

Unzählige Möglichkeiten zur Pensionierung

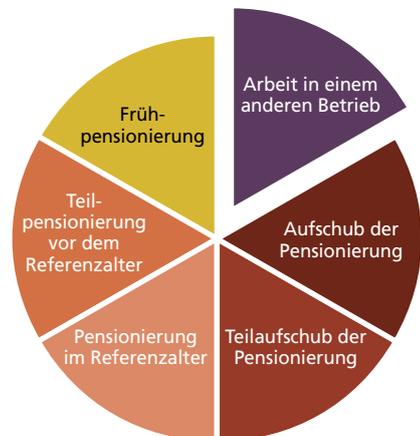
Flexibles Arbeiten rund um das Referenzalter

Durch die Reform AHV 21 wurde die Flexibilität zum Bezug der Altersleistungen deutlich verbessert. Dank der unzähligen Bezugsvarianten haben Mitarbeitende die Möglichkeit, die Pensionierung nach den individuellen Bedürfnissen zu gestalten. Dies stellt Arbeitgebende vor Herausforderungen, die nicht unterschätzt werden sollten.

Von *Beatrix Bock*

Die Frage zum Pensionierungszeitpunkt

Mit der zusätzlichen Flexibilisierung zum Bezug der Altersleistungen in der AHV sowie in der beruflichen Vorsorge – wir haben darüber bereits berichtet – stellen sich Mitarbeitende spätestens mit 60 die Frage nach dem besten Pensionierungszeitpunkt.



Seit der flexible Bezug der Altersleistungen eine Vielzahl an Möglichkeiten bietet, können die Kombinationsmöglichkeiten nicht mehr gezählt werden. Diese beginnen mit der Aufgabe von Funktionen wie Führungspositionen oder herausfordernden Tätigkeiten bis hin zur Reduktion von Arbeitspensen oder der Erwerbsaufgabe. Im letzteren Fall werden auch gerne Tätigkeiten in einem anderen Betrieb in Aussicht genommen. Faktoren wie die Höhe der AHV-Rentenleistungen, das angesparte Vermögen in der beruflichen Vorsorge mit dem sinkenden Umwandlungssatz oder Steueroptimierungen in viele Richtungen kommen noch hinzu.

Der demografische Wandel führt dazu, vermehrt qualifizierte Arbeitnehmende über das ordentliche Referenzalter hinaus zu beschäftigen und Hand für flexible Arbeitsmodelle zu bieten. Die Herausforderungen zum flexiblen Arbeiten rund um das Referenzalter sind im Auge zu behalten, wenn in den nächsten Jahren Pensionierungen im Betrieb anstehen.

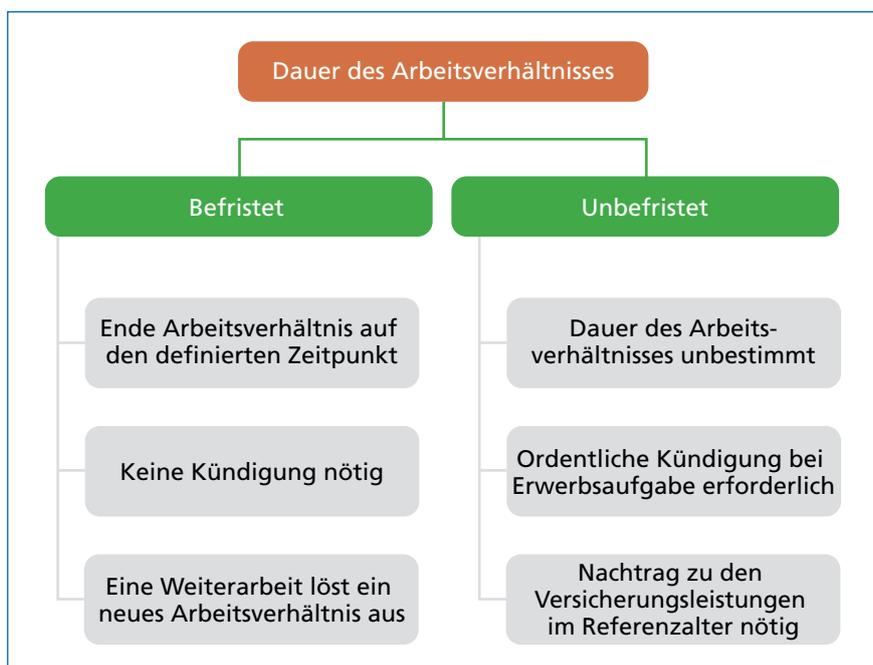
Dauer des Arbeitsverhältnisses
Zuerst sollte die Dauer des Arbeitsverhältnisses geklärt werden. Arbeitsverträge können befristet oder unbefristet sein.

