

Pensionierung

Revision AHV21 strategisch nutzen

Die auf 2024 in Kraft getretene AHV-Revision hat einerseits die Anhebung des AHV-Pensionsalters für Frauen zur Folge. Andererseits ermöglicht sie hinsichtlich des Ausstiegs aus dem Erwerbsleben neu verschiedene Optionen für die frühere oder spätere Pensionierung.

› Brigitte Kraus-Meier, Brigitte Zulauf

Erst ab 2028 gilt für alle Personen das Rentenalter 65, schon ab 2025 wird das gesetzliche Pensionsalter für Frauen aber schrittweise angehoben. Neu wird übrigens von Referenzalter und nicht mehr von Rentenalter gesprochen. Die AHV21-Revision, die seit 1. Januar 2024 in Kraft ist, bietet zudem die Möglichkeit, den Übertritt vom Erwerbs- ins Rentenalter flexibel zu gestalten. Dies ist im BVG ebenfalls verankert worden und muss in den PK-Reglementen zwingend umgesetzt werden.

Verschiedene Optionen

Die Versicherten haben mehr Möglichkeiten, sowohl was den Zeitpunkt des Übertritts betrifft als auch dessen Umfang (mindestens 20 Prozent, maximal 80 Prozent, einmalige Änderung des Vorbezugs- oder Aufschubsanteils zwischen 63 und 70 Jahren). Die Entscheidung hängt von der konkreten persönlichen Situation eines Mitarbeitenden ab. Die Arbeitgeber sollten sich mit den verschiedenen Optionen auskennen und die Mitarbeitenden frühzeitig auf ihre Pläne ansprechen.

Insbesondere muss man sich nicht mehr zwingend für alles oder nichts entscheiden. Eine Teilzeit-Weiterbeschäftigung

über das Pensionsalter hinaus wird an Attraktivität gewinnen. Vielleicht ist es auch nicht mehr lange eine Frage, ob sich Arbeitgeber vorstellen können, Mitarbeitende über das Pensionsalter zu beschäftigen. Denn es ist denkbar, dass vielen gar keine andere Wahl bleibt, wenn sie dem Arbeitskräftemangel begegnen wollen.

Anstellungsbedingungen regeln

Das Erreichen des Pensionsalters beendet das Arbeitsverhältnis nicht automatisch. Allerdings wird es oft vertraglich so vorgesehen, was durchaus Sinn macht. Speziell im Hinblick auf die Übergangsjahre, bis das Referenzalter für alle Personen einheitlich bei 65 Jahren ist, sollte in den Personalreglementen nicht von einer Alterszahl gesprochen werden. Besser ist der Hinweis, dass das Arbeitsverhältnis auf das Ende desjenigen Monats automatisch endet, in welchem das gesetzliche Referenzalter erreicht wird. Das Arbeitsverhältnis kann natürlich auch durch Vertragsübereinkunft aufgehoben werden. Dieser Weg birgt aber das Risiko, dass man nicht rechtzeitig daran denkt oder man sich über die Konditionen nicht einig wird. Eher un schön, aber immer noch verbreitet ist die Beendigung des Arbeitsverhältnis-

ses im Hinblick auf die Pensionierung durch Kündigung. Egal ob der Arbeitgeber kündigt, oder ob der Mitarbeitende die Kündigung einreichen muss, es stellt in der Regel einen für den Mitarbeitenden emotional schwer verkraftbaren Akt dar, erst recht, wenn er auf eine langjährige Tätigkeit beim Arbeitgeber blickt.

Entscheiden sich Arbeitgeber und Mitarbeitender für die Fortführung des Arbeitsverhältnisses, kann ein neuer Arbeitsvertrag sinnvoll sein. Speziell dann, wenn die Tätigkeit sich ändert, oder das Pensum deutlich reduziert wird, sollte ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen werden. Wenn ein Unternehmen die Weiterarbeit über das Referenzalter hinaus allgemein fördern möchte, empfiehlt es sich, ein eigenes Vertragsmuster zu erstellen. Hier können dann passende Regelungen getroffen werden, die der Situation gerecht werden und die sich von den allgemeinen Bestimmungen eines Personalreglements unterscheiden. Dies gilt insbesondere für die Regelungen im Bereich der Sozialversicherungen wie zum Beispiel Krankentaggeld-, Unfallzusatzversicherung und Pensionskasse.

