



Bericht zum Silberfuchs-Meeting vom 27. November 2018

Arbeiten übers Rentenalter hinaus

Unternehmerische, rechtliche und finanzielle Arrangements

Männer und Frauen, welche über den 65. oder 64. Geburtstag hinaus erwerbstätig bleiben wollen (oder aus finanziellen Gründen müssen), werden von Jahr zu Jahr zahlreicher. Zugleich fällt es Unternehmen in vielen Bereichen recht schwer, notwendige Mitarbeitende zu rekrutieren; die geburtenschwachen Jahrgänge machen sich bemerkbar und die Zuwanderung dünnt aus. Wieso also nicht die fitten ü60 länger bei der Stange halten?

Die Mitarbeiter-Zeitung der Basler Roche titelte zum Thema: »Altes Eisen kann auch Gold wert sein« und präsentierte letztes Jahr verschiedene Modelle. Raiffeisen macht verlängerte Berufsphasen – meist mit reduziertem Pensum - schon seit zehn Jahren offiziell möglich.

Am letzten Silberfuchs-Meeting des Jahres wurde über Möglichkeiten, Formen, Voraussetzungen und Konsequenzen (vor allem sozialversicherungstechnische) längerer Erwerbstätigkeit ausgetauscht. Elisabeth Michel-Alder stellt das komplexe Thema vor und macht Firmen die Ausarbeitung, bzw.

Erwerbsarbeit im Unternehmen



das Angebot einer überschaubaren Zahl von Arrangements für Interessierte beliebt.

Unternehmen, die **Weiterarbeit jenseits von 64/65 formalisieren**, müssen zwei Vorentscheidungen treffen:

- Soll es ein Recht auf Weiterbeschäftigung geben oder nur die Möglichkeit, wenn die Arbeitgeberseite Bedarf hat (letzteres ist die Regel)? Erlöschen die Arbeitsverträge automatisch am 64./65. Geburtstag?
- Soll der Zeitraum für weitere Anstellungsverträge begrenzt werden (z.B. bis 70) oder verzichtet man auf jegliche Festlegungen?

In der Praxis geht es um **drei Vertragsmodelle** (siehe gelbe Kästchen)

1. Bisherige Funktion weiterführen, im Vollpensum oder teilzeitlich
2. Verwandte Aufgaben im Unternehmen übernehmen (voll- oder teilzeitlich)
3. Mitgliedschaft in einem Kapazitäts-Pool, aus dem Arbeitskräfte für diverse Einsätze ad hoc rekrutiert werden. Poolvereinbarungen können ein monatliches Lohnfixum festlegen oder punkto Beschäftigungsumfang unverbindlich bleiben und Abrechnung im Stundenlohn vorsehen.

Es macht Sinn, schon Jahre im Voraus Möglichkeiten, Bedarf und Wünsche zu längerer Erwerbsarbeit mit den Mitarbeitenden zu diskutieren. Unternehmen, die ihre freien Stellen nur mühsam besetzen können, werden dabei andere Verpflichtungen – und damit Risiken – eingehen als solche mit magnetischer Anziehung für junge Talente. Entsprechend fallen auch die Regelungen für besondere Bonusprogramme (z.B. Rekaschecks, Bahnabonnement usw.) oder Gutschriften bei Sozialversicherungen aus. Wer auf Einkommen angewiesen ist, wird bei Arbeit auf Abruf ein verlässliches Fixum mit Aufstockungsmöglichkeiten sehr schätzen.

