

LOHN & SOZIALVERSICHERUNGEN

SPEZIALFÄLLE – BERECHNUNGSBEISPIELE – RECHTLICHES

SEPTEMBER 2017

NEWSLETTER **08**



Liebe Leserin, lieber Leser

Eine wichtige Abstimmung steht dem Schweizer Volk bevor – die Abstimmung zur Reform 2020 vom 24. September 2017. Erfahren Sie im Beitrag von Beatrix Bock eingehend, welche Fakten vorliegen und was bei der Vorlage zur Reform vorgeschlagen wird.

Auf Seite sechs erhalten Sie vom Experten Othmar Erni einen Schritt-für-Schritt-Leitfaden für den Pensionskassenwechsel mit hilfreichen

Praxistipps. Zudem erfahren Sie, wie Sie dank einer klaren Projektplanung die Bedürfnisse der verschiedenen Anspruchsgruppen unter einen Hut bringen.

Ich wünsche Ihnen eine gute Lektüre!

Jennifer Aellen, Senior Product Manager Bereich Personal

IN DIESER AUSGABE:

- Aktuell:
Altersvorsorge 2020 Seite 1
- Top-Thema:
Pensionskasse Seite 6
- Kommentierter
Gerichtsentcheid Seite 9
- Top-Thema:
Gesundheitsförderung
und Prävention Seite 11

Reform der Altersvorsorge 2020

Wird am 24.9.2017 das Bundesgesetz über die Reform der Altersvorsorge 2020 vom Volk angenommen, wird es richtig teuer. Die Mehrkosten für die dringend notwendige Sicherung des heutigen Leistungsniveaus werden uns über Generationen hinweg belasten. Das volle Ausmass ist erst 2021 spürbar. Die Reform ist jedoch unverzichtbar, da gute Alternativen fehlen.

■ Von Beatrix Bock

Unter dem Begriff Reform der Altersvorsorge 2020 steht eine Gesetzesvorlage zur Abstimmung, welche die AHV und die obligatorische berufliche Vorsorge BVG gleichermaßen betrifft und die wohl bedeutendste Anpassung der Sozialwerke seit Jahren verursacht.

Die Reform der Altersvorsorge 2020

Mit der Reform der Altersvorsorge 2020 sollen die Renten gesichert, die Altersvorsorge an die gesellschaftliche Entwicklung angepasst sowie die AHV bis Ende des nächsten Jahrzehnts im Gleichgewicht gehalten werden. Mit der Senkung des Mindestumwand-

lungssatzes BVG und zusätzlichen Sparbeiträgen soll ebenso die obligatorische berufliche Vorsorge stabilisiert werden. Dafür sind kostenintensive Anpassungen erforderlich. Die wesentlichen Änderungen sind im Überblick auf Seite 2 dargestellt.

Kostenfolge der Reform der Altersvorsorge 2020

Um das bisherige Leistungsniveau zu erhalten, sind in der AHV Mehrkosten von CHF 4080 Mio. erforderlich. Die zusätzliche AHV-Rente von CHF 70.– und der höhere Plafond für Ehepaare von CHF 1390 Mio. können zum grossen Teil durch die Einsparungen von CHF 1100 Mio. durch die Erhöhung des Frauenrentenalters von 64 auf 65 finanziert werden. Die weiteren Einnahmen sind nötig, um die AHV zu stabilisieren.



Überblick Altersvorsorge 2020

Referenzalter	Harmonisierung des Referenzalters bei 65 in der AHV und im BVG <ul style="list-style-type: none"> Erhöhung des Referenzalters für Frauen schrittweise ab dem 1.1.2018 innerhalb von vier Jahren von 64 auf 65 (um jeweils drei Monate pro Jahr). Ab 1.1.2021 beträgt das Referenzalter einheitlich 65 Jahre. Personen mit Jahrgang 1957 haben das Referenzalter 65.
Flexibler Rentenbezug AHV	Freie Wahl des Rentenbezuges zwischen Alter 62 und 70 <ul style="list-style-type: none"> Einführung 3. Vorbezugsjahr in der AHV, Einführung Teilrentenvorbezug und Teilrentenaufschub zwischen 20% und 80%. Anpassung Kürzungssätze und Aufschubzuschläge an die Lebenserwartung. Beitragspflicht für Nichterwerbstätige während Vorbezug.
Flexibler Altersrücktritt BVG	Flexibler Altersrücktritt BVG <ul style="list-style-type: none"> Freie Wahl zwischen Alter 62 und 70 analog AHV, Teilbezug möglich. Anhebung frühestes Rücktrittsalter von 58 auf 62 Jahre mit gewissen Ausnahmen. Keine Beitragspflicht bei Weiterführung der Erwerbstätigkeit nach dem Referenzalter. Möglichkeit zur Fortsetzung des Sparprozesses, sofern die Vorsorgeeinrichtung dies vorsieht.
Erwerbstätigkeit ab AHV-Alter	Erwerbstätigkeit ab AHV-Alter <ul style="list-style-type: none"> Aufhebung des AHV-Freibetrages Berücksichtigung AHV-Beiträge bis Alter 70 zur Rentenbildung auf Verlangen Auffüllen von Beitragslücken nach Erreichen des Referenzalters unter bestimmten Voraussetzungen möglich
Mehrwertsteuer	Zusatzfinanzierung für die AHV <ul style="list-style-type: none"> Bundesanteil am Demografieprozent der Mehrwertsteuer an die AHV (zusätzlich 17%) Erhöhung Mehrwertsteuer 0,3 Prozentpunkte in 2018 (durch Übertrag der IV-Zusatzfinanzierung an die AHV) Erhöhung Mehrwertsteuer 0,3 Prozentpunkte in 2021, tiefere Erhöhung der Sondersätze: Güter des täglichen Bedarfs +0,2%, Beherbergung +0,1%
Übergangsgeneration	Die Übergangsgeneration umfasst 20 Jahre <ul style="list-style-type: none"> Alle Personen, die am 1. Januar 2019 das 45. Altersjahr vollendet haben. Jahrgang 1973 gehört noch zur Übergangsgeneration Vorsorgeeinrichtungen müssen diesen Personen die BVG-Leistungen bis zum Inkrafttreten dieser Änderung garantieren.
Einführung per 1.1.2019	
Umwandlungssatz	Senkung Umwandlungssatz BVG <ul style="list-style-type: none"> Schrittweise Senkung des Umwandlungssatzes BVG am 1.1.2019 um 0,2 Prozentpunkte von 6,8% auf 6,6%. Danach jedes weitere Jahr minus 0,2 Prozentpunkte, ab 1.1.2022 gilt der Umwandlungssatz BVG von 6% (heute 6,8%).
Ausgleichsmassnahmen in der AHV	Ausgleichsmassnahmen in der AHV zur Senkung des Umwandlungssatzes <ul style="list-style-type: none"> AHV-Zuschlag von CHF 70.– pro Monat für Neurentner/innen Erhöhung des Plafonds der AHV-Renten für Ehepaare von 150% auf 155% der Maximalrente Maximalrente heute CHF 2350.– × 150% = CHF 3525.– Maximalrente neu CHF 2420.– × 155% = CHF 3751.– = + CHF 226.– pro Monat + 0,3% AHV-Beiträge ab 2021, davon Arbeitgeber 0,15% und Arbeitnehmende 0,15%
Ausgleichsmassnahmen im BVG	Ausgleichsmassnahmen BVG zur Senkung des Umwandlungssatzes <ul style="list-style-type: none"> Reduktion und Flexibilisierung des Koordinationsabzuges 40% des massgebenden Lohnes, Mindestens ½ maximale AHV-Altersrente, höchstens ¾ maximale AHV-Altersrente Erhöhung Altersgutschriften BVG um 1% in den Altersgruppen 35 bis 54

Quelle: Finale Gesetzesvorlage

In der beruflichen Vorsorge sind Mehrbeiträge erforderlich, um die Senkung des Umwandlungssatzes aufzufangen und die Besitzstandsgarantie der Übergangsgeneration zu finanzieren.

Der Bund verzichtet auf CHF 700 Mio., welche direkt in die AHV fliessen.

Für die Sicherung des heutigen Leistungsniveaus sind demnach bereits Milliarden erforderlich. Heute herrscht weitgehend Konsens, dass das Rentenalter 65 unangetastet bleiben soll. Erst spätere Generationen werden darüber nachdenken, ob eine Erhöhung des Rentenalters auf 67 oder 70 angebracht ist. Bis dahin sind die geburtenstarken Jahrgänge der 1950er- und 1960er-Jahre bereits im

Rentenalter und geniessen Besitzstandsgarantie auf ihren wohl erworbenen Rentenansprüchen. Verschärfend kommt dazu, dass in der AHV künftig weniger aktive Versicherte noch mehr Rentner/innen finanzieren müssen. Mit der Reform der Altersvorsorge 2020 kann die Finanzierung für die nächsten Jahre gesichert werden, länger jedoch nicht.

