberangriffen geführt. Die gestiegene Bedeutung des Onlinehandels kann Fehlverhalten von Mitarbeitern bei Phishing-E-Mails begünstigen. Zudem werden aufgrund der Arbeit im Homeoffice Eingriffe in die IT verzögert entdeckt, und somit erfolgt auch verspätet eine Reaktion auf diese. Weiter hat die Pandemie bereits bestehende Sicherheitslücken aufgedeckt, die mehrheitlich auf die Digitalisierung zurückzuführen sind.

Abb. 1: Häufigkeit von Cyberangriffen auf die verschiedenen Branchen



Die Palette der Risiken ist sehr vielfältig. Ransomware- und Malware-Angriffe gehören zu den bekanntesten Beispielen. Dabei handelt es sich um Schadprogramme, welche den Zugriff auf Daten oder Computer einschränken oder unerwünschte Funktionen ausführen. Daneben ist aber auch das «Social Engineering» eine beliebte Methode, um mittels Beeinflussung von Mitarbeitern an das angestrebte Ziel, ein Unternehmen zu schädigen, zu gelangen.

Prävention und Risikoabwälzung

Grundsätzlich können die Unternehmen oder Pensionskassen mit Präventionsmassnahmen oder einer Absicherung durch Versicherungsschutz die Auswirkungen eines Cyberangriffs einschränken. Zur Prävention gehören die Identifikation, Analyse und Quantifizierung der Cyberrisiken sowie ein «Incident Response Plan», um die Auswirkungen zu mildern und schnell reagieren zu können. Beim Versicherungsschutz werden die finanziellen Auswirkungen nach einer vereinbarten Wartefrist abgedeckt. Die effektivste Methode ist, die beiden Optionen zu kombinieren. Einerseits kann somit die Versicherungsdeckung nach dem effektiven Bedarf massgeschneidert werden. Andererseits können Unternehmen oder Pensionskassen aufgrund der Präventionsmassnahmen und des daraus resultierenden besseren Risikoprofils von attraktiveren Konditionen der Versicherer profitieren.

Die erhöhten Cyberrisiken werden von den Versicherern aufmerksam beobachtet. Unternehmen oder Pensionskassen, die keine Massnahmen zur Vorbeugung von Cyberattacken ergreifen, müssen mit sehr konservativen Bedingungen und hohen Prämien rechnen. Einige Versicherer sehen auch von einem Angebot gänzlich ab oder steigen aus dem Markt sogar ganz aus. Dies zeigt sehr deutlich auf, dass trotz signifikanten Anpassungen die Schadenbelastung auch in Zukunft als sehr hoch eingeschätzt wird.

Strategische Bedeutung der Cyberrisiken

Wie erläutert, spielen Mitarbeiter eine wesentliche Rolle, wenn es um Cyberrisiken geht. Die Thematik ist jedoch auch aufgrund der zukünftigen Bedeutung der Digitalisierung aus strategischer Sicht wesentlich. Parallel zu dieser Entwicklung steigt die Relevanz der Cyberrisiken. Deshalb ist es wichtig, diese auch in der Strategieplanung mitzubedenken.

Insbesondere der Stiftungsrat einer Pensionskasse trägt mit der Verwaltung der hohen Vorsorgevermögen und sensiblen Daten der Versicherten eine hohe Verantwortung. Dementsprechend ist es wichtig, dass die Gefahren analysiert, die möglichen Auswirkungen auf die eigene Situation bewertet und eine bewusste Entscheidung zum Umgang mit Cyberrisiken getroffen werden. Eine Unterlassung kann ebenfalls eine bewusste Entscheidung darstellen.



Leotrim Jasiqi
Head of FINEX Switzerland

leotrim.jasiqi@willistowerswatson.com
+41 44 804 45 57

Digitalisierung aus Sicht eines Software-Dienstleisters

Wir freuen uns über die Gelegenheit, in dieser Ausgabe ein spannendes Interview mit Herrn Michael Flückiger, Geschäftsführer der aXenta AG, veröffentlichen zu können. Die aXenta AG bietet Software-Lösungen für die zweite Säule an und ist dadurch massgeblich an der Digitalisierung dieser Branche beteiligt.

Was bedeutet Digitalisierung für aXenta AG?

Die aXenta AG versteht unter dem Begriff Digitalisierung den Einbezug von digitalen Technologien in geschäftliche Prozesse, um diese zu verbessern. Die Digitalisierung beeinflusst die Art und Weise, wie Dienstleistungsanbieter mit ihren Kunden und Partnern interagieren. Im Kontext einer

Pensionskasse lassen sich Prozesse durch Digitalisierung modernisieren und verbessern. Insofern bietet die Digitalisierung die Möglichkeit, die Prozesse unserer Kunden kontinuierlich zu vereinfachen und zu optimieren.

Inwiefern treibt Ihre Verwaltungssoftware «xPlan» die Digitalisierung in der beruflichen Vorsorge voran? Was wurde bereits erreicht, welches sind die weiteren Entwicklungsschritte?

Die Basis für die Industrialisierung von Geschäftsprozessen, im Sinne von Automatisierung, liegt die Beseitigung von Medienbrüchen. Liegen erst einmal alle Daten digital

vor, können diese mit entsprechender Technologie End-to-end (E2E) verarbeitet werden.

Wir führen aktuell für unsere Kunden verschiedene solcher E2E-Prozesse ein. E2E heisst in diesem Zusammenhang, dass Versicherte wie auch angeschlossene Arbeitgeber über Webportale Vorfälle abwickeln oder Mutationen vornehmen, welche ohne Interaktion der Verwaltung voll automatisiert verarbeitet werden.

Die bei solchen Verarbeitungen generierten Korrespondenzen für die Destinatäre und Arbeitgeber werden über das in xPlan integrierte Output-Management-System wiederum voll automatisiert den Empfängern zugestellt. Solche automatisierten E2E-Verarbeitungen sind bereits für Prozesse wie Einkauf, Eintritt, Adress-, Lohn- oder Beschäftigungsgradänderungen implementiert. Die Verwaltung greift bei diesen Prozessen nur dann in die Verarbeitung ein, wenn eine Plausibilisierung, welche von der Verwaltung vorgegeben wird, anschlägt.

Die Entwicklung in diesem Bereich geht kontinuierlich weiter und es werden laufend weitere Prozesse digitalisiert. Damit verfolgen wir das Ziel, die Destinatäre sowie die angeschlossenen Unternehmen digital abzuholen und in den Prozess zu integrieren.

Die Digitalisierung beeinflusst die Art und Weise, wie Dienstleistungsanbieter mit ihren Kunden und Partnern interagieren.

Sie haben erwähnt, dass «xPlan» Schnittstellen sowohl für den Datenaustausch zwischen Verwaltungsstellen und Destinatären, aber auch für Arbeitgeber entwickelt – Wo liegt der Nutzen für die Parteien und welche Erfahrungen haben Sie hierzu bereits gemacht?

Wie eingangs erwähnt, verstehen wir unter Digitalisierung auch die Interaktion zwischen Partnern. Die Integration von Systemen über entsprechende Schnittstellen spielt eine zentrale Rolle bei der Vereinfachung und Optimierung von Geschäftsprozessen.

Damit solche Schnittstellen nicht in jedem Fall programmiert werden müssen, verfolgen wir einen generischen Ansatz. Somit lassen sich zukünftige Schnittstellen und Anforderungen im Ökosystem Berufliche Vorsorge einfacher realisieren. Wir können schneller auf die Bedürfnisse unserer Kunden reagieren und die Kosten tief halten.

Der Nutzen solcher Schnittstellen ist so vielseitig wie die Schnittstellen selbst. Seien es beispielsweise Schnittstellen zu Institutionen wie der Zentralen Ausgleichskasse, der Auffangeinrichtung, zur Eidgenössischen Steuerverwaltung oder zu Plattformen wie BVG-Exchange aber auch Schnittstellen zwischen den Personal- und Verwaltungssystemen.

Vorsorgeeinrichtungen müssen ihre Prozesse neu denken und mittels digitaler Technologien umsetzen, anstatt zu versuchen, bestehende Prozesse digital abzubilden.

Grundsätzlich werden mit solchen Integrationen manuelle Erfassungen eliminiert, die Datenqualität erhöht, und die Durchlaufzeit reduziert, womit Prozesse effizienter und somit auch kostengünstiger werden.

Wo sehen Sie die Grenzen solcher Schnittstellen?

Die Grenzen liegen vor allem im Willen der Verwaltungen, eine durchgängige Digitalisierung der eigenen Prozesse voranzutreiben. Im Markt gibt es viele heterogene Unternehmen und Organisationen, welche an ihren Prozessen festhalten und sich schwertun, die eigenen Prozesse neu zu denken. Wir stellen fest, dass es Organisationen schwerfällt, sich von langjährig eingespielten Prozessen zu lösen und mit den Möglichkeiten, welche die heutige Technologie bietet, neue Wege zu beschreiten, was die Etablierung von Standardschnittstellen hemmt.

