

An unsere Kunden

Baden-Dättwil, November 2020

Sozialversicherungen 2021

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit der nachfolgenden Zusammenstellung geben wir Ihnen einen allgemeinen Überblick der im 2021 geltenden Eckwerte in den schweizerischen Sozialversicherungen. Sie ist nicht auf die individuellen Verhältnisse Ihrer Vorsorgeeinrichtung abgestimmt.

Für das uns entgegengebrachte Vertrauen danken wir Ihnen. Bei Fragen oder für weitere Auskünfte stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

DIVOR AG



Antonio Ventre
Geschäftsführer



Christiane Nussbaum

-Sozialversicherungen 2021
-Beilage

Sozialversicherungen 2021

Inhaltsverzeichnis

1 AHV / IV

- 1.1 Rentenbetrag
- 1.2 Beitragspflicht
- 1.3 AHV-Erziehungsgutschriften
- 1.4 Integrationsmassnahmen der IV
- 1.5 Einführung Vaterschaftsurlaub

2 ALV / AVIG

- 2.1 Leistungen
- 2.2 Beitragspflicht

3 Berufliche Vorsorge

- 3.1 Grenzbeträge
- 3.2 Zinssätze
- 3.3 Teuerungsanpassung für laufende BVG-Renten
- 3.4 Sicherheitsfonds
- 3.5 Beibehaltung des versicherten Lohnes
- 3.6 Weiterversicherung im Falle einer Kündigung gemäss Art. 47a
- 3.7 Vorsorgeausgleich bei Scheidung
- 3.8 Mitbestimmung des Personals beim Wechsel der Pensionskasse
- 3.9 Mindestbetrag für Rückzahlung WEF

4 UVG

- 4.1 Leistungen

Beilage

1 AHV / IV / EO

1.1 Rentenbetrag

Die Renten der eidg. AHV/IV werden per 1. Januar 2021 angepasst. Die jährliche AHV-Altersrente beträgt maximal CHF 28'680, mindestens CHF 14'340 und für Ehepaare CHF 43'020.

1.2 Beitragspflicht

Der Beitrag für Arbeitnehmende und Arbeitgeber beträgt neu je 5.3%. Die Erhöhung ist auf die Einführung des Vaterschaftsurlaubs per 1.1.2021 zurückzuführen (Erhöhung Beitragssatz Erwerbersatzordnung). Diesen Beitrag zieht der Arbeitgeber dem Arbeitnehmenden vom Lohn ab und überweist ihn zusammen mit seinen Beiträgen an die Ausgleichskasse. Dazu kommen die Beiträge der ALV (s. Ziffer 2.2). Der Mindestbeitrag für Nichterwerbstätige beträgt ab 2021 CHF 503 pro Jahr. Vom massgebenden Lohn, der je Arbeitgeber den Betrag von CHF 2'300 im Kalenderjahr nicht übersteigt, werden die Beiträge nur auf Verlangen des Arbeitnehmenden erhoben.

1.3 AHV-Erziehungsgutschriften

Seit dem 1. Juli 2014 steht den Eltern eines minderjährigen Kindes die elterliche Sorge in der Regel gemeinsam zu, auch wenn es zur Scheidung der Ehe der Eltern gekommen ist. Bisher wurden im Falle der gemeinsamen elterlichen Sorge die AHV-Erziehungsgutschriften hälftig aufgeteilt. Diese Regelung ist aber nicht angemessen, wenn die Eltern ihr Kind nicht zu gleichen Teilen betreuen. Seit dem 1. Januar 2015 kann deshalb das Scheidungsgericht entscheiden, dass die AHV-Erziehungsgutschriften vollständig dem Elternteil, der das Kind überwiegend betreut, angerechnet werden.