Entwicklung des AHV-Fonds in Mio. CHF

Der AHV-Fonds zeigt an, wie viele Mittel noch vorhanden sind, um die laufenden AHV-Renten zu finanzieren. Sind mehr Einnahmen als Ausgaben vorhanden, so bleibt der Saldo positiv. Ohne Reform ist der AHV-Fonds im Jahre 2031 aufgebraucht, mit der Reform jedoch erst im Jahre 2040. Die Modellberechnungen ergeben mit der Reform im Jahre 2030 einen

AHV-Fonds von 94% der jährlichen Ausgaben. Die Reform der Altersvorsorge 2020 finanziert die AHV letztlich nicht dauerhaft.

AHV	
<input type="checkbox"/> Ausgaben	+ 460 Mio.
<input type="checkbox"/> Einnahmen	+ 4540 Mio.
<input type="checkbox"/> Saldo	+ 4080 Mio.

Berufliche Vorsorge	
<input type="checkbox"/> Zusätzliche Beiträge	+ 1200 Mio.
<input type="checkbox"/> Übergangsgeneration	+ 400 Mio.
<input type="checkbox"/> Mehrbeiträge	+ 1600 Mio.

Bund	
<input type="checkbox"/>	+ 690 Mio.

Quelle: BSV, Finanzielle Auswirkungen auf die AHV, die berufliche Vorsorge und den Bund

Herausforderungen der beruflichen Vorsorge

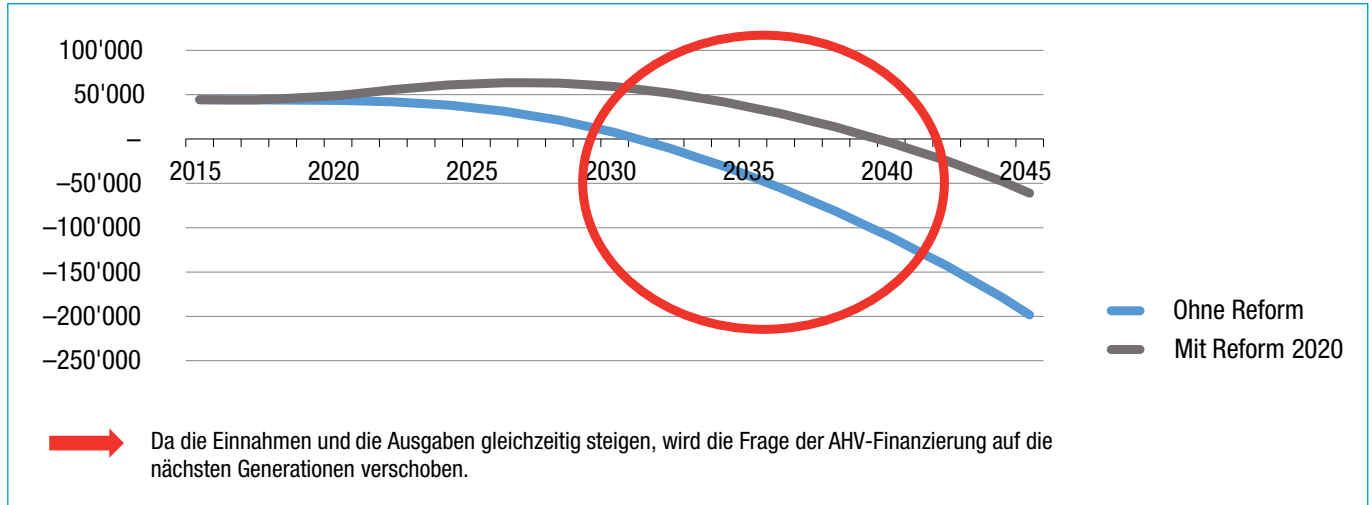
Die steigende Lebenserwartung wird im BVG-Umwandlungssatz zu wenig berücksichtigt. Eine Wende zu einem normalen Zinsniveau ist nicht in Sicht, weshalb zusätzliche Kapitalerträge zur Leistungsfinanzierung fehlen. Zunehmende Pensionierungsverluste und die Finanzierung durch aktive Versicherte verursachen hohe Belastungen der Vorsorgeeinrichtungen. Die berufliche Vorsorge ist dadurch in arge Bedrängnis geraten, weshalb dringender Handlungsbedarf besteht. Ein Ausschnitt aus vielen unterschiedlichen Herausforderungen der beruflichen Vorsorge soll aufzeigen, wie dramatisch die Lage tatsächlich ist.

Lebenserwartung und Umwandlungssatz

Der Umwandlungssatz berücksichtigt die Lebenserwartung und die zu erwartenden Zinsen. Bei Einführung des BVG im Jahre 1985 betrug die Lebenserwartung von Männern im Alter 65 14,9 Jahre und von Frauen 19,0. Heute ist die Lebenserwartung von Männern 4,3 Jahre und von Frauen 3,2 Jahre länger.



Entwicklung des AHV-Fonds in Mio. CHF



Quelle: BSV, Finanzhaushalt der AHV mit geltender Ordnung und mit der Altersreform 2020

Lebenserwartung der Schweizer Bevölkerung

	1981	1985	1991	2001	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Männer	14.3	14.9	15.6	17.3	18.9	19.0	19.1	19.1	19.4	19.2
Frauen	18.2	19.0	19.8	21.1	22.2	22.2	22.1	22.1	22.4	22.2

Quelle: Bundesamt für Statistik

Die Lebenserwartung der Schweizer Bevölkerung im Alter 65 nimmt kontinuierlich zu (siehe oben).

Die Vorsorgeeinrichtungen verwenden vom Schweizer Durchschnitt abweichende Rechnungsgrundlagen, da sie Versichertenbestände haben, die älter oder jünger sind. Das erklärt auch unterschiedliche Umwandlungssätze, die auf den effektiven Versichertenbestand Rücksicht nehmen.

Zinsen

Anhaltend tiefe Zinsen machen den Vorsorgeeinrichtungen schwer zu schaffen. Der BVG-Mindestzinssatz beträgt 1,00% (Stand 1.1.2017) und ist anwendbar auf die BVG-Guthaben. Vorsorgeeinrichtungen, welche weitergehende Leistungen anbieten, sind frei, den überobligatorischen Zinssatz (oder umhüllenden Zinssatz) festzulegen, sofern sie die BVG-Minimalvorschriften erfüllen.

Die berufliche Vorsorge kennt folgende Zinssätze:

- BVG-Mindestzinssatz, z.B. zur Verzinsung der Altersguthaben gemäss BVG

- Überobligatorischer Zinssatz, z.B. zur Verzinsung der überobligatorischen Altersguthaben
- Umhüllender Zinssatz, z.B. zur Verzinsung des gesamten Altersguthabens
- Technischer Zinssatz, z.B. Grundlage für die Berechnung der Leistungsrückstellungen
- Kapitalmarktzins – erzielbare Rendite auf dem Kapitalmarkt

Am Beispiel des BVG-Mindestzinses und der Rendite 10-jähriger Bundesobligationen, die

als besonders sichere Anlage gelten, kann anschaulich das Dilemma von Vorsorgeeinrichtungen aufgezeigt werden. Der BVG-Mindestzins ist nur zu erzielen, wenn nicht nur sehr sichere Anlagen gewählt werden, sondern auch solche, welche mit einem höheren Risiko behaftet sind.

Erst wenn die Zinsen steigen, würde sich die finanzielle Situation der Vorsorgeeinrichtungen entschärfen. Solange jedoch nur tiefe Zinsen im Kapitalmarkt realisiert werden können, bleibt der finanzielle Druck auf die Vorsorgeeinrichtungen hoch.

Umverteilung von aktiven Versicherten zu den Rentnern/innen

In der 2. Säule war im Zuge des Kapitaldeckungsverfahrens eine Umverteilung gar nicht vorgesehen und findet doch in zunehmendem Masse statt. Ist ein Umwandlungssatz

BVG-Mindestzins und Rendite 10-jähriger Bundesobligationen

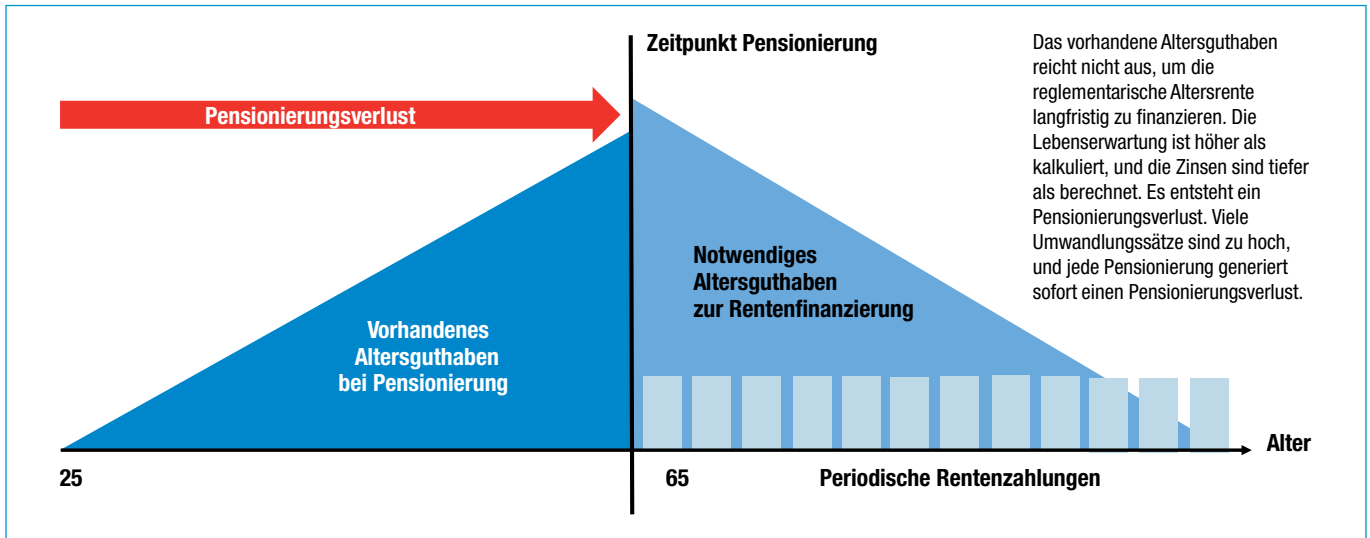
Jahr	BVG-Mindestzins	Rendite 10-jähriger Bundesobligationen
2011	2,00%	1,003%
2012	1,50%	0,599%
2013	1,50%	1,110%
2014	1,75%	0,589%
2015	1,75%	-0,100%
2016	1,25%	-0,520%
2017	1,00%	-0,040% <small>26.7.2017</small>

