

COVID-19

Herausforderungen und Erkenntnisse für die Vorsorgewelt

Auch die berufliche Vorsorge wird von COVID-19 nicht verschont. Die Vorsorgeeinrichtungen sehen sich vor neue Herausforderungen gestellt, auf die sie in Rekordzeit reagieren müssen.

IN KÜRZE

Die Vorsorgeeinrichtungen können den Aufschub der Zahlungsfrist von Fall zu Fall nach eigenem Ermessen prüfen. Gegebenenfalls ist mit dem angeschlossenen Arbeitgeber eine schriftliche Ad-hoc-Vereinbarung abzuschliessen.

Dieser Artikel hat zum Ziel, einige der praktischen Fragen und plötzlichen Probleme zu erörtern, die sich den Pensionskassenverwaltern im Zusammenhang mit der gegenwärtigen Krise stellen.

Entrichtung der BVG-Beiträge

KAE und BVG-Beiträge

Im Zeichen der jähen Verlangsamung der Wirtschaftsaktivitäten beantragen die Arbeitgeber Kurzarbeitsentschädigung (KAE) gemäss Art. 31 ff. des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG).

Bei Anerkennung eines Anspruchs auf Entschädigung bezahlt die Ausgleichskasse, welcher der Arbeitgeber angeschlossen ist eine Entschädigung in Höhe von 80 Prozent des berücksichtigten Verdienstausfalls (Art. 34 Abs. 1 AVIG).

Massgebend für die Bemessung der Entschädigung bis zu einem Höchstbetrag von 148 200 Franken ist gemäss Art. 34 Abs. 2 AVIG der vertraglich vereinbarte Lohn in der letzten Zahltagsperiode vor Beginn der Kurzarbeit. Eingeschlossen sind Ferienentschädigungen und die vertraglich vereinbarten regelmässigen Zulagen, soweit sie nicht während der Kurzarbeit weiter bezahlt worden sind.

Gemäss Art. 37 lit. c AVIG ist der Arbeitgeber verpflichtet, während der Kurzarbeit die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der normalen Arbeitszeit zu bezahlen. Er ist berechtigt, die vollen Beitragsanteile der Arbeitnehmer vom Lohn abzuziehen, sofern nichts anderes vereinbart war.

Die Verpflichtung erstreckt sich auch auf die nach BVG fälligen Beiträge an

die 2. Säule. Auch bei anerkanntem Anspruch auf eine Kurzarbeitsentschädigung ist der Arbeitgeber daher verpflichtet, die reglementarisch festgelegten Beiträge weiterhin zu bezahlen.

Zudem findet die in Art. 39 Abs. 2 AVIG vorgesehene Regelung, wonach die Ausgleichskasse dem Arbeitgeber die auf die anrechenbaren Auszeiten entfallenden Arbeitgeberbeiträge an die AHV, IV, EO und ALV vergütet, nicht in gleichem Masse Anwendung auf die BVG-Beiträge. Demzufolge hat der Arbeitgeber keinerlei Anspruch auf Vergütung oder Vergünstigung im Zusammenhang mit der Entrichtung der BVG-Beiträge während der Entrichtungsdauer der Kurzarbeitsentschädigung.

An diesen Punkten hat auch die bundesrätliche Verordnung vom 20. März 2020 über Massnahmen im Bereich der Arbeitslosenversicherung im Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19) nichts geändert.

Zahlungsfristen und temporäre Verwendung der AGBR

Im Rahmen der vom Bundesrat am 20. März beschlossenen Sofortmassnahmen haben die von der Krise betroffenen Unternehmen nun die Möglichkeit, die Entrichtung der AHV-, IV-, EO- und ALV-Beiträge vorübergehend zinsfrei aufzuschieben.¹

Im Gegensatz zu dem für die AHV-Beiträge eingeführten System gibt es bei den BVG-Beiträgen keine Stundungsmöglichkeit ohne Verzugszinsen.

¹ https://www.wbf.admin.ch/wbf/de/home/documentation/nsb-news_list.msg-id-78515.html

In Ermangelung einer entsprechenden reglementarischen Regelung gilt für die Zahlungsfrist der BVG-Beiträge Art. 66 Abs. 4 BVG. Das bedeutet, der Arbeitgeber hat die fälligen BVG-Beiträge spätestens bis zum Ende des ersten Monats nach Ablauf des Kalender- oder Versicherungsjahrs zu begleichen. Danach ist der Arbeitgeber in Verzug und die Vorsorgeeinrichtung kann einen Verzugszins erheben.

