

Beendigung des Vorsorgeverhältnisses in der beruflichen Vorsorge

Inhalt

Beendigung des Vorsorgeverhältnisses in der beruflichen Vorsorge

1. Bei Unterschreiten des Mindestlohnes
2. Bei einer Änderung im Beschäftigungsgrad
3. Der Leistungsanspruch in der beruflichen Vorsorge
 - a) Beginn und Ende des Leistungsanspruchs
 - b) Die Rentenhöhe
 - c) Der vorzeitige Altersrücktritt
 - d) Der aufgeschobene Altersrücktritt
4. Die Kapitaloption in der beruflichen Vorsorge
5. Die schrittweise Pensionierung
6. Botschaft des Bundesrates vom 15. Juni 2007 zur Förderung der Arbeitsmarktpartizipation älterer Arbeitnehmender

Beendigung des Vorsorgeverhältnisses in der beruflichen Vorsorge

Bei Unterschreiten des Mindestlohnes

Bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis kann ein Ende des Vorsorgeschatzes eintreten, wenn der gesetzliche oder reglementarische Mindestlohn nicht mehr erreicht, d.h. die Eintrittsschwelle (Mindestbetrag) unterschritten wird. Zu Gunsten des Arbeitnehmers können jedoch anderweitige reglementarische Bestimmungen eine Weiterführung des Vorsorgeschatzes vorsehen. Eine Reduktion des Arbeitspensums, die Senkung des Lohnes oder auch der Bezug eines unbezahlten Urlaubs können dazu führen, dass der Mindestlohn nicht mehr erzielt wird.

Bei einer Änderung im Beschäftigungsgrad

Bei einer Änderung im Beschäftigungsgrad für die Dauer von mindestens sechs Monaten ist die Vorsorgeeinrichtung zudem verpflichtet, wie im Freizügigkeitsfall abzurechnen (Art. 20 Abs. 1 FZG). Unterschreitet das Einkommen den zu versichernden Mindestlohn, muss somit die Freizügigkeitsleistung ermittelt werden. Der versicherte Lohn darf nicht einfach auf Null gesetzt und bei einer späteren allfälligen Erhöhung wieder reaktiviert werden. Diese Regelung hat zur Folge, dass auch das Vorsorgeverhältnis beendet wird. Zulässig ist jedoch gemäss Art. 20 Abs. 2 FZG, dass auf reglementarischer Ebene eine mindestens gleichwertige Regelung unter Anwendung eines durchschnittlichen Beschäftigungsgrades vorgesehen wird, was dazu führt, dass eine Freizügigkeitsrechnung unterbleiben kann.

Der Leistungsanspruch in der beruflichen Vorsorge (BV)

Die zweite Säule ist für ca. 50 % des Einkommens nach der Pensionierung verantwortlich und hat einen entsprechend hohen Stellenwert. Im Durchschnitt verfügen Schweizer ArbeitnehmerInnen bei Pensionierung über ein angesammeltes Pensionskassenkapital von ca. CHF 480'000 bis CHF 500'000.

a) Beginn und Ende des Leistungsanspruchs

Der Anspruch auf Altersleistungen setzt keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses voraus. Vielmehr entsteht der Anspruch nach Gesetz. Dass bei Erreichen des Rücktrittsalters auch das Arbeitsverhältnis endet, ist für den Beginn der Rentenleistungen (oder Fälligkeit der Kapitalauszahlung) nicht vorausgesetzt. Soll das Arbeitsverhältnis bei Erreichen des Rentenalters enden, ist dafür eine Kündigung notwendig (ausgenommen Fälle in denen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Rentenalters der betrieblichen Übung entspricht).

Auf reglementarischer Ebene kann von der Vorsorgeeinrichtung jedoch vorgesehen werden, dass der Anspruch auf Altersrente mit der Beendigung der Erwerbstätigkeit verbunden sein muss. Weder in Gesetz noch Verordnung ist der genaue Zeitpunkt geregelt, wann der Anspruch auf Altersleistung entsteht. In Analogie zur AHV-Gesetzgebung ist dieser Zeitpunkt der erste Tag des Monats, welcher der Vollendung des massgebenden Altersjahrs folgt (Art. 21 Abs. 2 AHVG). Damit ist generell der Leistungsbeginn auf den ersten Tag des nachfolgenden Monats gelegt.