Risikolose Anlagen mit guter Performance werden immer schwieriger. Es braucht eine genügende Rendite!
 Die Zinsen als «3. Beitragszahler» haben deutlich an Bedeutung eingebüsst.
 Ein Ende der Tiefzinsphase ist nicht in Sicht.

Quelle: BSV, wichtige Masszahlen im Bereich der beruflichen Vorsorge und www.snb.ch



Pensionierungsverlust bei Pensionierung



Quelle: BSV, Finanzhaushalt der AHV mit geltender Ordnung und mit der Altersreform 2020

zu hoch, wird die finanzielle Lücke durch die aktiven Versicherten finanziert, z. B. durch weniger hohe Verzinsungen.

Die Umverteilungen belasten die Vorsorgeeinrichtungen je nach Art der Organisationsform mehr oder weniger. Reine BVG-Minimalkassen leiden darunter am stärksten. Vorsorgeeinrichtungen mit einem stark umhüllenden Anteil (BVG-Minimum plus Überobligatorium zusammen) können besser damit umgehen. Ein Forschungsbericht des Bundesamtes für Sozialversicherungen zeigt weitere Ergebnisse dazu, siehe Grafik.

Zu hohe Umwandlungssätze im obligatorischen und überobligatorischen Bereich belasten die Vorsorgeeinrichtungen nachhaltig. Wird die Reform der Altersvorsorge 2020

nicht angenommen, geraten viele Vorsorgeeinrichtungen weiter in Bedrängnis. Insbesondere das Vollversicherungsmodell der Lebensversicherungen wäre langfristig nur schwierig finanzierbar – zu gross sind die Verluste.

Was tun Vorsorgeeinrichtungen?

Unabhängig von der Reform der Altersvorsorge 2020 haben die Vorsorgeeinrichtungen im Rahmen der gesetzlich zulässigen Möglichkeiten Massnahmen getroffen und insbesondere im überobligatorischen Bereich handeln müssen, siehe auch Seite 5.

Reform der Altersvorsorge 2020: Eine individuelle Abwägung

Die Reform der Altersvorsorge 2020 ist nötig, damit die gesetzten Ziele der Sicherung

des heutigen Leistungsniveaus erreicht werden. Die Auswirkungen bei einer Annahme der Reform sind umfangreich. Die ganze Tragweite zeigt sich erst, wenn im Jahre 2021 die vorgesehene Finanzierung vollumfänglich umgesetzt ist. Bis dahin müssen wir fitter werden, um die Zusatzkosten zu tragen.

Da ohne die Reform die Defizite der AHV und der beruflichen Vorsorge rasch anwachsen, besteht ein unbestritten notwendiger und dringender Anpassungsbedarf. Da ebenso Konsens herrscht, das bisherige Leistungsniveau zu erhalten, ohne das Rentenalter zu erhöhen, wird die Finanzierung richtig teuer, auch über die Generationen hinweg. Die Bevölkerung lebt länger, und das muss am Ende finanziert werden. Daran führt kein Weg vorbei – gute Alternativen fehlen, solange das Rentenalter 65 unangetastet bleiben soll. Mit der Möglichkeit zur Erhöhung der AHV-Rente bei Arbeit ab Alter 65 werden erste Anreize gesetzt, länger zu arbeiten. Durch den flexiblen Altersrücktritt in der AHV und im BVG werden Teilzeitmodelle ab Alter 62 interessant und entsprechend den individuellen Bedürfnissen möglich. Letztlich ist die Reform der Altersvorsorge 2020 ein guter und ausgewogener Kompromiss mit der entsprechenden Kostenfolge. Die Rentner/innen sind nicht mehr betroffen (ausser mit der Mehrwertsteuer), die Übergangsgeneration umfasst 20 Jahre – auch diese Personengruppe kann profitieren.

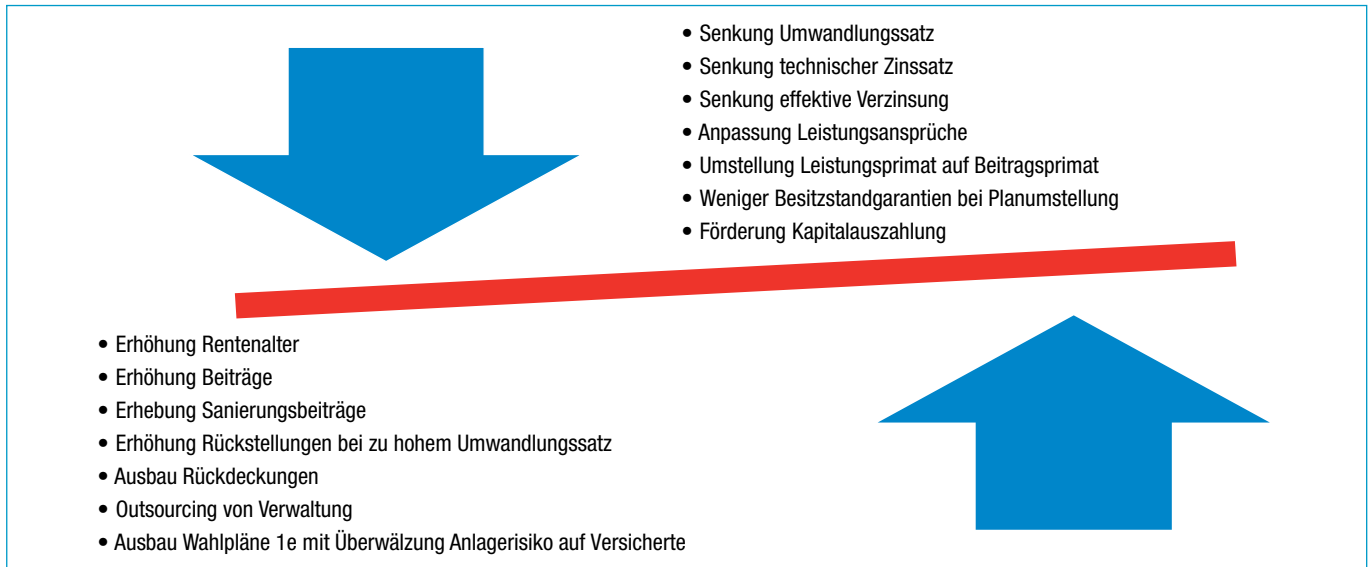
Umverteilung von aktiven Versicherten zu Rentner/innen

- Viele Vorsorgeeinrichtungen verzeichnen Pensionierungsverluste.
- Ursachen von Pensionierungsverlusten sind steigende Lebenserwartung und niedrige Zinsen.
- Bei Pensionierung angespartes Altersguthaben reicht nicht aus, um die Rente vollumfänglich zu finanzieren.
- Pensionierungsverluste gehen fast immer zulasten der aktiven Versicherten.
- Trotz Kapitaldeckungsverfahren erfolgt Umverteilung von aktiven Versicherten zu den Rentner/innen.
- Aktive Versicherte verlieren rasch 0,4% oder noch mehr ihres Altersguthabens mit steigender Tendenz.
- Stark umhüllende Vorsorgeeinrichtungen haben tiefere Pensionierungsverluste.
- Weiterhin Pensionierungsverluste bei einem Umwandlungssatz von 6,0%