Zur Überbrückung von Liquiditätseingüssen bei der Begleichung der BVG-Beiträge hat der Bundesrat am 25. März 2020 eine Verordnung über die Verwendung von Arbeitgeberbeitragsreserven (AGBR) für die Vergütung der Arbeitnehmerbeiträge an die berufliche Vorsorge im Zusammenhang mit dem Coronavirus verabschiedet.² Ab sofort können die Arbeitgeber den Beitrag der Arbeitnehmer an die Vorsorgeeinrichtung aus der von ihnen gebildeten Arbeitgeberbeitragsreserve vergüten. Für die Arbeitnehmer bleibt alles beim Alten: Der Arbeitnehmerbeitrag wird ihnen weiterhin vom Lohn abgezogen und ihrem Altersguthaben gutgeschrieben.

Falls im Reglement nicht anders vermerkt können die Vorsorgeeinrichtungen den Aufschub der Zahlungsfrist von Fall zu Fall nach eigenem Ermessen prüfen. Gegebenenfalls ist mit dem angeschlossenen Arbeitgeber eine schriftliche Ad-hoc-Vereinbarung abzuschliessen.³

Datenschutz

Das momentan von vielen Akteuren der beruflichen Vorsorge praktizierte Homeoffice bedingt in der Regel eine Zugriffsmöglichkeit des Arbeitnehmers auf das interne Datenverarbeitungssystem des Unternehmens. Der Arbeitsplatz des Mitarbeiters am Computer sowie bestimmte berufliche Daten werden so von aussen zugänglich.

Die Bearbeitung von Personendaten ist im Bundesgesetz über den Datenschutz (DSG) und dessen Ausführungsverordnung (DSV) geregelt. Als Personendaten gelten alle Angaben, die sich auf eine bestimmte oder bestimmbare Person beziehen (Art. 3 lit. a DSG).

Wird einem Mitarbeiter der Fernzugriff auf Unternehmensdaten gewährt, so erachtet der Eidgenössische Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragte (EDÖB) es als unerlässlich, ein sicheres Authentifizierungsverfahren einzurichten, das einen auf den Mitarbeiter eingeschränkten Zugriff ermöglicht. Der Zugang muss also geschützt sein und die gewählte Authentifizierungsmethode den Zugang durch unbefugte Dritte verhindern. Verwendet der Arbeitnehmer seinen persönlichen Computer, so muss darauf ein Firewall-Schutz eingerichtet werden.⁴

Darüber hinaus wirft die Fernarbeit auch die Frage des grenzüberschreitenden Datentransfers auf, wenn der Arbeitnehmer im Ausland ansässig ist. Die grenzüberschreitende Datenübermittlung ist nämlich verboten in einem Land, das laut EDÖB keinen ausreichenden Datenschutz vorweisen kann.

Frankreich, Deutschland und Italien gehören zu den Ländern, deren Schutzvorkehrungen als angemessen eingestuft sind. Somit ist die grenzüberschreitende Übermittlung von personenbezogenen Daten in diesen Ländern a priori rechtmässig, sofern die anderen Bedingungen des Datenschutzgesetzes erfüllt sind.

Ausserdem ist zu beachten, dass bei grenzüberschreitender Arbeit zweifellos die Verordnung (EU) 2016/679 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr Anwendung finden wird.

In jedem Fall muss sichergestellt werden, dass der Fernzugriff auf das interne System des Unternehmens oder der Pensionskasse ein ausreichendes Sicherheitsniveau aufweist. Es wird daher dringend empfohlen, eine sichere Authentifizierungsmethode einzurichten, die es dem betreffenden Mitarbeiter ermöglicht, den alleinigen Zugriff auf die persönlichen Daten des Unternehmens oder der Pensionskasse zu erhalten. Empfohlen wird ein doppelt gesicherter Zugang, das heisst, ein erster Zugang zur Arbeitsstation durch ein Passwort, und danach der Zugang zur Session des Mitarbeiters über ein zweites Passwort.

Fazit

Die Quarantäne, der wir uns im Zeichen von COVID-19 unterziehen müssen, zwingt die Pensionskassen plötzlich zu organisatorischen Massnahmen, von denen einige auch nach der Krise noch in Kraft bleiben dürften. Dies gilt insbesondere für Massnahmen im Zusammenhang mit dem elektronischen Datenaustausch, der Durchführung von Fernarbeit und der Erhebung von Beiträgen. Die Pensionskassenverwalter werden also aus dieser Krise Erkenntnisse ziehen können, die wahrscheinlich auch nachdem diese überstanden ist noch von Nutzen sein werden. |

Anne Troillet
Céline Moullet

² COVID-19-Verordnung berufliche Vorsorge.

³ ASIP, Fachmitteilung Nr. 120 Corona-Pandemie, 26. März 2020.

⁴ EDÖB, Leitfaden zu den technischen und organisatorischen Massnahmen zum Datenschutz, August 2015.