Ziel solcher Schnittstellen zwischen Systemen und Organisationen ist nicht das Wegrationalisieren von Arbeitsplätzen, sondern die Befreiung der Verwaltungen von Routine-tätigkeiten, damit sich diese verstärkt auf die Beratung fokussieren können. Gerade wenn es um Leistungsfälle wie Pensionierung oder Invalidisierung geht, kann sich die Digitalisierung auch als hinderlich erweisen. In solchen Fällen sind persönliche Betreuung und Beratung unabdingbar.

Wagen wir einen Blick in die Zukunft – Welchen Herausforderungen müssen sich Vorsorgeeinrichtungen in den nächsten fünf Jahren hinsichtlich der Digitalisierung stellen?

Vorsorgeeinrichtungen müssen ihre Prozesse neu denken und mittels digitaler Technologien umsetzen, anstatt zu versuchen, bestehende Prozesse digital abzubilden. Sind die Geschäftsprozesse einmal digitalisiert, kommt das Potenzial von «Machine Learning» und Künstlicher Intelligenz ins Spiel. Diese Technologien bieten neue Möglichkeiten, um beispielsweise aus den Daten in den Systemen zu lernen. So werden neue Angebote, Produkte und Dienstleistungen entstehen, welche die Branche verändern werden.

Für Pensionskassen, welche sich im Wettbewerb befinden, stellt die Digitalisierung eine grosse Chance dar, um sich Marktvorteile zu erarbeiten. Umgekehrt ist die Digitalisierung auch ein Treiber für die Konsolidierung im Pensionskassenmarkt. Wer die Digitalisierung verschläft, wird von den Mitbewerbern abgehängt und letztlich aus dem Markt verschwinden.

Ganz generell werden die Beteiligten immer mehr digitale Prozesse fordern, dies analog den Selfservice-Angeboten anderer Branchen wie dem Bank- oder Versicherungswesen. Somit sind die Vorsorgeeinrichtungen vorerst gefordert, das Dienstleistungsangebot für ihre Kunden digital zu gestalten. Darauf folgt die Industrialisierung der Verwaltungsprozesse, und letztlich werden die Verfahren der künstlichen Intelligenz genutzt, um die zusammengetragenen Datenberge sinnvoll und effizient zu analysieren und zu nutzen.

Was sind die Risiken und Grenzen der Digitalisierung aus Ihrer Sicht?

Bei all den Anstrengungen rund um die Digitalisierung darf der Datenschutz nicht ausser Acht gelassen werden, denn auch dieser wird sich mit fortschreitender Digitalisierung weiterentwickeln und neue Herausforderungen mit sich bringen. Eine Grenze bildet in diesem Zusammenhang auch das fehlende Vertrauen in Technologie und eine damit verbundene Skepsis bezüglich des Datenschutzes.

Im Bereich der Beratung sehen wir auch Grenzen. Die Digitalisierung wird die persönliche Betreuung und Beratung nicht ersetzen können.

Letztlich bildet auch die Individualität gewisse Grenzen. Automatisierung bedingt Standardisierung, was im Widerspruch zu Individualität steht.

Welche Vision hinsichtlich Digitalisierung haben Sie als Software-Anbieter?

In unserer Vision verstehen wir uns als integralen Dienstleister für die 2. Säule. Als solcher stellen wir eine Plattform mit tiefer Integration aller Beteiligten in der Beruflichen Vorsorge bereit. Unsere Plattform richtet sich an alle Beteiligten in der Branche und vereint das Dienstleistungsangebot verschiedenster Anbieter im Markt für unsere Kunden auf einer Plattform. Zudem beraten wir unsere Kunden in allen Bereichen der Prozessoptimierung einschliesslich der Technologiethemen und helfen ihnen somit, den maximalen Nutzen aus den neuen Technologien zu ziehen.

Können Versicherte in beispielsweise fünf Jahren über eine Plattform all ihre Versicherungen und Finanzen regeln?

Aufgrund der verschiedenen Interessen im Markt wird dies eher schwierig zu realisieren sein. Grosse Marktteilnehmer haben bereits mehrfach versucht, solche Plattformen anzubieten. Sie scheitern aber oft am Datenschutz. Bei Business-to-Business-Prozessen wird dies eher möglich sein, wie die Plattform BVG-Exchange zeigt. Für Versicherte möchten die Vorsorgeeinrichtungen aber lieber ihre eigene Plattform anbieten. Es zeigen sich jedoch neue Modelle von innovativen Anbietern wie beispielsweise PEAX.ch, welche genau diesen Plattform-Gedanken verfolgen, und wer weiss, vielleicht können wir als Versicherte in fünf Jahren all unsere Bedürfnisse über ein Portal unserer Wahl befriedigen.



Digital Wellbeing – Auswirkung der Digitalisierung auf den Versicherten

Unaufhaltsam nimmt die Digitalisierung Einfluss auf unsere Gesellschaft und wir stellen fest: Kaum ein Arbeitgeber nimmt seine digitale Fürsorgepflicht wahr. Neue Arbeitsweisen verlangen ein Umdenken. Durch den Einsatz von neuen Technologien öffnen sich die Grenzen zwischen der Arbeit und dem Privatleben. Für die Arbeitnehmenden birgt dies nicht nur den Vorteil von mehr Flexibilität, sondern auch das Risiko, nicht mehr abschalten zu können. Arbeitgeber sollten entsprechend dafür Sorge tragen, dass Ruhezeiten eingehalten werden und die Bildschirmzeit nicht ins Unermessliche wächst. Auch ein Mitarbeitererlebnis ohne technische Hürden kann dazu beitragen, die Arbeitszeit effizient zu nutzen und Stress und Frustration zu vermeiden.

Arbeitgeber erkennen den Bedarf für digitale Anpassung, Praktiken zum Schutz sind jedoch oftmals nur einseitig integriert

Aktuelle Studien zeigen, dass Arbeitgeber dies erkennen. So zeigt die kürzlich durchgeführte «Benefits-Trends-Studie» von WTW, dass zwei von fünf Arbeitgebern das technologische Umfeld in Bezug auf den Zugang und die Auswahl von Benefits verbessern wollen. Um dies zu erreichen, bieten sich digitale Kommunikationsplattformen an, die zielgerichtet und jederzeit von überall abrufbar sind. Arbeitnehmer erwarten diese Flexibilität.



Arbeitgeber profitieren bei umsichtiger Umsetzung von einem verbessertem Mitarbeitererlebnis, das einen direkten Einfluss auf die wahrgenommene Arbeitgebermarke und die Gewinnung und Bindung von Talenten hat.



Mehr als die Hälfte der teilnehmenden Arbeitgeber der «Benefits-Trends-Studie» von WTW wollen zudem das Mitarbeitererlebnis durch einen integrierten Wellbeing-Ansatz verbessern. Dies scheint vor allem unter dem Gesichtspunkt notwendig zu sein, dass sich gemäss der 2021 vom ADP Institute durchgeführten «People at Work-Studie»¹ im Rahmen der Pandemie der Anteil an unbezahlter Überzeit im Gegensatz zu vor der Pandemie, global gesehen, von 7.3 auf 9.2 Stunden pro Woche erhöht hat. In Europa führt die Schweiz mit durchschnittlich 7.9 Stunden die Woche.

Fakt ist: Wellbeing ist nicht nur ein Schlagwort der Pandemie. Unser aller Wohlergehen umfasst vier Dimensionen und hat einen direkten Einfluss auf unser Privat- und Geschäftsleben. Fühlen sich Mitarbeitende emotional ausgeglichen, finanziell abgesichert, sozial verbunden und physisch leistungsfähig, sind dies beste Voraussetzungen für eine engagierte Belegschaft. Die Digitalisierung nimmt dabei eine zwiespältige Funktion ein.

So nimmt der Einsatz von neuen Technologien nicht nur direkten Einfluss auf das Mitarbeitererlebnis, sondern auch – im positiven und negativen Sinne – auf unsere Gesundheit. Neue Technologien und Apps bieten Mitarbeitenden Zugang zu diversen Gesundheitsangeboten, die alle vier Dimensionen abdecken können. Auf der anderen Seite verbringen Arbeitnehmende mehr und mehr Zeit vor dem Bildschirm, bewegen sich weniger und leiden vor allem im eigenen Homeoffice immer häufiger unter nicht idealen Arbeitsplatzbedingungen in Bezug auf die Ergonomie. Zusätzlich birgt die Digitalisierung die Gefahr der mangelnden Abgrenzung zwischen dem Privat- und dem Geschäftsleben und der sozialen Vereinsamung.

