

Vorbezug und Aufschub der Altersleistungen

Flexible Pensionierung in der beruflichen Vorsorge

Mit der Reform AHV 21 hielt die flexible Pensionierung auch in der gesetzlichen beruflichen Vorsorge Einzug. Nun ist eine flexible Pensionierung ohne reglementarische Grundlage möglich, wobei neue Grundlagen dafür definiert wurden. Das Reglement der Vorsorgeeinrichtung enthält weiterhin in Sachen flexible Pensionierung relevante Bestimmungen.

Von Beatrix Bock

Die Reform AHV 21 wurde per 1. Januar 2024 eingeführt. Gleichzeitig erhielt auch die berufliche Vorsorge analoge Regeln zum Referenzalter. Das Wort Rentenalter wurde durch den Ausdruck Referenzalter ersetzt. Das Referenzalter dient als Ausgangsbasis für die Ermittlung der ordentlichen Altersleistungen sowie die Möglichkeiten zum Vorbezug sowie den Aufschub der Pensionierung.

Einheitliches Referenzalter

Das Referenzalter in der beruflichen Vorsorge richtet sich nach den Bestimmungen zur AHV. Entsprechend wird das Referenzalter für die Frauen wie folgt schrittweise auf das Alter 65 erhöht.

Jahrgang	Referenzalter
1960	64 Jahre (keine Erhöhung)
1961	64 Jahre + 3 Monate
1962	64 Jahre + 6 Monate
1963	64 Jahre + 9 Monate
1964	65 Jahre

Nebst der Berechnung der Altersleistungen zum jeweiligen Referenzalter spielt das Referenzalter der Frauen der Jahrgänge 1960 bis 1963 beim Aufschub eine Rolle, welcher bis maximal fünf Jahre möglich ist. Bei diesen Jahrgängen ist daher der Aufschub nicht bis zum Alter 70 möglich, sondern bis fünf Jahre ab «ihrem» Referenzalter gerechnet.

Überblick Flexibilisierung

In der beruflichen Vorsorge konnten die Vorsorgeeinrichtungen bereits vor der Reform AHV 21 einen früheren Pensionierungszeitpunkt ab Alter 58 vorsehen. Entsprechend gibt es unterschiedliche Reglementbestimmungen, wobei viele für die Frühpensionierung das Alter 58 gewählt haben.

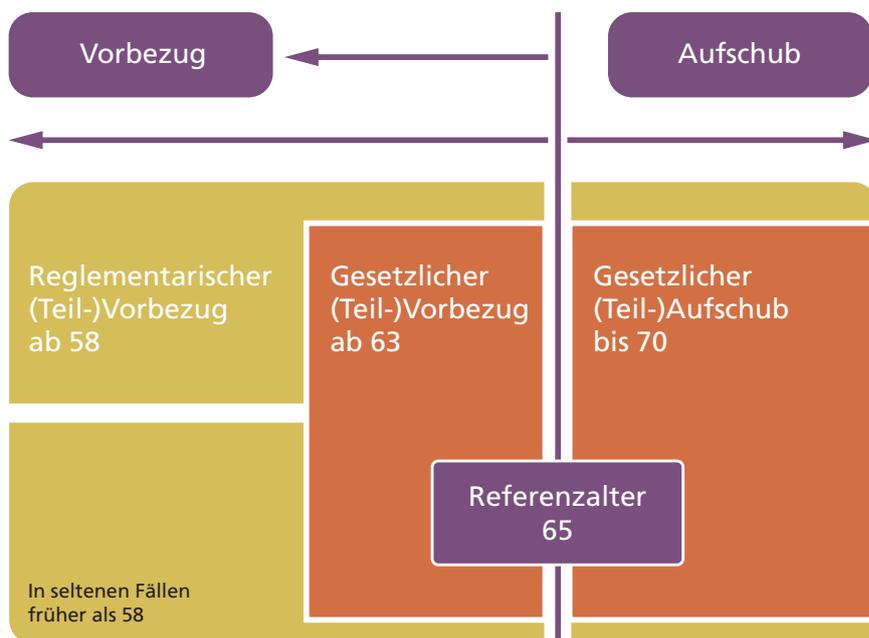
Vorbezug der Altersleistungen

Seit 1. Januar 2024 können sämtliche versicherten Personen die Altersleistungen ab dem vollendeten 63. Altersjahr vorbezahlen. Diese Regelung gilt für die obligatorischen und überobligatorischen Altersleistungen.