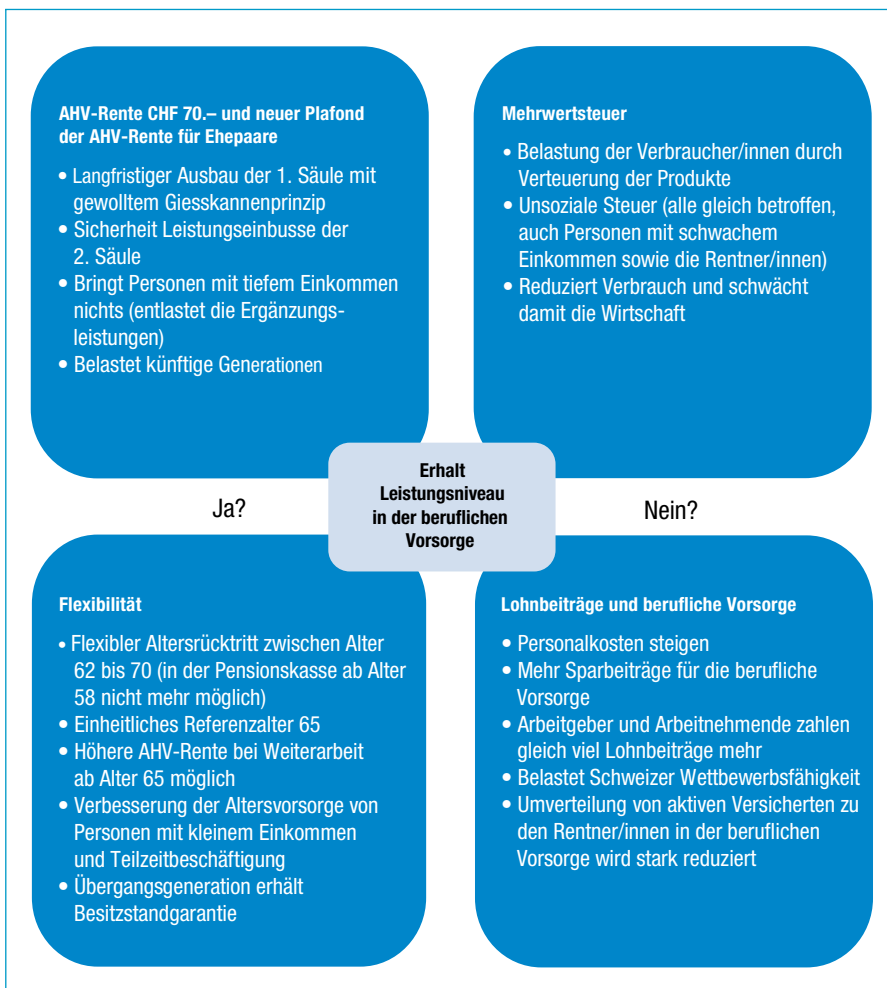
Quelle: Pensionierungsverluste in der beruflichen Vorsorge, Forschungsbericht Nr. 01/15, Bundesamt für Sozialversicherungen



Massnahmen der Vorsorgeeinrichtungen



Altersvorsorge 2020: Eine individuelle Abwägung



Nützliche Links

www.bsv.admin.ch
www.altersvorsorge2020.ch
www.bfs.ch
www.snb.ch

Abkürzungen

BVG = obligatorische berufliche Vorsorge
 BVG, BVG-Minimum
 BSV = Bundesamt für Sozialversicherungen

Quellen

- Bundesgesetz über die Reform der Altersvorsorge 2020
- Bundesamt für Sozialversicherungen: Finanzielle Auswirkungen auf die AHV, die berufliche Vorsorge und den Bund
- Bundesamt für Sozialversicherungen: Wichtige Masszahlen im Bereich der beruflichen Vorsorge – Bundesamt für Statistik
- Bundesamt für Sozialversicherungen: Pensionierungsverluste in der beruflichen Vorsorge, Forschungsbericht Nr. 01/15
- Bundesamt für Statistik
- www.altersvorsorge2020.ch
- www.snb.ch

Jüngere Personen werden sich überlegen, wie die Altersvorsorge dereinst ab 2040 finanziert werden kann – sie sind jedoch bereit, mehr zu bezahlen, wenn sie im Rentenalter auch eine

entsprechende Rente erhalten. Für eine stabile und sichere Altersvorsorge ist die Reform der Altersvorsorge 2020 unverzichtbar, aber noch nicht ausreichend zukunftsfähig.



AUTORIN

Beatrix Bock ist Kundenberaterin bei Kessler & Co AG. Die Sozialversicherungsexpertin ist Geschäftsführerin der Sozialversicherungswelt GmbH und Dozentin der KV Zürich Business School. Kürzlich publizierte sie das «Lehrbuch berufliche Vorsorge».



Leitfaden für einen Wechsel der Pensionskasse

Bei der Zielsetzung einer Ausschreibung der Pensionskasse prallen sehr unterschiedliche Vorstellungen aufeinander: Leistungen für die Mitarbeiter verbessern, Kosten sparen, höhere Verzinsungen erzielen, Anlagerisiken reduzieren oder gar eliminieren etc. Also gilt es durch eine klare Projektplanung möglichst alles unter einen Hut zu bringen!

■ Von Othmar Erni

Obwohl ein Wechsel einer Pensionskasse zu meist per 1. Januar erfolgt, muss ein erfolgreiches Projekt möglichst früh im Jahr starten und dadurch alle Beteiligten einbinden. Wir unterscheiden mindestens 4 Phasen, welche optimalerweise einer Initialzündung (Vorphase) folgen.

1. Initialisierung/Vorphase

Vor dem eigentlichen Projektstart gilt es eine Standortbestimmung zu machen. Welche Zielsetzungen sollen verfolgt werden, welche Bedürfnisse und internen Anregungen sowie welche Personen gilt es im Projekt-Ausschuss zu berücksichtigen, wie wird der Markt eingeschätzt, wie sieht die eigene Marktgängigkeit aus und ist der Vertrag an sich überhaupt kündbar etc.? Danach ist, sofern kein interner Projektleiter mit den notwendigen Kapazitäten und Fähigkeiten zu finden ist, ein externer Berater zu bestimmen.

2. Konzept

Nach dem Projektstart gilt es, im Konzept die Grundlagen für die zukünftige Lösung zu erarbeiten. Insbesondere sollten die zulässigen

Organisationsformen klar bestimmt werden, damit ein fairer Wettbewerb erst möglich wird. Kommen nur Pensionskassen infrage, die eine Volldeckung garantieren oder sind teilautonome Sammelstiftungen, zulässig, bei denen Chancen auf höhere Anlageerträge bestehen?

Bei einigen Kassen können die angeschlossenen Firmen auch mitbestimmen, wie die Vorsorgegelder angelegt werden, was Wissen und Interesse voraussetzt und eine erweiterte Delegation der Verantwortung mit sich bringt!

In der Diskussion um den Vorsorgeplan sind die aktuellen Leistungen zu hinterfragen und allenfalls neu zu bestimmen.

Dabei sollten Kostenfolgen durch veränderte Planvarianten mitberücksichtigt werden. Als Resultat dieser Phase steht eine konkrete Idee, wie die Leistungen der Pensionskasse im Folgejahr aussehen könnten. Sofern erwünscht und im betrieblichen Umfeld angezeigt, erhöht eine Zwischenkommunikation an die Versicherten die Akzeptanz und wirkt vertrauensbildend.

3. Ausschreibung

In der eigentlichen Ausschreibungsphase, welche typischerweise im Mai startet, gilt es durch eindeutige und vollständige Vorgaben zu verwertbaren Offerten zu gelangen.

Dabei sind vielerlei Fragen zu klären, insbesondere, was mit den bestehenden Rentnern geschieht. Bleiben sie in der heutigen Pensionskasse oder ist ein Wechsel zum neuen Versicherer vorgesehen?

Der Angebotsvergleich soll die Differenzen darstellen: Für die Mitarbeitenden stehen bei der Wahl der Pensionskasse insbesondere die Höhe der Verzinsung der Altersguthaben sowie der Umwandlungssatz im Vordergrund.

Umwandlungssätze		
	BVG	Überobligatorium
für Männer im Alter 65	2018	2018
Allianz Suisse	6.800	5.316
AXA	6.800	5.000
Basler	6.800	5.123
Helvetia	6.800	5.115
PAX	6.800	5.320
Swiss Life	6.800	5.408
Abendrot	6.400	6.400
ALVOSO LLB PK	6.200	6.200
ascaro	6.200	6.200
ASGA	6.800	6.200
AXA Group Invest	6.800	5.700
Copré	6.700	6.700
Futura	6.800	5.600
GEMINI	6.000	6.000
Groupe Mutuel	6.800	5.404
Nest	6.400	6.400
NoventusCollect	5.800	5.800
Perspectiva	5.800	5.800
Phoenix	6.800	5.000
PK pro	6.000	6.000
PKG	6.200	6.200
Prevas	5.500	5.500
Previs	5.900	5.900
Profond	6.800	6.800
Spida	6.800	6.800
Swiss Life Business Invest	6.200	6.200
Swisscanto	6.800	6.300
Transparenta	6.800	6.200
Vita	6.800	6.000

	März / April / Mai	Juni	Q3/17	Q4/17	Q1/18
Initialisierung • Vorstudie/Grundlagen/Markt • Kick-off/Bedürfnisse • Projektstart	▶▶▶▶▶				
Phase 1 – Konzept • Pensionskassen-Organisationsformen • Vorsorge/Kategorienplan • Kostenabschätzungen • evtl. Kommunikation • Zwischenentscheide		▶▶▶▶▶			
Phase 2 – Ausschreibung • Auswertung • Angebotsvergleich • Kommunikation • evtl. Kündigung oder Kündigungsfristverkürzung!			▶▶▶▶▶		
Phase 3 – Entscheidung • Nachverhandlungen/Aktualisierungen/Varianten • Definitiver Entscheid • Kommunikation				▶▶▶▶▶	
Phase 4 – Implementierung • Koordination/Kontrolle • Kommunikation					▶▶▶▶▶



Ein wesentlicher Aspekt ist auch die Höhe des Arbeitgeberbeitrages. Finanziert der Arbeitgeber nur die gesetzlich erforderlichen 50 Prozent an die Pensionskasse? Oder leistet der Arbeitgeber «Goodwill» und übernimmt einen höheren Anteil der Beiträge, damit den Mitarbeitenden ein paar Franken mehr in der Tasche bleiben?

