

Eine Lücke ist geschlossen Weiterversicherung älterer Arbeitsloser in der beruflichen Vorsorge **Altersrücktritt in der beruflichen Vorsorge** Vieles ist möglich **Länger leben – länger arbeiten?** Der Übergang von Erwerbstätigkeit zur Pensionierung in Zahlen **Die Vorsorgewelt in 2000 Zeichen** Das Obligatorium **News** Infos und Aktuelles



Gregor Gubser
Stv. Chefredaktor «Fokus Vorsorge»

Wohlverdienter Ruhestand

Vor oder nach dem ordentlichen Rentenalter? Freiwillig oder unfreiwillig? Rund um den Altersrücktritt oder umgangssprachlich die Pensionierung gibt es im BVG viele Regulierungen und Kann-Bestimmungen. All diese Optionen beleuchten wir in dieser Ausgabe des Fokus Vorsorge.

Dies sind letztlich aber alles nur Rahmenbedingungen, die einem ermöglichen sollen, den Ruhestand so zu gestalten wie man möchte. Auch wenn mein eigener Ruhestand noch mindestens zwei Jahrzehnte entfernt ist, mache ich mir schon Gedanken dazu: Nach hinten schieben, wenn ich noch fit bin und mir die Arbeit Freude bereitet, und dafür etwas mehr Rente und finanziellen Spielraum erlangen? Oder doch dannzumal mit 65 Jahren in Frühpensionierung gehen? Was werde ich mit der Zeit anstellen, die ich bisher für die Arbeit eingesetzt habe? Reisen, fotografieren, Oldtimer restaurieren oder auswandern; ein paar Ideen hätte ich da schon.

Welche Gedanken machen Sie sich zu Ihrem wohlverdienten Ruhestand? Ich hoffe, es sind wie bei mir vorwiegend Phantasien zur Nutzung der gewonnenen Zeit und keine finanziellen Sorgen. Von wegen Finanzen: Ab dieser Ausgabe stellen wir in der neuen Rubrik «Geld» unterhaltsame Meldungen rund ums liebe Geld zusammen. Ob wir Ihnen da das eine oder andere Lächeln ins Gesicht zaubern können?

Eine Lücke ist geschlossen

Weiterversicherung älterer Arbeitsloser in der beruflichen Vorsorge

Mit dem auf Anfang 2021 in Kraft getretenen Art. 47a BVG ist eine für die soziale Sicherheit wichtige Lücke geschlossen worden. Eine versicherte Person, die nach der Vollendung des 58. Altersjahrs aus der obligatorischen beruflichen Vorsorge ausscheidet, weil das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber aufgelöst wurde, kann die Versicherung bei ihrer bisherigen Vorsorgeeinrichtung weiterführen.

Die neue Regelung dient dem Schutz der älteren Arbeitnehmenden, die kurz vor Erreichen des Pensionierungsalters ihre Stelle verlieren. Mit der neuen Gesetzesbestimmung wird der unbefriedigenden Situation Rechnung getragen, wonach eine ältere versicherte Person, die ihren Arbeitsplatz kurz vor der Pensionierung verliert, nur eine Freizügigkeitsleistung erhält, nicht aber bei Erreichen des Pensionierungsalters eine Rente.

Bereits heute bestand nach Art. 47 BVG die Möglichkeit, dass Versicherte nach Ausscheiden aus der obligatorischen beruflichen Vorsorge zumindest für eine beschränkte Zeit in der Pensionskasse weiter versichert bleiben konnten. Voraussetzung war jedoch, dass die Pensionskasse diese Möglichkeit in ihrem Reglement so vorsah. Die wenigsten Pensionskassen haben die vorübergehende Weiterversicherung in ihr Reglement aufgenommen. Mit dem neu ins Gesetz aufgenommenen Art. 47a BVG besteht nun ein rechtlicher Anspruch auf eine Weiterversicherung. Die Pensionskasse muss diese zulassen, wenn eine versicherte Person dies beantragt.

Voraussetzung für diesen Anspruch auf Weiterversicherung ist, dass jemand nach Erreichen des 58. Altersjahrs die Stelle verliert und dies auf eine Kündigung durch den Arbeitgeber zurückzuführen ist. Reglementarisch kann eine Pensionskasse sogar den Anspruch auf Weiterversicherung bereits ab Alter 55 vorsehen. Ausgeschlossen ist eine Weiterversicherung, wenn das Arbeitsverhältnis durch die versicherte Person aufgelöst worden ist. Wird das Arbeitsverhältnis «im gegenseitigen Einverständnis» aufgelöst, bleibt abzuklären, ob ohne eine solche Vereinbarung die Auflösung durch den Arbeitgeber erfolgt wäre.

Gleichbehandlung mit allen anderen Versicherten

Der Anspruch besteht auf Weiterversicherung des bisherigen versicherten Verdiensts im bisherigen Vorsorgeplan. Damit ist auch die weitere Versicherung in einem überobligatorischen Vorsorgeplan möglich. Es werden alle drei Risiken, die in der beruflichen Vorsorge abgedeckt sind – Alter, Tod und Invalidität –, nach Reglement weiter versichert. Es besteht jedoch auch der Anspruch, nur die Risiken Tod und Invalidität zu versichern. Bei



Hans-Ulrich Stauffer
Dr. iur., Advokat, Basel

Das Wichtigste im Überblick

Anspruch besteht bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber.

Alle bisherigen reglementarischen Rechte und Pflichten gelten weiterhin.

Versichert ist der bisherige Lohn.

Die versicherte Person muss den gesamten Beitrag übernehmen.

Es besteht ein Wahlrecht zwischen Weiterführung der vollen Versicherung (Alter, Tod und Invalidität) oder nur der Versicherung für die Risiken Tod und Invalidität.

Die betroffene Person ist mindestens 58 Jahre alt.

Eintritt eines dieser Risiken werden die gesetzlichen bzw. die vorgesehenen reglementarischen Leistungen ausgerichtet. Bei Erreichen des reglementarischen Rentenalters werden Altersleistungen (in der Regel Altersrente) ausgerichtet.

Da das Reglement der Pensionskasse weiterhin auch auf die freiwillig versicherte Person anwendbar ist, gelten alle entsprechenden reglementarischen Bestimmungen des versicherten Kollektivs auch für sie. So gelten Beschlüsse über die Verzinsung des Altersguthabens oder die Bestimmungen über die Höhe des Umwandlungssatzes auch für sie. Auch bestehen alle gesetzlichen Ansprüche weiter, beispielsweise der Anspruch auf einen Kapitalbezug zum Erwerb von Wohneigentum. Wird geschieden, erfolgt ein Vorsorgeausgleich, und damit ist auch der Rechtsanspruch auf einen Wiedereinkauf gegeben.