Die Reglemente der Vorsorgeeinrichtungen können einen Altersrücktritt frühestens ab dem vollendeten 58. Altersjahr vorsehen. Frühere Altersrücktritte sind zulässig:

- a. bei betrieblichen Restrukturierungen
- b. bei Arbeitsverhältnissen, in denen frühere Altersrücktritte aus Gründen der öffentlichen Sicherheit vorgesehen sind

Damit startet die vorzeitige Pensionierungsmöglichkeit nun für alle Vorsorgeeinrichtungen im obligatorischen und überobligatorischen Bereich ab Alter 63, ausser das Reglement definiert ein tieferes Alter für die vorzeitige Pensionierung nach den vorangehenden Bestimmungen.



Rentenform

- BVG bis 3 Schritte
Reglementarisch mehr als 3 Schritte möglich
- Erster Bezug mindestens 20% der Altersleistung
Reglementarisch tieferer Anteil möglich
Reglementarisch eventuell ganzer Bezug vorgegeben, sofern Lohn unterhalb Eintrittschwelle fällt
- Vorbezugsanteil darf die Lohnreduktion nicht übersteigen

Kapitalform

- Höchstens 3 Schritte
1 Schritt umfasst sämtliche Bezüge innerhalb eines Kalenderjahrs
Auch bei mehreren Vorsorgeeinrichtungen bei einem Arbeitgeber
- Erster Bezug mindestens 20% der Altersleistung
Reglementarisch tieferer Anteil möglich
Reglementarisch eventuell ganzer Bezug vorgegeben, sofern Lohn unterhalb Eintrittschwelle fällt
- Vorbezugsanteil darf die Lohnreduktion nicht übersteigen

Auszahlung dieser Leistungen bis zum 31. Dezember 2029, höchstens aber fünf Jahre über das Erreichen des Referenzalters hinaus, aufschieben.

- Daher gilt es zwei Punkte zu beachten:
1. Aufschub bis maximal Alter 70; Frauen der Jahrgänge 1960, 1961, 1962 und 1963 Aufschub nur fünf Jahre nach «ihrem» Referenzalter
 2. Bezug der Altersleistung ohne Erwerbstätigkeit in jedem Fall bis Ende 2029; Voraussetzung einer Erwerbstätigkeit erst ab 2030

Während des Aufschubs wird das obligatorische Altersguthaben mindestens mit dem BVG-Zinssatz verzinst.

Die reglementarischen Bestimmungen zum fakultativen Aufschub der Altersleistungen sind unterschiedlich. Die Vorsorgeeinrichtungen können den versicherten Personen anbieten, bei Weiterarbeit über das ordentliche Referenzalter hinaus weitere Beiträge einzuzahlen. Eine Besserversicherung des bisherigen Einkommens ist allerdings nicht zulässig, ausser es wird ein tatsächlich höheres Einkommen erzielt.

Varianten der Weiterführung über das Referenzalter hinaus

Die Beiträge werden nach den gleichen Regeln wie zuvor finanziert, d.h., der Arbeitgebende übernimmt seinen reglementarischen Anteil an den Beiträgen. Die Vorsorgeeinrichtung darf allerdings den Aufschub des Bezugs nicht von weiteren Beiträgen der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden abhängig machen. Zusätzlich zu diesem gesetzlichen Anspruch der Versicherten auf Aufschub kann die Vorsorgeeinrichtung reglementarisch die Möglichkeit vorsehen, bei Weiterarbeit zusätzliche Beiträge zu bezahlen. Selbst bei Bestehen einer solchen reglementarischen Bestimmung ist die Weiterversicherung nur «auf Verlangen der versicherten Person» möglich.

Die Altersleistungen können in Rentenform oder in Kapitalform bezogen werden.

a) In Rentenform

Die versicherte Person kann die Altersleistung als Rente abgestuft in *bis zu drei Schritten* beziehen. Die Vorsorgeeinrichtung *kann* mehr als drei Schritte zulassen.

b) in Kapitalform

Der Bezug der Altersleistung in Kapitalform ist in *höchstens drei Schritten* zulässig. Dies gilt auch, wenn der bei einem Arbeitgeber erzielte Lohn bei mehreren Vorsorgeeinrichtungen versichert ist. Ein Schritt umfasst sämtliche Bezüge von Altersleistungen in Kapitalform innerhalb eines Kalenderjahrs.

