

**Publizierte  
Musterprüfung**

## Mündliche Prüfung Beratung von Unternehmen Fall Nr. 1

Hauptprüfungsexperte

XX  
X. / X. XXXXXX XXXX

### EXPERTEN-VERSION

<b>Prüfungsmodus</b>	Mündliche Prüfung
<b>Prüfungsdauer</b>	
Vorbereitungszeit	45 Minuten
Mündliche Prüfung	30 Minuten, aufgeteilt in
Präsentation	10 – 12 Minuten
Versichertengespräch	18 – 20 Minuten
<b>Punktemaximum</b>	100 Punkte
<b>Erlaubte Hilfsmittel</b>	Siehe Kapitel «Hilfsmittel»

Kandidat \_\_\_\_\_

Experte 1 \_\_\_\_\_ Experte 2 \_\_\_\_\_  
*(in Blockschrift)* *(in Blockschrift)*

Zusammenzug	Max. Punkte	Erreichte Punkte
Fachkompetenz	60	
Prozess- und Methodenkompetenz	20	
Sozialkompetenz	20	
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	

## Hinweise zur mündlichen Prüfung

Sie erhalten während der Vorbereitungszeit einen schriftlichen Fall mit einer Ausgangslage sowie mehreren Aufgaben und einem Präsentationsauftrag.

Die Prüfungssituation ist ein Beratungstermin zwischen Ihnen, Berater Berufliche Vorsorge<sup>1</sup> des Unternehmens X, und Ihrem Kunden (Experten). Die Prüfung besteht aus Ihrer Präsentation Ihrer Lösungsansätze von ca. 10 – 12 Minuten gemäss Vorbereitungsauftrag, gefolgt von einem Gespräch mit dem Kunden (Experten) zu Ihrer Präsentation sowie zu weiteren Fragen des Kunden. Das Gespräch erstreckt sich grundsätzlich über den gesamten Prüfungsstoff.

Ihre Leistungen an der mündlichen Prüfung werden nach diesen drei gewichteten Bereichen bewertet:

<b>Bereich</b>	<b>Gewichtung</b>
Fachkompetenz	60 Punkte
Prozess- und Methodenkompetenz	20 Punkte
Sozialkompetenz	20 Punkte

## Hilfsmittel

Der Prüfungsfall inkl. Beilagen sowie die während der Vorbereitungszeit (vgl. unten) erstellte Kurzpräsentation. Im Übrigen: keine.

Im Vorbereitungsraum liegen Gesetzestexte zur Einsicht auf. Sie dürfen den eigenen Taschenrechner benutzen. Des Weiteren werden Ihnen leere Blätter, Stifte usw. für die Erstellung Ihrer Präsentation zur Verfügung gestellt. Im Prüfungsraum stehen ein Flipchart mit Buntstiften sowie ein Block und Schreibzeug zur Verfügung.

Für die Präsentation können Sie die vorbereiteten Notizen (wie z.B. Zeichnungen, Grafiken, Tabellen, Bullet Points) auf Papier einsetzen. Sie dürfen nur während der Vorbereitungszeit erarbeitete Notizen verwenden, d.h. Sie dürfen keine Notizen schon vor dem Prüfungstermin aufbereiten. Während dem Kundengespräch dürfen Sie auf einem Block weitere Notizen machen, Berechnungen vornehmen oder Visualisierungen erstellen.

Mit Ausnahme des Taschenrechners ist der Einsatz elektronischer Hilfsmittel (z.B. Laptop, Tablet) für die Vorbereitung und die Präsentation nicht zulässig. Es ist verboten, die Prüfungsunterlagen bildlich festzuhalten oder das Prüfungsgespräch aufzuzeichnen, bspw.

---

<sup>1</sup> Zwecks einfacherer Lesbarkeit wird in diesem Dokument nur die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist immer auch mitgemeint.

mittels Kamera oder Mobiltelefon. Ein Verstoss gegen dieses Verbot gilt als Verwendung unerlaubter Hilfsmittel im Sinne von Art. 12 Ziff. 2 der Prüfungsordnung und hat den Ausschluss von der Prüfung zur Folge.

## **Handlungsrahmen für das Prüfungsgespräch**

Der Termin mit Ihrem Kunden ist schon seit mehreren Wochen geplant. 45 Minuten vor dem Termin ruft er Sie an und erzählt Ihnen von einem zusätzlichen Thema, das er mit Ihnen besprechen möchte. Sie bereiten sich darauf vor.

**Teil 1:** Erstellen Sie eine Präsentation (10-12 Minuten), anhand derer Sie die Ausgangslage und Ihre Lösungsvorschläge verständlich darstellen können. Die Präsentation richtet sich an den Kunden und soll diesem helfen, Ihre Lösung nachvollziehen zu können. Sie sollen

- **die Ist-Situation bzw. die Bedürfnisse des Kunden darlegen**
- **inhaltliche Lösungsansätze für die Bedürfnisse des Kunden definieren**
- **die Rahmenbedingungen (z.B. gesetzlicher Art) und Vorgaben des Kunden berücksichtigen**
- **soweit erforderlich konkrete Berechnungen machen**
- **und eine Schlussfolgerung mit Empfehlungen formulieren.**

Begründen Sie alle Ihre Ausführungen in der Präsentation plausibel und nachvollziehbar.

Veranschaulichen Sie sie eventuell durch Zeichnungen, Grafiken oder Zahlenbeispiele. Machen Sie den Kunden auf allfällige Optimierungsmöglichkeiten oder Risiken aufmerksam.

Im Anschluss an die Präsentation wird der Kunde Ihnen Präzisierungsfragen zur Präsentation (**Teil 2**) und verschiedene Fachfragen zum Fall (**Teil 3**) stellen.

## Ausgangslage und Sachverhalt

Sie bereiten als Unternehmensberater im Bereich der beruflichen Vorsorge den Kundentermin mit Jürg und Judith Haller vor.

Jürg Haller ist Eigentümer und Manager einer grossen Treuhandgesellschaft und hat ein Hotel gebaut, das am 1. Juli 2022 eröffnet werden soll. Er wird die Leitung des Hotels seiner Tochter Judith Haller anvertrauen, einer jungen Absolventin der Hotelfachschule. Er bittet Sie, ihn beim Aufbau einer Pensionskassenlösung zu beraten.

Jürg Haller möchte eine Vorsorgelösung, welche die gesetzlichen Anforderungen für das Personal erfüllt, und einen verbesserten Vorsorgeplan für das Managementteam, welches voraussichtlich aus seiner Tochter, dem Chefkoch und dem Leiter Finanzen und Administration besteht. Insbesondere möchte er von Ihnen wissen, ob die Regelungen des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes (L-GAV) für die Belegschaft des neuen Hotels gelten und wie diese konkret aussehen.

Rechtsform	Aktiengesellschaft (AG)
Kanton	Wallis
Erwartete Anzahl von Mitarbeitenden	30
Datum der ersten Arbeitsverträge	1. Januar 2022

Judith Haller ist noch wenig führungserfahren und möchte das Zusammenspiel der verschiedenen Sozialversicherungen (inkl. Lohnfortzahlung und Krankentaggeldversicherung) für die künftige Belegschaft am Beispiel einer Hotel-Fachfrau besser verstehen. Diese Muster-Person ist dem L-GAV unterstellt, verdient brutto CHF 60'000 und ist in einem BVG-Minimalplan mit Risikoleistungen gemäss dem L-GAV-Minimum versichert. Gehen Sie davon aus, dass diese Person bei Erwerbsunfähigkeit eine volle IV-Minimalrente erhalten würde.