1.4 Integrationsmassnahmen der IV

Seit dem 1. Januar 2015 werden die Möglichkeiten zur Eingliederung von Invaliden ins Erwerbsleben verbessert. So sollen die Integrationsmassnahmen zur Vorbereitung auf die berufliche Eingliederung verstärkt werden, die nicht nur in einer spezialisierten Eingliederungsstätte, sondern auch im Betrieb der Arbeitgeberfirma erfolgen können, um Invalide bspw. an die Arbeitsprozesse gewöhnen zu können. Ausserdem haben Arbeitgeberfirmen seit dem 1. Januar 2015 die Möglichkeit, eine „fallunabhängige Beratung, Begleitung und Schulung“ durch die Invalidenversicherung in Anspruch zu nehmen.

1.5 Einführung Vaterschaftsurlaub

Der Erwerbsausfall im Vaterschaftsurlaub wird entschädigt. Dabei gelten die gleichen Grundsätze wie beim Mutterschaftsurlaub. Eine Entschädigung erhalten Väter, die zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes erwerbstätig waren, sei es als Arbeitnehmer oder als Selbstständigerwerbender. Sie müssen zudem in den neun Monaten vor der Geburt in der AHV obligatorisch versichert und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang erwerbstätig gewesen sein. Die Entschädigung geht entweder direkt an den Arbeitnehmer oder an den Arbeitgeber, wenn dieser den Lohn während des Urlaubs weiterhin bezahlt.

Der Urlaub kann innerhalb von sechs Monaten nach Geburt des Kindes bezogen werden, am Stück oder verteilt auf einzelne Tage. Den Arbeitgebern ist es verboten, im Gegenzug die Ferien zu kürzen.

2 ALV / AVIG

2.1 Leistungen

Vorausgesetzt, die Beitragspflicht und Vermittlungsfähigkeit sind erfüllt, erhält eine arbeitslose versicherte Person 70% des versicherten Verdienstes (max. CHF 148'200 pro Jahr), resp. 80% wenn der Verdienst kleiner ist als CHF 3'797 oder bei Unterhaltspflichten gegenüber Kindern.

Je nach Beitragszeit, Unterhaltspflicht und Alter der versicherten Person bewegt sich die Leistungsdauer für die Taggelder zwischen 200 und 520 Tagen.

Bei Kurzarbeits- oder Schlechtwetterentschädigung beträgt das Taggeld 80% des versicherten Lohns und bei Insolvenz 100%.

2.2 Beitragspflicht

Versichert und beitragspflichtig sind alle Arbeitnehmenden in der Schweiz. Der Beitrag für Arbeitnehmende und Arbeitgeber beträgt je 1.1% bis zu einem Jahreslohn von CHF 148'200. Für Löhne ab CHF 148'201 wird zusätzlich ein Solidaritätsbeitrag von je 0.5% erhoben. Die Beiträge zieht der Arbeitgeber dem Arbeitnehmenden vom Lohn ab und überweist sie zusammen mit seinen Beiträgen an die Arbeitslosenkasse.

3 Berufliche Vorsorge

3.1 Grenzbeträge

Die Grenzbeträge gemäss BVG werden per 1. Januar 2021 analog AHV / IV angepasst (Details siehe Beilage). Somit beträgt die Eintrittsschwelle CHF 21'510 und der Koordinationsbetrag CHF 25'095.

3.2 Zinssätze

Der Bundesrat hat beschlossen, den BVG-Mindestzinssatz für 2021 bei 1% zu belassen.

Der Mindestzinssatz gilt für

- die BVG-Alterskonten (Art. 15.2 BVG, Schattenrechnung)
- die Verzinsung der Einkaufssummen und Sparbeiträge der Versicherten zur Berechnung des Mindestbeitrages bei Austritt (Art. 17.1 und 17.4 FZG)
- den Verzugszins bei verspäteter Auszahlung der Austrittsleistung (Mindestzins + 1% gemäss Art. 2 FZG, Art. 7 FZV)

Eine Auszahlung gilt als verspätet, wenn der fällige Betrag nicht innert 30 Tagen ausbezahlt wird, nachdem alle erforderlichen Angaben vorliegen. Erst von diesem Zeitpunkt an ist ein Verzugszins zu leisten. Vorher ist die Austrittsleistung mit dem reglementarisch festgelegten Zinssatz (ohne Zuschlag von 1%) zu verzinsen.