Ist das Rücktrittsalter erreicht, tritt der Leistungsfall Alter ein. Grundsätzlich besteht nach diesem Zeitpunkt kein Anspruch mehr auf andere Leistungen der Vorsorgeeinrichtung (Invalidenleistungen, Freizügigkeitsleistungen, Vorbezug zum Erwerb von Wohneigentum), auch wenn eine weitere Erwerbstätigkeit ausgeübt wird.

b) Die Rentenhöhe

Handelt es sich um eine Leistung, die sich aus obligatorischer und überobligatorischer Vorsorge herleitet, kann der Rentenumwandlungssatz tiefer als 6.8 Prozent sein. Immerhin muss die Rente in ihrer Höhe mindestens dem Obligatorium entsprechen.

c) Der vorzeitige Altersrücktritt

Reglementarisch kann bei einer vorzeitigen Pensionierung auch eine Teilpensionierung vorgesehen werden. Danach wird der Versicherte für einen bestimmten Teil seiner Tätigkeit pensioniert, für einen anderen Teil übt er eine weitere Erwerbstätigkeit aus und ist diesbezüglich beitragspflichtig. Erfolgt eine teilweise vorzeitige Pensionierung, stellt jede Teilpensionierung einen separaten Leistungsfall Alter dar, in welchem das anteilmässig umgerechnete Altersguthaben Grundlage für die Rentenberechnung bildet.

Für die Berechnung der später auszurichtenden Altersrente wird wiederum auf das in jenem Zeitpunkt vorhandene Altersguthaben, das durch weitere Altersgutschriften und Zinsen erhöht ist, abgestellt. Zulässig wäre jedoch auch, dass auf reglementarischer Ebene eine vorteilhaftere Lösung in dem Sinne getroffen wird, dass von vornherein auf die mutmassliche Altersrente im Zeitpunkt der ordentlichen Pensionierung abgestellt und diese dann anteilmässig umgerechnet wird.

Art. 13 Abs. 2 BVG schreibt Vorsorgeeinrichtungen vor, bei einer vom Gesetz abweichenden Regelung des Rücktrittsalters den Rentenumwandlungssatz anzupassen. Das Ausmass der Herabsetzung des Rentenumwandlungssatzes kann von der Vorsorgeeinrichtung bestimmt werden.

Pensionierungsalter		Rentenumwandlungssatz
Männer	Frauen	
60	59	5.8 %
61	60	6.0 %
62	61	6.2 %
63	62	6.4 %
64	63	6.6 %
65	64	6.8 %

Der Rentenumwandlungssatz wird für jedes Jahr der vorzeitigen Pensionierung um ca. 0.2 Prozent abgesenkt. Verschiedentlich wird in Reglementen auch eine Absenkung um 0.15 % pro Jahr angewendet.

Die fehlenden Beiträge bis zum ordentlichen Rücktrittsalter einerseits und die Reduktion des Umwandlungssatzes andererseits bewirken bei Vorsorgeeinrichtungen gemäss BVG folgende Kürzungen der Altersleistungen:

Vorverlegung der Pensionierung	Leistungskürzung
1 Jahr	6.4 %
2 Jahre	12.5 %
3 Jahre	18.2 %
4 Jahre	23.7 %
5 Jahre	28.9 %

Daraus hat die Praxis die Faustregel abgeleitet, dass pro Jahr der vorzeitigen Pensionierung gegenüber der mutmasslichen vollen Altersleistung eine Reduktion von rund 6 bis 7 Prozent eintritt.

Sieht das Reglement die Möglichkeit für eine vorzeitige Pensionierung vor, ist bei der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses in oder nach dem Zeitpunkt, in welchem ein vorzeitiger Altersrücktritt bereits möglich ist, durch Lehre und Rechtsprechung während Jahren geschlossen worden, dass ein Anspruch auf Altersleistungen entsteht.

d) Der aufgeschobene Altersrücktritt

Auf der gleichen Rechtsgrundlage von Art. 13 Abs. 2 BVG beruht die Regelung eines aufgeschobenen Altersrücktritts. Die Beitragspflicht endete nach Gesetz aufgrund der Heraufsetzung des Rentenalters für Frauen mit Alter 64/65. Zulässig im Sinne der weitergehenden Vorsorge ist eine weitere reglementarische Beitragspflicht bei aufgeschobenem Rentenbeginn und weiterer Erwerbstätigkeit.