Neben den Arbeitsverträgen spielen die Sozialversicherungen eine wichtige Rolle. Hier sind mancherlei Kombinationen mit den oben skizzierten Vertragstypen denkbar. Zunächst zu **AHV und ALV** (grüne Kästchen)

- Die Abzüge laufen bis zum Lebensende weiter, auch wenn alle Einzahlungen zur Erreichung der Maximalrente getätigt sind. Damit mutiert die AHV-Abgabe zu einer Steuer.
- Ab 65/64 wird pro Monat auf Einkommen ein nicht AHVpflichtiger Freibetrag von rund CHF 1400 gewährt.
- Gegen Arbeitslosigkeit ist ab Alter 64/65 niemand mehr öffentlich versichert.
- Wer das Pensionsalter erreicht, kann AHV beziehen, muss die Rentenauszahlung aber beantragen; automatisch fliessen die Franken nicht, Bezugszwang gibt's nicht.
- Wer den Bezug aufschiebt (im Moment bis 70 erlaubt, alljährliche Neubewertung der Situation ist möglich), erhält pro Jahr einen Zuschlag von ca.13% auf der ihm zustehenden Summe. (Wer vorzeitig AHV-Rente bezieht, nimmt deutliche Abzüge in Kauf.) Läuft der Bezug, ist er irreversibel.

Hintergrundinformation: Nur 40 % der Rentnerinnen und Rentner erhalten heute die Maximalrente; wer weniger als 80'000/p.a. verdient hat und Lücken aufweist, hat geringere Ansprüche.

Die betriebliche Vorsorge, die **2. Säule** (rote Kästchen), weist auf Reglementsebene grössere Gestaltungsspielräume auf als die AHV. Das öffnet erwerbstätigen Rentenberechtigten einige Wahlmöglichkeiten. Sie können neben ihrem Lohn

- Rente aus der BV beziehen und zwar integral oder teilweise (halbe Renten sind möglich)
- Den Bezug aufschieben und von einem höheren Umwandlungssatz profitieren
- Im obligatorischen Bereich sind keine weiteren Einzahlungen möglich, auch das Stopfen von Lücken ist ausgeschlossen
- Im überobligatorischen Bereich (ab rund CHF 85'000) sind Zusatzzahlungen erlaubt, wobei eine Rolle spielt, ob auch der Arbeitgeber seinen Anteil weiter überweist
- Beim Eintritt ins Rentenalter muss die bezugsberechtigte Person entscheiden, ob sie ihr angespartes Kapital beziehen oder es der Versicherung überlassen und lebenslänglich Überweisungen beziehen will. Oder eine Mischung beider Varianten.

Monat für Monat können BVG-Rentenberechtigte entscheiden, ob sie Pension beziehen möchten oder nicht. Umkehr ist unmöglich, wenn der Bezug mal läuft. Vorgesehen sind aber auch Teilrenten; Frau X. kann beispielsweise AHV und einen Teil der betrieblichen Rente beziehen.

Besteuerungsaspekte spielen im Umgang mit der 2. Säule eine bedeutende Rolle, sowohl für die Bezugsberechtigten (Addition von Erwerbslohn und Renten) wie für den Staat, der die Altersvorsorge mit guten Gründen nicht in ein bequemes Steuerschlupfloch verwandeln will.

Das steuerlich begünstigte individuelle Alterssparen, die **3. Säule**, involviert den Arbeitgeber nicht und spielt für Geringverdienende kaum, für andere, etwa Frauen mit Erwerbslücken, aber sehr wohl eine Rolle. Erwerbstätigen ü64/65 öffnet diese Säule die Chance, weiteres Altersguthaben zu öffnen.

- Solange Erwerbseinkommen generiert wird, können Angestellte jährlich CHF 6'768 auf ein entsprechendes Konto einzahlen (Selbständige 20 % des Einkommens).

Die Hälfte der schweizerischen Bevölkerung verfügt heute über keine 3. Säule zur Deckung spezieller Bedürfnisse im Alter. Ein Umzug ins Pflegeheim etwa ist kostspielig und zieht oft die Beantragung von Ergänzungsleistungen nach sich.

Selbstverständlich ist **persönlichem Sparen** über die 3-Säulen-Architektur hinaus keine Grenze gesetzt. Steuerabzüge sind dafür selbstverständlich nicht vorgesehen. Schätzungen gehen – unter aktuellen Tiefzins-Bedingungen – von der Notwendigkeit hoher Rücklagen aus: Heute 30-Jährige, die ihren Standard im Alter halten möchten, müssten rund einen Viertel ihres Einkommens jedes Jahr auf die hohe Kante legen. Realistisch??