Es steht der Vorsorgeeinrichtung frei, die Sparguthaben mit einem höheren Zinssatz zu verzinsen. Vorsorgeeinrichtungen mit einem erheblichen Sanierungsbedarf können den Zinssatz auf dem obligatorischen Teil (BVG-Minimum) unter gewissen Bedingungen auch um 0.5% herabsetzen.

Der Mindestzinssatz hat grundsätzlich keine Wirkung auf

- die Berechnung des Umwandlungssatzes
- die Berechnung des Vorsorgekapitals für die laufenden Renten

- Vorsorgepläne, welche nach dem Leistungsprimat oder dem versicherungstechnischen Beitragsprimat (Rentenkassen) finanziert sind

3.3 Teuerungsanpassung für laufende BVG-Renten

Gemäss Artikel 36 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) müssen die Hinterlassenen- und Invalidenrenten der obligatorischen zweiten Säule bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters periodisch an die Erhöhung des Indexes der Konsumentenpreise angepasst werden. Eine erste Anpassung dieser BVG-Renten erfolgt nach drei Jahren. Danach sind die Anpassungen an den Teuerungsausgleich bei der AHV gekoppelt und finden in der Regel alle zwei Jahre statt, so auch am 1. Januar 2021.

Die Berechnung des Anpassungssatzes von 0,3 % basiert auf der Preisentwicklung zwischen September 2017 und September 2020 gemäss Index der Konsumentenpreise (Septemberindex 2017 = 98,15 und Septemberindex 2020 = 98,48; Basis Dezember 2010 = 100).

Im Jahr 2021 unverändert bleiben hingegen die Hinterlassenen- und Invalidenrenten, die 2008, 2011 und 2012 entstanden sind und noch nie angepasst wurden, da der Septemberindex 2020 unter den Preisindizes in den Entstehungsjahren lag. Gleiches gilt für die nachfolgende Anpassung der Hinterlassenen- und Invalidenrenten. Diese Fälle werden im Rahmen der nächsten AHV-Rentenerhöhung geprüft, also frühestens auf den 1. Januar 2023.

3.4 Sicherheitsfonds

Das Bundesamt für Sozialversicherung hat die Beitragssätze für das Bemessungsjahr 2021 gemäss Antrag des Stiftungsrates genehmigt. Sie betragen 0.12% für die Zuschüsse bei ungünstiger Altersstruktur sowie 0.005% für Insolvenzen und andere Leistungen.

Diese Beiträge werden Ende Juni 2022 fällig. Beitragspflichtig sind alle dem Freizügigkeitsgesetz (FZG) unterstellten Vorsorgeeinrichtungen.

3.5 Beibehaltung des versicherten Lohns (Weiterversicherung gemäss Art. 33a BVG)

Vorausgesetzt, dass das Vorsorgereglement dies vorsieht, haben Arbeitnehmende, deren AHV-Lohn sich nach Vollendung des 58. Lebensjahres um maximal 50% reduziert hat, die Möglichkeit, den bisher versicherten Verdienst bis zum ordentlichen reglementarischen Rentenalter weiter zu versichern. Die Beiträge für die Differenz zwischen dem effektiven versicherten Lohn und dem beibehaltenen versicherten Lohn müssen vom Arbeitnehmenden selbst finanziert werden, sofern mit dem Arbeitgeber nichts Gegenteiliges vereinbart worden ist.