Erfolgt durch das paritätisch besetzte Organ eine Planänderung, gilt diese auch für die weiterversicherte Person. Ebenso wechselt sie die Pensionskasse, wenn sich die Arbeitgeberin einer anderen Vorsorgeeinrichtung anschliesst.

Die Kosten

Da das Arbeitsverhältnis beendet ist, besteht für den Arbeitgeber keine Pflicht mehr, sich an den Kosten der Versicherung zu beteiligen. Die versicherte Person muss den gesamten Beitrag zur Deckung der Risiken Tod und Invalidität und die Verwaltungskosten bezahlen. Falls sie die Altersvorsorge weiter aufbaut, bezahlt sie zusätzlich den entsprechenden Beitrag (Art. 47a Abs. 3 BVG). Diese

Kostentragung dürfte in vielen Fällen dazu führen, dass eine Weiterversicherung für jemanden, der nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis steht, kaum finanzierbar ist. Erste Erfahrungen zeigen denn auch, dass nur in Einzelfällen eine Weiterversicherung für alle drei Risiken erfolgt. Dazu kommt, dass bei Arbeitslosigkeit ja eine Versicherung der Risiken Tod und Invalidität von Gesetzes wegen erfolgt, allerdings auf dem tieferen Taggeld und nur für die obligatorischen Risikoleistungen.

Die Pensionskasse wird den Beitrag direkt bei der versicherten Person einverlangen. Es erfolgt keine Zahlungsabwicklung über den Arbeitgeber. Zur Regelung der Zahlungsmodalitäten und auch der Konsequenzen einer Nichtbezahlung wird die Pensionskasse in der Regel eine Vereinbarung mit der versicherten Person schliessen. Diese Vereinbarung ist jedoch nicht mit einem Anschlussvertrag eines Arbeitgebers mit der Pensionskasse zu verwechseln. Was den versicherten Lohn und die Leistungen betrifft, gelten die bisherigen Bestimmungen. Nur die Finanzierung erfolgt abweichend von der bisherigen kollektiven Finanzierung und der Zahlung durch den Arbeitgeber.

Ende der Weiterversicherung

Die Weiterversicherung nach Art. 47a BVG endet mit Eintritt des Risikos Tod oder Invalidität und bei Erreichen des ordentlichen reglementarischen Rentenalters. In diesen Fällen werden die gesetzlichen bzw. reglementarischen Leistungen ausgerichtet. Die Weiterversicherung endet zudem, wenn die versicherte Person in eine neue Vorsorgeeinrichtung eintritt (bei Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit), sofern in der neuen Vorsorgeeinrich-

tung mehr als zwei Drittel der Austrittsleistung für den Einkauf in die vollen reglementarischen Leistungen benötigt werden. In der Regel muss beim Eintritt in eine nach dem Beitragsprimat arbeitenden Pensionskasse die gesamte Freizügigkeitsleistung eingebracht werden, womit die Weiterversicherung endet. Die Weiterversicherung endet auch, wenn die versicherte Person den Vertrag kündigt oder wenn der Vertrag bei Beitragsausständen durch die Vorsorgeeinrichtung gekündigt wird.

Reglementarische Bestimmungen über den Anspruch auf eine vorzeitige Pensionierung, beispielsweise mit Alter 63, bleiben weiterhin gültig.

Die Covid-19-Brücke

Aufgrund der Covid-19-Gesetzgebung besteht der Anspruch auf Weiterversicherung auch für Personen, die ab dem 1. August 2020 die Stelle verloren haben. Sie können sich ab 1.1.2021 bei der früheren Pensionskasse weiterversichern. Damit soll vermieden werden, dass aufgrund der unvorhergesehenen Pandemieentwicklung soziale Härten entstehen.

Wieweit eine Nachfrage nach diesem zusätzlichen Schutz besteht, kann heute noch nicht abschliessend beurteilt werden.

Altersrücktritt in der beruflichen Vorsorge

Die Pensionierung in der beruflichen Vorsorge ist anders geregelt als in der AHV, wo bedeutend weniger Flexibilität besteht (die laufende AHV-Reform soll hier mehr Spielraum bringen)

Kaspar Hohler, Chefredaktor «Fokus Vorsorge»

In der beruflichen Vorsorge gilt grundsätzlich dasselbe Rentenalter wie in der AHV (Männer 65, Frauen 64). Die Pensionskasse kann aber in ihrem Reglement ein anderes Rücktrittsalter festlegen (Art. 13 BVG) – viele Pensionskassen kennen beispielsweise Rücktrittsalter 65 für Männer und Frauen. Den Vorsorgeeinrichtungen steht es frei, frühzeitige Pensionierungen zuzulassen. Das frühestmögliche Rentenalter beträgt 58 Jahre (von einzelnen Ausnahmen abgesehen [siehe Art. 1i BVV 2]).

Bei einer frühzeitigen Pensionierung wird der Umwandlungssatz reduziert, da länger Rente bezogen wird. Vorsorgeeinrichtungen können ihren Versicherten die Möglichkeit einräumen, zusätzliche Beiträge einzubezahlen, um Kürzungen bei vorzeitigem Pensionierung zu verhindern (Art. 1b BVV 2). Auch können Pensionskassen die Möglichkeit einer Teilpensionierung einräumen: Sei es, dass eine Person das Pensum reduziert und ihre Vorsorge für die bisherige Lohnhöhe fortführt (Art. 33a BVG), sei es, dass sie eine Teilrente bezieht und für das reduzierte Lohnpensum die Arbeit und entsprechend die berufliche Vorsorge in der Pensionskasse fortsetzt. Auch kann die Vorsorgeeinrichtung ihren Versicherten die Möglichkeit geben, bei Fortsetzung der Erwerbstätigkeit die Vorsorge über das reglementarische Rentenalter hinaus bis maximal 70 weiterzuführen (Art. 33b BVG).