TIPP

Kündigungsfristverkürzung!

Um den in derartigen Projekten entstehenden Zeitdruck zu entschärfen, empfiehlt es sich, Anfang Juni die Kündigungsfrist beim bestehenden Anbieter auf maximal 3 Monate zu verkürzen!



Sobald die Offerten der Pensionskassen eintreffen, sind sie auf ihre Richtigkeit zu überprüfen. Stimmen die offerierten Leistungen mit der Anfrage überein? Wurden für sämtliche Personen die richtigen Daten übernommen und die versicherten Leistungen korrekt offeriert?

Dabei sind folgende Parameter zu beachten:

a) Kostenvergleich

Die Prämien beeinflussen den Entscheid bei der Pensionskassenwahl massgeblich mit. Diese sind in Sparbeiträge zur Bildung der Altersvorsorge sowie in Risiko- und Verwaltungskosten zu unterteilen. Die Sparbeiträge werden den Versicherten direkt gutgeschrieben und sollten bei allen Pensionskassen gleich hoch sein.

Grosse Unterschiede gibt es bei den Risiko- und den Verwaltungskosten. Mit den Risikokosten finanzieren die Kassen die Invaliditäts- und Todesfalleistungen. Die Verwaltungskosten decken die administrativen Tätigkeiten.

b) Finanzielles Gleichgewicht

Nebst dem Kostenvergleich sind weitere wesentliche Bereiche zu analysieren. Die finanzielle Lage der Pensionskassen kann aufgrund des Deckungsgrades und der zugrunde liegenden versicherungstechnischen Parameter beurteilt werden.

Für das finanzielle Gleichgewicht ist zudem die Versichertenstruktur wesentlich.

Hierzu gilt es zu berücksichtigen, wie hoch der Anteil der Rentner im Verhältnis zu den ak-

tiv Versicherten steht. Aufgepasst: Ein hoher Rentneranteil kann die finanzielle Lage einer Kasse aus dem Gleichgewicht bringen.

c) Verzinsung

Für die Mitarbeitenden stehen bei der Wahl der Pensionskasse insbesondere die Höhe der Verzinsung der Altersguthaben sowie der Umwandlungssatz im Vordergrund.

Verzinsung der Altersguthaben		
Vollversicherungen*	2016	2007–2016 Ø p.a.
Allianz Suisse	1.35	2.18
Swiss Life	1.31	2.13
AXA	1.25	2.07
Helvetia	1.15	2.04
Basler	1.25	2.03
PAX	1.49	1.99

Teilautonome Gemeinschafts- und Sammelstiftungen*		
	2016	2007–2016 Ø /€ p.a.
Profond	2.25	2.70
Groupe Mutuel	2.75	2.68
Copré	1.75	2.45
ASGA	1.50	2.44
Swisscanto	2.50	2.33
Vita	2.55	2.31
AXA Group Invest	1.25	2.30
NoventusCollect	2.00	2.23
Prevas	1.90	2.23
Nest	1.75	2.18
Futura	1.25	2.17
ascaro	2.50	2.15
PKG	1.75	2.13
Spida	2.50	2.13
Alvoso LLB PK	1.75	2.10
Previs	1.25	2.05
Transparenta	1.50	2.03
Abendrot	1.25	2.00
PK pro	1.25	1.75

* Gewichtung: Obligatorischer Teil 60%/Überobligatorischer Teil 40%

Wird das Altersguthaben über ein Arbeitsleben von 40 Jahren bei einem versicherten Lohn von CHF 80 000.– mit einem Prozent mehr verzinst, nimmt das gesamte Alterskapital um rund CHF 120 000.– zu. Damit

steigt die lebenslange Altersrente um über CHF 7200.– pro Jahr.

Ausschlaggebend für die Berechnung der Altersrente ist der Umwandlungssatz, wo gewaltige Unterschiede bestehen! Siehe Tabelle Umwandlungssätze! Dieser ist insbesondere für Mitarbeitende, die kurz vor der Pensionierung stehen, ein zentraler Aspekt. Aufgrund der erwähnten Parameter kann eine erste Vorselektion bei den Angeboten durchgeführt werden. Es ist zu empfehlen, nebst der aktuellen Pensionskasse maximal 3–4 Kassen in der engeren Auswahl zu berücksichtigen.

Sofern keine Kündigungsfristverkürzung vorliegt, muss vor Ende Juni als Resultat der Ausschreibungsphase ein protokollierter Beschluss vorliegen:

- Kündigung?
- Wenn ja, Wechsel zu wem?

In der realen Welt gibt es aber häufig noch Unsicherheiten oder Einwände, welche zu Verzögerungen führen. Damit die Frist nicht verstreicht, muss auf jeden Fall rechtzeitig gehandelt werden!

Insbesondere bei einem Kündigungsentscheid gilt es die Mitwirkungsrechte der Mitarbeiter zu berücksichtigen! Ohne klare Zustimmung kein Wechsel!

4. Entscheid

Bei den ausgewählten Pensionskassen können nun auch organisatorische Kriterien unter die Lupe genommen werden (Abläufe, Mitsprache, Organisation). Zudem sind die Kosten und Leistungen für jeden einzelnen Mitarbeitenden zu vergleichen. In der Detailanalyse der Reglemente werden die Unterschiede beim Kleingedruckten deutlich. Oft kommen erst hier die Differenzen bei den verschiedenen Pensionskassen zum Vorschein. Zentrale Aspekte dabei sind beispielsweise:

- Kann bei Pensionierung das gesamte Altersguthaben in Kapitalform bezogen werden?
- Ab welchem IV-Grad werden Invaliditätsleistungen ausgerichtet?
- Welches sind die Bedingungen für Ehegatten- und Lebenspartnerrenten?
- Wer erhält das angesparte Kapital im Todesfall?



- Müssen sich die Versicherten in die Reserven der neuen Pensionskasse einkaufen?
- Wann sind die Prämien fällig? Quartalsweise oder vorschüssig?
- Sind bei neuen Mitarbeitern Gesundheitsprüfungen notwendig, bzw. ab welcher Lohnhöhe?

Da der Entscheid zur Wahl der Pensionskasse facettenreich ist, hilft oft die Gegenüberstellung der wesentlichen Kriterien in einer Entscheidungsmatrix. Sollte daraus die definitive Wahl noch nicht klar sein, können zwei, allenfalls drei Pensionskassen für ein persönliches Gespräch eingeladen werden. So können allfällige Informationslücken geschlossen werden, und man erhält von den Vertretern der Pensionskassen einen persönlichen Eindruck. Im Anschluss an diese Präsentationen kann das verantwortliche Gremium im Normalfall den Entscheid zur zukünftigen Pensionskasse fällen.

5. Implementierung

Mit dem Entscheid für einen Wechsel oder auch für die Weiterführung der beruflichen Vorsorge bei der bisherigen Pensionskasse ist der Prozess längst nicht abgeschlossen. Nun gilt es, alle Mitarbeitenden über diesen Entscheid zu informieren. Insbesondere bei einem Pensionskassenwechsel ist es äusserst ratsam, eine Informationsveranstaltung zu organisieren. Dabei sind die Mitarbeitenden über den bisherigen Ablauf, den Entscheid und allfällige Veränderungen zu informieren.

Für diese Information ist es hilfreich, wenn sich die Versicherten mit einem provisorischen Vorsorgeausweis über die neue Vorsorgesituation ein Bild machen können.

Kündigen Sie nie einen Vertrag, bevor Ihnen nicht die schriftliche Deckungszusage der neuen Pensionskasse vorliegt! Prüfen Sie auch die neuen Verträge. Insbesondere Auflösungskosten, Teilliquidation und allfällige Verpflichtungen des Arbeitgebers sind kritisch zu hinterfragen. Am Ende dieses Projektes steht bei einem Pensionskassenwechsel der Übertrag der Vorsorgegelder von der bisherigen zur neuen Pensionskasse an. Es gilt zu kontrollieren, dass die Versichertendaten richtig erfasst sind und die Altersguthaben korrekt eingebucht wurden.

Von einem erfolgreichen Wechsel der Pensionskasse kann erst dann gesprochen werden, wenn alle Versicherten versorgt und mit allen notwendigen Dokumenten ausgestattet sind und dabei optimalerweise in einer nachhaltig besseren Vorsorgesituation angekommen sind.



AUTOR

Othmar Erni ist seit Juli 2016 bei Weibel Hess & Partner und verantwortlich für die Niederlassung in Zürich. Zuvor leitete er während fast 20 Jahren beim VZ VermögensZentrum die Personalvorsorgeberatung für Unternehmen. (www.pensionskassenvergleich.ch)

GRATIS-CHECK-UP IHRER PENSIONSKASSE!