¹ <https://de.adp.com/ressourcen/insights/people-at-work-2021-a-global-workforce-view.aspx>

Während Arbeitgeber durch Mitarbeiterschulungen versuchen, die mit der Digitalisierung einhergehenden Cyber Risiken auf das Geschäftsumfeld zu minimieren, bleibt die Gefahr des digitalen Mitarbeiter-Burn-outs oft unbeachtet. Obgleich die Stresswerte in Bezug auf die Covid-19-Pandemie gemäss WTW vorliegenden Daten seit Beginn der Pandemie nach anfänglichen Höchstwerten wieder sinkend sind, findet die Kommunikation mit den Mitarbeitenden – auch wenn aktuelle Prognosen in Bezug auf die Entwicklung der Pandemie positiv sind – in Zukunft vermutlich weiterhin vermehrt digital statt. Dies impliziert für den Arbeitgeber neben zum Teil niedrigeren Bürokosten weniger persönliche Gespräche mit den Mitarbeitenden und die Gefahr, den Kontakt und das Gefühl für das Wohlergehen der Mitarbeitenden zu verlieren. Regelmässige Check-ins und Massnahmen wie zum Beispiel Mitarbeiterbefragungen und virtuelle Fokusgruppen verschaffen den Mitarbeitenden Gehör, doch wie können Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden dazu animieren, regelmässig eine Pause einzulegen?

Um einen entscheidenden Unterschied zu machen, sollten Unternehmen sicherstellen, dass Grenzen und ein gesundes Verhalten, unterstützt durch entsprechende Wellbeing-Massnahmen, zu einem integralen Bestandteil der Arbeitskultur gehören. Verstärkt sollten auch Führungskräfte eine Vorbildfunktion einnehmen und eine ausgewogene Work-Life-Balance vorleben. Dies beinhaltet neben der Einhaltung von regelmässigen Pausen zum Beispiel einen gesunden Ansatz beim Lesen, Senden und Beantworten von Geschäfts-E-Mails. Auch das Thema Arbeit und Flexibilität sollte explizit im Team angesprochen und diskutiert werden, um die Arbeitsmuster des Einzelnen transparent zu machen (bspw. arbeitet ein Arbeitnehmer oft am Abend eine Stunde, weil er sich bis 09:00 Uhr um die Kinder kümmert) und Erwartungen klarzustellen (bspw.: E-Mails sind innerhalb von zwei Arbeitstagen zu beantworten / für dringende Dinge gibt es Telefon / Chat). Zusätzlich können Workshops zum Thema Stress bei der Sensibilisierung von Führungskräften helfen, um das Erkennen von und den Umgang mit burn-out-gefährdeten Mitarbeitern zu erleichtern. Es gilt einen Massstab zu setzen für die Selbstfürsorge.

Stichwort Selbstfürsorge: Auch Arbeitnehmer tragen Verantwortung

Auch wenn Arbeitgeber einen grossen Einfluss auf das digitale Wohlergehen haben, sollten sich auch Arbeitnehmer ihrer Eigenverantwortung bewusst sein. Gemäss dem Motto «Work smarter, not harder» können sich Arbeitnehmer die Technologie zunutze machen. Mit einfachen Mitteln, wie zum Beispiel den richtigen Einstellungen von Benachrichtigungen, lassen sich Unterbrechungen reduzieren, die von einem effizienten Arbeiten abhalten. Zusätzlich können diverse Funktionalitäten, wie digitale To-do-Listen, dabei

helfen, den Arbeitsalltag zu organisieren und Ruhezeiten einzuhalten. Es empfiehlt sich auch, das Notebook vor dem Nachessen herunterzufahren und zu schliessen. Die Versuchung, später noch schnell zu erledigen, wird dadurch deutlich geringer. Nebst einer befähigenden Nutzung der Technologie sollten sich Mitarbeitende auch digitale Auszeiten nehmen und diese mit nicht digitalen Hobbies wie zum Beispiel Achtsamkeitsübungen füllen. Der Umgang mit den neuen Arbeitsgegebenheiten muss gelernt sein. Selbst erfahrene Kollegen müssen sich zuerst zurechtfinden und erkennen, dass die Lernkurve steil sein kann und es entsprechendes Engagement braucht, um sich zu verbessern. Der Aufwand aber lohnt sich, denn mit ein paar neu gelernten Kniffs erledigen sich gewisse Arbeiten viel effizienter.

Die Digitalisierung: Fluch und Segen zugleich – bei verantwortungsvollem Umgang

Unabwendbar stellen wir fest: Die Digitalisierung stellt für unsere Gesellschaft sowohl Fluch als auch Segen dar. Auf das Arbeitsumfeld bzw. hybride Arbeitsmodelle bezogen ergeben sich neue Verantwortungen. Arbeitgeber unterliegen einer digitalen Fürsorgepflicht, die neben einem vorbildhaften Verhalten von Führungskräften ein zur Eigenverantwortung befähigendes Arbeitsumfeld beinhaltet. Daneben müssen sich Unternehmen bewusst sein, dass tadellos funktionierender Hard- und Software noch mehr Bedeutung zukommt als schon vor der Covid-19-Pandemie. Arbeitnehmer wiederum sollten sich ihrer Eigenverantwortung bewusst sein und lernen, die Technik im Sinne ihres Wohlbefindens einzusetzen, aber auch dafür Sorge tragen, Offline-Zeiten im sozialen Umfeld einzuplanen – ganz im Sinne von «bewusster digital leben». Schalten Sie auch mal ab – bleiben Sie gesund.



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



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



Die Digitalisierung von morgen – ein Erfahrungsbericht aus Dänemark

Dänemark ist eines der am stärksten digitalisierten Länder der Welt. Kunden in Dänemark sind es gewöhnt, zur Deckung ihrer Kundenbedürfnisse digitale Lösungen zu nutzen, und erwarten, dass diese angeboten werden.

Bei WTW Dänemark arbeiten wir bereits seit vielen Jahren kontinuierlich an der Verbesserung des digitalen Kundenmanagements:

- Ersatz der Printmedien durch digitale Medien
- Ergänzung der konventionellen Sitzungen und Meetings durch Webinare und Videos
- Angebot einer zunehmenden Zahl von automatisierten Online-Lösungen

In den vergangenen beiden Jahren hat sich der digitale Wandel rasant vollzogen. Die mit der Covid-19-Pandemie einhergehenden Einschränkungen haben die Notwendigkeit der Online-Kommunikation noch verstärkt.



Online-Formulare schaffen ein besseres Nutzererlebnis und helfen Ihrem Unternehmen, Zeit und Geld zu sparen.»

Thomas Uno Petersen

Abschied von Printmedien

Dänemark ist eine fast papierlose Gesellschaft. Bei WTW Dänemark haben wir in den letzten zehn Jahren Papier nach und nach durch Webportale und Online-Formulare ersetzt, die einen einfachen Informationsaustausch zwischen den Kunden und WTW ermöglichen. Die digitale Kommunikation bietet unseren Kunden Zugang zu Informationen, welche wir leicht auf dem neuesten Stand halten können. Dadurch sparen wir sowohl Zeit als auch Geld für die Herstellung, den Druck und die Lieferung von Printmaterial, das bei allfälligen Fehlern oder Änderungen nur mit grossem Aufwand angepasst werden kann.



Webinare sind ein wirkungsvolles Instrument, um mit interessanten neuen Kunden in Kontakt zu treten. Mit Videos kann man den Nutzern eine Botschaft hinterlassen. Beide Instrumente sind wichtig für unsere digitale Strategie, die zum Ziel hat, die Altersvorsorge attraktiver zu machen.»

Tina Brandt

Wir haben auch Online-Lösungen entwickelt, mit deren Hilfe unsere Kunden Antworten auf viele der häufigsten Fragen erhalten und ihre eigene Risikobereitschaft testen können, wenn sie überlegen, wie sie ihre Altersguthaben anlegen möchten. Dies hilft nicht nur unseren Kunden, sondern ist auch für uns als Unternehmen von grosser Bedeutung, denn die Online-Lösungen entlasten unsere Berater, die sich nun auf komplexere Aufgaben konzentrieren können, welche einen Mehrwert generieren.

Neue Arbeitsweisen

Unser Austausch mit Kunden fand bisher im Rahmen von Townhall-Meetings in deren Büros statt. Die Mitarbeitenden konnten entweder persönlich oder online mit unseren Beratern sprechen.

Heute haben unsere Kunden die Möglichkeit, Townhall-Meetings online über Microsoft Teams zu organisieren, was viele Kunden entweder anstelle oder zusätzlich zu persönlichen Meetings tun. Online-Meetings bieten eine grössere Flexibilität – nicht zuletzt weil sie aufgezeichnet und nach Bedarf angesehen werden können.

Auch die individuellen Beratungsgespräche werden zunehmend online durchgeführt, da die Mitarbeiter daran gewöhnt sind, Sitzungen über MS Teams durchzuführen, und dabei die Freiheit geniessen, von einem Ort ihrer Wahl aus teilzunehmen.