## Fragestellungen

1. Stellen Sie die Ausgangslage dar.
2. Erstellen Sie die ersten Elemente für ein Konzept einer künftige Pensionskassenlösung für die Mitarbeitenden im neuen Hotel. Überprüfen Sie, ob die Mitarbeitenden dem L-GAV unterstellt sind. Präsentieren Sie Ihrem Kunden, welche Mindestbeiträge und Mindestleistungen die künftige Pensionskassenlösung für die Mitarbeitenden aufgrund des L-GAVs erfüllt sein müssen. Analysieren Sie ausserdem die beigelegte Mitarbeiterliste und zeigen Sie Ihrem Kunden, wie viele Personen ab dem 1. Januar 2022 im Rahmen der beruflichen Vorsorge versichert werden müssen. Aufgrund der Anzahl der versicherten Personen wie dürfte die künftige Vorsorgelösung voraussichtlich aussehen?
3. Erstellen Sie die ersten Elemente für ein Konzept für eine künftige Pensionskassenlösung für das Managementteam. Auf der Basis von welchem vorsorgerechtlichen Grundsatz können die Mitglieder des Managementteams in einer anderen Vorsorgelösung versichert werden als die restlichen Mitarbeitenden? Prüfen Sie die L-GAV-Unterstellung bzw. Nicht-Unterstellung der Mitglieder des Managements. Geben Sie Ihrem Kunden zwei verschiedene Organisationsvarianten für die Kaderlösung und nennen Sie zu jeder Variante einen Vorteil und einen Nachteil.
4. Erstellen Sie für Judith Haller eine Vorsorgeanalyse bei Erwerbsunfähigkeit aufgrund eines Unfalls und einer Krankheit für die gewünschte Hotel-Fachfrau. Gehen Sie davon aus, dass der Bedarf der Frau 80% des Bruttolohnes ausmacht. Zeigen Sie dabei allfällige Vorsorgelücken auf.
5. Fassen Sie die wichtigsten Punkte und allfällige Empfehlungen aus den vorgängigen Aufgaben für Jürg und Judith Haller zusammen und leiten Sie ins weitere Gespräch über.

## Beilagen

- Auszug L-GAV: Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes, Stand per 1. Januar 2017
- Mitarbeiterliste mit Funktion, Geschlecht, Geburtsdatum und AHV-Lohn



## Frage 2

8 Punkte

Erstellen Sie die ersten Elemente für ein Konzept einer künftige Pensionskassenlösung für die Mitarbeitenden im neuen Hotel. Überprüfen Sie, ob die Mitarbeitenden dem L-GAV unterstellt sind. Präsentieren Sie Ihrem Kunden, welche Mindestbeiträge und Mindestleistungen die künftige Pensionskassenlösung für die Mitarbeitenden aufgrund des L-GAVs erfüllt sein müssen. Analysieren Sie ausserdem die beigelegte Mitarbeiterliste und zeigen Sie Ihrem Kunden, wie viele Personen ab dem 1. Januar 2022 im Rahmen der beruflichen Vorsorge versichert werden müssen. Aufgrund der Anzahl der versicherten Personen wie dürfte die künftige Vorsorgelösung voraussichtlich aussehen?

Musterlösung	Max. Punkte																		
<p><b>L-GAV-Unterstellung der Mitarbeitenden (Art. 1, Abs. 1 L-GAV, 1 Punkt)</b> Die Mitarbeitenden sind gemäss Art. 1 Abs. 1 L-GAV dem <b>Gesamtarbeitsvertrag unterstellt</b>: «Dieser Vertrag gilt unmittelbar für alle Betriebe, die gastgewerbliche Leistungen anbieten (nachfolgend gastgewerbliche Betriebe genannt) sowie deren Arbeitnehmer (Teilzeitarbeitnehmer sowie Aushilfen inbegriffen). Als gastgewerbliche Betriebe gelten alle Betriebe, die <b>gegen Entgelt Personen beherbergen</b> oder Speisen oder Getränke zum Genuss an Ort und Stelle abgeben. Gastgewerblichen Betriebe gleichgestellt sind Betriebe, die fertig zubereitete Speisen ausliefern. Gewinnerorientierung ist nicht vorausgesetzt.</p> <p><b>Mindestbeiträge gemäss L-GAV (Art. 27 lit. b L-GAV, 1 Punkt):</b> «Ab dem 1. Januar, der auf den 17. Geburtstag des Arbeitnehmers folgt, wird der <b>Mindestbeitrag auf 1 %</b> des koordinierten Gehalts festgelegt. Ab dem 1. Januar, der auf den 24. Geburtstag des Mitarbeiters folgt, wird der <b>Mindestbeitrag auf 14 %</b> des koordinierten Gehalts festgelegt.»</p> <p><b>Mindestleistungen gemäss L-GAV (Art. 27 lit. c L-GAV, 2 Punkte):</b> «Die Vorsorgelösung muss die folgenden Mindestleistungen garantieren - <b>Invalidenrente 40%</b> des koordinierten Lohnes - <b>Witwen-/Witwerrente 25%</b> des koordinierten Lohns - <b>Kinderrente 10%</b> des koordinierten Lohns - <b>vorzeitige Pensionierung</b> bis 5 Jahre vor dem gesetzlichen AHV-Rentenalter ohne Kürzung des gesetzlichen Umwandlungssatzes der Rente, sofern der Arbeitnehmer vor der Pensionierung mindestens 5 Jahre ununterbrochen im Gastgewerbe gearbeitet hat.»</p> <p><b>Kurzanalyse des Versichertenbestandes (max. 3 Punkte)</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Arten von Mitarbeitenden</th> <th>Anzahl Personen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Total Mitarbeitende</td> <td>30 Personen</td> </tr> <tr> <td>Mitarbeitende, welche die BVG-Eintrittsschwelle von CHF 21'510 nicht erreichen</td> <td>10 Personen</td> </tr> <tr> <td><b>Mitarbeitende, welche heute obligatorisch BVG-versichert werden müssen</b></td> <td><b>20 Personen</b></td> </tr> <tr> <td>• davon Personen, welche vor 01.01.2022 pensioniert werden</td> <td>1 weibliche Person</td> </tr> <tr> <td>• davon Personen, welche kurz nach 01.01.2022 pensioniert werden</td> <td>1 männliche Person</td> </tr> <tr> <td><b>Mitarbeitende, welche per 01.07.2022 obligatorisch BVG-versichert werden müssen</b></td> <td><b>19 Personen</b></td> </tr> <tr> <td>Personen, welche seit mehr als 180 Tage arbeitsunfähig sind</td> <td>0 Personen</td> </tr> <tr> <td><b>Invaliden- oder Alters-Rentenbezüger</b></td> <td><b>0 Personen</b></td> </tr> </tbody> </table> <p>Aufgrund der Anzahl der versicherten Personen wird die künftige Pensionskassenlösung voraussichtlich mittels eines <b>Anschlusses an eine Sammel- oder Gemeinschaftseinrichtung</b> umgesetzt.</p>	Arten von Mitarbeitenden	Anzahl Personen	Total Mitarbeitende	30 Personen	Mitarbeitende, welche die BVG-Eintrittsschwelle von CHF 21'510 nicht erreichen	10 Personen	<b>Mitarbeitende, welche heute obligatorisch BVG-versichert werden müssen</b>	<b>20 Personen</b>	• davon Personen, welche vor 01.01.2022 pensioniert werden	1 weibliche Person	• davon Personen, welche kurz nach 01.01.2022 pensioniert werden	1 männliche Person	<b>Mitarbeitende, welche per 01.07.2022 obligatorisch BVG-versichert werden müssen</b>	<b>19 Personen</b>	Personen, welche seit mehr als 180 Tage arbeitsunfähig sind	0 Personen	<b>Invaliden- oder Alters-Rentenbezüger</b>	<b>0 Personen</b>	<p>1</p> <p>½</p> <p>½</p> <p>½</p> <p>½</p> <p>½</p> <p>½</p> <p>½</p> <p>½</p> <p>1</p> <p>1</p>
Arten von Mitarbeitenden	Anzahl Personen																		
Total Mitarbeitende	30 Personen																		
Mitarbeitende, welche die BVG-Eintrittsschwelle von CHF 21'510 nicht erreichen	10 Personen																		
<b>Mitarbeitende, welche heute obligatorisch BVG-versichert werden müssen</b>	<b>20 Personen</b>																		
• davon Personen, welche vor 01.01.2022 pensioniert werden	1 weibliche Person																		
• davon Personen, welche kurz nach 01.01.2022 pensioniert werden	1 männliche Person																		
<b>Mitarbeitende, welche per 01.07.2022 obligatorisch BVG-versichert werden müssen</b>	<b>19 Personen</b>																		
Personen, welche seit mehr als 180 Tage arbeitsunfähig sind	0 Personen																		
<b>Invaliden- oder Alters-Rentenbezüger</b>	<b>0 Personen</b>																		

### Frage 3

7 Punkte

Erstellen Sie die ersten Elemente für ein Konzept für eine künftige Pensionskassenlösung für das Managementteam. Auf der Basis von welchem vorsorgerechtlichen Grundsatz können die Mitglieder des Managementteams in einer anderen Vorsorgelösung versichert werden als die restlichen Mitarbeitenden? Prüfen Sie die L-GAV-Unterstellung bzw. Nicht-Unterstellung der Mitglieder des Managements. Geben Sie Ihrem Kunden zwei verschiedene Organisationsvarianten für die Kaderlösung und nennen Sie zu jeder Variante einen Vorteil und einen Nachteil.