Sie erhalten kostenlos:

- Kurzanalyse mit Grafik und Leistungsvergleich
- Unabhängige Beurteilung des Einsparpotenzials
- Schriftliche Darstellung der Optimierungen und Lösungsalternativen

→ www.pensionskassenvergleich.ch

Vorsorgeplan einsenden an: o.erni@whp.ch



SEMINARTIPP

Pensionierung – Richtig planen und Mitarbeitende kompetent beraten

Die Pensionierung ist mit vielen Fragen wie vorzeitige Pensionierung, künftige Lebensgestaltung und Existenzsicherung verbunden. Jeder will sicher gehen, dass ihn im Alter keine finanziellen Schwierigkeiten erwarten. Vorzeitige Pensionierungen können durchaus auch im Sinne des Arbeitgebers sein, um den Personalbestand zu regulieren.

Ihr Praxis-Nutzen

- Sie beraten umfassend über Fragen der (vorzeitigen) Pensionierung.
- Sie beantworten Fragen zu den Leistungen der drei Säulen souverän.
- Sie kennen die Möglichkeiten des Vorbezugs und des Aufschubs der Altersleistungen.

Referent: **Thomas Wachter**

Termine: Dienstag, 3. Oktober 2016

Mittwoch 21. März 2018

Dienstag 2. Oktober 2018

Praxis-Seminar, 1 Tag

Ort: Zentrum für Weiterbildung der Uni Zürich

Anmeldung und weitere Informationen:

www.praxisseminare.ch

LOHNRUNDE 2018 JETZT AUF **know**^{.ch} LOHNTENDENZEN.CH ANMELDEN UND KOSTENLOSE PROGNOSEN ERHALTEN

Die Lohntendenzen-Studie erscheint Ende August, Ende Oktober sowie Mitte März und zeigt Lohnerhöhungen nach 20 verschiedenen Branchen, nach Unternehmensgrössen und nach Wirtschaftsregionen. Bei Lohntendenzen.ch sind Entscheider/innen aus über 850 Unternehmen mit mehr als 1 Million Mitarbeitenden registriert.

know.ch AG · Boppartstrasse 11 · 9014 St. Gallen · +41 71 279 32 22 · info@know.ch · www.lohntendenzen.ch



Selbst verschuldeter Unfall nach Provokation – Leistungskürzung

Bei Unfällen kann die Unfallversicherung das Taggeld nicht nur bei wagnisreichen Sportarten kürzen. Ein Selbstverschulden kann auch bei strafrechtlich relevanten Handlungen angenommen werden. Wie der nachfolgende Entscheid zeigt, kann bereits eine «starke Provokation», die dann zu einer Schlägerei ausartet, eine 50-prozentige Taggeldkürzung nach sich ziehen. Klar ist, dass in einem solchen Fall der Arbeitgeber die Differenz nicht übernehmen muss, der Arbeitnehmer also eine erhebliche Einkommenseinbusse erleidet.

■ **Von Dr. Gerhard Koller, Gerichtsschreiber und Ersatzrichter Arbeitsgericht Zürich**

Sachverhalt:

A. war als Fahrer bei der B. AG tätig gewesen und dadurch bei der SUVA versichert. Am 31. Juli 2012 geriet er mit seinen Nachbarn C. und D. in eine verbale und tätliche Auseinandersetzung und erlitt dabei diverse Frakturen (siehe dazu unten). D. wurde schliesslich der versuchten schweren Körperverletzung begangen an A. schuldig gesprochen. Die SUVA kürzte die Taggeldleistungen zuerst um 20%. Mit Einspracheentscheid vom 30. Juni 2015 kürzte die SUVA dann im angedrohten Sinne die Taggeldleistungen neu um 50% aufgrund der starken Provokation gemäss Art. 49 Abs. 2 lit. b UVV.

Das Verwaltungsgericht des Kantons Bern hiess die Einsprache gut und wies die SUVA im Sinne der Erwägungen an, dem Versicherten ab 3. August 2012 ein ungekürztes Taggeld auszurichten. Dagegen erhob die SUVA Beschwerde an das Bundesgericht.

Aus den Erwägungen (gekürzt):

Streitig und zu prüfen ist die Kürzung der Taggeldleistungen um 50%.

2.1. Nach Art. 49 Abs. 2 UVV in Verbindung mit Art. 39 UVG werden die Geldleistungen mindestens um die Hälfte gekürzt für Nichtberufsunfälle, die sich ereignen u.a. bei: a. Beteiligung an Raufereien und Schlägereien, es sei denn, der Versicherte sei als Unbeteiligter oder bei Hilfeleistung für einen Wehrlosen durch die Streitenden verletzt worden; b. Gefahren, denen sich der Versicherte dadurch aussetzt, dass er andere stark provoziert.

2.2. Der Tatbestand der Beteiligung an Raufereien oder Schlägereien im Sinne von Art. 49 Abs. 2 lit. a UVV ist grundsätzlich verschuldensunabhängig konzipiert und weiter gefasst als der Straftatbestand der Beteiligung an einem Raufhandel gemäss Art. 133 StGB. Es genügt, dass das zu sanktionierende Verhalten objektiv gesehen die Gefahr einschliesst, in Tätlichkeiten überzugehen oder solche nach sich zu ziehen, und die versicherte Person dies erkannt hat oder erkennen musste. Der Tatbestand des Art. 49 Abs. 2 lit. a UVV ist daher nicht nur bei der Teilnahme an einer eigentlichen tätlichen Auseinandersetzung gegeben. Es ist auch nicht notwendig, dass der Versicherte selbst tätlich geworden ist. Unerheblich ist zudem, aus welchen Motiven er sich beteiligt hat, wer mit einem Wortwechsel oder Tätlichkeiten begonnen hat und welche Wendung die Ereignisse in der Folge genommen haben. Entscheidend ist allein, ob die versicherte Person die Gefahr einer tätlichen Auseinandersetzung erkannt hat oder erkennen musste. Eine Leistungskürzung nach Art. 49 Abs. 2 lit. a UVV setzt sodann voraus, dass zwischen dem als Beteiligung an einer Rauferei oder Schlägerei zu qualifizierenden Verhalten und dem Unfall ein natürlicher und adäquater Kausalzusammenhang besteht. Dabei ist auch ein gewisser zeitlicher Konnex notwendig.

2.3. Nach der Rechtsprechung kann der Begriff der starken Provokation im Sinne von Art. 49 Abs. 2 lit. b UVV nicht abstrakt definiert werden. Es gilt vielmehr in jedem Einzelfall unter Berücksichtigung der konkret gegebenen Verhältnisse zu prüfen, ob das beanstan-

dete Verhalten ernsthaft geeignet erscheint, eine gewaltsame Reaktion anderer hervorzurufen. Eine solche Provokation kann in Worten, Gebärden oder Tätlichkeiten bestehen. Es kommt dabei nicht darauf an, ob die Reaktion unverhältnismässig ist. Die Provokation muss aber natürlich und adäquat kausal für diese sein. Die Annahme einer starken Provokation setzt zudem eine gewisse Unmittelbarkeit der Reaktion des Provozierten voraus.

2.4. Art. 37 Abs. 3 UVG setzt die Erfüllung eines objektiven Straftatbestandes und nicht notwendigerweise Absicht oder Grobfahrlässigkeit voraus. Der Unfall muss nicht schuldhaft herbeigeführt worden sein. Es genügt grundsätzlich, dass er sich bei (anlässlich) der Begehung eines Verbrechens oder Vergehens ereignete; der Unfall muss nicht durch die strafbare Handlung selbst herbeigeführt worden sein. Der Gefahrenbereich, welcher von Art. 37 Abs. 3 UVG erfasst wird, ist umfassender als die strafbare Handlung und schliesst auch sämtliche unmittelbar damit zusammenhängenden Geschehensabläufe mit ein, so etwa die Flucht nach Verzicht oder Abbruch des deliktischen Verhaltens. Massgebend ist demnach ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang zwischen dem Unfall und dem Verbrechen oder Vergehen. Ob ein bestimmter (objektiver) Straftatbestand erfüllt ist, prüft das Sozialversicherungsgericht grundsätzlich frei. Es ist nicht an die Feststellung und Würdigung des Strafgerichts gebunden, weder in Bezug auf die Angabe der verletzten Vorschriften noch hinsichtlich der Beurteilung des Verschuldens.

3.1. In tatbeständlicher Hinsicht steht fest, dass der alkoholisierte Versicherte von seinem Rasenplatz aus mit seiner Nachbarin C., die sich auf ihrem Balkon aufhielt, in eine verbale Auseinandersetzung geriet, nachdem er sich über spielende Kinder (dabei war auch der Sohn von C.) auf einem neben seinem Rasenplatz liegenden Grundstück aufgeregt hatte und diese wegwies. Er betitelte C. mehrmals als «Schlampe», eventuell beschimpfte er sie mit den Worten «huere verdammte Dräck-Schlampe». D., der Lebenspartner von C., der sich in ihrer Wohnung aufgehalten hatte, ging daraufhin erbost zum Versicherten auf den Rasenplatz hinunter und forderte ihn auf, sich zu entschuldigen, was dieser nicht tat.