3.6 Weiterversicherung im Falle einer Kündigung (Weiterversicherung gemäss Art. 47a BVG)

Ab 01.01.2021 sind die Vorsorgeeinrichtungen verpflichtet, Arbeitnehmende, denen nach dem 31.07.2020 sowie nach Vollendung des 58. Altersjahres vom Arbeitgeber gekündigt wurde, im bisherigen Umfang weiter zu versichern, wenn dies die versicherte Person wünscht. Diese Weiterversicherung gilt für die obligatorische als auch für die weitergehende berufliche Vorsorge. Die versicherte Person bezahlt die Beiträge zur Deckung der Risiken Tod und Invalidität und an die Verwaltungskosten. Falls sie ebenfalls die Altersvorsorge weiter aufbaut, bezahlt sie zusätzlich die entsprechenden Sparbeiträge. Die Rückzahlung eines WEF-Vorbezuges bleibt bis zur Entstehung des reglementarischen Anspruchs auf Altersleistungen möglich. Sollte die freiwillige Weiterversicherung länger als 2 Jahre fortgeführt werden, darf die Altersleistung nur in Rentenform bezogen werden.

3.7 Vorsorgeausgleich bei Scheidung

Seit 1. Januar 2017 sind die revidierten Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen zum Vorsorgeausgleich bei Scheidung in Kraft. Seither wird der Ausgleich auch dann aus Mitteln der beruflichen Vorsorge vorgenommen, wenn ein Ehegatte bereits eine Invaliden- oder Altersrente der 2. Säule bezieht.

Der Grundsatz der heutigen Regelung ist unbestritten und soll auch in Zukunft gelten: Die während der Ehe erworbenen Ansprüche der beruflichen Vorsorge werden bei der Scheidung zwischen den Ehegatten ausgeglichen. Die Revision bringt punktuelle Verbesserungen in Bereichen, die zu Kritik Anlass gaben, insbesondere die folgenden:

- Als Kernpunkt der Revision wird der Vorsorgeausgleich auch dann aus Mitteln der beruflichen Vorsorge vorgenommen, wenn ein Ehegatte bereits Leistungen der 2. Säule bezieht.
- Für die Berechnung der zu teilenden Vorsorgeansprüche ist der Zeitpunkt massgebend, in dem das Scheidungsverfahren eingeleitet wird.
- Die Meldepflichten der Vorsorge- und Freizügigkeitseinrichtungen gegenüber der Zentralstelle 2. Säule wurden erweitert.
- Die Aufteilung der beim Vorsorgeausgleich zugesprochenen Vorsorgemittel auf den obligatorischen und überobligatorischen Teil der Vorsorge wird gesetzlich geregelt.
- Dem Wunsch nach mehr Flexibilität bei einvernehmlichen Lösungen wird stärker Rechnung getragen.

3.8 Mitbestimmung des Personals beim Wechsel der Pensionskasse

Das Gesetz schreibt vor, dass die Arbeitgeberin die Pensionskasse im Einverständnis mit dem Personal bestimmt (Art. 11 Abs. 2 und 3bis BVG).

In seinem Urteil vom 5. Mai 2020 hat das Bundesgericht erstmals näher ausgeführt, dass ein echtes Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmenden nur erfüllt sei, wenn diese bereits in den Ausschreibungs- und Entscheidungsprozess mit einbezogen waren.

Somit muss künftig belegt werden, dass das Personal dem Wechsel zu einer anderen Vorsorgeeinrichtung nicht nur zugestimmt, sondern bei der Entscheidung mitgewirkt hat und zwar bevor eine Kündigung der bisherigen Pensionskasse ausgesprochen wird.

Ob ein echtes Mitbestimmungsrecht des Personals aktiv erfolgt und der Wechsel zu einer neuen Vorsorgeeinrichtung gemeinsam verhandelt und entschieden worden ist, muss die abgebende Pensionskasse prüfen und entscheiden. Je nach Zusammensetzung der Vorsorgekommission müssen weitere Arbeitnehmende im Entscheidungsprozess mitgewirkt haben.