Wird der Rentenbeginn aufgeschoben, so steht zur Rentenbemessung ein höheres Altersguthaben zur Verfügung. Dieses wächst bei weiteren Beitragsleistungen durch diese und durch die Verzinsung an, ohne weitere Beiträge bloss durch die Verzinsung. Was sich beim vorzeitigen Rentenbezug negativ potenziert, wirkt sich beim aufgeschobenen Rentenbezug positiv aus: ein höheres Altersguthaben muss für eine kürzere Rentendauer ausreichen. Dies führt zu einer entsprechend höheren Rente, die durch eine Anpassung des Rentenenumwandlungssatzes errechnet wird.

Pensionierungsalter

Rentenenumwandlungssatz

Männer	Frauen	
65	64	6.8 %
66	65	ca. 7.0 %
67	66	ca. 7.2 %
68	67	ca. 7.5 %
69	68	ca. 7.8 %
70	69	ca. 8.1 %

Die Kapitaloption in der beruflichen Vorsorge

Vom Gesetz her steht die Leistungsart Rente im Vordergrund. Mit der 1. BVG-Revision ist für Versicherte der Anspruch geschaffen worden, einen Viertel des für die Berechnung der Altersleistungen dienenden Altersguthabens als einmalige Kapitalabfindung zu beziehen.

Der Kapitalbezug kann jedoch auf reglementarischer Ebene auch an einschränkende Prämissen gebunden sein, da von Gesetzes wegen ja kein Anspruch besteht und eine Verneinung einer Kapitalabfindung (ausgenommen des gesetzlich vorgesehenen Viertels) gesetzmässig wäre. Achtung: Die reglementarischen Grundlagen können jederzeit geändert werden, ohne dass damit das Willkürverbot verletzt wäre.

Für eine Kapitalauszahlung sprechen vor allem Vorteile steuerlicher Art, wird doch eine Kapitalauszahlung in der Regel erheblich niedriger besteuert als eine immer wiederkehrende Rente. Eine Kapitalauszahlung ermöglicht aber auch die Ablösung höher verzinslicher Schulden, beispielsweise von Hypotheken auf der eigenen Liegenschaft.

Fällig wird die Austrittsleistung auf den Zeitpunkt, auf den der Anspruch auf Altersleistungen entsteht, in der Regel somit auf den ersten Tag des Folgemonats nach Erreichen des Rücktrittsalters.

Die Festsetzung einer Frist zur Geltendmachung der Kapitalabfindung liegt seit der 1. BVG-Revision im Ermessen der Vorsorgeeinrichtung. Diese kann in ihrem Reglement eine solche Frist vorsehen. Diese Frist ist auch für den Viertelsbezug massgebend.

Die schrittweise Pensionierung

(zwar reduziert, aber länger im Berufsleben)

Die hohe Flexibilität der beruflichen Vorsorge wird immer noch oft verkannt.

Ein paar Beispiele:

Über den Vorbezug und die Verpfändung werden die Bildung und der Erhalt privaten Wohneigentums gefördert und als Form der Altersvorsorge anerkannt.

Während der Ehe erworbene Altersguthaben werden im Rahmen der Ehescheidung durch den Richter geteilt.

Individuelle Einkäufe ermöglichen die Verbesserung des Vorsorgeschatzes im Alter und die Ausfinanzierung der Lücke im Rahmen einer vorzeitigen Pensionierung.

In stabiler Partnerschaft lebende Paare und eingetragene Partner gleichgeschlechtlicher Paare sind im Todesfall Ehegatten gleichgestellt.

Beim Personalabbau und bei betrieblichen Restrukturierungen bezwecken auf betroffene Personengruppen ausgerichtete Sozialpläne den Schutz der sozialen Sicherheit und die Milderung sozialer Härten in Einzelfällen.

Sowohl vorzeitige (ab dem 58. Lebensjahr) als auch aufgeschobene (bis maximal zum 70. Lebensjahr) Pensionierungen sind, sofern reglementarisch vorgesehen, bereits seit dem Inkrafttreten des Obligatoriums der beruflichen Vorsorge am 1. Januar 1985 möglich.