Wenn eine Person das Unternehmen in einem Alter verlässt, in dem sie gemäss Vorsorgereglement vorzeitig pensioniert werden könnte, kann sie grundsätzlich eine Freizügigkeitsleistung in Anspruch nehmen, wenn die Erwerbstätigkeit weitergeführt wird (Art. 2 FZG). Ansonsten greift in der Regel die Pensionierung (Rente oder Kapital). Bei Kündigung durch den Arbeitgeber kommt Art. 47a BVG zum Zug (siehe Artikel Stauffer). Wichtig ist bei solchen Entscheiden, insbesondere auch bei vorgängigen Einkäufen in fortgeschrittenen Alter, eine sorgfältige Abklärung der steuerlichen Folgen.

Die obigen Ausführungen illustrieren musterhaft Stärke und Schwäche der beruflichen Vorsorge: Die zahlreichen «kann»-Formulierungen zeigen den grossen Handlungsspielraum der einzelnen Vorsorgeeinrichtungen für Lösungen, die ihren Versicherten maximale Flexibilität geben. Andererseits führen sie dazu, dass sich oft keine absoluten Aussagen machen lassen, sondern im Einzelfall immer das Reglement der Pensionskasse beigezogen werden muss.

BVG

Art. 1335 Leistungsanspruch

- 1 Anspruch auf Altersleistungen haben:
 - a. Männer, die das 65. Altersjahr zurückgelegt haben;
 - b. Frauen, die das 62. Altersjahr zurückgelegt haben.
- 2 Die reglementarischen Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung können abweichend davon vorsehen, dass der Anspruch auf Altersleistungen mit der Beendigung der Erwerbstätigkeit entsteht. In diesem Fall ist der Umwandlungssatz (Art. 14) entsprechend anzupassen.

Art. 33a Weiterversicherung des bisherigen versicherten Verdienstes

- 1 Die Vorsorgeeinrichtung kann in ihrem Reglement vorsehen, dass für Versicherte, deren Lohn sich nach dem 58. Altersjahr um höchstens die Hälfte reduziert, auf Verlangen der versicherten Person die Vorsorge für den bisherigen versicherten Verdienst weitergeführt wird.
- 2 Die Weiterversicherung des bisherigen versicherten Verdienstes kann höchstens bis zum ordentlichen reglementarischen Rentenalter erfolgen.
- 3 Die Beiträge zur Weiterversicherung des bisherigen versicherten Verdienstes sind von der Beitragsparität nach den Art. 66 Abs. 1 dieses Gesetzes und Art. 331 Abs. 3 OR102 ausgenommen. Das Reglement kann Beiträge des Arbeitgebers für diese Weiterversicherung nur mit dessen Zustimmung vorsehen.

Art. 33b Erwerbstätigkeit nach dem ordentlichen Rentenalter

Die Vorsorgeeinrichtung kann in ihrem Reglement vorsehen, dass auf Verlangen der versicherten Person deren Vorsorge bis zum Ende der Erwerbstätigkeit, höchstens jedoch bis zur Vollendung des 70. Altersjahrs, weitergeführt wird.

BVV 2

Art. 1b Vorzeitiger Altersrücktritt (Art. 1 Abs. 3 BVG)

- 1 Die Vorsorgeeinrichtung kann in ihrem Reglement vorsehen, dass die versicherte Person über den Einkauf in die vollen reglementarischen Leistungen im Sinn von Art. 9 Abs. 2 FZG hinaus zusätzliche Einkäufe tätigen darf, um Kürzungen beim Vorbezug der Altersleistungen ganz oder teilweise auszugleichen.
- 2 Vorsorgeeinrichtungen, welche Einkäufe für den vorzeitigen Altersrücktritt nach Abs. 1 zulassen, haben ihre Vorsorgepläne so auszugestalten, dass bei einem Verzicht auf den vorzeitigen Altersrücktritt das reglementarische Leistungsziel höchstens um 5 Prozent überschritten wird.

Art. 1i10

- 1 Die Reglemente der Vorsorgeeinrichtungen können einen Altersrücktritt frühestens ab dem vollendeten 58. Altersjahr vorsehen.
- 2 Frühere Altersrücktritte als nach Abs. 1 sind zulässig:
 - a. bei betrieblichen Restrukturierungen
 - b. bei Arbeitsverhältnissen, in denen frühere Altersrücktritte aus Gründen der öffentlichen Sicherheit vorgesehen sind.

Karen Heidl

Freie Journalistin «Fokus Vorsorge»



Länger leben – länger arbeiten?

Der Übergang von Erwerbstätigkeit zur Pensionierung in Zahlen

Eine neue Studie von Swiss Life zeigt Bereitschaftspotenzial bei der Schweizer Bevölkerung für eine verlängerte Erwerbstätigkeit über das aktuelle Rentenalter hinaus – allerdings nur unter bestimmten Bedingungen.

Wäre die Heraufsetzung des gesetzlichen Renteneintrittsalters für die Schweizer Bevölkerung eine akzeptable Massnahme, um systemfremde Querfinanzierung der Pensionen einzudämmen? Swiss Life analysierte Zahlen, Fakten und Wünsche der Schweizer Bevölkerung rund um den Altersrücktritt.

Anatomie des Altersrücktritts

Rund ein Drittel der Männer und ein Fünftel der Frauen arbeitet über das ordentliche Rentenalter hinaus, und zwar sehr häufig in Teilzeit auf dem Weg in eine schrittweise Pensionierung.

Rund die Hälfte der Männer bezieht bereits vor dem ordentlichen Rentenalter Altersleistungen, vor allem aus der 2. Säule. Vor dem ordentlichen Rentenalter ist die Kombination von Altersleistungsbezug und Erwerbstätigkeit nicht selten. So sind 18 % aller Männer und 12 % aller Frauen in den beiden Jahren vor dem ordentlichen Rentenalter erwerbstätig und haben zu diesem Zeitpunkt bereits eine Altersleistung in Form einer Rente oder von Kapital bezogen.



Das ideale Pensionierungsszenario

Nur wenige Befragte bezeichnen sich als unfreiwillig pensioniert. Von denjenigen, die im Alter von über 66 Jahren noch arbeiten, geben 66 % Arbeitsfreude als Grund an, gefolgt von 26 %, die finanzielle Gründe nennen. 63 % der Befragten hadern nicht mit ihrem Pensionierungszeitpunkt. Sie würden den gleichen Zeitpunkt wieder wählen.

Bei der Frage nach dem gewünschten Pensionierungsalter scheiden sich die Geister: 51 % der Befragten wünschen sich einen früheren Zeitpunkt als 64/65 Jahre, teilweise in Verbindung mit einem Teilzeitpensum.