Wie den Strafakten zu entnehmen ist, schlug D. den Beschwerdegegner als Nächstes mit einem unbekanntem Schlaginstrument/Stock (Urteil Regionalgericht X. vom ...) und fügte ihm die beschriebenen Verletzungen zu.

3.2. Die Vorinstanz erwog im Wesentlichen, nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge und der allgemeinen Lebenserfahrung sei das Verhalten des Beschwerdegegners und das damit zusammenhängende Beschimpfen als «Schlampe» nicht geeignet, die gewalttätige Reaktion von D. in deren Härte und Brutalität hervorzurufen und damit den Unfall herbeizuführen. Eine Pöbeleie oder ein leichtes Handgemenge habe er in Kauf nehmen müssen, nicht jedoch einen gewalttätigen Angriff mit einem Schlaginstrument; ein solcher liege ausserhalb der allgemeinen Lebenserfahrung und entspreche nicht dem gewöhnlichen Lauf der Dinge. Damit entfalle mangels adäquater Kausalität die Kürzung des Taggeldes gestützt auf Art. 49 Abs. 2 lit. a und b UVV. Weiter hielt das kantonale Gericht fest, das Beschimpfen als «Schlampe» sei auch bereits abgeschlossen gewesen, als der Unfall passierte, weshalb ebenso wenig der Kürzungstatbestand des Art. 37 Abs. 3 UVG zur Anwendung gelangen könne.

3.3. Die SUVA wendet dagegen ein, der Vorinstanz sei beizupflichten, dass der Beschwerdegegner durchaus nach seiner Provokation mit einer Tätlichkeit habe rechnen müssen. Allein entscheidend dabei sei, dass die Person die Gefahr einer tätlichen Auseinandersetzung erkannt habe oder habe erkennen müssen, was hier zu bejahen sei. Die Bezeichnung als «Schlampe» sei als wesentliche Ursache des Unfalls zu bezeichnen, was genüge, um adäquat kausal hierfür zu sein. Die Beschimpfung habe zur Eskalation der Situation geführt, die schliesslich in eine tätliche Auseinandersetzung gemündet sei. Der Tatbestand von Art. 49 Abs. 2 lit. a UVV sei gegeben. Weiter sei die Betitelung als «Schlampe» stark provokativ, womit sich der Versicherte der konkreten Gefahr einer sofortigen tätlichen Reaktion ausgesetzt habe, eine solche habe denn auch durch den Lebenspartner der Beschimpften nicht lange auf sich warten lassen. Auch hier liege ein natürlicher und adäquat kausaler Zusammenhang mit dem Unfall vor.

Zudem sei der Straftatbestand der Beschimpfung nach Art. 9 Abs. 2 StGB in Verbindung mit Art. 177 StGB objektiv erfüllt, was zur Anwendung von Art. 37 Abs. 3 UVG genüge. Das gesamte Geschehen sei als Ganzes zu betrachten, offensichtlich liege ein zeitlicher und sachlicher Konnex zwischen der Beschimpfung und der tätlichen Reaktion von D. vor, weshalb der Vorfall von Art. 37 Abs. 3 UVG erfasst sei. Art. 49 Abs. 2 UVV sei jedoch gegenüber Art. 37 Abs. 3 UVG als *lex specialis* anzusehen, weshalb mindestens eine hälftige Kürzung des Taggeldes vorzunehmen sei.

4.

4.1. Der Versicherte erfüllt mit seiner Beschimpfung von C. objektiv den Straftatbestand von Art. 177 StGB, welcher als Vergehen geahndet wird. Da Art. 49 UVV im Verhältnis zu Art. 37 Abs. 3 UVG als *lex specialis* anzusehen ist, kann indessen offengelassen werden, ob sich eine Leistungskürzung auf Art. 37 Abs. 3 UVG stützen liesse, wie sich aus den nachstehenden Erwägungen ergibt.

4.2. Unter dem Gesichtswinkel von Art. 49 Abs. 2 lit. b UVV ergibt sich Folgendes: Das kantonale Gericht räumte ein, dass der Beschwerdegegner durchaus nach seinem verbalen Angriff ein Handgemenge in Kauf zu nehmen hatte, jedoch nicht mit der gewalttätigen Reaktion «in deren ganzen Härte und Brutalität» zu rechnen brauchte. Praxisgemäss kommt es aber nicht darauf an, ob die Reaktion unverhältnismässig ist. Wer einen andern grob provoziert, muss grundsätzlich in Kauf nehmen, dass die Reaktion und die dabei erlittenen Verletzungen unverhältnismässig stark ausfallen. Das Verhalten des Beschwerdegegners schloss objektiv gesehen die Gefahr mit ein, dass der Streit in eine nonverbale Auseinandersetzung übergang oder eine solche nach sich zog, zumal C. angab, der Versicherte habe sie mehrmals aufgefordert, hinunterzukommen (polizeiliches Einvernahmeprotokoll vom 31. Juli 2012). Eine solche wiederholte Beschimpfung ist als grobe Provokation zu werten, die geeignet ist, eine gewalttätige Reaktion anderer hervorzurufen. Die der groben Herausforderung mittels Beschimpfung innewohnende Gefahr war für den Beschwerdegegner erkennbar oder musste dies sein. Unerheblich ist dabei,

dass nicht die Beschimpfte selbst gewalttätig reagierte und zum Versicherten eilte, sondern ihr vorgängig an der verbalen Auseinandersetzung nicht beteiligter Lebenspartner. Der Tatbestand der starken Provokation ist auch dann erfüllt, wenn sich Dritte direkt für den Provozierten einsetzen oder indirekt selber betroffen sind.

Unter den gegebenen Umständen ist die Reaktion von D. mit der Vorinstanz zwar in der Tat unverhältnismässig ausgefallen und verwerflich, jedoch nicht derart aussergewöhnlich oder ausserhalb der allgemeinen Lebenserfahrung, dass sie nicht mehr adäquat kausale Folge der Beschimpfung wäre. Weiter ist die erforderliche zeitliche Nähe, die gewisse Unmittelbarkeit der Reaktion ohne Weiteres gegeben, nachdem D. sofort nach der Beschimpfung, gleichsam unter direktem Eindruck derselben, zum Versicherten eilte und diesen als Folge der Beschimpfung schlug. Die adäquate Kausalität ist demnach zu bejahen und die Kürzung nach Art. 49 Abs. 2 lit. b UVV um den vorgesehenen Minimalansatz – entgegen der Auffassung des kantonalen Gerichts – rechters.

4.3. Bei diesem Ergebnis braucht schliesslich nicht beantwortet zu werden, ob eine Kürzung der Geldleistungen wegen Beteiligung an Raufereien und Schlägereien nach Art. 49 Abs. 2 lit. a UVV Standhalten würde. Die Beschwerde ist begründet.

Das Bundesgericht hiess die Beschwerde gut, hob den Entscheid des Verwaltungsgerichts Bern auf und bestätigte den Einspracheentscheid der SUVA.

(BGer. 8C_420/2016 vom 27. Oktober 2016)



AUTOR

Dr. Gerhard Koller arbeitet seit über 30 Jahren am Bezirksgericht Zürich und ist seit 1990 ordentlicher Gerichtsschreiber und Ersatzrichter am Arbeitsgericht in Zürich.



Gesundheit im Unternehmen

Jedes Jahr werden Unternehmen für besondere Leistungen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung ausgezeichnet. Wer dieses Jahr die «Oscars» erhalten hat, erfahren Sie in diesem Beitrag. Gesundheit kann auch Spass machen. Davon profitieren Mitarbeitende, Unternehmen und unser Staat.

■ Von René Mettler, eidg. dipl. Versicherungsfachmann

Einleitung

Zum 25. Mal verlieh die Schweizer Sektion von Citizen@Work¹ des Europäischen Netzwerks für die Förderung der Gesundheit und ökonomische Entwicklung, am 1. Februar 2017 die Grands Prix Suisse «Gesundheit im Unternehmen». Die mit insgesamt CHF 15000.– dotierten Grands Prix Suisse werden von der Gesundheitsförderung Schweiz,² der Suva³ und dem Bundesamt für Gesundheit (BAG)⁴ unterstützt und honorieren innovative Projekte, die nachweislich zu Verbesserungen der Gesundheit der Mitarbeitenden führen.

Rang 1: nutriMenu Lausanne (Stadt Lausanne)

Preissumme: CHF 8000.–

In den Kantinen und Cafeterias werden jährlich rund 2,5 Millionen Mahlzeiten serviert. Als Teil des Projektes haben die Verantwortlichen

einen Aktionsplan entwickelt, der vermehrt auf die Gesundheit und die Umwelt fokussiert. So wurden Obst und Gemüse vermehrt selbst angebaut und geerntet.

Ein neues Ernährungskonzept kam in über 159 Schulkantinen, Berufsschulen und Cafeterias sowie in 49 Produktionsstätten und Profiküchen zur Anwendung. Das Projekt wurde von Experten eng begleitet. Dies beinhaltete unter anderem die Betreuung der zuständigen Köche und des Küchenpersonals. Diese Beratung ermöglichte den Köchen, bestimmte Themen, wie zum Beispiel die Salzreduktion, die Vorbereitung ausgewogener vegetarischer Mahlzeiten oder das Kochen mit fettarmen Garmethoden zu vertiefen und anzuwenden. Gemeinsam konnten so die Mahlzeiten noch ausgewogener und somit gesünder gestaltet werden.