Wir haben auch ein Team zusammengesetzt, welches sich hauptsächlich mit der Vorbereitung und Durchführung von Webinaren zu Themen befasst, welche für angestellte Mitarbeiter von Interesse sind – zum Beispiel Investitionen, Krankenversicherung, Altersvorsorge und Vermögensverwaltung. Diese Webinare sind für alle Mitarbeiter der Unternehmen zugänglich, die zu den Kunden von WTW Dänemark zählen.

Die jüngsten auf der Grundlage unserer digitalen Kommunikationsstrategie entwickelten Produkte sind kundenspezifische Animationsvideos, die in die berufliche Vorsorge einführen und die Mitarbeiter ermutigen, sich zum Thema der Optimierung ihrer Vorsorge und Investitionen beraten zu lassen.



Ein Roboter ist Ihr virtueller Kollege. Er kann Ihre Aufgaben rund um die Uhr erledigen und wird Ihnen viel Ärger, Zeit und Geld sparen.»

Thomas Uno Petersen

Robotergestützte Prozessautomatisierung

Wir haben auch damit begonnen, viele der zeitintensiven und repetitiven Aufgaben, die leicht von einem einfachen Algorithmus erledigt werden können, automatisiert zu bearbeiten (Robotic Process Automation, RPA). Bei den hierzu genutzten digitalen Software-Robotern handelt es sich im Grunde um virtuelle Kollegen, welchen man leicht neue Aufgaben beibringen kann, die rund um die Uhr arbeiten und grosse Datenmengen schneller und präziser verarbeiten als ein Mensch.

Wir nutzen die RPA-Technologie im Austausch mit unseren Kunden und den Rentenversicherungen, um Informationen über einzelne Mitarbeitende zu aktualisieren – zum Beispiel Informationen über einen Mitarbeiter, der das Unternehmen verlässt. Die Technologie hilft uns auch bei der Einrichtung der mehr als 15'000 jährlichen Beratungsgespräche und speist die Informationen, welche die Mitarbeiter während des Buchungsvorgangs angeben, in unsere Verwaltungssysteme ein.

Die Einsatzmöglichkeiten der RPA-Technologie sind begrenzt, aber bei repetitiven Aufgaben lohnt es sich, die Optionen zu prüfen. Dieser Ansatz spiegelt unsere generelle Haltung gegenüber der digitalen Transformation wider.

Beginnen Sie Ihre digitale Transformation noch heute

Unserer Erfahrung nach erzielen Sie die besten Ergebnisse mit einer klar definierten digitalen Strategie und einer engen Zusammenarbeit mit den Beteiligten. Vergessen Sie dabei auch nicht, die zukünftigen Nutzer (z. B. Versicherte, Arbeitgeber, Stiftungsrat) in den Prozess einzubeziehen: Deren Akzeptanz des neuen Prozesses ist für Ihren Erfolg entscheidend.

Und wir wissen heute: Eine digitale Lösung muss nicht von Anfang an vollständig und perfekt sein. Gehen Sie mit der kleinstmöglichen Variante Ihres Produkts an den Start und bauen Sie dieses Schritt für Schritt aus, so dass Sie Ihre digitalen Lösungen mit zunehmender Erfahrung und wachsendem Vertrauen kontinuierlich weiterentwickeln können.

Worauf warten Sie noch? Beginnen Sie Ihre digitale Transformation noch heute!

Welcher Anlage-Typ sind Sie?

Machen Sie unseren Test und finden Sie heraus, welches Anlageprofil für Sie geeignet sein könnte. Entdecken Sie dann, was wir mit unserem «Form Builder» eingerichtet haben.

Anlage-Test starten

Animiertes Video

Beispiel für ein animiertes Video.

Video starten



Thomas Uno Petersen

Business developer &
Team leader of Innovation Board Denmark

thomasuno.petersen@willistowerswatson.com
+45 60 38 08 22

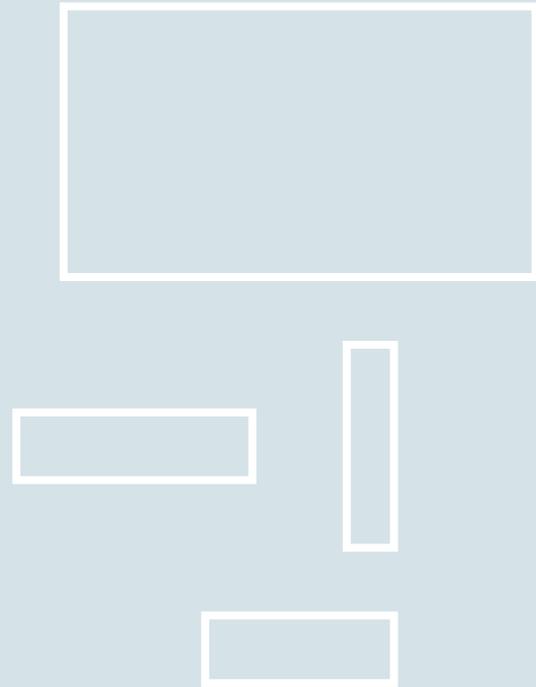


Tina Brandt

Director
Head of Advisory Office Denmark

tina.brandt@willistowerswatson.com
+45 60 38 06 65

Aktuarielles & Bilanzierung



Der Aktuar: Ein Beruf im Wandel!

Was genau ist ein Aktuar überhaupt?

Jemand, der in den Nachrichten arbeitet, mit Zahlen jongliert oder versucht, die Zukunft vorherzusagen? Oder ist es etwa der Protokollführer eines Sport- oder Musikvereines? Als Aktuar hört man alle möglichen sehr kreativen Definitionen für unseren nicht ganz alltäglichen Beruf. In der Tat gibt es fast so viele Definitionen wie Berufe für Aktuare, denn der Aktuar kann überall arbeiten, wo Risikoberechnungen gefragt sind, wie zum Beispiel bei Versicherungen (Lebens- oder Nichtlebensversicherungen), Rückversicherungen, im Risikomanagement, im Investment oder, wie in unserem Fall, in der beruflichen Vorsorge. In allen Fällen und unabhängig vom Fachgebiet stützt sich ein Aktuar auf Wahrscheinlichkeitsrechnungen und statistische Modelle, um künftige Ereignisse – sei es im Zusammenhang mit der sozialen Absicherung, dem Versicherungs- oder Finanzwesen – vorausschauend zu modellieren. Der Aktuar ist für Versicherungen das, was der Banker für die Finanzen ist!

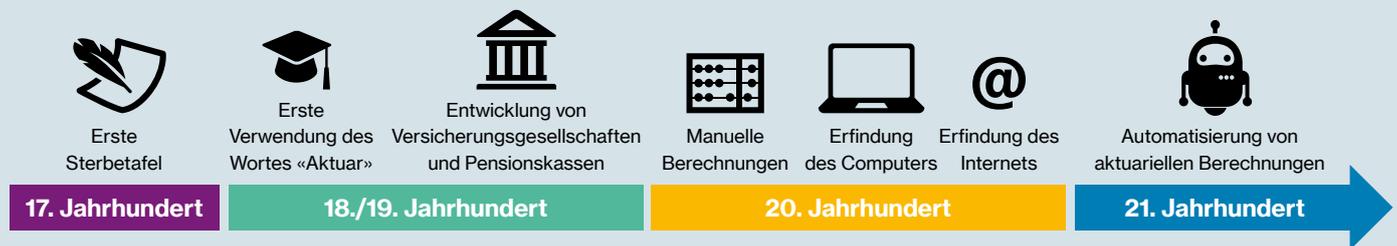
Wussten Sie, dass die Ursprünge der Versicherungsmathematik viel weiter zurückreichen, als Sie vielleicht denken? Das Wort stammt vom lateinischen «actuarius» ab, was so viel bedeutet wie ein Beamter, der in der römischen Antike die Rechnungsbücher führte.

Da, wo alles begann

Bereits im frühen Römischen Reich wurden Vereine gegründet, um Bestattungen, Einäscherungen sowie Denkmäler zu finanzieren. Wöchentlich wurden Gelder gesammelt, um die Risiken des Todes in der Gemeinschaft zu finanzieren. Die Versicherungsmathematik, wie wir sie heute kennen, nahm ihren Anfang jedoch erst viel später. Mitte des 17. Jahrhunderts konnte John Graunt, der auch als Vater der Demografie bezeichnet wird, die Abhängigkeit von Lebenserwartung und Tod in einer Kohorte nachweisen. Seine Arbeit trug dazu bei, ein Vorhersagemodell für die künftige Lebenserwartung der Bevölkerung zu entwickeln – die Grundlage für die erste Sterbetafel war geboren!