Vorsicht ist geboten, die an sich pensionierten Mitarbeitenden ab Referenzalter

auf sogenannter «Mandatsbasis» weiterzubeschäftigen. In den seltensten Fällen handelt es sich wirklich um ein Auftragsverhältnis. Erst recht nicht, wenn der Mitarbeitende eine ähnliche Tätigkeit wie bisher ausübt. Für die juristische Qualifikation ist nicht relevant, wie ein Vertragsverhältnis benannt wird, sondern was es tatsächlich darstellt. Solange der Mitarbeitende in die Betriebsorganisation eingebunden bleibt, hinsichtlich der Arbeitsausübung weiterhin Weisungen empfängt und wenn weitere Merkmale erfüllt sind, ist von einem Arbeitsverhältnis auszugehen – auch wenn die Parteien von einem Auftrag sprechen.

AHV-Rentenbezug

Der Rentenbezug der AHV ist nicht starr an ein einziges Datum (der 65. Geburtstag) gebunden. Der Rentenvorbezug kann neu monatsweise frühestens zwei Jahre vor dem Referenzalter erfolgen (drei Jahre für die Übergangsgeneration). Dagegen kann die Rente um maximal 60 Monate aufgeschoben werden. Im Falle des Vorbezugs wird die Rente gekürzt, beim Aufschub wird ein Rentenzuschlag gewährt. Somit kann zum Beispiel eine Teilrente vorbezogen und dafür über das Referenzalter hinaus gearbeitet werden.

Die Berechnungen der Rentenhöhe bei Rentenvorbezug mit Auswirkung auf den lebenslangen Rentenbetrag wurden detailliert festgelegt (auch für die Übergangsgeneration). Die Betroffenen sind gut beraten, sich an die zuständige Ausgleichskasse zu wenden, um vor einer Entscheidung die Auswirkungen zu kennen.

Die zweite und dritte Säule

Das AHV-Referenzalter gibt das Referenzalter der Pensionskasse vor. Möglich ist nach wie vor, dass eine Pensionskasse ein früheres reglementarisches Referenzalter vorsieht (frühestens ab Alter 58). In solchen Fällen muss zwischen dem ge-



setzlichen und dem reglementarischen Referenzalter in der Pensionskasse unterschieden werden. Aufgrund der verschiedenen Regelungen in den Unternehmen mit überobligatorischen Pensionskassen können die Konsequenzen bei einer früheren oder späteren Pensionierung oder Teilpensionierung nicht generell beschrieben werden.

Ob ein Alterssparen nach Erreichen des gesetzlichen Referenzalters möglich ist, findet man ebenfalls im für den Arbeitnehmenden massgebenden PK-Reglement. Die Entscheidung bezüglich Teilpensionierung oder Aufschub erfolgt unabhängig von der 1. Säule. Altersleistungen von Freizügigkeitspoliceen und Freizügigkeitskonten müssen bei Erreichen des gesetzlichen Referenzalters ausbezahlt werden, wenn keine Erwerbstätigkeit mehr ausgeübt wird.

Allerdings gilt für Personen, welche diese Leistungen in den Jahren 2024 bis 2029 beziehen müssten, weil sie das Referenz-

alter erreichen oder bereits überschritten haben und nicht mehr erwerbstätig sind, ein Aufschub der Auszahlung dieser Leistungen bis zum 31. Dezember 2029 höchstens aber fünf Jahre über das Erreichen des Referenzalters hinaus.

Hinsichtlich der dritten Säule ist zu beachten, dass alle Guthaben aus der dritten Säule weiterhin bis spätestens zum Referenzalter bezogen werden müssen, wenn keine Erwerbstätigkeit mehr vorliegt.

Vorzeitiger Altersrücktritt

Nicht nur das Arbeiten über das Referenzalter hinaus wird mit den neuen Gesetzesbestimmungen erleichtert, auch der vorzeitige Altersrücktritt. Vorzeitige Pensionierung meint, dass die Leistungen aus der Pensionskasse bezogen oder zumindest teilweise bezogen werden. Eine vorzeitige Pensionierung hat also immer die (teilweise) Aufgabe der Erwerbstätigkeit zur Folge.

Hiervon ist die reine Pensumsreduktion eines Mitarbeitenden zu unterscheiden. Vielleicht möchte jemand ein paar Jahre vor der Pensionierung etwas kürzer treten, aber noch keine Altersleistungen beziehen. Dann handelt es sich um eine Pensumsreduktion und nicht etwa um eine vorzeitige Pensionierung.