Wir haben auf https://www.secunda-sammelstiftung.ch/files/einverstaendnis_an_kuendigung.pdf eine Vorlage für Sie erstellt, welche Ihnen als Leitfaden dienen kann. Sollten Sie einen Wechsel zu einer anderen Vorsorgeeinrichtung planen, nehmen Sie doch bitte erst mit uns Kontakt auf. In jedem Falle können wir künftig Kündigungen nur noch akzeptieren, wenn diese „Erläuterungen zum Ausschreibungs- und Kündigungsprozess“ von den Arbeitnehmenden zusammen mit der Kündigung bis spätestens 30. Juni eingereicht werden konnten.

3.9 Mindestbetrag für Rückzahlung WEF

Per 1. Oktober 2017 hat der Bundesrat den Mindestbetrag für die Rückzahlung von WEF-Vorbezügen von CHF 20'000 auf CHF 10'000 gesenkt. Damit soll die Rückzahlung von einst für Wohneigentum vorbezogenes Kapital aus der beruflichen Vorsorge erleichtert werden.

4 UVG

4.1 Leistungen

Alle erwerbstätigen Personen in der Schweiz sind gegen die Folgen von Berufsunfall und Berufskrankheit versichert, im Maximum bis zu einem versicherten Jahresverdienst von CHF 148'200. Die Prämien für die Berufsunfallversicherung gehen zu Lasten des Arbeitgebers.

Arbeitnehmer, welche mindestens acht Stunden pro Woche beim selben Arbeitgeber einer Erwerbstätigkeit nachgehen, sind über diesen auch gegen die Folgen von Nichtberufsunfällen (NBU) versichert. Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung gehen grundsätzlich zu Lasten des Arbeitnehmenden, sie werden jedoch teilweise von Arbeitgebern übernommen.

Der Versicherungsschutz besteht 30 Tage über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus. Der Arbeitnehmer kann diese Nachdeckungsfrist durch eine sogenannte "Abredeversicherung" auf 180 Tage verlängern.

DIVOR AG, November 2020

Beilage

Grenzbeträge gemäss BVG	in % der max. AHV-Rente	2021 in CHF	2020 in CHF
Maximale AHV-Jahresrente	100.0%	28'680	28'440
Eintrittsschwelle / Mindestlohn BVG	75.0%	21'510	21'330
Koordinationsbetrag BVG	87.5%	25'095	24'885
Oberer Grenzbetrag (BVG maximal anrechenbarer Jahreslohn)	300.0%	86'040	85'320
Koordinierter BVG-Lohn; maximal	212.5%	60'945	60'435
Koordinierter BVG-Lohn; mindestens	12.5%	3'585	3'555
Maximal versicherbarer Jahreslohn	3000.0%	860'400	853'200

Zinssätze BVG	2021	2020
Zinssatz für die Verzinsung der BVG-Altersguthaben	1%	1%
Verzugszins bei verspäteter Auszahlung der Austrittsleistung	2%	2%

Teuerungsanpassung für laufende BVG-Renten	1.1.2021	1.1.2020
Rentenbeginn 2017	0.30%	
Rentenbeginn 2008, 2011 und 2012 (keine Anpassung)	0.00%	

Sicherheitsfonds	2021	2020
Abrechnungstermin:	30.06.2022	30.06.2021
Beitrag für Zuschüsse wegen ungünstiger Altersstruktur:		
- in % der koordinierten BVG-Lohnsumme (ab Alter 25)	0.1%	0.1%
Beitrag für Leistungen bei Insolvenz und andere Leistungen:		
- in % der reglementarischen Austrittsleistungen am 31.12. und	0.005%	0.005%
- in % der Summe der im Bemessungsjahr ausbezahlten Renten	0.005%	0.005%
Maximaler Grenzlohn für Leistungen in CHF	450%	
	129'060	127'980

Säule 3a – gebundene Vorsorge	2021 in CHF	2020 in CHF
Steuerabzug für Erwerbstätige mit Pensionskasse	6'883	6'826
Steuerabzug für Erwerbstätige ohne Pensionskasse, 20% des Erwerbseinkommens, maximal	34'416	34'128

Unfallversicherung	2021 in CHF	2020 in CHF
Maximal versicherter Lohn gemäss UVG	148'200	148'200