



An unsere Kunden

Baden-Dättwil, November 2023

## Sozialversicherungen 2024

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit der nachfolgenden Zusammenstellung geben wir Ihnen einen allgemeinen Überblick der im 2024 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 2024  
-Beilage

# Sozialversicherungen 2024

## Inhaltsverzeichnis

### **1 AHV / IV**

- 1.1 Rentenbetrag
- 1.2 Beitragspflicht
- 1.3 AHV-Erziehungsgutschriften
- 1.4 Integrationsmassnahmen der IV
- 1.5 Stufenloses Rentensystem der IV
- 1.6 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

### **4 UVG**

- 4.1 Leistungen

Beilage

## **1 AHV / IV / EO**

### **1.1 Rentenbetrag**

Die Renten der eidg. AHV/IV bleiben per 1. Januar 2024 unverändert. Die jährliche AHV-Altersrente beträgt maximal CHF 29'400, mindestens CHF 14'700 und für Ehepaare CHF 44'100.

### **1.2 Beitragspflicht**

Der Beitrag für Arbeitnehmende und Arbeitgeber bleibt bei jeweils 5.3%. 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 für 2024 CHF 514 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 Stufenloses Rentensystem der IV**

Die Gesetzesrevision «Weiterentwicklung der IV» (WEIV) ist seit dem 1. Januar 2022 in Kraft. Bundesrat und Parlament verfolgen damit das Ziel, das System der Invalidenversicherung weiter zu verbessern, unter der Prämisse, die Eingliederung zu verstärken und eine Invalidität zu verhindern. Eines der zentralen Revisionsthemen ist der Wechsel zu einem neuen, stufenlosen Rentensystem. Dieses gilt grundsätzlich für neue Rentenansprüche. Laufende Ansprüche werden jedoch unter bestimmten Umständen ebenfalls ins stufenlose Rentensystem überführt. Beim stufenlosen Rentensystem kommt es für die Rentenhöhe neu auf jedes Prozent IV-Grad an. Die Bemessung des Invaliditätsgrades ist daher entscheidend. Um die Rechtssicherheit und Einheitlichkeit zu erhöhen, werden die wichtigsten Grundsätze zur Bemessung des Invaliditätsgrades neu auf Verordnungs- statt auf Weisungsstufe verankert.

Das stufenlose Rentensystem der IV ist in den Vorsorgereglementen der jeweiligen Stiftungen umgesetzt worden.

## **1.6 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. Seit dem 1. Januar 2023 sind auf dem darüber liegenden Lohnanteil keine Solidaritätsbeiträge mehr geschuldet. 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 bleiben per 1. Januar 2024 analog der AHV / IV unverändert (Details siehe Beilage). Somit beträgt die Eintrittsschwelle CHF 22'050 und der Koordinationsbeitrag CHF 25'725.

### **3.2 Zinssätze**

Der Bundesrat hat beschlossen, den BVG-Mindestzinssatz für 2024 auf 1.25% anzuheben.

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 (BVG-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**

Die Hinterlassenen- und Invalidenrenten der obligatorischen zweiten Säule müssen bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters periodisch an die Erhöhung des Index 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.

Der Anpassungssatz für die seit 2020 laufenden Renten beträgt 6.0 %. Die Berechnung des Satzes basiert auf der Preisentwicklung zwischen September 2020 und September 2023 gemäss Index der Konsumentenpreise (Septemberindex 2020 = 100.3431 und Septemberindex 2023 = 106.3136; Basis Dezember 2020 = 100).

Da im Jahr 2024 die AHV-Renten nicht angepasst werden, gibt es keine nachfolgende Anpassung der Hinterlassenen- und Invalidenrenten. Das heisst für diese Renten, die vor 2020 entstanden sind, muss die nächste Anpassung der AHV-Renten abgewartet werden, die frühestens per 1. Januar 2025 erfolgt.

### **3.4 Sicherheitsfonds**

Das Bundesamt für Sozialversicherung hat die Beitragssätze für das Bemessungsjahr 2024 gemäss Antrag des Stiftungsrates genehmigt. Sie betragen unverändert 0.13% für die Zuschüsse bei ungünstiger Altersstruktur sowie neu 0.002% für Insolvenzen und andere Leistungen.

Diese Beiträge werden Ende Juni 2025 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)**

Seit dem 1. Januar 2021 sind die Vorsorgeeinrichtungen verpflichtet, Arbeitnehmende, denen 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.

## **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 2023

## Beilage

<b>Grenzbeträge gemäss BVG</b>	<b>in % der max. AHV-Rente</b>	<b>2024 in CHF</b>	<b>2023 in CHF</b>
Maximale AHV-Jahresrente	100.0%	<b>29'400</b>	<b>29'400</b>
Eintrittsschwelle / Mindestlohn BVG	75.0%	<b>22'050</b>	<b>22'050</b>
Koordinationsbetrag BVG	87.5%	<b>25'725</b>	<b>25'725</b>
Oberer Grenzbetrag ( <i>BVG maximal anrechenbarer Jahreslohn</i> )	300.0%	<b>88'200</b>	<b>88'200</b>
Koordinierter BVG-Lohn; maximal	212.5%	<b>62'475</b>	<b>62'475</b>
Koordinierter BVG-Lohn; mindestens	12.5%	<b>3'675</b>	<b>3'675</b>
Maximal versicherbarer Jahreslohn	3000.0%	<b>882'000</b>	<b>882'000</b>

---

<b>Zinssätze BVG</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
Zinssatz für die Verzinsung der BVG-Altersguthaben	<b>1.25%</b>	<b>1.00%</b>
Verzugszins bei verspäteter Auszahlung der Austrittsleistung	<b>2.25%</b>	<b>2.00%</b>

---

<b>Teuerungsanpassung für laufende BVG-Renten</b>	<b>1.1.2024</b>
Rentenbeginn 2020	<b>6.00%</b>

---

<b>Sicherheitsfonds</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	
Abrechnungstermin:	30.06.2025	30.06.2024	
Beitrag für Zuschüsse wegen ungünstiger Altersstruktur:			
- in % der koordinierten BVG-Lohnsumme (ab Alter 25)	<b>0.13%</b>	<b>0.12%</b>	
Beitrag für Leistungen bei Insolvenz und andere Leistungen:			
- in % der reglementarischen Austrittsleistungen am 31.12. und	<b>0.002%</b>	<b>0.002%</b>	
- in % der Summe der im Bemessungsjahr ausbezahlten Renten	<b>0.002%</b>	<b>0.002%</b>	
Maximaler Grenzlohn für Leistungen in CHF	450%	<b>132'300</b>	<b>132'300</b>

---

<b>Säule 3a – gebundene Vorsorge</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
	<b>in CHF</b>	<b>in CHF</b>
Steuerabzug für Erwerbstätige <b>mit</b> Pensionskasse	<b>7'056</b>	<b>7'056</b>
Steuerabzug für Erwerbstätige <b>ohne</b> Pensionskasse, 20% des Erwerbseinkommens, maximal	<b>35'280</b>	<b>35'280</b>

---

<b>Unfallversicherung</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>
	<b>in CHF</b>	<b>in CHF</b>
Maximal versicherter Lohn gemäss UVG	<b>148'200</b>	<b>148'200</b>