Eine vom Mitarbeitenden gewünschte vorzeitige Pensionierung kann künftig auch partiell erfolgen. Es wird sich zeigen, wie diese Möglichkeit genutzt wird. Relativ häufig wird eine vorzeitige Pensionierung angeboten, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis auflösen will oder aus wirtschaftlichen Gründen einen Stellenabbau vollziehen muss.

In Sozialplänen werden die Leistungen im Zusammenhang mit einer vorzeitigen Pensionierung einheitlich definiert. Hier gibt es nicht den einen einzigen richtigen Lösungsweg, sondern je nach Leistungsfähigkeit und Situation des Unternehmens viele verschiedene Varianten. Bei allen Optionen muss sich der Arbeitgeber bewusst machen, dass es für die betroffene Person einiges an Abklärung bedarf, um sich entscheiden zu können, ob man die vorzeitige Pensionierung oder die Kündigung wählt.

Damit ist es schon angetönt, es sei an dieser Stelle aber nochmals klar festgehalten, eine vorzeitige Pensionierung kann nicht gegen den Willen des Mitarbeitenden erfolgen. Der Mitarbeitende entscheidet schlussendlich, ob er in eine vorzeitige Pensionierung zu den angebotenen Konditionen gehen will oder nicht. Sagt er zu, wird man in der Regel das Arbeitsverhältnis mittels gegenseitiger Vereinbarung auflösen.

Fazit

Die AHV21 hat mit Einführung der Flexibilisierung sowohl für die betroffenen Personen als auch für die Unternehmen ein interessantes Gefäss geschaffen. Die Unternehmen können diese neuen As-

pekte in ihre HR-Strategie miteinbeziehen. Es braucht insbesondere für Mitarbeitende, welche sich die Pensionierung leisten können, eine Firmenkultur, welche die Weiterarbeit – ob in einem Voll- oder in einem Teilzeitpensum – attraktiv macht. Dies insbesondere dann, wenn aufgrund des Fachkräftemangels besonderes Know-how gefragt ist.

Die rechtlich adäquate Umsetzung für alle Situationen kann zudem helfen, Überraschungen zu vermeiden. Die Personalabteilungen sollten die Zusammenhänge verstehen. Eine Empfehlung an die Mitarbeitenden, wofür sie sich entscheiden sollen, wäre aber vermessen, denn dies hängt von vielen persönlichen Präferenzen und Faktoren der Betroffenen ab. ‹‹



Veranstaltung zum Thema

Workshop «Flexible Pensionierung/Möglichkeiten für Arbeitgebende»

Gerichtet an Personalverantwortliche und Interessierte führen Brigitte Kraus und Brigitte Zulauf in Zürich je einen halbtägigen Workshop durch:
29. Februar 2024, 9 bis 12 Uhr

(Zusatzdatum bei Erreichung der Teilnehmerzahl 14. März 2024, 9 bis 12 Uhr)
Details und Anmeldung unter: www.zulaufgmbh.ch/veranstaltungen-workshops/

Auch als Inhouse-Workshop buchbar.



Porträt



Brigitte Kraus-Meier

Inhaberin, Beraterin, Konzis

Brigitte Kraus, lic. iur., Executive Master CCM, ist Inhaberin der Agentur Konzis in Zürich, der Agentur für Arbeitsrecht und Mitarbeiterkommunikation. Sie ist Juristin und Unternehmenskommunikatorin und begleitet Unternehmen in Veränderungssituationen, insbesondere bei Betriebsübernahme, Neuausrichtung, Personalmassnahmen sowie bei der Gesprächsführung und Verhandlung mit Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen.



Brigitte Zulauf

Geschäftsführerin, Zulauf Consulting & Trading GmbH

Brigitte Zulauf, MAS HCM, ist Treuhänderin und Lehrerin. Sie leitete als Senior Partner in einer grossen Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmung rund 20 Jahre schweizweit den Bereich Treuhand. Sie ist seit Juli 2021 selbstständige Beraterin und Dozentin. Sie betreut nationale und internationale Kunden insbesondere im Bereich der HR-Compliance und Arbeitgeberrisiken in der Lohnbuchhaltung.



Kontakt

info@konzis.ch, www.konzis.ch

info@zulaufgmbh.ch, www.zulaufgmbh.ch