Handlungsempfehlungen für Unternehmen:

- Mit der Aufhebung des Automatismus der Kündigung mit 64/65 ein deutliches Zeichen setzen
- Überzeugende Beispiele von Personen mit verlängerter Berufslaufbahn realisieren und propagieren; über Möglichkeiten und Chancen auf verschiedenen Plattformen reden
- Standardverträge/Modelle für längere Beschäftigung ausarbeiten und bewirtschaften
- Mitarbeiter- und Standortgespräche mutieren ab 58 zum „Zukunftsgespräch“
- Mitarbeitenden die Möglichkeit einräumen, ab 62 das Pensum zu reduzieren, dafür bis 68 oder 70 im Job zu bleiben
- Teilpensionierung vor 64/65 und Teilzeitbeschäftigung nach 64/65 fördern
- Impulse für altersgerechte Führung vermitteln
- Beiträge an die betriebliche Pensionskasse gleichmässig über das Erwerbsleben hinweg verteilen; Vermeiden deutlich steigender Abzüge ab 55
- Pool für einsatzbereite Pensionierte schaffen, die Möglichkeit fixer Bezüge einräumen und

Komitee: Sylvia Egli von Matt, François Höpflinger, René Lichtsteiner Franz Marty, Elisabeth Michel-Alder, Klara Obermüller, Pasqualina Perrig Chiello, Rolf Widmer

- die Betroffenen auch weiterbilden
- Kulturwandel anstossen und pflegen; „Arbeit hält fit und ist gesund“; informieren und diskutieren
- Wenn irgendwie möglich: Mitfinanzierung von Pensionskassenbeiträgen. Beispiel: Arbeitgeber übernimmt bei Teilzeit-Beschäftigung (AN)/AG-Beiträge bis 100 % BVG
- Teilzeitbeschäftigte (vor allem mit kleinen Pensen) auf die längerfristigen Folgen für die Altersvorsorge hinweisen.

Sozialversicherungen

Flexibilisierung und Anpassungen an individuelle Bedürfnisse bei Einzahlungen und Bezug von Renten ist ein Gebot der Stunde – vorausgesetzt, niemand kommt zu Schaden, Probleme werden nicht auf andere Gruppen verlagert und das Steuersubstrat wird nicht gelöchert.

Wünsche an die AHV:

- Chance, auch im Rentenalter noch Lücken stopfen zu können
- mindestens halbjährliche Entscheidungsmöglichkeiten fürs Aufschieben des Bezugs
- System umbauen und nur Individualrenten, keine Paarrenten mehr auszahlen (zumindest wenn sich einst die Individualbesteuerung durchsetzt)
- Rückgängigmachen von Bezügen, also Unterbrechungen, ermöglichen.

2. Säule

- Koordinationsabzug abschaffen, um auch Personen mit kleinen Arbeitspensen eine betriebliche Rente zugänglich zu machen
- kein Kapitalbezug mehr für Wohneigentum, um Missbrauch und späteren Bezug von Ergänzungsleistungen zu stoppen
- Flexiblere Rentenbezüge: Teilrenten, Bezug und Aufschub in freiem Wechsel, unbegrenzter Aufschub
- Möglichkeit für weitere Einzahlungen ü65 zwecks Erhöhung des Rentenvermögens.

3. Säule:

- Würden höhere jährliche Freibeiträge das Steueraufkommen beeinträchtigen? Käme dies politisch einer Begünstigung nur Gutverdienender gleich?

Es schälte sich die Überzeugung heraus, dass es weitherum an Wissen über die ganzen Sozialversicherungssysteme fehlt. Die jüngste Teilnehmerin pochte besonders engagiert auf frühe Aufklärung und plädierte für einen obligatorischen Platz im Lehrplan der 9. Klasse oder in der Berufsschule im Zusammenhang mit Steuerfragen.

14.12.18

Ema/ cr