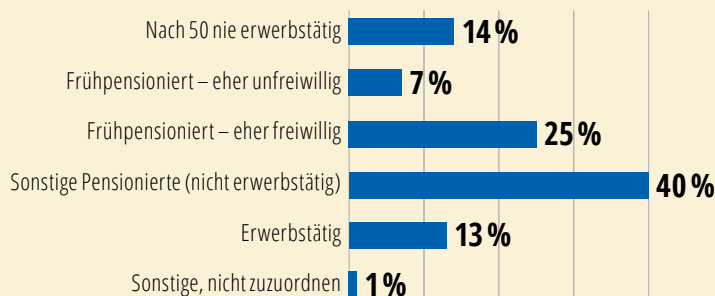
Die Bereitschaft zukünftig oder retrospektiv eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit gut zu heissen machen 48 % der befragten 50–70-jährigen von Arbeitsbedingungen abhängig. Circa ein Drittel erklärt ein klares Nein.

Anatomie des Altersrücktritts

		
Durchschnittliches Alter beim vollständigen Austritt aus dem Arbeitsmarkt 2019	65.2 Jahre	66 Jahre
Durchschnitt Anteil Erwerbstätiger im Alter von 64 Jahren (2015–2019)	46 %	53 %
Frühpensioniertenquote 2015–2017	35 %	40 %
Durchschnitt Anteil Erwerbstätiger nach Pensionierung (2015–2019)	Alter 65: 22 % Alter 70: 14 %	Alter 66: 30 % Alter 70: 20 %

Quellen: BFS – SAKE/SESAM, Swiss Life

Pensionierungsstatus – Anteile an Bevölkerung im Alter 64/65–75 in %, 2019



Quelle: BFS – SAKE/SESAM, Swiss Life

Lebensarbeitszeit verlängern?

Zu den Bedingungen für einen späteren Eintritt in die Pension gehört für die Befragten vor allem eine entsprechende Gesundheit. Ausserdem sehr wichtig sind Wertschätzung und positives Betriebsklima.

Berufsgruppen und Erwerbstätigkeit nach dem ordentlichen Rentenalter

Die Analyse zeigt einen Zusammenhang zwischen Bildung und Arbeit über das gesetzliche Rentenalter hinaus. Zwischen den Jahren 2015 bis 2019 waren 35 % aller 65- bis 70-jährigen Männer mit Universitäts-, Fachhochschulabschluss oder höherer Berufsausbildung erwerbstätig, aber nur 23 % mit einem Abschluss auf Sekundarstufe II. Bei den 65-/66-jährigen Männern mit Tertiärabschluss steigt dieser Wert auf 41 %.

Neben der Bildung spielt auch die Wohnregion eine Rolle: Personen aus der Deutschschweiz sind im Schnitt deutlich häufiger nach dem ordentlichen Rentenalter erwerbstätig als Personen aus der Westschweiz und dem Tessin.

Zwischen Selbständigen und Angestellten bestehen erhebliche Unterschiede: Während Selbständige und mitarbeitende Familienmitglieder bei 55- bis 64-jährigen lediglich rund 20 % der Erwerbstätigen ausmachen, sind es ab dem ordentlichen Rentenalter 55 %.

Bei allen betrachteten soziodemografischen Gruppen überwiegt die Freude an der Arbeit als Grund für die Erwerbstätigkeit nach dem ordentlichen Rentenalter. Besonders stark ausgeprägt ist dies bei tertiär Ausgebildeten, Erwerbstätigen in Führungs- und akademischen Berufen sowie in freiberuflichen und staatsnahen Branchen. Weniger häufig – aber trotzdem deutlich öfter als «finanzielle Gründe» – wird «Freude an der Arbeit» tendenziell von Personen mit Berufslehre als höchstem Abschluss und in handwerklich geprägten Berufen und Branchen angegeben.

Paradigmenwechsel auch bei älteren Erwerbstätigen?

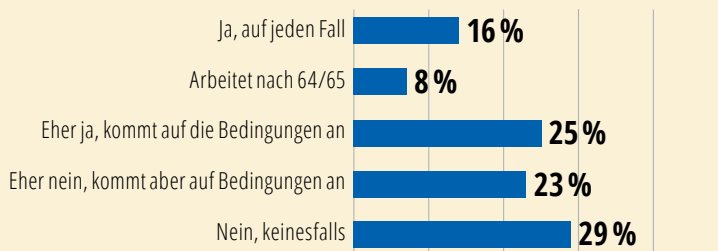
Ältere Arbeitnehmende nutzen bereits vielfach die Möglichkeiten, schrittweise aus der Erwerbstätigkeit in die Pensionierung zu wechseln. Eine generelle Heraufsetzung des ordentlichen Rentenalters wird jedoch kritisch gesehen. Hier zeigt die Studie ein ähnliches Bild, wie man es aus pauschalisierenden Aussagen über die Ansprüche an die Arbeitswelt der Millennial-Generation kennt: Wünsche nach Wertschätzung, Einklang von individuellen Bedürfnissen mit denen der am Arbeitsplatz geforderten Ansprüche und einer erfüllenden Aufgabe spiegeln sich in den Ergebnissen dieser Befragung wider und werden als Bedingungen genannt. Die Autoren der Studie sprechen von einem «unmissverständlichen Wink an die Unternehmen», einen Beitrag zur Erhöhung der Erwerbstätigkeit für ältere Menschen zu leisten.

Studienergebnisse im Detail

Studien-Design

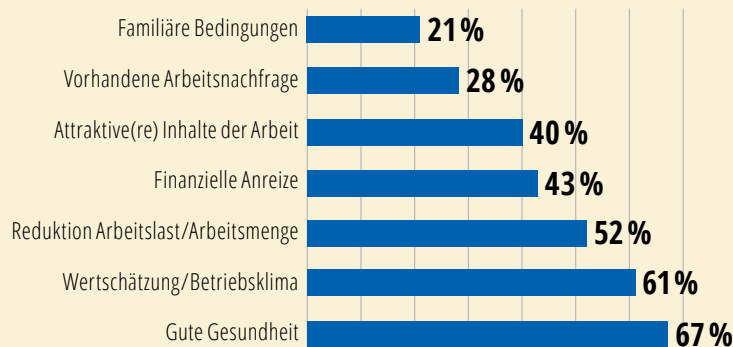
Die Studie basiert auf mehrere Datenquellen: Auf einer systematischen Auswertung der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) und der Syntheseerhebung Soziale Sicherheit und Arbeitsmarkt (SESAM) des Bundesamts für Statistik. Zudem führte das Marktforschungsinstitut ValueQuest GmbH im Auftrag von Swiss Life in der zweiten Oktoberhälfte 2020 eine repräsentative Bevölkerungsbefragung im Rahmen eines Online-Panels (meinungsplatz.ch) durch. Teilgenommen haben 1472 Personen im Alter 55–70, die aktuell erwerbstätig sind oder dies vor der Pensionierung waren.