Musterlösung	Max. Punkte																	
<p><b>Rechtfertigung eines Kaderplanes (1 Punkte)</b></p> <p>Der Kaderplan basiert auf dem <b>Kollektivitätsprinzip</b>. Dieses besagt, dass die Vorsorgeeinrichtung auf der Basis von <b>objektiven Kriterien</b> verschiedene Personenkollektive bilden und diese unterschiedlich versichern darf. Das in diesem Falle verwendete objektive Kriterium wäre die <b>Funktion</b> in der Firma, also die Mitgliedschaft in der Geschäftsleitung.</p> <p><b>L-GAV-Unterstellung der Mitglieder des Managements (2 Punkte)</b></p> <table border="1" data-bbox="209 952 1216 1160"> <thead> <tr> <th>Mitglieder des Managements</th> <th>Bemerkungen zur L-GAV-Unterstellung</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Geschäftsführerin</td> <td><b>Nicht L-GAV unterstellt</b></td> </tr> <tr> <td>Chefkoch</td> <td><b>L-GAV unterstellt</b>, ausser wenn im Range eines <b>Direktors</b> oder wenn ein <b>Familienmitglied</b></td> </tr> <tr> <td>Leiter Finanzen &amp; Administration</td> <td><b>L-GAV unterstellt</b>, ausser wenn im Range eines <b>Direktors</b> oder wenn ein <b>Familienmitglied</b></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Organisationsvarianten für Kader-Vorsorgeplan (4 Punkte)</b></p> <table border="1" data-bbox="209 1240 1291 1951"> <thead> <tr> <th>Variante</th> <th>Vorteile</th> <th>Nachteile</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Eigenständiger Kader-Vorsorgeplan</b> für das Managementteam (gesamter Lohn eigenständig versichert)</td> <td><b>Grosse Freiheiten bei der Plangestaltung:</b> versicherter Lohn, Koordinationsabzug, Beiträge, höher AG-Anteil an Beiträgen, Risikoleistungen, Anlagestrategie etc. Kann bei Bedarf bei einer <b>anderen Vorsorgeeinrichtung</b> umgesetzt werden</td> <td><b>L-GAV-Erfüllung</b> muss für Chefkoch und Leiter F&amp;A überprüft werden. <b>Allenfalls zusätzliche Kosten</b> für Arbeitgeber</td> </tr> <tr> <td><b>Basisvorsorge</b> mit Mitarbeitenden und <b>zusätzlicher Vorsorgeplan</b> für den höheren Lohnbestandteil (nur höherer Lohn eigenständig versichert)</td> <td><b>L-GAV</b> für Chefkoch und Leiter F&amp;A über Basisvorsorge <b>abgedeckt</b> <b>Bessere Abdeckung</b> des hohen Lohnbestandteils (v.a. Risikovorsorge) Zusatz kann bei <b>anderer Vorsorgeeinrichtung</b> umgesetzt werden (z.B. rein überobligatorische Einrichtung) Möglichkeit für einen <b>1e-Vorsorgeplan</b> (sofern Lohn über CHF 129'060)</td> <td>Besserstellung der Mitglieder des Managementteams <b>lediglich beim höheren Lohnbestandteil</b> <b>Allenfalls zusätzliche Kosten</b> für Arbeitgeber</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Bemerkung für Prüfungsexperten:</b> diese Aufzählung ist nicht abschliessend.</p>	Mitglieder des Managements	Bemerkungen zur L-GAV-Unterstellung	Geschäftsführerin	<b>Nicht L-GAV unterstellt</b>	Chefkoch	<b>L-GAV unterstellt</b> , ausser wenn im Range eines <b>Direktors</b> oder wenn ein <b>Familienmitglied</b>	Leiter Finanzen & Administration	<b>L-GAV unterstellt</b> , ausser wenn im Range eines <b>Direktors</b> oder wenn ein <b>Familienmitglied</b>	Variante	Vorteile	Nachteile	<b>Eigenständiger Kader-Vorsorgeplan</b> für das Managementteam (gesamter Lohn eigenständig versichert)	<b>Grosse Freiheiten bei der Plangestaltung:</b> versicherter Lohn, Koordinationsabzug, Beiträge, höher AG-Anteil an Beiträgen, Risikoleistungen, Anlagestrategie etc. Kann bei Bedarf bei einer <b>anderen Vorsorgeeinrichtung</b> umgesetzt werden	<b>L-GAV-Erfüllung</b> muss für Chefkoch und Leiter F&A überprüft werden. <b>Allenfalls zusätzliche Kosten</b> für Arbeitgeber	<b>Basisvorsorge</b> mit Mitarbeitenden und <b>zusätzlicher Vorsorgeplan</b> für den höheren Lohnbestandteil (nur höherer Lohn eigenständig versichert)	<b>L-GAV</b> für Chefkoch und Leiter F&A über Basisvorsorge <b>abgedeckt</b> <b>Bessere Abdeckung</b> des hohen Lohnbestandteils (v.a. Risikovorsorge) Zusatz kann bei <b>anderer Vorsorgeeinrichtung</b> umgesetzt werden (z.B. rein überobligatorische Einrichtung) Möglichkeit für einen <b>1e-Vorsorgeplan</b> (sofern Lohn über CHF 129'060)	Besserstellung der Mitglieder des Managementteams <b>lediglich beim höheren Lohnbestandteil</b> <b>Allenfalls zusätzliche Kosten</b> für Arbeitgeber	<p>1</p> <p>max. 2 Punkte, je ½ pro richtigen Input</p> <p>max. 2 Punkte, je ½ pro richtigen Input</p> <p>max. 2 Punkte, je ½ pro richtigen Input</p>
Mitglieder des Managements	Bemerkungen zur L-GAV-Unterstellung																	
Geschäftsführerin	<b>Nicht L-GAV unterstellt</b>																	
Chefkoch	<b>L-GAV unterstellt</b> , ausser wenn im Range eines <b>Direktors</b> oder wenn ein <b>Familienmitglied</b>																	
Leiter Finanzen & Administration	<b>L-GAV unterstellt</b> , ausser wenn im Range eines <b>Direktors</b> oder wenn ein <b>Familienmitglied</b>																	
Variante	Vorteile	Nachteile																
<b>Eigenständiger Kader-Vorsorgeplan</b> für das Managementteam (gesamter Lohn eigenständig versichert)	<b>Grosse Freiheiten bei der Plangestaltung:</b> versicherter Lohn, Koordinationsabzug, Beiträge, höher AG-Anteil an Beiträgen, Risikoleistungen, Anlagestrategie etc. Kann bei Bedarf bei einer <b>anderen Vorsorgeeinrichtung</b> umgesetzt werden	<b>L-GAV-Erfüllung</b> muss für Chefkoch und Leiter F&A überprüft werden. <b>Allenfalls zusätzliche Kosten</b> für Arbeitgeber																
<b>Basisvorsorge</b> mit Mitarbeitenden und <b>zusätzlicher Vorsorgeplan</b> für den höheren Lohnbestandteil (nur höherer Lohn eigenständig versichert)	<b>L-GAV</b> für Chefkoch und Leiter F&A über Basisvorsorge <b>abgedeckt</b> <b>Bessere Abdeckung</b> des hohen Lohnbestandteils (v.a. Risikovorsorge) Zusatz kann bei <b>anderer Vorsorgeeinrichtung</b> umgesetzt werden (z.B. rein überobligatorische Einrichtung) Möglichkeit für einen <b>1e-Vorsorgeplan</b> (sofern Lohn über CHF 129'060)	Besserstellung der Mitglieder des Managementteams <b>lediglich beim höheren Lohnbestandteil</b> <b>Allenfalls zusätzliche Kosten</b> für Arbeitgeber																



## Frage 4

8 Punkte

Erstellen Sie für Judith Haller eine Vorsorgeanalyse bei Erwerbsunfähigkeit aufgrund eines Unfalls und einer Krankheit für die gewünschte Hotel-Fachfrau. Gehen Sie davon aus, dass der Bedarf der Frau 80% des Bruttolohnes ausmacht. Zeigen Sie dabei allfällige Vorsorgelücken auf.