In den nächsten 200 Jahren wuchs der Bedarf an Aktuaren mit der Entwicklung von Versicherungsgesellschaften und Pensionskassen. Damals wurden die Berechnungen natürlich noch manuell durchgeführt, was einen erheblichen Aufwand bedeutete. Daher konnten die Risiken zu dieser Zeit auch nur deterministisch bestimmt werden. Die Einschließung des Zufalles in die Berechnungen war erst mit der Erfindung von Computern möglich, die den Beruf des Aktuars drastisch revolutionierten. Je besser und schneller die Computer wurden, desto komplexere Daten und Parameter

Abb. 1: Der Beruf des Aktuars im Wandel, dargestellt auf einer Zeitachse



konnten integriert werden, und die Berechnungen konnten in kürzerer Zeit und mit höherer Genauigkeit durchgeführt werden (dies ermöglichte das Erstellen von Szenarien für das Risikomanagement). Die nächste wesentliche Veränderung des Berufes kam mit der Erfindung des Internets. Die Möglichkeit, von jedem Ort der Welt schnell und einfach auf verfügbare Informationen zugreifen zu können, trug dazu bei, die zu versichernden Risiken besser zu erkennen und zu verstehen, was zu noch relevanteren Berechnungen führte.

Entwicklungen der letzten Jahre

Mit der Entwicklung der Risiko- und Datenkomplexität konzentriert sich die Rolle des Aktuars nun viel mehr auf die Antizipation von Risiken, ihre Identifizierung, ihr Management und ihre Kommunikation mit den Beteiligten. In den letzten Jahren hat der Berufsstand der Aktuarer erhebliche Anstrengungen unternommen, um die versicherungsmathematische Arbeit zu automatisieren und analytische Aufgaben zu delegieren. Wird der Aktuar der Zukunft auf eine Maschine reduziert oder ist der menschliche Verstand immer noch wichtig, um die Risiken, mit denen wir konfrontiert sind, zu bewerten? Wie die letzten 300 Jahre der Aktuarwissenschaft gezeigt haben, waren die Aktuarer immer in der Lage, sich an die verschiedenen Herausforderungen anzupassen. Wir sind gespannt, was das nächste Kapitel der Versicherungsmathematik mit der Entwicklung der künstlichen Intelligenz (KI) mit sich bringen wird.

Künstliche Intelligenz: Herausforderung oder Chance?

KI-basierte Systeme bieten eine Vielzahl von Möglichkeiten, die Produktivität und Effizienz der Arbeit von Aktuarern zu steigern. Indem bestimmte sich wiederholende Prozesse automatisiert werden, kann das Risiko eines menschlichen Fehlers minimiert und die Entwicklung von noch komplexeren und effizienteren Modellen ermöglicht werden. Dies gibt den Aktuarern die Möglichkeit, sich auf die Analyse der Ergebnisse und die Abgabe von entscheidungsrelevanten

Empfehlungen zu konzentrieren, und steigert somit den Nutzen aller Beteiligten. Dies wird zur Folge haben, dass der Aktuar in Zukunft eine wichtigere Rolle in der Gesellschaft spielt, da er näher an die Entscheidungsprozesse von Unternehmen und Staaten hinzugezogen wird.

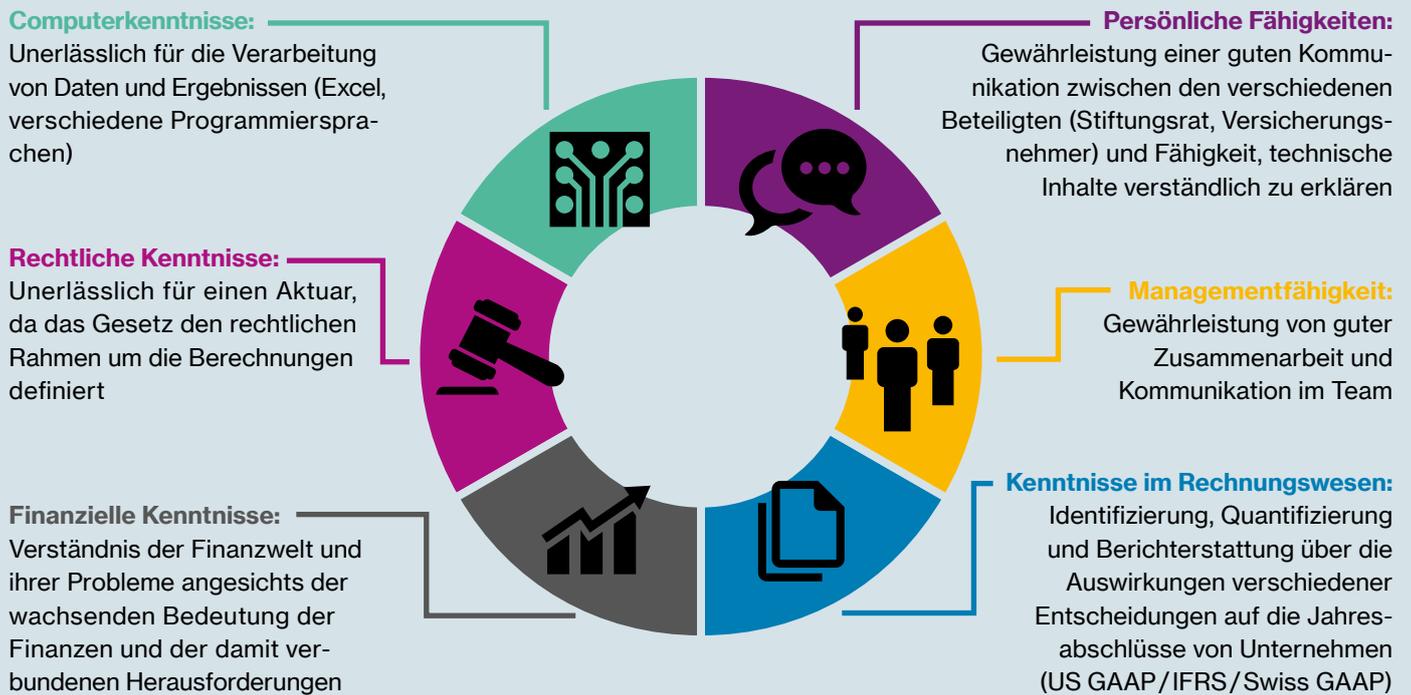
Allerdings wird die KI auch einige Herausforderungen mit sich bringen, die es in Zukunft anzugehen gilt, wie zum Beispiel:

- Unklare rechtliche Rahmenbedingungen, insbesondere hinsichtlich der Verantwortung im Falle eines Schadens
- Erhöhtes Risiko der Cyberkriminalität und der möglichen Ausbeutung von persönlichen Daten der Versicherten
- Sich stetig verändernde Marktgegebenheiten, welche versicherungsmathematisches Urteilsvermögen sowie regelmässige Aktualisierungen der Modelle erfordern
- Herausforderungen bei der Umsetzung neuer Modelle in Berechnungsprogrammen sowie Abhängigkeit von Softwareentwicklern

Der Schlüssel zum Erfolg: Horizonterweiterung

Die Anpassung an die neue Marktrealität und unsere sich stetig beschleunigende Welt erfordert vom Aktuar Vielseitigkeit und eine wachsende Anzahl von Fähigkeiten an der Schnittstelle verschiedener Bereiche, welche soziale und menschliche Fragen betreffen, um auch Gesundheits- und Klimarisiken berücksichtigen zu können. Oft denkt man, dass ein Aktuar hauptsächlich ein analytisches Denken mitbringen soll. Dies ist natürlich für die Berechnung von Risiken sehr wichtig, jedoch macht es einen guten Aktuar aus, wenn er den 360°-Überblick behält und neben seinen analytischen Fähigkeiten auch zwischenmenschliche, Manager- sowie Kommunikationsfähigkeiten aufweist und sich mit der aktuellen wirtschaftlichen, sozialen und gesetzlichen Lage auskennt. In der folgenden Grafik haben wir die wichtigsten Fähigkeiten eines Aktuars im 21. Jahrhundert zusammengefasst:

Abb. 2: Notwendige Fähigkeiten des Aktuars im 21. Jahrhundert



Ein Blick in die Zukunft

Die Aktuarwissenschaft hat ihre Ursprünge im Römischen Reich und hat mit den bedeutenden evolutionären Bewegungen, die unsere Gesellschaft durchlaufen hat, grosse Veränderungen erfahren. Das Aufkommen der KI wird die Versicherungsmathematik nicht in Frage stellen, sondern sie in den Mittelpunkt des Entscheidungsprozesses rücken und somit Unternehmen, Staaten und die Gesellschaft unterstützen, wichtige strategischen Fragen analytisch zu betrachten. Schlüsselthemen wie der Klimawandel, Pandemierisiken und der gesellschaftliche Wandel werden in den Fokus der Aktuarer rücken, die einmal mehr ihre Vielseitigkeit unter Beweis stellen können. Vielleicht werden wir bald Aktuarer auch auf der politischen Bühne sehen?