Diese verschiedenen Möglichkeiten bescheinigen der beruflichen Vorsorge in vielen Bereichen eine flexible Anpassung an die gesellschaftlichen bzw. individuellen Bedürfnisse, auch wenn sie für viele nicht auf den ersten Blick erkennbar, weil inzwischen selbstverständlich, sind. Im Laufe der vergangenen Jahre hat sich dazu immer mehr der Wunsch, früher in den Ruhestand zu gehen, manifestiert. Aber was passiert mit Personen, die zwar nicht mehr 100 Prozent, aber eigentlich doch noch teilweise arbeiten möchten, um

nicht ganz „einzurosten“ und auch den sozialen Kontakt mit dem alten Arbeitgeber und den Kollegen nicht ganz auf einen Schlag zu verlieren? Zusätzlich möchte auch der Arbeitgeber in einer Zeit der guten Wirtschaftslage nicht völlig auf erfahrene, tüchtige und loyale Mitarbeitende verzichten müssen.

Das Modell der gleitenden Pensionierung soll den Arbeitnehmenden ermöglichen, ab dem 58. Lebensjahr schrittweise in Pension zu gehen. Voraussetzungen für die Möglichkeit einer gleitenden Pensionierung sind zum einen die volle Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmenden und zum anderen die entsprechende Reduktion des Beschäftigungsgrades. Die zeitliche Bandbreite erstreckt sich vom 58. Lebensjahr bis fünf Jahre nach dem ordentlichen Pensionierungsalter (bei Frauen 69 und bei Männern 70 Jahre). Während dieser Zeit besteht die Möglichkeit;

die persönliche Arbeitszeit in mehreren Schritten zu reduzieren und die sich aus der Reduktion des Beschäftigungsgrades jeweils ergebende Altersleistung – zum Reduzierungszeitpunkt - in Renten- oder Kapitalform zu beziehen.

Die Reduktion des Arbeitspensums muss dabei mindestens 20 Prozent betragen und ist pro Jahr nur einmal möglich. Ein Einkauf nach einem erfolgten Pensionierungsschritt ist nicht mehr möglich. Eine spätere Erhöhung des Beschäftigungsgrades ist ausgeschlossen, da das Ziel der gleitenden Pensionierung die Reduktion des Arbeitspensums ist. Zudem soll die flexible Pensionierung ältere Arbeitnehmende motivieren, länger im Arbeitsleben zu bleiben, und zwar so, dass es den persönlichen Bedürfnissen der Arbeitnehmenden entspricht und auch die Interessen der Arbeitgeber berücksichtigt.

Beispiel einer schrittweisen Pensionierung:

Teilpensionierung durch Reduktion des Arbeitspensums um 20 Prozent und Kapitalbezug (Teilbezug aus überobligatorischem Vorsorgeanteil) im Umfang der Beschäftigungsreduktion.

Weiterbeschäftigung im Umfang von 80 % über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus.

Dann weitere Reduktion des Arbeitspensums um 30 % auf neu 50 %.
Im Umfang der Reduktion; Entscheid für lebenslange Altersrente.

Weiterbeschäftigung im Umfang der verbleibenden 50 Prozent.

Anmerkung: Der Rentenumwandlungssatz reduziert sich, wenn die Rente vor dem ordentlichen Rentenalter (65. Lebensjahr Männer bzw. 64. Lebensjahr Frauen) bezogen wird. Nach dem ordentlichen Pensionierungsalter erhöht sich der Umwandlungssatz.

Massnahmen für ältere Arbeitnehmende

Der Bundesrat hat die Massnahmen zugunsten von älteren Arbeitnehmenden in der beruflichen Vorsorge auf den 1. Januar 2011 in Kraft gesetzt. Die Bundesversammlung hatte die Massnahmen im Dezember 2009 verabschiedet.

Die Massnahmen für ältere Arbeitnehmer sollen die Arbeitsmarktbedingungen fördern und den Verbleib im Arbeitsmarkt begünstigen. Die Vorsorgeeinrichtungen können älteren Versicherten ab 2011 folgende Neuerungen anbieten:

Versicherte, die ihr Arbeitspensum ab dem 58. Altersjahr reduzieren (Lohnkürzung um höchstens die Hälfte), können ihren bisherigen versicherten Verdienst weiterführen.

Versicherte, die auch nach dem ordentlichen Rentenalter erwerbstätig bleiben möchten, können bis zur Vollendung des 70. Altersjahres weiter Beiträge an ihre Vorsorgeeinrichtung einbezahlen.