Verlängerung der Lebensarbeitszeit?



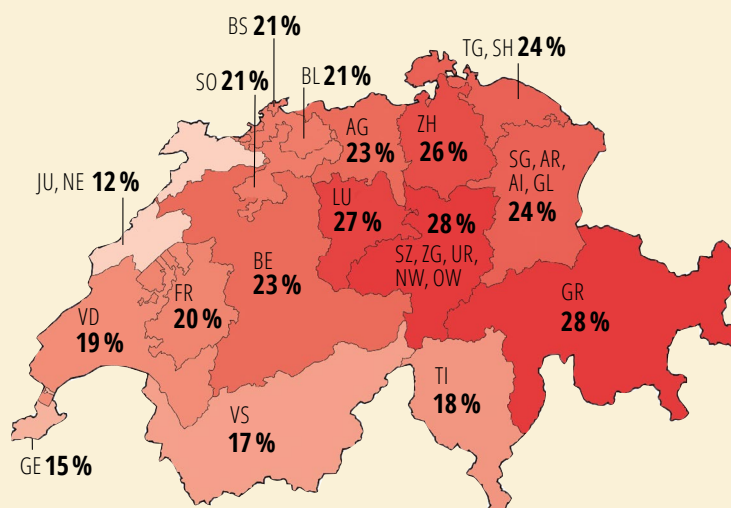
Quelle: Swiss Life, 2021

Bedingungen für das Arbeiten über das Pensionierungsalter hinaus

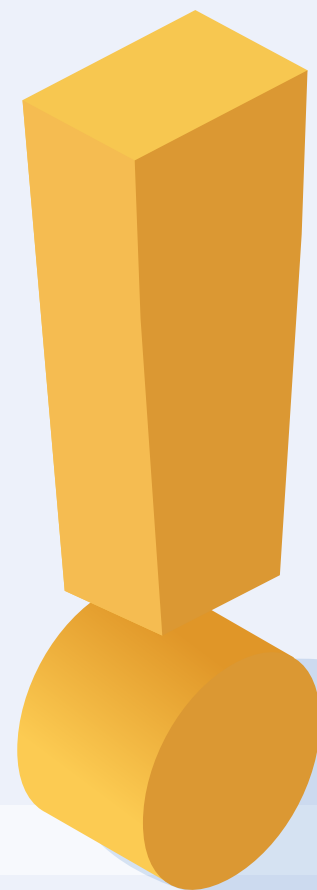


Quelle: Swiss Life, 2021

Erwerbstätigkeit nach Eintritt des ordentlichen Rentenalters nach Wohnregion



Quelle: BFS – SAKE/SESAM, Swiss Life



Die Vorsorgewelt in 2000 Zeichen

Das Obligatorium

Philosophisch betrachtet ist das Mindeste manchmal zu viel zum Sterben und zu wenig zum Leben. Es gibt Dinge, die man muss, und Dinge, die man darf. Auch in der beruflichen Vorsorge gibt es Leitplanken für die Leistungen, innerhalb derer jede Pensionskasse beim Definieren des Katalogs bleiben muss. Da es sich um Mindestvorschriften handelt, spricht man vom Obligatorium.

Hürden auf dem Weg zur Rente

Für zwei Kernelemente jeder Rente stellt der Gesetzgeber den Pensionskassen Mindestvorgaben. Das erste Element ist der berühmte Mindestumwandlungssatz von derzeit 6.8%. Mit diesem Faktor wird am Ende jeder Berufskarriere das gesparte Kapital in eine Rente umgewandelt. Das tönt zauberhaft, ist aber in der Praxis für Pensionskassen in letzter Zeit schwieriger geworden. Seit Jahren lässt dieser scheinbar in Stein gemeisselte Satz die Pensionskassen ächzen, weil er versicherungstechnisch zu hoch ist. Er stammt aus einer Zeit, als die Zinsen im Kapitalmarkt höher waren und die Lebenserwartung niedriger. Dieser Pflichtteil ist also für die Pensionskassen relativ schwierig zu erfüllen.

Gemäss dem Verfassungsziel der Altersvorsorge sollte ein Rentner mit AHV und 2. Säule 60% des letzten Lohns erhalten. Das wird mit dem Obligatorium alleine bei vielen Versicherten nicht erreicht – trotz des (zu) hohen Umwandlungssatzes.

Erfüllte Minimalvorgaben

Die zweite Hürde ist nicht so hoch. Es ist der Mindestzins, mit dem das Sparkapital der Versicherten pro Jahr zu verzinsen ist. Dieser Satz wird jährlich vom Bundesrat festgelegt und liegt seit einer Weile bei 1%. Viele Kassen geben trotzdem mehr Zins, wenn sie ein gutes Anlagejahr hatten.

Das Obligatorium ist also die Pflicht. Die Kür, das Überobligatorium, ist ein zweischneidiges Schwert: Einerseits ermöglicht es, mehr Geld fürs Alter zu sparen. Andererseits können dadurch tiefere Umwandlungssätze angewendet werden, als das Gesetz dies vorsieht – unter dem Strich kann für deutlich mehr Ersparnisse eine etwas höhere Rente resultieren. Dadurch bleibt im Alter etwas mehr übrig als nötig. Oder mindestens mehr als das Nötigste.

Weiterführung nach Entlassung ab Alter 58

Versicherte Personen ab 58 können seit dem 1. Januar 2021 in der PKE bleiben und die Vorsorge weiterführen, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber gekündigt worden ist.

Nach einer Entlassung steht man meist vor einer schwierigen Situation. Für ältere Personen, die kurz vor der Pensionierung stehen, ist eine Arbeitslosigkeit noch einschneidender, weil sie sich direkt auf die Leistungen aus der Pensionskasse auswirkt.