Viviane Wehrle
Actuarial Consultant
viviane.wehrle@willistowerswatson.com
+41 43 488 44 63



Rosette Terrettaz
Senior Actuarial Consultant
rosette.terrettaz@willistowerswatson.com
+41 21 321 68 12

Digitale Geschäftsführung – Best Practice und rechtliche Grenzen

Die Covid-19-bedingten Einschränkungen haben der Digitalisierung einen Schub gegeben. Die Digitalisierung erleichtert und professionalisiert in vielerlei Hinsicht die Geschäftsführung und technische Verwaltung. In der Praxis bewährt hat sich zum Beispiel der sogenannte digitale Board Room. Diese Online-Plattform kann sowohl von den Stiftungsräten als auch von externen Dienstleistern – beispielsweise im Bereich der Geschäftsführung – genutzt werden (siehe Abb. 1). Im Bereich der technischen Verwaltung werden heute die Akten und das Archiv in vielen Fällen elektronisch geführt.

Zulässigkeit und Grundsätze der elektronischen Aktenführung

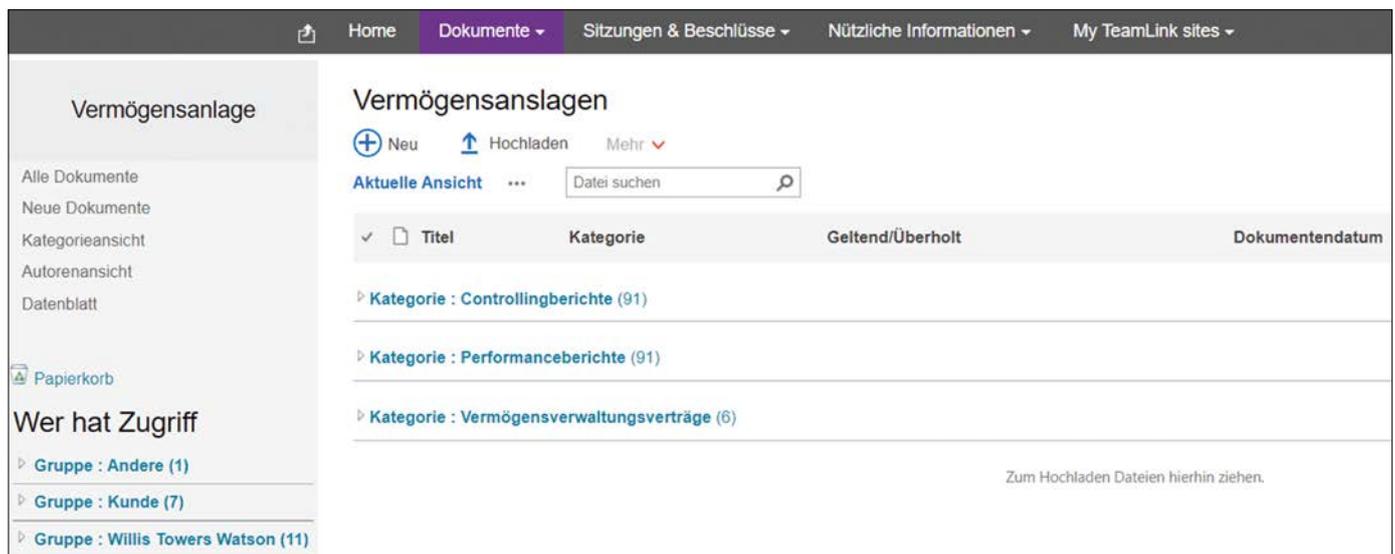
Das Gesetz¹ lässt die elektronische Aufbewahrung von Unterlagen zu, sofern sie jederzeit lesbar gemacht werden können. Daneben muss die elektronische Aufbewahrung weiteren Anforderungen genügen, beispielsweise die Echt-

heit und Unverfälschbarkeit gewährleisten. Im Hinblick auf die Einhaltung der (künftig verschärften) Anforderungen an den Datenschutz ist zudem der Datensicherheit besonders Rechnung zu tragen².

Das Gesetz sieht unterschiedliche Fristen für die Aufbewahrung von Akten (mit wesentlichen Angaben zur Geltendmachung von Versichertenansprüchen) vor. Es handelt sich um lange Aufbewahrungsfristen: zehn Jahre nach Ende Leistungspflicht bzw. Überweisung Austrittsleistung und in gewissen Fällen bis zur theoretischen Vollendung des 100. Altersjahres des Versicherten. Zudem sind die Vorsorgeeinrichtungen verpflichtet, die Geschäftsbücher, Buchungsbelege sowie Geschäftsbericht und Revisionsbericht während zehn Jahren aufzubewahren. Auch bei der digitalen Aufbewahrung braucht es Regelungen zur Aufbewahrungsdauer und Löschkonzepte.

¹ Vgl. Art. 41 Abs. 8 BVG, Art. 27i ff. BVV 2, Art. 958f OR, Geschäftsbücherverordnung.
² Siehe zu Digitalisierung und Datenschutz den separaten Artikel gleich anschliessend.

Abb. 1: Beispiel «Digital Board Room»



Grenzen der elektronischen Aktenführung

Der Geschäftsbericht und der Revisionsbericht sind schriftlich und unterzeichnet aufzubewahren. In der Praxis wird diese Anforderung dadurch relativiert, dass die zertifizierte Unterschrift³ bei den Revisionsstellen bereits weit verbreitet ist.

Das BVG und das Vorsorgereglement sehen in verschiedenen Bereichen Formvorschriften vor. In der Regel wird Schriftlichkeit verlangt, teils werden auch beglaubigte Unterschriften eingefordert. Dies betrifft beispielsweise die Zustimmung des Ehegatten zur Barauszahlung oder zu einem WEF-Vorbezug. Weitere Beispiele sind die Meldung einer Lebenspartnerschaft oder die Einreichung eines Unterstützungsvertrags. Die Vorsorgeeinrichtungen dürfen auch solche Dokumente elektronisch aufbewahren.

Kommt es allerdings in einem späteren Zeitpunkt zu einer Streitigkeit vor Gericht, trägt die Vorsorgeeinrichtung im Bestreitungsfall das Prozessrisiko, sollte sie nicht beweisen können, dass die Unterschriften echt sind (da man die Echtheit einer Unterschrift nur mit der Original-Unterschrift beweisen kann, misslingt der Beweis bei elektronischer Aufbewahrung, wenn die Echtheit der Unterschrift zum Beispiel bei einer Zustimmung des Ehegatten zu einer Kapitalauszahlung bestritten wird. Die Vorsorgeeinrichtung muss unter Umständen nochmals bezahlen). Die Vorsorgeeinrichtungen haben daher abzuwägen, ob sie einzelne Dokumente

in Papierform aufbewahren oder ob sie eine umfassende elektronische Geschäftsführung wünschen, dann aber ein solches Prozessrisiko in Kauf nehmen.

Praktische Anwendungsfälle

Ein weiterer Schritt Richtung Digitalisierung ist die Verwendung elektronischer Signaturen. Zertifizierte elektronische Signaturen sind in rechtlicher Hinsicht gleichwertig zur eigenhändigen Unterschrift. Diese Gleichwertigkeit ist allerdings nur dann gegeben, wenn die elektronischen Signaturen von einer anerkannten Anbieterin von Zertifizierungsdiensten ausgestellt werden. Beispielsweise ist der in der EU anerkannte und bei internationalen Unternehmen verbreitete Dienst DocuSign in der Schweiz nicht anerkannt. Die Verwendung der zertifizierten elektronischen Signatur erleichtert eine effiziente und sichere Geschäftsführung von Vorsorgeeinrichtungen.

Im Zuge der Covid-19-bedingten Einschränkungen sind virtuelle Stiftungsratssitzungen mittlerweile zum Standard geworden. Hier gilt es zu beachten, dass auch virtuelle Sitzungen zu protokollieren sind und dass die entsprechenden Protokolle unterzeichnet werden müssen. Es obliegt sodann der Geschäftsführung und dem Stiftungsrat, hier in Zukunft einen sinnvollen Mittelweg zu finden, der auch regelmässigen persönlichen Austausch ermöglicht.

³ Siehe dazu anschliessend (Praktische Anwendungsfälle).

Wird eine Vorsorgeeinrichtung liquidiert, so ist es Aufgabe der Liquidatoren, für die korrekte Aufbewahrung der Unterlagen Sorge zu tragen. Häufig melden sich Versicherte Jahre später bei den Liquidatoren und wünschen Informationen zu ihrer beruflichen Vorsorge. Es empfiehlt sich daher, im Rahmen einer Liquidation vertraglich sicherzustellen, dass mit der Übertragung des Bestandes (Aktive und Rentner) auch das Archiv an die neue Vorsorgeeinrichtung übergeht und von dieser aufbewahrt wird. Versicherte können in diesem Fall an die Nachfolgekasse verwiesen werden und die Liquidatoren – häufig die früheren Stiftungsräte – müssen sich nicht mehr mit Einzelanfragen aus der Vergangenheit auseinandersetzen.

Abb. 2: **Digitale Geschäftsführung**

1.