Musterlösung				Max. Punkte
<b>Erwerbsunfähigkeit einer Hotel-Fachfrau aufgrund eines Unfalls (4½ Punkte)</b>				
<b>In CHF</b>	<b>1. – 2. Tag</b>	<b>3. – 730. Tag</b>	<b>Ab 731. Tag</b>	
3. Säule				
2. Säule	52'800 (Lohn)	48'000 (UVG)	39'660 (UVG) 0 (BVG)	
1. Säule	-	-	14'340	
Total	52'800	48'000	54'000	
Bedarf	48'000	48'000	48'000	
Differenz	+4'800	0	+6'000	
<b>Berechnungen:</b>				
Lohnfortzahlung von 88% für 2 Tage = 88% x CHF 60'000 = <b>CHF 52'800</b> (gemäss L-GAV);				½
UVG-Taggeld = 80% x CHF 60'000 = <b>CHF 48'000</b> (gemäss L-GAV);				½
IV-Invalidenrente = <b>CHF 14'340</b> (gemäss Aufgabenstellung)				½
UVG-Komplementärrente = 90% x CHF 60'000 – CHF 14'340 = <b>CHF 39'660</b> (gemäss UVG)				1
BVG-Übersicherungsgrenze = 90% x 60'000 = 54'000 (gemäss BVG-Obligatorium); da dieser Betrag bereits von den IV- und UVG-Renten erreicht wird, wird <b>keine BVG-Rente ausbezahlt</b> .				1
Bedarf für alle Zeitperioden = 80% x CHF 60'000 = <b>CHF 48'000</b>				½
<b>Fazit: Bei einem Unfall bestehen für die Hotel-Fachfrau keine Vorsorgelücken.</b>				½
<b>Erwerbsunfähigkeit einer Hotel-Fachfrau aufgrund einer Krankheit (3½ Punkte)</b>				
	<b>1. – 90. Tag</b>	<b>91. – 730. Tag</b>	<b>Ab 731. Tag</b>	
3. Säule				
2. Säule	52'800 (Lohn)	48'000 (KTG)	13'962 (BVG)	
1. Säule	-	-	14'340	
Total	52'800	48'000	28'302	
Bedarf	48'000	48'000	48'000	
Differenz	+4'800	0	-19'698	
<b>Berechnungen:</b>				
Lohnfortzahlung von 88% für 90 Tage = 88% x CHF 60'000 = <b>CHF 52'800</b> (gemäss L-GAV);				½
KTG-Taggeld = 80% x CHF 60'000 = <b>CHF 48'000</b> (gemäss L-GAV);				½
IV-Invalidenrente = <b>CHF 14'340</b> (gemäss Aufgabenstellung)				½
BVG-Invalidenrente = 40% x (CHF 60'000 - 25'095) = <b>CHF 13'962</b> (gemäss BVG und L-GAV)				½
Bedarf für alle Zeitperioden = 80% x CHF 60'000 = <b>CHF 48'000</b>				½
<b>Fazit: Bei Krankheit besteht eine Vorsorgelücke ab dem 731. Tag.</b>				1

## Frage 5

6 Punkte

Fassen Sie die wichtigsten Punkte und allfällige Empfehlungen aus den vorgängigen Aufgaben für Jürg und Judith Haller zusammen und leiten Sie ins weitere Gespräch über.

Musterlösung	Max. Punkte
<p><b>Elemente für die künftige Pensionskassenlösung der Mitarbeitenden</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Die Mitarbeitenden sind dem <b>L-GAV unterstellt</b>.</li> <li><b>Mindestbeiträge</b> und <b>Mindestleistungen</b> müssen gemäss L-GAV umgesetzt werden.</li> <li>Von den 30 geplanten Mitarbeitenden müssen <b>19 per 01.01.2022 BVG-versichert werden</b>.</li> <li><b>Eine Person</b> überschreitet dieses Jahr noch das ordentliche BVG-Rücktrittsalter und <b>10 Personen</b> besitzen einen Lohn unterhalb der BVG-Eintrittsschwelle.</li> <li>Aufgrund der <b>Anzahl der versicherten Personen</b> wird die künftige Pensionskassenlösung voraussichtlich mittels eines Anschlusses an eine <b>Sammel- oder Gemeinschaftseinrichtung</b> umgesetzt.</li> </ol>	<p>max. 2 Punkt, je ½ pro richtigen Input</p>
<p><b>Elemente für die künftige Kadervorsorge</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Der Kaderplan wird auf der Basis des <b>Kollektivitätsprinzips</b> errichtet. Die Mitgliedschaft ist abhängig von der Funktion der versicherten Person (Mitglied der Geschäftsleitung).</li> <li>Die Geschäftsführerin ist <b>nicht dem L-GAV</b> unterstellt.</li> <li>Der Chefkoch und der Leiter Finanzen &amp; Administration sind dem <b>L-GAV unterstellt</b>, ausser wenn sie den Rang eines Direktors haben oder ein Familienmitglied der Geschäftsleitung sind.</li> <li>Ein <b>eigenständiger Vorsorgeplan</b> für das Managementteam ist durch grosse Freiheiten bei der Plangestaltung gekennzeichnet (Koordinationsabzug, Höhe der Beiträge, Arbeitgeberanteil an den Beiträgen, Höhe der Risikoleistungen etc.)</li> <li>Eine <b>Kader-Zusatzvorsorge in Ergänzung des Basisplanes</b> hat den Vorteil, dass die L-GAV-Unterstellung sämtlicher Mitglieder der Geschäftsleistung sichergestellt ist und die hohen Lohnanteile angemessen versichert werden.</li> </ol>	<p>max. 2 Punkte, je ½ pro richtigen Input</p>
<p><b>Erwerbsunfähigkeit einer Hotel-Fachfrau bei Unfall und Krankheit</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Bei einem Unfall einer Hotel-Fachfrau sind die <b>Lohnfortzahlung</b>, die obligatorische <b>Unfalltaggeldversicherung</b>, die <b>IV-Invalidenrente</b> und die <b>UVG-Komplementärrente</b> genügend hoch, damit <b>keine Vorsorgelücke</b> entsteht.</li> <li>Bei Krankheit einer Hotel-Fachfrau reichen die <b>IV-Invalidenrente</b> und die <b>BVG-Invalidenrente</b> zusammen ab dem 731. Tag nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit nicht aus, um den notwendigen <b>Bedarf vollständig zu decken</b>. Bis zum 730. Tag entsteht <b>keine Vorsorgelücke</b>.</li> </ol>	<p>max. 1 Punkt, je ½ pro richtigen Input</p>
<p><b>Überleitung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Welche Verständnisfragen hat der Kunde?</li> <li>Welche Fragen beschäftigen ihn sonst noch?</li> </ul>	<p>1</p>

## Teil 2: Präzisierungsfragen zur Präsentation (max. 6 Fachkompetenz-Punkte)

### Hinweise für die Experten:

Nach Abschluss der Präsentation (10-12 Minuten) stellen Sie dem Kandidaten bitte Präzisierungsfragen zur Präsentation. Wählen Sie dazu zwei Fragen aus dem untenstehenden Fragekatalog aus.

Achten Sie darauf, dass Sie die Fragen möglichst gut auf die Präsentation des Kandidaten abstimmen. Überleitungen im Sinne von «Ich bin nicht sicher, ob ich das richtig verstanden habe. Wieso...?» sind erwünscht.

### Mögliche Fragen von Jürg und Judith Haller:

- a) Was passiert, wenn wir den L-GAV für die Pensionskassenlösung der Mitarbeitenden und des Managementteams nicht beachten?

**Mögliche Antwort:** Die Mindestbeiträge und Mindestleistungen können vor Gericht durchgesetzt werden. Auszug L-GAV: «Der **Arbeitgeber**, welcher den Arbeitnehmer nicht oder unzureichend versichert oder die sich aus diesem Gesamtarbeitsvertrag ergebenden Leistungen vorenthält, **haftet letztlich für die zu erbringenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Leistungen.**» (Art. 27 lit. f L-GAV).

- b) Gemäss Art. 27 lit. c L-GAV darf der gesetzliche Umwandlungssatz bei vorzeitiger Pensionierung bis 5 Jahre vor dem gesetzlichen AHV-Rentenalter nicht gekürzt werden, wenn die versicherte Person vor der Pensionierung mindestens 5 Jahre ununterbrochen im Gastgewerbe gearbeitet hat. Was bewirkt die Tatsache, dass der Umwandlungssatz bei diesen Personen nicht gekürzt werden darf, bei der Vorsorgeeinrichtung? Ist die Einrichtung dabei an den L-GAV gebunden? Wer muss die Kosten für diese Vorsorgeleistungen bezahlen?