Bisher musste man in einem solchen Fall sofort die Altersleistungen beziehen, wenn man keine neue Stelle suchte. Das bedeutete eine empfindliche Kürzung der Rente. Bei Stellensuche konnte das Altersguthaben auf ein Freizügigkeitskonto übertragen werden. Wenn die Stellensuche erfolglos blieb, gab es aber keine Möglichkeit mehr, sein Altersguthaben später als monatliche Rente zu erhalten; es musste als einmalige Kapitalzahlung bezogen werden.

Die Situation für ältere Arbeitnehmer wird dank der Weiterführung der Vorsorge verbessert. So bleibt bei einer Arbeitslosigkeit später der Rentenbezug möglich. Wird eine neue Stelle angetreten und man wird in die Pensionskasse aufgenommen, endet die Weiterführung in der Regel.

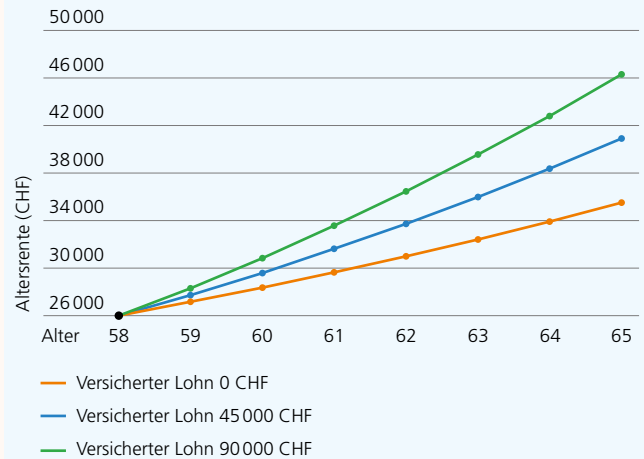
Voraussetzungen für die Weiterführung:

- Die versicherte Person ist zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses 58 Jahre alt oder älter.
- Das Arbeitsverhältnis wurde durch den Arbeitgeber aufgelöst (Kündigung, Aufhebungsvereinbarung) oder die versicherte Person ist einer drohenden Kündigung des Arbeitgebers zugekommen.
- Die versicherte Person ist nicht über einen neuen Arbeitgeber bei einer Pensionskasse versichert.

Wahlmöglichkeiten

Zu Beginn der Weiterführung wählt die versicherte Person, ob sie nebst den Risikobeiträgen auch Sparbeiträge bezahlen möchte. Weiter kann sie entscheiden, ob die Beiträge auf der Basis des bisher versicherten Lohns (inklusive Zusatzvorsorgepläne) oder auf der Hälfte davon berechnet werden.

Entwicklung der Altersrente bei Weiterführung der Vorsorge (Beispiel)



Auch ohne Weiterzahlung der Sparbeiträge erhöht sich das Altersguthaben um die Zinsen. Zudem erhöht sich der Umwandlungssatz mit jedem Monat. Bereits diese beiden Effekte bedeuten eine spürbar höhere Altersrente. Wenn zusätzlich Sparbeiträge bezahlt werden, verbessert sich die Altersrente nochmals deutlich.

Hat die Weiterführung mehr als zwei Jahre gedauert, erhält die versicherte Person die Altersleistungen als Rente; ein Kapitalbezug ist nicht möglich.

Pflichten des Arbeitgebers

Löst ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit einer über 58-jährigen Person auf, hat er sie über die Möglichkeit der Weiterführung der Vorsorge zu informieren. Personen, welche die Vorsorge in der PKE weiterführen, verbleiben im Versichertenbestand des Unternehmens. Das heisst, dass der Arbeitgeber auf dem versicherten Lohn weiterhin den zusätzlichen Beitrag von 0,55 % zur Finanzierung der Umwandlungsverluste und allfällige Sanierungsbeiträge leistet. Weiter sind bei Leistungsverbesserungen (z.B. Einlagen des Arbeitgebers) Personen in der Weiterversicherung im Sinne der Kollektivität in der beruflichen Vorsorge ebenfalls entsprechend zu berücksichtigen.

Flexible Pensionierung bei der PKE – Überblick



Viele Menschen können nach 40 oder mehr Jahren Berufstätigkeit die Zeit nach der Pensionierung kaum erwarten. Anderen fällt es schwer, sich ein Leben ganz ohne Arbeit vorzustellen, und sie möchten nicht zu abrupt aus dem Erwerbsleben aussteigen.

Um diesen Bedürfnissen, aber auch den Ansprüchen der Unternehmen zu entsprechen, bietet die PKE verschiedene Lösungen für alle ab Alter 58 an.

Die PKE bietet attraktive Lösungen sowohl für die Frühpensionierung als auch für die Aufschiebung der Pensionierung an.

Frühpensionierung

Ein Arbeitnehmer kann ab dem 58. Altersjahr pensioniert werden. Bei einer Frühpensionierung reduzieren sich die Altersleistungen, da der Umwandlungssatz gekürzt wird und das Altersguthaben wegen fehlender Beitragsjahre und Zinsen tiefer ist.

Teilpensionierung

Es ist auch möglich, einen oder mehrere Teilpensionierungsschritte vorzunehmen, wenn das Arbeitspensum jeweils um mindestens 20 % eines Vollpensums reduziert wird. Der Arbeitnehmer erhält von der PKE eine Teilrente oder er tätigt einen entsprechenden Teilbezug seines Altersguthabens.

Pensumsreduktion

Weiter kann das Arbeitspensum reduziert werden, ohne dass bereits Altersleistungen von der PKE bezogen werden. Dabei besteht die Wahl, ob das wegfallende Pensum in der Pensionskasse weiterversichert werden soll oder nicht. Wird das Pensum um mehr als 50 % reduziert, ist die Weiterversicherung nicht möglich.

Ordentliche Pensionierung

Die ordentliche Pensionierung erfolgt spätestens mit 65 Jahren (gilt für Frauen und Männer).

Weiterarbeiten nach 65

Arbeitet ein Arbeitnehmer beim bisherigen Arbeitgeber weiter, kann er wahlweise bereits die Altersleistungen beziehen oder die Pensionierung aufschieben und die Altersvorsorge mit oder ohne Sparbeiträge bei der PKE weiterführen, maximal bis zum 70. Geburtstag.