Die elektronische Geschäftsführung und Archivierung ist zulässig.

2.

Das BVG und die Vorsorgereglemente verlangen verschiedentlich Schriftform oder sogar beglaubigte Unterschriften. Nur zertifizierte elektronische Signaturen sind in rechtlicher Hinsicht gleichwertig zur eigenhändigen Unterschrift. In bestimmten Streitfällen ist die Echtheit einer Unterschrift nachzuweisen.

3.

Es obliegt dem Stiftungsrat zu entscheiden, wie weit er mit der Digitalisierung der Geschäftsführung gehen möchte. Dabei hat er Vor- und Nachteile abzuwägen und gegebenenfalls einen geeigneten Dienstleister auszuwählen.

Steht ein Wechsel eines Dienstleisters an, lohnt es sich, auch das Thema Digitalisierung zu prüfen.

Fazit

Die digitale Geschäftsführung bietet den Vorsorgeeinrichtungen viele Vorteile: einfache Handhabung von überall und durch verschiedene Personen, einfachere Auffindbarkeit, Zeitersparnis, bessere Systematik etc. Die anfänglich höheren Kosten bei der Einführung einer elektronischen Archivierung sind den langfristigen Kosten für die Aufbewahrung in Papierform gegenüberzustellen. Allerdings muss die Vorsorgeeinrichtung dafür Sorge tragen, dass die rechtlichen und technischen Anforderungen eingehalten werden, insbesondere auch hinsichtlich Datenschutz – beispielsweise Verhinderung des Zugriffs Unberechtigter –, was bei einem physischen Archiv mitunter mit weniger Aufwand verbunden ist.

Die Vorsorgeeinrichtungen sollten ihre Dienstleister mit Blick auf die Digitalisierung sorgfältig auswählen und in ihren Dienstleistungsverträgen sicherstellen, dass im Falle einer elektronischen Geschäftsführung und Archivierung die rechtlichen und technischen Rahmenbedingungen eingehalten sind. Es empfiehlt sich, dass sie sich diesbezüglich Einsichtsrechte in die Prozesse der Dienstleister («Audit») vorbehalten oder beispielsweise die Einhaltung der Vorschriften via anerkannte Zertifizierung sicherstellen.

Carmela Wyler-Schmelzer

Lic. iur., Rechtsanwältin,
Senior Legal Consultant

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



Matthew Glass

Senior Actuarial Consultant

matthew.glass@willistowerswatson.com
+ 41 43 488 44 82



Revision des Datenschutzgesetzes und Digitalisierung

Die Revision des Bundesgesetzes über den Datenschutz (rDSG), die voraussichtlich Ende 2022 in Kraft treten wird, hat zum einen zum Ziel, das aktuelle Gesetz an die neuen Technologien anzupassen und die Selbstbestimmung der betroffenen Personen über ihre Daten zu stärken. Zum anderen soll das Gesetz mit der europäischen Datenschutzgesetzgebung harmonisiert werden¹. Mit dieser Revision wird die Europäische Union (EU) die Schweiz weiterhin als Drittstaat mit einem angemessenen Datenschutzniveau anerkennen und der Datenaustausch zwischen der Schweiz und der EU kann somit gewährleistet werden.

Da derzeit keine Übergangsfrist für das Inkrafttreten vorgesehen ist, halten wir es für wichtig, dass die bestehenden Richtlinien, Datenschutzerklärungen und Verfahren bereits im Vorfeld angepasst werden, damit sie zum Zeitpunkt des Inkrafttretens² bereit sind.

Abb. 1: **Anwendbare gesetzliche Bestimmungen**

VE mit obligatorischen und umhüllenden BVG-Leistungen

- Regelung des BVG (Art. 85 ff. BVG)
- Bestimmungen des DSG
- Stiftung gilt als **Bundesorgan** im Sinne des DSG
- Erfordernis einer Rechtsgrundlage für die Bearbeitung und Offenlegung personenbezogener Daten

VE mit über- oder ausserobligatorischen BVG-Leistungen, Freizügigkeitseinrichtungen, 1e- und patronale Stiftungen

- Bestimmungen des DSG
- Stiftung gilt als **private Person** im Sinne des DSG
- Die Bearbeitung personenbezogener Daten ist ohne spezifische Rechtsgrundlage zulässig, sofern die Persönlichkeit der betroffenen Person nicht verletzt wird.

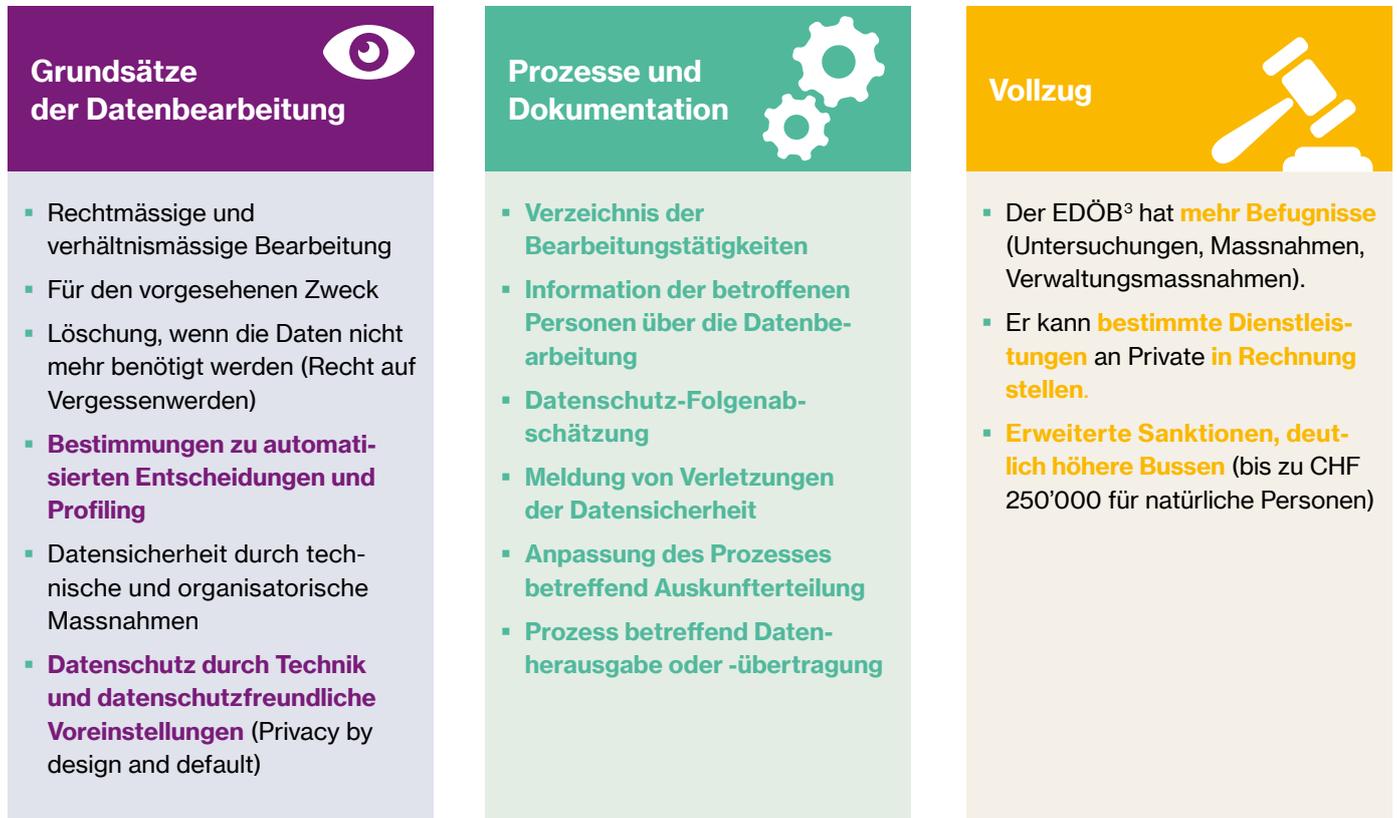
**Diese Regelung bleibt im Rahmen des revidierten DSG unverändert.
Im DSG gibt es einige Unterschiede zwischen Bundesorganen und privaten Personen.
Die meisten VE müssen alle Anforderungen an Bundesorgane und an private Personen erfüllen.**

¹ Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr (EU Datenschutz-Grundverordnung; DSGVO).

² Dieser Artikel bietet einen informativen Überblick über einige Aspekte der Revision. Er erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und ersetzt keine Beratung.

Konkrete Auswirkungen des rDSG auf die VE

Abb. 2: Überblick über die wichtigsten Änderungen (hervorgehoben)



Verantwortlicher für die Bearbeitung und Auftragsbearbeiter

Zunächst müssen die Akteure definiert werden. Art. 5 Bst. j rDSG definiert den «Verantwortlichen» als private Person (oder Bundesorgan), die allein oder gemeinsam mit anderen über Zweck, Mittel und Umfang der Bearbeitung von Personendaten entscheidet. Bst. k dieser Bestimmung bezeichnet die private Person (oder das Bundesorgan), die Personendaten im Auftrag des Verantwortlichen bearbeitet, als «Auftragsbearbeiter».