Die weiteren Voraussetzungen für den Vorbezug bei Renten- oder Kapitalbezug sind:

- Der erste Teilbezug muss *mindestens 20%* der Altersleistung betragen. Die Vorsorgeeinrichtung kann einen tieferen Mindestanteil zulassen.
- Die Vorsorgeeinrichtung *kann* im Reglement vorsehen, dass die ganze Altersleistung bezogen werden muss, wenn der verbleibende Jahreslohn unter den Betrag fällt, der nach ihrem Reglement für die Versicherung notwendig ist.
- Der Anteil der vor dem reglementarischen Referenzalter bezogenen Altersleistung darf den Anteil der *Lohnreduktion nicht übersteigen*.

Einkauf nach dem Teilvorbezug

Wer bereits eine Altersleistung durch Frühpensionierung oder Reduktion des Beschäftigungsgrads bezieht (Rente oder Teilrente) oder bezogen hat (Kapital oder Kapitalteilbezug) und weiter versichert ist, kann sich weiterhin in die vollen reglementarischen Leistungen einkaufen. Dabei wird allerdings der Höchstbetrag der Einkaufssumme im Umfang der bereits bezogenen Altersleistungen reduziert. Daher wird die (allenfalls neue) Vorsorgeeinrichtung bei der Berechnung des Einkaufsbetrags das Altersguthaben anrechnen, das zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Altersleistungen vorhanden war.

Aufschub der Altersleistungen

Versicherte Personen können den Bezug ihrer Altersleistung nur bis zum Ende der Erwerbstätigkeit aufschieben, höchstens jedoch bis zur Vollendung des 70. Altersjahrs.

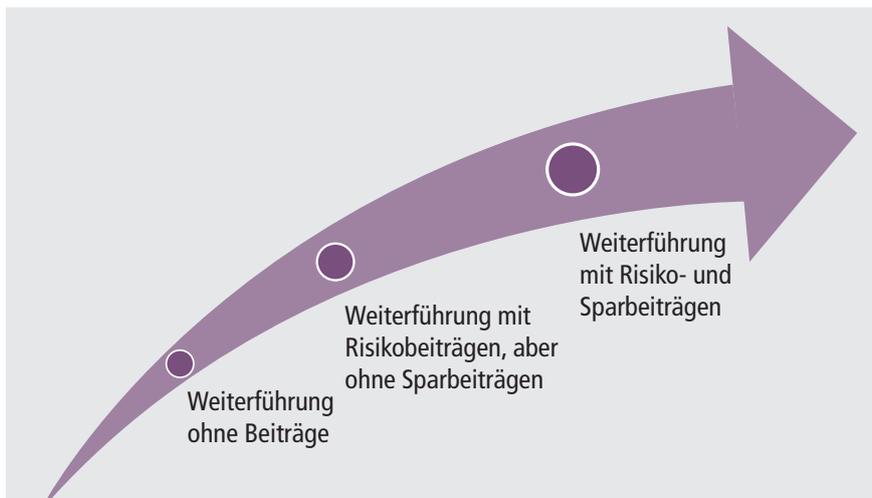
Personen, die ihre Altersleistungen in den Jahren 2024 bis 2029 beziehen müssen, weil sie das Referenzalter erreichen oder bereits überschritten haben, und die nicht mehr erwerbstätig sind, können die

- Ordentliche Pensionierung im Referenzalter 65
- Frauen mit Jg. 1960 64
Jg. 1961 64 3/12
Jg. 1962 64 6/12
Jg. 1963 64 9/12

Aufschub

- Maximal bis 70
Übergangsbestimmung für Frauen mit Jg. 1960 64, Jg. 1961 64 3/12, Jg. 1962 64 6/12, Jg. 1963 64 9/12 jeweils plus fünf Jahre
- Erwerbstätigkeit als Voraussetzung ab 2030, mit Übergangsbestimmungen 2024 bis 2029 ohne Erwerbstätigkeit

Referenzalter 



Gibt eine versicherte Person die Erwerbstätigkeit auf, steht ihr ausschliesslich eine Altersleistung und keine Invalidenleistung mehr zu. Auch bei einem Todesfall während des Aufschubs der Altersleistung werden die Hinterlassenleistungen nicht mehr aufgrund einer Invalidenleistung, sondern aufgrund der Altersleistung, auf welche die versicherte Person zu diesem Zeitpunkt bereits Anspruch gehabt hätte, berechnet.