**Mögliche Antworten:** Jede Pensionierung auf der Basis dieser Regelung führt bei der Vorsorgeeinrichtung zu **Pensionierungsverlusten**. Die Pensionskasse ist jedoch **keine Vertragspartei** im L-GAV (Vertragsparteien sind Berufsorganisation bzw. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) und ist deshalb nicht direkt an diese Bestimmung gebunden. Die Pensionierungsverluste müssen deshalb durch zusätzliche Beiträge der Arbeitnehmenden und des Arbeitgebers (**Umwandlungsverlustbeiträge oder höhere Risikobeiträge**) finanziert werden. Im Rahmen des L-GAV kann dies beispielsweise durch den **Solidaritätsbeitrag der jungen Versicherten** (siehe Frage c) finanziert werden. Wird kein zusätzlicher Beitrag eingebracht, bezahlen die anderen aktiven Versicherten durch eine **Minderverzinsung** ihrer Altersguthaben diese Verluste.

- c) Inwieweit spielt das Alter der Mitarbeitenden eine Rolle bei den Kosten für die betriebliche Altersvorsorge des Hotels?

**Mögliche Antwort:** Gemäss L-GAV betragen die Mindestbeiträge der Versicherten unter 25 Jahren 1%. Sie leisten damit keinen Beitrag zum Sparen (1% Risikobeitrag). Für die Versicherten ab 25 Jahren gilt ein Mindestbeitrag von 14%. Die **BVG-Altersgutschriften** betragen allerdings lediglich **7%, 10%, 15% und 18%**. Ein 25-jähriger Versicherter bezahlt somit beispielsweise einen Beitrag von mindestens 14% des versicherten Lohnes. Er erhält 7% als Altersgutschrift auf seinen Altersguthaben gutgeschrieben und sein Risikobeitrag

beträgt etwa 1%. Die restlichen 6% können für andere Leistungen verwendet werden, beispielsweise die Finanzierung der privilegierten vorzeitigen Pensionierung fünf Jahre vor dem ordentlichen Rücktrittsalter (Finanzierung der Pensionierungsverluste). Es besteht somit **eine starke Solidarität** der jungen Versicherten zu Gunsten der älteren Versicherten. Besteht ein Versichertenbestand aus **mehrheitlich älteren Versicherten**, würde dieser Solidaritätsbeitrag reduziert oder ganz wegfallen und sämtliche Vorsorgeleistungen müssten versicherungstechnisch korrekt finanziert werden.

- d) Wäre es möglich, einen Vorsorgeplan nur für Judith Haller als Geschäftsführerin zu errichten?

**Mögliche Antwort:** Gemäss Art. 1c Abs. 2 BVV2 ist der Grundsatz der **Kollektivität** auch **im Falle der Versicherung einer einzelnen Person grundsätzlich eingehalten**, wenn der Vorsorgeplan die Aufnahme von weiteren Personen grundsätzlich ermöglicht (**virtuelle Kollektivität**). Als objektives Kriterium für den Beitritt zum Vorsorgeplan kann beispielsweise der Lohn der versicherten Personen gewählt werden. Die Beitrittsschwelle wird dann auf ein Lohnniveau gesetzt, dass nur die Geschäftsführerin dieses Kriterium erfüllt. Andere Personen müssten aber versichert werden, wenn ihr Lohn diese Beitrittsschwelle ebenfalls übersteigt.

- e) Welches sind jetzt die nächsten Etappen für das konkrete Errichten der beiden geplanten Vorsorgelösungen für die Belegschaft des neuen Hotels?

**Mögliche Antwort:** Als erstes muss das **Grundkonzept** für die beiden Vorsorgelösungen detailliert erarbeitet werden. Dazu gehört die Festlegung des Versichertenkreises, des versicherten Lohnes, der Spar- und Risikobeiträge sowie der Alters- und Risikoleistungen. Auf dieser Basis kann ein provisorisches **Budget** aus Sicht des Arbeitgebers erstellt werden. Als nächstes müssen **potenzielle Anbieter** von möglichen Pensionskassenlösungen ausgewählt werden (z.B. Hotela, Gastrosocial, Tellco pkPRO etc.) und für Offerten angefragt werden. Die eingegangenen Offerten werden **miteinander vergleichen**. Bei Unklarheiten müssen Rückfragen gestellt werden. Letztendlich wird ein **Anbieter ausgewählt**, den interessierten Kreisen mitgeteilt und die Aufgleisung der künftigen Vorsorgelösung vorbereitet. Da im Zeitpunkt der Auswahl noch keine Mitarbeitenden angestellt sind, müssen die Mitarbeitenden bei diesem Prozess noch nicht gemäss **Mitwirkungsgesetz** und Art. 11, Abs. 3<sup>bis</sup> BVG miteinbezogen werden.

## Frage 1

2 Punkte

Antworten Kandidat	Max. Punkte
	2

## Frage 2

2 Punkte

Antworten Kandidat	Max. Punkte
	2

## Frage 3

2 Punkte

Antworten Kandidat	Max. Punkte
	2

### Teil 3: Fachfragen zum Fall (max. 20 Fachkompetenz-Punkte)

#### Hinweise für die Experten:

Bitte stellen Sie dem Kandidaten nach den Präzisierungsfragen die folgenden Fachfragen. Diese beziehen sich stets auf den konkreten Kundenfall. Fragen, die aus Zeitgründen nicht gestellt werden konnten, bitte durchstreichen und auf der farbigen Sichtmappe notieren. Bitte gestalten Sie die Überleitung beim Wechsel zu anderen Themengebieten möglichst wie in einem echten Kundengespräch im Sinne von «Jetzt habe ich noch eine Frage zu xxx.».

#### Frage 1

5 Punkte

Die Treuhandgesellschaft Ihres Kunden ist einer Sammelstiftung mit Vollversicherung angeschlossen. Welches sind die Merkmale einer solchen Vorsorgelösung?

Welche Chancen und Risiken beinhalten eine Vollversicherung für Arbeitnehmende und den Arbeitgeber?

Was bedeutet bei Vollversicherungsanschlüssen der Zinsrisikoabzug?

Musterlösung	Max. Punkte
<p><b>Merkmale der Vorsorgelösung:</b> eine Vollversicherungslösung <b>überträgt grundsätzlich sämtliche Anlage- und Versicherungsrisiken von der Vorsorgeeinrichtung auf eine Versicherungsgesellschaft</b>. Die Vorsorgelösung kann dadurch <b>nicht in Unterdeckung fallen</b>. Die Arbeitnehmer und Treuhandgesellschaft sind dabei nicht mehr dem Risiko ausgesetzt, eine Vorsorgeeinrichtung sanieren zu müssen (<b>kein Sanierungsrisiko</b>). Gleichzeitig muss das <b>BVG-Minimum</b> jederzeit <b>eingehalten</b> werden.</p>	<p>max. 2 Punkte, je ½ pro richtigen Input</p>
<p><b>Chancen und Risiken einer Vollversicherungslösung</b> für Arbeitnehmende und den Arbeitgeber: die Übertragung dieser Risiken verlangt <b>deutlich höhere Risiko- und Kostenprämien</b> für Arbeitnehmende und den Arbeitgeber. Da im Rahmen der Anlagestrategie keine Risiken eingegangen werden, wird die <b>Verzinsungen der Altersguthaben</b> der aktiven Versicherten in der Regel <b>sehr nahe beim BVG-Mindestzinssatz</b> liegen. Die <b>Umwandlungssätze</b> werden auch bei Vollversicherungslösungen aufgrund des tiefen Zinsniveaus <b>reduziert</b> – die BVG-Mindest-Altersrente muss allerdings garantiert werden. Das Angebot für Vollversicherungslösungen wird im Vorsorgemarkt zunehmend kleiner, da <b>immer mehr Versicherungsgesellschaften</b> aus geschäfts- und risikopolitischen Überlegungen <b>aus diesem Vorsorgemodell aussteigen</b>.</p>	<p>max. 2 Punkte, je ½ pro richtigen Input</p>
<p><b>Zinsrisikoabzug:</b> Bei Vollversicherungsverträgen räumt <b>Art. 53e Abs. 3 BVG</b> den Versicherungsgesellschaften das Recht ein, allfällige <b>Zinsverluste</b> bei der Auslösung eines Vollversicherungsvertrages auf den austretenden Anschluss zu überwälzen, wenn das Vertragsverhältnis <b>weniger als 5 Jahre gedauert</b> hat. Im Fachjargon spricht man von einem <b>Zinsrisikoabzug</b>. Da sich die Renditen von Bundesobligationen zurzeit auf einem <b>sehr tiefen Niveau</b> befinden, besteht aus heutiger Sicht durchaus die Möglichkeit, dass sich das Marktzinsniveau in den nächsten fünf Jahren erhöht. Die Versicherungsgesellschaften würde bei einer solchen Entwicklung das <b>Recht</b> (aber nicht die Pflicht) <b>für einen Zinsrisikoabzug</b> bei Vertragsauflösung erhalten.</p>	<p>max. 1 Punkt, je ½ pro richtigen Input</p>

**Bemerkung für Prüfungsexperten:** diese Aufzählung ist nicht abschliessend

Antworten Kandidaten

## Frage 2

2 Punkte

Können variable Lohnbestandteile wie Bonuszahlungen ebenfalls in einer Vorsorgeeinrichtung versichert werden? Worauf muss dabei geachtet werden?