News



Finanzierung

OAK konstatiert eine solide Situation

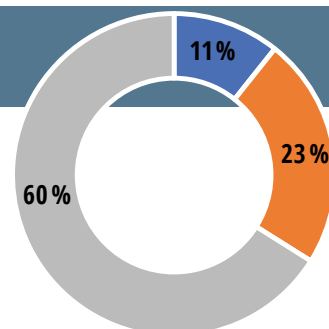
Die 2. Säule hat die Coronakrise bisher gut weggesteckt. Die Oberaufsichtskommission Berufliche Vorsorge (OAK) konstatierte an ihrer Jahresmedienkonferenz, dass der durchschnittliche Deckungsgrad der Pensionskassen mit 113,5 % den höchsten Stand erreicht hat, seit die OAK im Jahr 2012 ihre Arbeit aufnahm – dies notabene bei deutlich tieferen Zinsversprechen: Im selben Zeitraum sanken die technischen Zinsen im Schnitt von 3,2 auf knapp 1,8 % und die impliziten Zinsversprechen in den Umwandlungssätzen von 3,9 auf 2,5 %. Die von der OAK geschätzte Umverteilung sank gegenüber dem Vorjahr von 7,2 auf 4,4 Mrd. Franken. Mehr zur Jahreskonferenz der OAK lesen Sie auf unserer Website.

FRAGE DES MONATS

Ein gutes Zeichen

Der Bund hat im Frühling erstmals seit Jahren wieder eine Obligation mit positiven Zinsen herausgegeben (0,005 %, Laufzeit bis 2045). 66 % der Teilnehmenden unserer Frage des Monats Mai wertet dies als gutes Zeichen für die Pensionskassen: Sie finden steigende Zinsen super und sehen darin eine Kehrtwende, die den dritten Beitragszahler wieder ins Spiel bringt. Weder als Vor- noch Nachteil sehen 23 % diese Entwicklung; denn mit den steigenden Zinsen sinken die Verpflichtungen auf der Passivseite. 11 % schliesslich sind nicht begeistert, sie befürchten sinkende Buchwerte der Obligationen.

- Ganz schlecht, dadurch sinken die Buchwerte der Obligationen
- Völlig egal, denn gleichzeitig sinken auch die Verpflichtungen auf Rentnerseite
- Steigende Zinsen sind super; eine Kehrtwende, die den dritten Beitragszahler wieder ins Spiel bringt



Nehmen Sie an der Frage des Monats Juni teil:

Die SGK des Ständerats will die Brokerentschädigung in der 2. Säule nicht regeln, somit wären weiterhin Courtagen möglich. Was halten Sie davon?

ABSTIMMEN >

News



Arbeitsmarkt 1

2020 wurden deutlich weniger Arbeitsstunden geleistet

Im Jahr 2020, das von der Covid-19-Pandemie geprägt war, wurden in der Schweiz insgesamt 7.6 Milliarden Arbeitsstunden geleistet. Dies entspricht einem Minus von 3.7 % gegenüber dem Vorjahr. Besonders deutlich fiel der Rückgang im Gastgewerbe aus (-29 %). Im gleichen Zeitraum erhöhte sich das Absenzenvolumen deutlich von 368 auf 946 Millionen Stunden. Soweit die jüngsten Ergebnisse des Bundesamts für Statistik (BFS).



BFS

Arbeitsmarkt 2

Aussichten verbessern sich

Der KOF-Beschäftigungsindikator klettert deutlich und liegt nur noch leicht unter dem langjährigen Mittelwert. Getrieben wird der Anstieg von positiveren Beschäftigungserwartungen. Es gibt zum ersten Mal seit Beginn der Coronakrise mehr Firmen, die in den nächsten drei Monaten ihren Personalbestand erhöhen wollen als solche, die mit einem Personalabbau rechnen.



KOF-Beschäftigungsindikator

Neue Höchststände feiern in diesen Wochen diverse Aktienindizes: So notierten beispielsweise der SPI mit über 14 500 Punkten und der S&P 500 mit über 4200 Punkten so hoch wie noch nie. Seit dem kurzzeitigen Absturz im März 2020 verzeichneten viele Titel und Indizes fast eine Kursverdoppelung.

Eine Verdoppelung der anderen Art machte hingegen die italienische Polizei stutzig: Ein 40jähriger Italiener gewann zunächst 1 Million Euro mit einem Rubbellos und zwei Wochen später 2 Millionen. Der Verdacht: Der vermeintliche Glückspilz könnte mit Mitarbeitern der Losfirma verhandelt sein und so Fortuna auf die Sprünge geholfen haben.

Ein Pudel kam in einem anderen Fall einer Neumillionärin in die Quere: Eine Deutsche hat ihren ehemaligen Arbeitgeber um 1 Million Euro betrogen und später ihren eigenen Tod vorgetäuscht, um einem Verfahren zu entgehen. Privatdetektive kamen ihr auf die Spur, weil sie ihren Riesenspudel auf Fotos erkannten. Der Mann, der mit dem Hund Gassi ging, führte sie zum Haus der vermeintlichen Toten, die ihre Identität in der Folge gegenüber der Polizei eingestand.

Auch Kryptowährungen

feierten Höchststände (bis zum Fall letzte Woche).