Rang 2: Nestlé

Preissumme: CHF 5000.–

Den zweiten Rang erreichte Nestlé mit verschiedenen Massnahmen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung. Der Nahrungsmittelkonzern mit rund 3500 Mitarbeitenden in Vevey fokussierte dabei auf die Verbesserung des Abwesenheitsmanagements sowie die Stärkung der Führungskräfte.

Zudem standen der adäquate Umgang mit Stress und den zur Verfügung stehenden Ressourcen sowie die systematische Gesundheitsförderung mit verschiedenen Massnahmen im Zusammenhang mit der körperlichen und geistigen Gesundheit im Zentrum. Mitarbeitende wurden nach der Rückkehr an die Arbeitsstelle speziell betreut. Eine medizinische Fachperson sorgte sich noch während der Abwesenheit um die betroffenen Personen und plante gemeinsam mit ihnen die Rückkehr an die Arbeitsstelle.

Im Bereich des Stressmanagements und der Burnout-Prävention wurden die Mitarbeitenden von Gesundheitsförderung Schweiz über ihre aktuelle Befindlichkeit befragt. Über 1000 Mitarbeitende haben daran teilgenom-





men. Die Auswertung der Fragen gibt wertvolle Inputs für die stetige Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei Nestlé.

Rang 3: Amag

Preissumme: CHF 2000.–

Als dritter Preisträger wurde die Amag ausgezeichnet. Der Autoimporteur hat festgestellt, dass die Mitarbeitenden zunehmend direkt am Arbeitsplatz oder vor den Gebäuden ihre mitgebrachten oder extern gekauften Fertig-Sandwiches, Schokoladenriegel und Fertig-Birchermüesli sowie zuckerhaltige Süssgetränke konsumierten.

Gleichzeitig haben sich die Mitarbeitenden über die Preise, teils über die Qualität der Mahlzeiten und die schlechte Atmosphäre im bestehenden Bistro beklagt. Als Verbesserungsmassnahme wurde das Bistro umgebaut. Anschliessend wurde ein Gesundheitskoch eingestellt und das Verpflegungsangebot zusammen mit Mitarbeitenden überarbeitet.

Ungesunde, sehr kalorienreiche Angebote wurden reduziert und durch Gerichte mit regionalen und saisonalen Frischprodukten ersetzt. Im vergangenen Jahr kochte in jedem Monat ein Geschäftsleitungsmitglied sein Chefmenü zusammen mit dem Gesundheitskoch und servierte es dem Personal im Bistro. Das Siegermenü, welches von den Mitarbeitenden bestimmt wurde, wird 2017 für ein Jahr auf der Speisekarte aufgenommen. Dieses Jahr haben die Mitarbeitenden ausserdem die Möglichkeit, einen Vorschlag für ein Gesundheitsmenü einzureichen.

Ist Ihr Unternehmen das nächste Mal auch dabei?

Interessierte Unternehmen und Organisationen sind dazu eingeladen, das Bewerbungsdossier bis Oktober 2017 einzureichen. Die Evaluation der Bemühungen

erfolgt durch eine Jury, die wiederum Preise im Gesamtwert von CHF 15 000.– vergeben wird.

<http://citizenatwork.eu/?lang=ch>

FUSSNOTEN

- 1 Citizen@Work (ehemals Europäische Vereinigung für die Förderung der Gesundheit, AEPS) ist ein internationaler, nicht gewinnorientierter Verein, der im Jahr 1970 gegründet wurde und seinen Hauptsitz in Brüssel (B) hat. Der als Netzwerk organisierte Verein verfügt über verschiedene Standbeine, insbesondere mit seinen nationalen Sektionen und über seine Partnerschaften mit im Bereich der Gesundheit am Arbeitsplatz engagierten Institutionen und Organisationen.
- 2 Gesundheitsförderung Schweiz ist eine Stiftung, die von Kantonen und Versicherern getragen wird. Mit gesetzlichem Auftrag initiiert, koordiniert und evaluiert sie Massnahmen zur Förderung der Gesundheit. Die Stiftung unterliegt der Kontrolle des Bundes. Oberstes Entscheidungsorgan ist der Stiftungsrat. Jede versicherte Person in der Schweiz leistet einen jährlichen Beitrag von CHF 3.60 zugunsten von Gesundheitsförderung Schweiz, der von den Krankenversicherern eingezogen wird.
- 3 Die Suva beschäftigt rund 4200 Mitarbeitende. Als selbstständiges Unternehmen des öffentlichen Rechts mit CHF 4,2 Mrd. Prämienvolumen versichert sie rund 127 000 Unternehmen bzw. 2 Mio. Berufstätige gegen die Folgen von Unfällen und Berufskrankheiten. Die Dienstleistungen der Suva umfassen Prävention, Versicherung und Rehabilitation. Sie arbeitet selbsttragend.
- 4 Das BAG ist – zusammen mit den Kantonen – verantwortlich für die Gesundheit der Schweizer Bevölkerung und für die Entwicklung der nationalen Gesundheitspolitik. Im Rahmen der Strategie Prävention nichtübertragbarer Krankheiten (NCD-Strategie) engagiert sich das BAG in Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnern für einen gesunden Lebensstil. Das Ziel ist, nichtübertragbare Krankheiten wie Krebs, Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder Diabetes zu vermeiden oder die Folgen zu vermindern. Die Erhaltung und Verbesserung von Leistungsfähigkeit und Teilhabe der Bevölkerung an Wirtschaft und Gesellschaft ist ein übergeordnetes Ziel der NCD-Strategie.



AUTOR

René Mettler, eidg. dipl. Versicherungsfachmann, ist unabhängiger Berater in allen Versicherungsfragen, Dozent, Herausgeber und Autor.



KOLUMNE

«Neulich in der Lohnbuchhaltung ...»

von Raymond Simmen

«Soll an Haben – was soll ich anhaben?»

Wenn die Lohnabteilung auf Buchhaltungsfragen trifft: «Ich bin vom HR, ich habe es nicht so mit Zahlen» «Ich bin eben nicht in der Buchhaltung tätig» – solche Reaktionen habe ich schon diverse Male erhalten. – Umgekehrt gab aber es auch schon viele kontroverse Aussagen wie z.B. «Wenn man es genau nimmt, ist die Lohnbuchhaltung «nur» ein Nebenbuch!». Nüchtern betrachtet stimmt dies ja auch, aber dennoch ist es doch ein sehr wichtiges Nebenbuch! Daher muss ein Mitarbeiter der Lohnbuchhaltung das gesamte (Kosten)Bild haben – inkl. Soll und Haben. Mein ehemaliger Chef hat mir einmal gesagt: «Lohnbuchhaltung ist halt auch Buchhaltung!!» – und ich (emp)finde, mein ehemaliger Chef hat Recht.

Alles bis zum Bruttolohn, was dem Mitarbeiter ausbezahlt wird sowie die Arbeitgeberbeiträge sind Kosten für die Firma. Für die Arbeitnehmerabzüge spielt der Arbeitgeber nur Durchlauferhitzer, weshalb dies nicht mit der Erfolgsrechnung zu tun hat. Und viel mehr gibt es dann auch nicht.

Hier noch ein Tipp zum Schluss: Kostenstellen sind auch nur dort nötig, wo Kosten anfallen und das Konto «Kreditorenverluste» ist wohl zu kreativ (die Buchhalter unter uns verstehen es).

Raymond Simmen ist Director und Leiter Payroll & Employment Solutions Schweiz bei PwC, Zürich. Er betreut Payroll-Mandate, insbesondere im internationalen Umfeld mit Expatriates aus diversen Ländern. Er hat sich auf die korrekte Verarbeitung von In- und Outbounds, internationale Wochenaufenthalter und Mitarbeiterbeteiligungspläne spezialisiert.

Impressum

Verlag WEKA Business Media AG
Hermetschloostrasse 77
CH-8048 Zürich
www.weka.ch
Herausgeber Stephan Bernhard
Redaktion Jennifer Aellen

Publikation 10 x jährlich, Abonnement: CHF 98.– pro Jahr, Preise exkl. MWST und Versandkosten.
Bildrechte Autorenbilder: WEKA Business Media AG
Alle übrigen Bilder: www.iStockphoto.com
Bestell-Nr. NL9105

© WEKA Business Media AG, Zürich, 2017

Urheber- und Verlagsrechte: Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck sowie Wiedergaben, auch auszugsweise, sind nicht gestattet. Die Definitionen, Empfehlungen und rechtlichen Informationen sind von den Autoren und vom Verlag auf ihre Korrektheit in jeder Beziehung sorgfältig recherchiert und geprüft worden. Trotz aller Sorgfalt kann eine Garantie für die Richtigkeit der Informationen nicht übernommen werden. Eine Haftung der Autoren bzw. des Verlags ist daher ausgeschlossen. Aus Platzgründen und zwecks besserer Lesbarkeit wurde meist die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist dabei selbstverständlich mitgemeint.