Musterlösung	Max. Punkte
<p>Variable Lohnbestandteile wie Bonuszahlungen <b>können grundsätzlich in einer Vorsorgeeinrichtung versichert werden</b>. Zentral ist dabei allerdings die <b>Definition des versicherten Lohnes</b> (Prinzip der Planbarkeit). Dieser müssen möglichst vorgängig festgelegt werden. In der Praxis werden dazu vor allem <b>Zielbonuszahlungen</b> (= Bonuszahlungen bei einer 100% Zielerreichung) oder die <b>Durchschnittsbonuszahlungen der letzten drei Jahre</b> verwendet. Bei beiden Vorgehensweisen darf langfristig <b>maximal der AHV-pflichtige Lohn</b> versichert werden. Im Weiteren darf der versicherbare Lohn <b>maximal das Zehnfache des oberen BVG-Grenzbetrages</b> (CHF 860'400) betragen.</p>	<p>max. 2 Punkte, je ½ pro richtigen Input</p>

Antworten Kandidaten
<div style="border: 1px solid black; height: 150px; width: 100%;"></div>



### Frage 3

3 Punkte

Jürg Haller hat in der Zeitung gelesen, dass Altersleistungen im Rahmen der beruflichen Vorsorge «angemessen» sein müssen. Was wird unter «Angemessenheit» eines Vorsorgeplans verstanden?

Musterlösung	Max. Punkte
<p>Die Angemessenheit eines Vorsorgeplanes ist eingehalten, wenn die <b>Beitragszahlungen maximal 25% des versicherbaren AHV-Einkommens</b> betragen (Art. 1 Abs. 2 BVV2) oder die <b>Altersrenten 70% des letzten versicherbaren AHV-Lohnes</b> vor Pensionierung nicht überschreiten (Art. 1 Abs. 2 BVV2). Die Einhaltung der Angemessenheit wird dabei nicht am einzelnen Versicherten gemessen, sondern erfolgt mit Hilfe eines <b>Berechnungsmodells</b> durch den Experten für berufliche Vorsorge auf der Basis des Vorsorgereglements.</p> <p>Im Weiteren dürfen Löhne über dem oberen BVG-Grenzbetrag (2021: CHF 86'040) nicht zu BVG-Renten führen, die <b>zusammen mit den AHV-Renten 85% des letzten versicherbaren AHV-Lohns</b> vor der Pensionierung übersteigen (Art. 1 Abs. 3 BVV2). <b>Kapitalauszahlungen</b> werden dabei in Renten umgewandelt (Art. 1 Abs. 4 BVV2).</p>	<p>max. 3 Punkte, je ½ pro richtigen Input</p>

Antworten Kandidaten
Empty space for candidate answers

## Frage 4

5 Punkte

Welche Art von Courtagen bezahlen Lebensversicherer bzw. Sammeleinrichtungen?  
Für welche Tätigkeiten entschädigen diese den Berater und auf welcher Basis werden sie berechnet? Dürfen im Bereich der beruflichen Vorsorge erfolgsorientierte Courtagen bezahlt werden? Wie stellt der Berater die Transparenz im Bereich der Entschädigung gegenüber seinem Kunden sicher?

Was wird unter einem Honorar für Ihre Dienstleistungen verstanden? Auf welcher Basis werden Honorare in der Vorsorgepraxis in der Regel berechnet?

Welche Aufgabe haben Sie im Zusammenhang mit Ihrer Vergütung gegenüber Ihrem Kunden zu erfüllen, unabhängig von der Art Ihrer Entschädigung?

Musterlösung	Max. Punkte
<p>Die meisten Lebensversicherer und Sammelstiftungen zahlen <b>laufende Courtagen</b>. Sie sind die Entschädigung für <b>Entwicklung, Beratung und laufende Betreuung der Vorsorge des Kunden</b> (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Rentner).</p> <p>Die Courtagen werden <b>auf den Risiko- und Kostenprämien</b>, aber <b>nicht auf der Sparprämie</b> oder <b>dem Altersguthaben</b> berechnet und von den Lebensversicherern bzw. den Sammelstiftungen getragen. Sie sind <b>nicht erfolgsabhängig</b>, d.h. unabhängig von Neuabschlüssen oder Umplatzierungen. Gemäss <b>Art. 48k, Abs. 2 der BVV2</b> ist die Bezahlung und Entgegennahme von zusätzlichen <b>volumen-, wachstums- oder schadenabhängigen Entschädigungen untersagt</b>.</p> <p>Die <b>Transparenz der Entschädigung</b> ist wichtig und <b>gesetzlich geregelt</b> (Art. 48k, Absatz 2, BVV2). Der Broker ist <b>dem Kunden (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) verpflichtet</b> und muss beim <b>ersten Kundenkontakt</b> über <b>Art und Herkunft der Entschädigung</b> orientieren. Es muss zwingend eine <b>schriftliche Vereinbarung über die Entschädigung</b> gemacht werden.</p>	<p>max. 3 Punkte, je ½ pro richtigen Input</p>
<p><b>Honorar:</b> Das Honorar ist die <b>direkte, aufwandbezogene Vergütung für Dienstleistungen</b>, die der Berater für den Kunden getätigt hat. Honorare werden in der Regel auf der <b>Basis der Anzahl der geleisteten Arbeitszeit und dem Stundensatz des Unternehmensberaters</b> (z.B. CHF 200 pro Stunde) berechnet.</p>	<p>max. 1 Punkt, je ½ pro richtigen Input</p>
<p><b>Aufgabe im Zusammenhang mit Ihrer Vergütung:</b> der Unternehmensberater muss dem Kunden die <b>volle Kostentransparenz</b> gewähren. Er muss dem Kunden gegenüber offenlegen, welche <b>Tätigkeiten er für den Kunden ausgeübt</b> hat (z.B. qualitativ gut, transparente und unabhängige Beratung, Unterstützung bei der Analyse des Gesamtmarktes der für den Kunden relevanten Dienstleistungen, «Aufwand»-Ersparnis bzw. Entlastung für Kunden und Anbieter, allenfalls Unterstützung der Arbeitnehmenden etc.). Ausserdem muss er die <b>Höhe und Art der Provisionen</b> (siehe oben), welche er für die Vermittlung des Kunden von Anbieter von Vorsorgelösungen erhalten hat. Auf diese Weise kann der Kunde beurteilen, ob diese Entschädigungen aufgrund der erbrachten Aufwendungen angemessen sind.</p> <p>Im Weiteren ist der Unternehmensberater verpflichtet, <b>seine Beziehungen zu einzelnen Anbietern</b> von Vorsorgelösungen transparent offenzulegen.</p>	<p>max. 1 Punkt, je ½ pro richtigen Input</p>

**Bemerkung für Prüfungsexperten:** diese Aufzählung ist nicht abschliessend

**Antworten Kandidaten**

--

## Frage 5

5 Punkte

Erklären Sie das schweizerische Gesetzgebungsverfahren im AHV- und BVG-Bereich? Wer erarbeitet in der Regel den Gesetzesentwurf? Wer verabschiedet die definitive Gesetzesvorlage und unter welchen Bedingungen wird die Vorlage dem Volk als Volksabstimmung vorgelegt?

Wie heissen die aktuellen Revisionsprojekte der 1. und 2. Säule, welches sind dabei die wichtigsten Inhalte und wie ist der aktuelle Stand der Projekte?