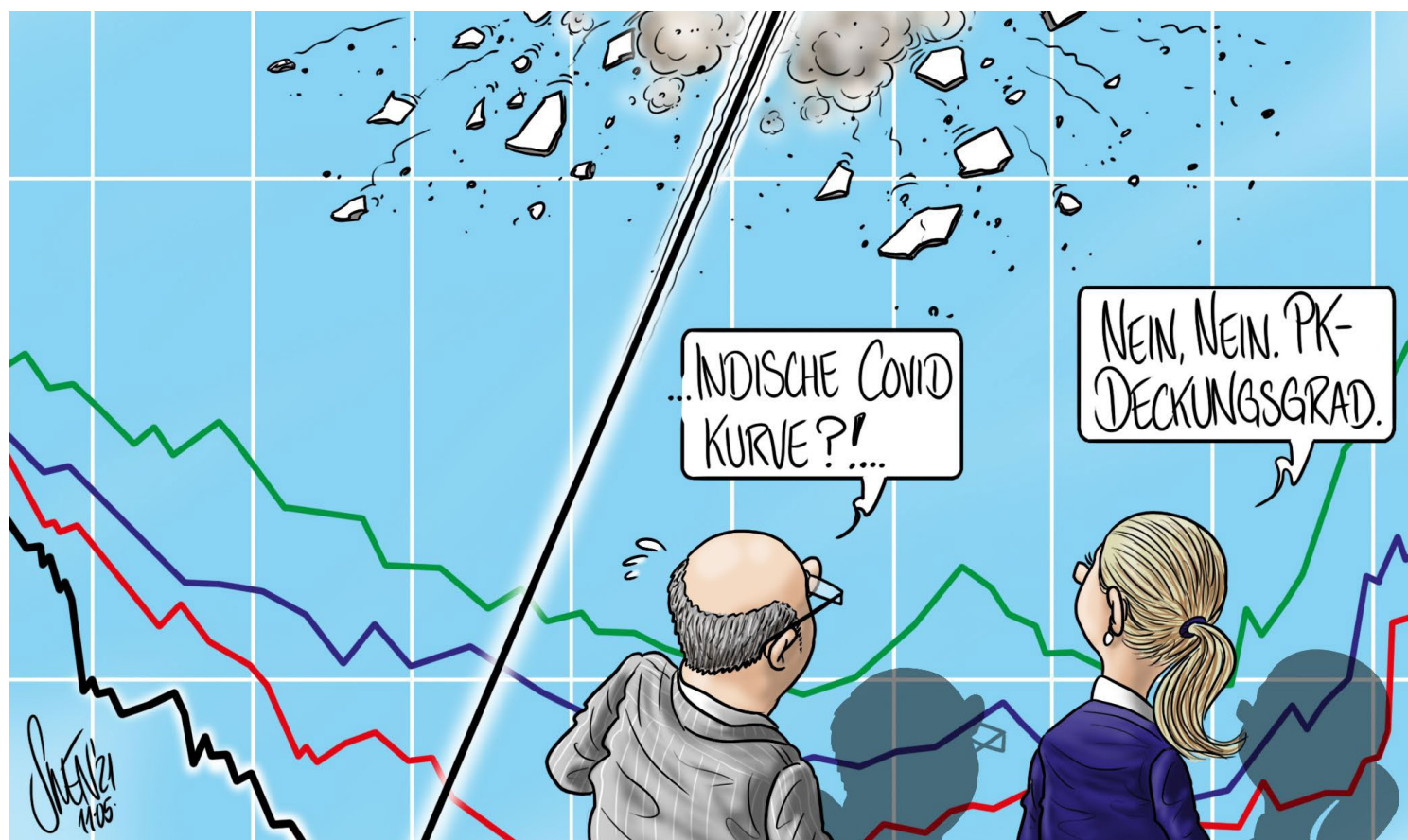
Die eingangs erwähnte Verdoppelung einzelner Aktien-

kurse nimmt sich gegenüber dem Kursfeuerwerk beispielsweise von Ethereum bescheiden aus – dessen Kurs hat sich alleine seit Jahresbeginn vervierfacht. Noch krasser ist die Entwicklung einer Coin, die ursprünglich als Witz gedacht war und dem obigen Pudel Freude bereiten würde: Der Dogecoin. Die Kryptowährung legte dieses Jahr teils um bis zu 14 000 % zu und erreicht eine Marktkapitalisierung von 60 Mrd. Dollar. Immerhin hat die bizarre Blase auch ihr Gutes: Der Entwickler, der die Kryptowährung lanciert hat, hat nach eigenen Angaben schon vor Jahren alle eigenen Coins für gute Zwecke gespendet. Vielleicht für Hundehome?



News

Karikatur des Monats



Broker

Ständeratskommission gegen Regelung der Entschädigung

Mit 9 zu 4 Stimmen beantragt die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit (SGK) des Ständerats, auf die vom Bundesrat vorgeschlagene Regelung der Entschädigungen von Brokern zu verzichten. Eine solche Regulierung würde die Wahlfreiheit der Unternehmen im Zusammenhang mit Dienstleistungen von Versicherungsbrokern begrenzen und zu einer Benachteiligung der KMU führen, argumentierte die Mehrheit. Das PK-Netz 2. Säule zeigt sich enttäuscht über den Entscheid. Inter-pension, die Interessengemeinschaft der unabhängigen Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen, hingegen begrüsst den Entscheid. Auch die Swiss Insurance Brokers Association (SIBA) freut sich darüber. (sda)

Performance

Positiver April

Die Pensionskassen im Sample der UBS erzielten im April insgesamt eine durchschnittliche Performance von 0.7% nach Gebühren. Seit Jahresbeginn erwirtschafteten die Pensionskassen eine Rendite von 3.4% und 69.9% seit Messbeginn 2006. Die Bandbreite der Performance aller Pensionskassen ist mit 2.4% kleiner als im letzten Monat (3.5%). Allerdings gab es wie auch im März keine negativen Ergebnisse.



Themenvorschau

Die Juli-/Augustausgabe behandelt das Thema «Begünstigtenordnung/ Heirat und Lebenspartnerschaft».



vps.epas

Sammel- und Gemeinschafts- einrichtungen

Tagung für Geschäftsführer, Stiftungsräte und
Kadermitarbeitende zu aktuellen Fragen

Donnerstag, 16. September 2021, Zürich-Flughafen

In der beruflichen Vorsorge gewinnen die Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen eine immer grössere Bedeutung. Als Player im Markt mit zahlreichen Firmenanschlüssen, müssen sie sich mit ganz anderen Fragen befassen, als eine Firmenpensionskasse. Diese Tagung ist auf Fragestellungen von Vorsorgeeinrichtungen mehrerer Arbeitgeber ausgerichtet.

Risikofähigkeit auf dem Prüfstand

Jeannette Leuch

Wechsel der Sammeleinrichtung mit Einbezug der Arbeitnehmenden

Peter Imhof

Anforderungen an Transparenz und interne Kontrolle für Vorsorge- einrichtungen im Wettbewerb

Vera Kupper Staub, Christian Heiniger,
Patrik Schaller

Teilliquidationen bei Sammel- einrichtungen

Roger Baumann

Vom online-Portal bis zu den eigenen Sterbetafeln

Thomas Bachmann

Preisübergabe der Stiftung Eigenverantwortung

Hanspeter Konrad

Die digitale Zukunft der beruflichen Vorsorge

Barbara Bienek, Philipp Sutter, Simone Piali

Weitere Informationen finden Sie unter vps.epas.ch. Programmänderungen vorbehalten.

Ort
Radisson Blu Hotel,
8058 Zürich-Flughafen

Zeit
13.30 – 17.30 Uhr,
anschliessend Apéro

**Kosten, Credit Points und
Anmeldung unter vps.epas.ch**

Auskünfte
Rita Käslin
+41 (0)41 317 07 60
rk@vps.epas.ch
vps.epas.ch

Partner

inter_pension

STIFTUNG
EIGENVERANTWORTUNG

Credit Points