Die Sonderfälle zur Weiterversicherung

a) Weiterversicherung des bisherigen Lohns bei Reduktion des Pensums ohne Teilpensionierung

Unverändert bleiben die Bestimmungen zur Weiterversicherung des bisherigen versicherten Verdiensts bei Lohnreduktion um maximal 50%. Die Weiterversicherung des bisherigen versicherten Verdiensts kann höchstens bis zum reglementarischen Referenzalter erfolgen. Das Reglement kann Beiträge des Arbeitgebenden für die Weiterversicherung nur mit dessen Zustimmung vorsehen.

b) Weiterversicherung nach Ausscheiden aus der obligatorischen Versicherung nach Vollendung des 58. Altersjahrs

Kündigt der Arbeitgebende das Arbeitsverhältnis einer versicherten Person nach Vollendung des 58. Altersjahrs, kann diese die Weiterführung bei ihrer bisherigen Vorsorgeeinrichtung verlangen. Die versicherte Person kann während der Dauer der Weiterversicherung die Altersvorsorge durch Beiträge weiter aufbauen. Die

Regelungen dazu sind ebenfalls nicht geändert worden.

c) Weiterversicherung nach Ausscheiden aus der obligatorischen Versicherung

Scheidet die versicherte Person aus der obligatorischen Versicherung aus, so kann sie die Vorsorge oder bloss die Altersvorsorge im bisherigen Umfang bei derselben Vorsorgeeinrichtung, wenn deren Reglement dies zulässt, oder bei der Auffangeinrichtung weiterführen.

Kernfrage in der Praxis

Die flexible Pensionierung in der beruflichen Vorsorge ist attraktiv. Zumindest die vielen Varianten lassen einen Gestaltungsspielraum und ermöglichen individuelle Lösungen. Der Entscheid über den Zeitpunkt der (Teil-)Pensionierung oder der Weiterarbeit fällt höchst unterschiedlich aus. Im Vordergrund steht die Frage nach der Finanzierbarkeit und den finanziellen Folgen. Bei einer vorzeitigen Pensionierung reduziert sich die Altersleistung deutlich, da die letzten Jahre aufgrund der Sparbeiträge und der Zinsezinsen zu den einträglichsten Jahren gehören und entsprechend fehlen. Viele versicherte Personen nehmen von einer vorzeitigen Pensionierung Abstand, da für sie die finanzielle Einbusse nicht tragbar ist.



Kann ich mir die vorzeitige Pensionierung leisten? Zu oft ist die Antwort: LEIDER NEIN

Die Weiterarbeit ist nicht besonders beliebt. Auch wenn sich die Altersleistung erhöht, arbeiten nicht mehr viele versicherte Personen weiter. Die (finanziellen) Anreize überzeugen nicht sonderlich.

Die anderen Blickwinkel

Während die berufliche Vorsorge Pensionierungen bereits ab 58 möglich machen kann, folgt die AHV frühestens ab 63 resp. ab 62 für die Frauen der Jahrgänge 1961 bis 1969. Arbeitsvertragliche Vereinbarungen können wiederum anders aussehen.



Die anderen Blickwinkel ermöglichen unzählige Varianten. Die Fragen zur Pensionierung können unterschiedlich beantwortet werden – jedenfalls müssen sich Vorsorgeeinrichtungen überlegen, ob sie jede reglementarisch denkbare Option möglich machen. Im Rahmen der beruflichen Vorsorge stellen sich gerne Fragen zu den Steuerfolgen, welche den Entscheid der versicherten Personen zur Pensionierung deutlich beeinflussen.

In einer späteren Ausgabe werden die arbeitsrechtlichen Vereinbarungen beleuchtet. Der Artikel zur AHV ist in personalSCHWEIZ Ausgabe März 2024 erschienen.

Quellen

- BVG
- BVV2
- FZG
- FZV
- Mitteilungen BSV Nr. 161 und 162



Beatrix Bock ist Kundenberaterin bei Kessler & Co. AG. Die Sozialversicherungsexpertin ist Geschäftsführerin der Sozialversicherungswelt GmbH und Dozentin an der KV Business School Zürich. Sie publiziert u.a. das «Lehrbuch berufliche Vorsorge».

www.sozialversicherungswelt.ch