Musterlösung	Max. Punkte
<p><b>Gesetzgebungsverfahren:</b></p> <p>Die Bundesgesetze – inklusive AHVG und BVG – werden grundsätzlich <b>vom Parlament (Nationalrat und Ständerat) erlassen</b>. Sie unterstehen allerdings dem <b>fakultativen Referendum</b>.</p> <p>Die Gesetzesentwürfe werden in der Regel <b>vom Bundesrat</b> ausgearbeitet. Dieser erstellt einen Vorentwurf, der interessierten Kreisen zur Vernehmlassung vorgelegt wird. Nach der Vernehmlassung wird der <b>Gesetzesentwurf</b> fertig ausgearbeitet und dem Parlament zusammen der <b>«Botschaft»</b> unterbreitet, die den von ihm verfassten Entwurf erläutert.</p> <p>Der <b>Nationalrat und der Ständerat</b> beraten den Gesetzesentwurf nacheinander. Die für das Sachgebiet zuständigen Kommissionen beraten den Entwurf jeweils vor, stellen ihrem Rat Antrag und bestimmen, wer ihre Anträge im Rat vertritt. Jeder Rat berät den Entwurf artikelweise (<b>Detailberatung</b>) und führt danach eine Gesamtabstimmung über den ganzen Entwurf durch. Bestehen nach der ersten Beratung Differenzen zwischen den Räten, so gehen die abweichenden Beschlüsse des einen Rates zur Beratung an den anderen Rat zurück, bis eine Einigung erreicht ist (<b>Differenzbereinigungsverfahren</b>). Bestehen nach gesamthaft drei Beratungen in jedem Rat noch Differenzen, wird eine <b>Einigungskonferenz</b> eingesetzt, die eine Verständigungslösung zu suchen hat. Sobald die Beschlüsse von National- und Ständerat übereinstimmen, führen beide Räte in der letzten Sitzung der Session eine <b>Schlussabstimmung</b> durch.</p> <p>Kommt ein <b>fakultatives Referendum</b> gegen den Parlamentsbeschluss zustande (mind. 50'000 Unterschriften innerhalb von 100 Tagen), kommt es zu einer <b>Volksabstimmung</b>. Aufgrund der grossen Bedeutung der Schweizer Sozialversicherungen für die Bevölkerung beschliesst in vielen Fälle <b>bereits das Parlament</b>, dass die Gesetzesvorlage dem Volk zur Abstimmung vorgelegt wird. Wird kein Referendum ergriffen oder wird das Gesetz in der Referendumsabstimmung angenommen, <b>tritt es</b> zu einem vom Bundesrat festgelegten Zeitpunkt <b>in Kraft</b>. Wird das Gesetz in der Referendumsabstimmung abgelehnt, tritt es nicht in Kraft.</p>	<p>max. 1, je ½ pro richtigen Input</p> <p>max. 1, je ½ pro richtigen Input</p> <p>max. 1, je ½ pro richtigen Input</p>
<p><b>Aktuelle Revisionsprojekte (Stand Juni 2021):</b></p> <p>Die aktuelle AHV-Revision heisst <b>«Stabilisierung der AHV – AHV 21»</b>. Die Botschaft des Bundesrates wurde im August 2019 veröffentlicht. Sie beinhaltet Massnahmen auf der <b>Ausgabenseite</b>, beispielsweise die <b>Erhöhung des Rentenalters auf 65 Jahre für Frauen</b>, andererseits aber auch eine <b>Erhöhung der Mehrwertsteuer</b>. Die Reform befindet sich zurzeit im <b>Differenzbereinigungsverfahren</b> des Parlaments.</p> <p>Die aktuelle BVG-Revision heisst <b>«Reform der beruflichen Vorsorge – BVG 21»</b>. Die Botschaft des Bundesrates wurde im November 2020 publiziert. Sie übernimmt den Revisionsvorschlag, der von den Sozialpartnern (SAV, SBG und Travail.Suisse) erarbeitet</p>	<p>max. 1, je ½ pro richtigen Input</p> <p>max. 1, je ½ pro richtigen Input</p>

wurde. Der Entwurf sieht vor, den <b>BVG-Mindest-Umwandlungssatz</b> von 6.8% auf 6.0% zu senken. Zur Abfederung der reduzierten Altersleistung wird ein lebenslanger monatlicher <b>Rentenzuschlag</b> vorgeschlagen, der über zusätzlichen Lohnbeiträge finanziert werden soll. Die Reform befindet sich zurzeit im <b>Differenzbereinigungsverfahren</b> des Parlaments.	richtigen Input
---	-----------------

**Bemerkung für Prüfungsexperten:** diese Aufzählung ist nicht abschliessend

**Antworten Kandidaten**

## Beilage

### Auszug L-GAV: Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes, Stand per 1. Januar 2017

Abgeschlossen zwischen

- der Berufsorganisation und den Gewerkschaften Hotel & Gastro Union, Unia und Syna und
- den Arbeitgeberverbänden SCA Swiss Catering Association, GastroSuisse und HotellerieSuisse

#### Art. 1 Geltungsbereich

1 Dieser Vertrag gilt unmittelbar für alle Betriebe, die gastgewerbliche Leistungen anbieten (nachfolgend gastgewerbliche Betriebe genannt) sowie deren Arbeitnehmer (Teilzeitarbeitnehmer sowie Aushilfen inbegriffen). Als gastgewerbliche Betriebe gelten alle Betriebe, die gegen Entgelt Personen beherbergen oder Speisen oder Getränke zum Genuss an Ort und Stelle abgeben. Gastgewerblichen Betriebe gleichgestellt sind Betriebe, die fertig zubereitete Speisen ausliefern. Gewinnorientierung ist nicht vorausgesetzt.

2 Dieser Vertrag gilt für die ganze Schweiz.

#### Art. 2 Nichtanwendbarkeit

1 Ausgenommen vom betrieblichen Geltungsbereich sind abschliessend:

- Kantinen und Personalrestaurants, die im Wesentlichen dem betriebseigenen Personal dienen und im Wesentlichen durch betriebseigenes Personal bedient werden;
- Restaurationsbetriebe in Spitälern und Heimen, die ausschliesslich den Patienten respektive Bewohnern und deren Besuchern dienen und nicht öffentlich zugänglich sind oder für deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Falle der öffentlichen Zugänglichkeit zwingend im Vergleich mit dem vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag mindestens gleichwertige reglementarisch oder gesamtarbeitsvertraglich festgelegte Arbeitsbedingungen gelten;
- Restaurationsbetriebe mit bis zu 50 Sitzplätzen, die räumlich mit Verkaufsgeschäften des Detailhandels verbunden sind, mit diesen eine Betriebseinheit bilden und im Wesentlichen die gleichen Öffnungszeiten wie das dazugehörige Verkaufsgeschäft haben;
- Restaurationsbetriebe mit mehr als 50 Sitzplätzen, die räumlich mit Verkaufsgeschäften des Detailhandels verbunden sind, mit diesen eine Betriebseinheit bilden und im Wesentlichen die gleichen Öffnungszeiten wie das dazugehörige Verkaufsgeschäft haben, sofern für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dieses Betriebes zwingend ein im Vergleich mit dem vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag mindestens gleichwertiger Gesamtarbeitsvertrag gilt. Liegt kein gleichwertiger Gesamtarbeitsvertrag vor, so ist die vorliegende Allgemeinverbindlicherklärung auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anwendbar, die hauptsächlich eine gastgewerbliche Leistung erbringen;
- gastgewerbliche Leistungen, die im Zug erbracht werden.

Der Ausschuss der Aufsichtskommission befindet über die Gleichwertigkeit von gesamtarbeitsvertraglichen und reglementarischen Arbeitsbedingungen nach den Kriterien von Artikel 20 Absatz 1 erster Satz des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG, SR 823.11) und Artikel 48a der Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV, SR 823.111). Die beteiligten Gesamtarbeitsvertragsparteien können gemeinsam beim SECO ein Gutachten beantragen, das beim Befund des Ausschusses der Aufsichtskommission berücksichtigt wird.

2 Ausgenommen vom persönlichen Geltungsbereich sind abschliessend:

- Betriebsleiter, Direktoren;
- Familienmitglieder des Betriebsleiters (Ehegatte, Eltern, Geschwister, direkte Nachkommen);
- Musiker, Artisten, Discjockeys;
- Schüler von Fachschulen während des Schulbetriebes;
- Lernende im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsbildung

Sehen dieser Vertrag oder zwingende Gesetzesbestimmungen nichts anderes vor, haben Teilzeitmitarbeiter im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit dieselben Rechte und Pflichten wie Vollzeitmitarbeiter.