Nimmt man im vorliegenden Fall das Beispiel einer VE, die ihre Verwaltung an einen Dritten ausgelagert hat, so erfolgt die Datenbearbeitung durch die Verwaltung (als Auftragsbearbeiter) im Auftrag der VE (Art. 9 rDSG). Letztere muss dann insbesondere sicherstellen, dass die Verwaltung in der Lage ist, die Sicherheit der Daten zu gewährleisten, da sie weiterhin verantwortlich ist.

Grundsätze der Datenbearbeitung nach festgelegten Zwecken

Personendaten dürfen nur für festgelegte und für die betroffene Person erkennbare Zwecke erhoben werden und müssen in einer Weise weiterbearbeitet werden, die mit diesen Zwecken vereinbar ist. Personendaten müssen vernichtet oder anonymisiert werden, sobald sie für die Zwecke der Bearbeitung nicht mehr erforderlich sind.

Mit anderen Worten: Wenn sich eine versicherte Person auf dem IT-Portal des Verwalters anmeldet, um einen Einkauf zu simulieren, muss der Verwalter dafür sorgen, dass diese Daten anschliessend gelöscht oder anonymisiert werden.

3 EDÖB: Eidgenössischer Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragter

Zertifizierung

Das rDSG bietet den Anbietern von Systemen oder Software zur Bearbeitung von Personendaten sowie der VE und/oder ihrer Verwaltung die Möglichkeit, ihre Systeme oder Dienste zertifizieren zu lassen.

Mit dieser Zertifizierung kann beispielsweise die VE, deren Verwaltung ihre Systeme hat zertifizieren lassen, nachweisen, dass sie den Grundsatz des Datenschutzes einhält und über ein angemessenes Datenschutzmanagementsystem verfügt. Dabei muss es sich um eine in diesem Bereich anerkannte Zertifizierung handeln.

Verzeichnis der Bearbeitungstätigkeiten

Die für die Bearbeitung Verantwortlichen und die Auftragsbearbeiter müssen jeweils ein Verzeichnis ihrer Bearbeitungstätigkeiten führen (Art. 12 rDSG). Das Verzeichnis muss stets auf dem neuesten Stand sein und bestimmte Mindestinformationen enthalten wie zum Beispiel:

- Identität des für die Bearbeitung Verantwortlichen
- Bearbeitungszweck
- Beschreibung der Kategorien der betroffenen Personen und der Kategorien der bearbeiteten Personendaten
- Kategorien von Empfängern
- Aufbewahrungsdauer der Personendaten oder Kriterien für die Festlegung der Dauer
- Allgemeine Beschreibung der Massnahmen zur Gewährleistung der Datensicherheit
- Bei der Bekanntgabe von Personendaten ins Ausland die Angabe des Staates und die Garantien gemäss Art. 16 Abs. 2 rDSG

Zu beachten ist, dass der Vorentwurf der Verordnung in Artikel 26 rVDStG⁴ Ausnahmen von der Pflicht, ein Verzeichnis der Bearbeitungstätigkeiten zu führen, vorsieht. Es wird zu gegebenem Zeitpunkt zu prüfen sein, ob die VE unter eine dieser Ausnahmen fällt. Gemäss aktuellem Stand ist davon auszugehen, dass diese Ausnahme nur für Private gilt.

Datenschutzberater

Ob die Ernennung eines Datenschutzberaters nach Art. 10 rDSG für die VE sinnvoll ist, ist jeweils im Einzelfall zu beurteilen. Dieser ist Ansprechpartner für die versicherten Personen und die Datenschutzbehörden. Seine Aufgaben sind insbesondere:

- den Stiftungsrat im Bereich des Datenschutzes zu schulen und zu beraten; und
- bei der Anwendung der Datenschutzvorschriften mitzuwirken.

Recht auf Datenherausgabe oder -übertragung

Die Revision sieht zudem die Möglichkeit vor, dass die versicherte Person von der VE bzw. der Verwaltung verlangen kann, dass ihr die sie betreffenden Personendaten, die sie ihr mitgeteilt hat, in einem gängigen elektronischen Format ausgehändigt oder an einen Dritten weitergeleitet werden (Art. 28 rDSG). Die betroffene versicherte Person wird dieses Recht grundsätzlich kostenlos geltend machen können.

Strafbestimmungen

Eine natürliche Person, welche das rDSG verletzt, kann mit einer Busse von bis zu CHF 250'000 bestraft werden. Auch hier gilt zu beachten, dass jedes Mitglied des Stiftungsrates einzeln mit seinem gesamten Vermögen haftet.

Fazit

Zum jetzigen Zeitpunkt empfehlen wir den VE, eine Analyse des Status quo vorzunehmen, die erforderlichen Massnahmen zu bestimmen und die notwendigen Anpassungen umzusetzen, insbesondere in Verbindung mit den verschiedenen Dienstleistern der VE, damit sie bereit sind, wenn das Gesetz ohne Übergangsfrist in Kraft tritt. Im digitalen Zeitalter ist die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen ein nicht zu unterschätzendes Governance-Thema für VE. Nach der Umsetzung der notwendigen Anpassungen gilt es zudem, die Konformität der Datenbearbeitungen mit dem rDSG laufend zu überprüfen und zu gewährleisten.

⁴ Das Vernehmlassungsverfahren zur Verordnung zum rDSG (rVDStG) endete im Oktober 2021. Die Verordnung wird noch Änderungen erfahren.

Beispiele für Massnahmen

- Interne Richtlinien für die Datenbearbeitung ausarbeiten oder anpassen;
- Erstellen eines Verzeichnisses der Bearbeitungstätigkeiten;
- Überprüfen und Anpassen der Datenschutzerklärungen im Internet, gegenüber den versicherten Personen und in Verträgen, in denen es ratsam ist, eine Meldepflicht für Datenschutzverletzungen sowie die Übertragung der Bearbeitung an Dritte einzuführen;
- Implementieren eines Prozesses, der die rechtzeitige Bearbeitung sicherstellt, und eines Prozesses für die Datenschutz-Folgenabschätzung;
- Implementieren eines Prozesses für die Meldung von Verletzungen der Datensicherheit;
- Sicherstellen, dass Personendaten gelöscht oder anonymisiert werden, sobald sie nicht mehr benötigt werden;
- Ermitteln der Länder, in die Personendaten bekanntgegeben werden, und sicherstellen, dass die Daten hinreichend geschützt sind;
- Datensicherheit durch geeignete technische und organisatorische Massnahmen gewährleisten (z. B. Zugriffsrechte, Verschlüsselung von E-Mails zumindest bei besonders schützenswerten Personendaten, IT-Sicherheit, Archivierung).

Evelyn Schilter

Lic. iur., Rechtsanwältin, LL.M.
Head of Legal Retirement

evelyn.schilter@willistowerswatson.com
+ 41 43 488 44 79



Angelica Meuli

Lic. iur.
Associate Director

angelica.meuli@willistowerswatson.com
+ 41 21 321 68 10



News & Trends



360°Vorsorge I News – Überblick über Gesetzesentwicklungen und Reformvorhaben in der 2. Säule ab 2022

Auf den 1. Januar 2022 sind wiederum diverse Gesetzesänderungen in Kraft getreten. Gleichzeitig werden in den nächsten Jahren weitere Revisionen in Kraft treten, welche auch Einfluss auf die 2. Säule haben.

[Mehr Informationen](#)

360°Vorsorge I Publikationen

Hier finden Sie unser 360°Vorsorge I Magazin, die 360°Vorsorge I News Beiträge und vieles mehr.

[Zur Website](#)



360°Vorsorge I News

Trendwende – auf dem Weg zu höheren Umwandlungssätzen für Ihre Rente?

[Zur Website](#)

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

Über WTW

Als WTW (NASDAQ: WTW) bieten wir datengesteuerte, evidenzbasierte Lösungen in den Bereichen Mitarbeiter, Risiko und Kapital an. Wir nutzen die globale Sichtweise und das lokale Fachwissen unserer Mitarbeitenden in 140 Ländern und Märkten, um Unternehmen dabei zu helfen, ihre Strategie zu schärfen, die Widerstandsfähigkeit ihrer Organisation zu verbessern, ihre Mitarbeitenden zu motivieren und ihre Leistung zu maximieren.

In enger Zusammenarbeit mit unseren Kunden decken wir Chancen für nachhaltigen Erfolg auf und bieten Perspektiven, die Sie weiterbringen. Mehr unter wtwco.com.



wtwco.com/social-media

Copyright © 2022 Willis Towers Watson. All rights reserved.
WTW-WE-CH0026 April 2022

wtwco.com/de-CH