...

### **Art. 23 Krankengeldversicherung/Schwangerschaft**

1 Der Arbeitgeber hat zugunsten des Mitarbeiters eine Krankengeldversicherung abzuschliessen, die während 720 von 900 aufeinander folgenden Tagen (180 Tage für AHV-Rentner) 80% des Bruttolohnes zahlt. Während einer Aufschubszeit von höchstens 60 Tagen pro Jahr hat der Arbeitgeber 88% des Bruttolohnes zu zahlen. Bei ununterbrochener Arbeitsunfähigkeit ist die Aufschubszeit nur einmal zu bestehen. Diese Leistungen sind auch zu erbringen, wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende endet. Allfällig erhobene Einzelversicherungsprämien nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Mitarbeiter zu tragen.

Wird eine Mitarbeiterin während der Schwangerschaft medizinisch als arbeitsunfähig erklärt, richten sich die Leistungen nach diesem Artikel.

2 Die Prämien der Krankengeldversicherung werden zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter hälftig geteilt.

3 Die Aufnahme in die Krankengeldversicherung darf nicht aus gesundheitlichen Gründen abgelehnt werden.

Die Krankengeldversicherung kann jedoch Krankheiten, die bei der Aufnahme bestehen, durch einen Vorbehalt in schriftlicher Form für eine Dauer von höchstens 5 Jahren von der Versicherung ausschliessen. Das Gleiche gilt für Krankheiten, die vorher bestanden haben, sofern sie erfahrungsgemäss zu Rückfällen führen können. Werden bei der Aufnahme in die Krankengeldversicherung Vorbehalte angebracht, ist der Mitarbeiter bei Beginn des Arbeitsverhältnisses über die vorbehaltene Krankheit sowie Beginn und Ende der Vorbehaltsfrist zu informieren.

4 Hat der Arbeitgeber keine genügende Krankengeldversicherung abgeschlossen, hat er die in diesem Artikel vorgeschriebenen Leistungen selbst zu erbringen.

...

### **Art. 25 Unfallversicherung**

1 Der Arbeitgeber versichert den Mitarbeiter nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung.

2 Während der ersten 2 Tage nach dem Unfalltag hat der Arbeitgeber 88% des Bruttolohnes zu bezahlen.

3 Unterstützungspflichtigen Mitarbeitern, die einen Berufsunfall erleiden, hat der Arbeitgeber während der in Art. 324a OR vorgeschriebenen Dauer auf 100% des Bruttolohnes aufzuzahlen. Als Berufsunfall mit Aufzahlungspflicht gilt auch ein Unfall auf dem Arbeitsweg. Massgebend ist die Berner Skala.

4 Lohnbestandteile, die den Höchstbetrag des versicherten Verdienstes gemäss Unfallversicherungsgesetz übersteigen, sind vom Arbeitgeber mindestens während der in Art. 324a OR vorgeschriebenen Dauer zu bezahlen. Massgebend ist die Berner Skala.

5 Schliesst der Arbeitgeber keine genügende Versicherung ab, treffen ihn die Folgen der Unfallversicherungsgesetzgebung.

...

### **Art. 27 Berufliche Vorsorge**

#### **a) Obligatorische Versicherung**

1 Der Arbeitgeber versichert die Mitarbeiter nach den gesetzlichen Vorschriften über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge.

2 Zur Berechnung der Lohngrenze für die obligatorische Versicherung und des koordinierten Lohnes ist der 13. Monatslohn einzubeziehen.

Sinkt der Monatslohn unter die Lohngrenze für die obligatorische Versicherung, ist der Mitarbeiter bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, längstens bis Ende des Kalenderjahres weiter zu versichern.

#### **b) Beiträge**

1 Für Mitarbeiter ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres wird ein Mindestbeitrag von 1% des koordinierten Lohnes erhoben. Für Mitarbeiter ab 1. Januar nach Vollendung des 24. Altersjahres wird ein Beitrag von mindestens 14% des koordinierten Lohnes erhoben.

Maximal die Hälfte der Beiträge kann der Arbeitgeber dem Mitarbeiter vom Lohn abziehen.

2 Der Arbeitgeber hat alle zu versichernden Mitarbeiter der in lit. b) Ziffer 1 erwähnten beiden Altersstufen je zu einem Einheitssatz zu versichern.

Beiträge, welche nicht für die gesetzlichen und gesamtarbeitsvertraglichen Leistungen benötigt werden, müssen zur künftigen Leistungssicherung oder Leistungsverbesserung für die bei der beruflichen Vorsorgeeinrichtung versicherten Mitarbeiter verwendet werden. Überschüsse oder Gewinnanteile sind ebenfalls zur künftigen Leistungssicherung oder Leistungsverbesserung für die versicherten Mitarbeiter zu verwenden. Die genannten Beiträge, Überschüsse oder Gewinnanteile dürfen nicht mit künftigen Beiträgen verrechnet, an künftige Beiträge angerechnet oder dem Arbeitgeber in irgendeiner Form zugewendet werden.

#### **c) Mindestleistungen**

Die Versicherung hat folgende Mindestleistungen zu garantieren

- Invalidenrente                    40% des koordinierten Lohnes
- Witwen-/Witwerrente        25% des koordinierten Lohnes
- Kinderrente                        10% des koordinierten Lohnes
- Vorzeitige Pensionierung bis 5 Jahre vor Erreichung des gesetzlichen AHV-Alters ohne Kürzung des ordentlichen gesetzlichen Umwandlungssatzes, sofern der Mitarbeiter unmittelbar vor der Pensionierung mindestens 5 Jahre ununterbrochen im Gastgewerbe arbeitete.

#### **d) Information der Mitarbeiter**

Dem Mitarbeiter ist ein Ausweis mit einer Zusammenfassung über die wichtigsten Versicherungsbedingungen auszuhändigen. Daraus muss hervorgehen, wo sich der Mitarbeiter jederzeit über seine Rechte erkundigen kann. Auf Verlangen ist ihm ein Versicherungsreglement auszuhändigen.

Der Mitarbeiter kann jederzeit eine Aufstellung seiner versicherten Leistungen und der geleisteten Beiträge sowie deren Berechnung verlangen, die ihm innert 30 Tagen abzugeben ist.

#### **e) Paritätische Aufsichtskommission**

Die Aufsichtskommission für den L-GAV prüft auf Antrag eines vertragsschliessenden Verbandes die Kassenreglemente und Stiftungsurkunden auf die Erfüllung der im L-GAV verankerten Mindestvorschriften und entscheidet über die Zulassung abweichender Systeme.

#### **f) Fehlende oder ungenügende Versicherung**

Wenn der Arbeitgeber den Mitarbeiter nicht oder ungenügend versichert oder ihm gesamtarbeitsvertragliche Leistungen vorenthält, hat er letztlich für die gesetzlichen und die gesamtarbeitsvertraglichen Leistungen einzustehen.



Mitarbeiter- Nummer	Geschl echt	Funktion	Geburtsjah r	Beschäftigung sgrad	Jährlicher AHV-Lohn
1	W	Geschäftsführung	1992	100%	150'000
2	M	Leitung Admin	1970	90%	90'000
3	W	Küchenchefin	1988	100%	100'000
4	M		1960	100%	90'000
5	W		1957	100%	80'000
6	M		1969	100%	72'000
7	W		1982	100%	72'000
8	M		1985	100%	72'000
9	W		1990	100%	70'000
10	M		1958	100%	70'000
11	W		1978	80%	60'000
12	M		1992	80%	60'000
13	W		1999	100%	60'000
14	M		2000	100%	60'000
15	W		1962	50%	35'000
16	M		1967	50%	35'000
17	W		1990	50%	35'000
18	M		1990	50%	25'000
19	W		1991	50%	25'000
20	M		1995	Stundenlohn	22'000
21	W		1960	50%	21'000
22	M		1971	Stundenlohn	21'000
23	W		1988	Stundenlohn	18'000
24	M		1989	Stundenlohn	18'000
25	W		1995	Stundenlohn	18'000
26	M		2002	Stundenlohn	12'000
27	W		2003	Stundenlohn	12'000
28	M		2004	Stundenlohn	6'000
29	W		2005	Stundenlohn	6'000
30	M		1950	Stundenlohn	2'000
					1'417'000