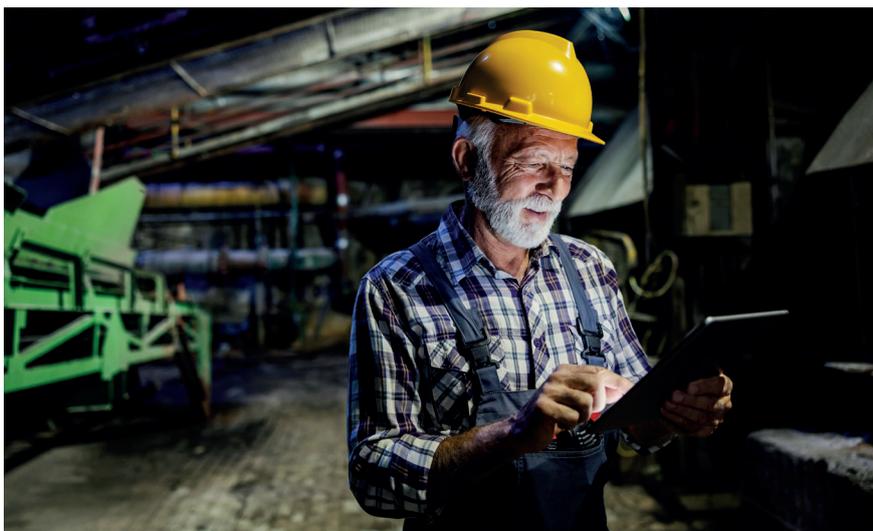
Befristetes Arbeitsverhältnis

Es kann sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis handeln, welches einen fix definierten Zeitpunkt hat. In diesem Fall ist keine Kündigung erforderlich, und das Arbeitsverhältnis endet automatisch. Eine Weiterarbeit kann mündlich oder schriftlich vereinbart werden, wobei geklärt werden muss, wie dieses nach Erreichen des Referenzalters aussehen soll. Dieses kann wiederum befristet oder aber auch ohne eine entsprechende Regelung plötzlich unbefristet sein.

Unbefristetes Arbeitsverhältnis

Bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis braucht es in jedem Fall eine ordentliche Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist durch den Mitarbeitenden





Bei Weiterbeschäftigung sind die arbeitsvertraglichen Eckwerte nach der Pensionierung neu zu regeln.

oder den Arbeitgebenden. Alternativ kann eine Aufhebungsvereinbarung unterzeichnet werden.

Es sollte daher zuerst geklärt werden, ob der Arbeitgebende grundsätzlich eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des ordentlichen Referenzalters wünscht oder bereit ist, Mitarbeitende weit über dieses Alter hinaus zu beschäftigen. Gewiss sinnvoll sind Vereinbarungen, die dem Mitarbeitenden die Wahl zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses geben, wobei tatsächlich ein zeitlicher Rahmen gesetzt werden sollte.

Ordentliche Kündigung

Aufhebungsvertrag

Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gleichen arbeitsvertraglichen Regeln wie z.B. die Sperrfristen bei Krankheit, Unfall u.Ä., wenn die Kündigung durch den Arbeitgebenden ausgesprochen wird.

Damit Fragen rund um die Kündigung beim Erreichen des ordentlichen Referenzalters nicht entstehen, kann der Arbeitsvertrag oder das Personalreglement durch eine Formulierung ergänzt werden: «Bei Erreichen des ordentlichen Referenzalters gemäss AHV endet das ungekündigte Arbeitsverhältnis automatisch Ende Monat.»

Arbeitsverhältnisse nach dem Referenzalter

Nachdem die arbeitsrechtliche Situation geklärt ist, sollte die Art des Arbeitsverhältnisses nach Weiterarbeit über das Referenzalter hinaus bestimmt werden, die je nach Arbeitgebenden unterschiedlich gewählt wird.



Weiterführung ordentliches Arbeitsverhältnis

Bei Weiterführung des ordentlichen Arbeitsverhältnisses bleiben hinsichtlich Anstellung die Rechte und Pflichten vom Prinzip her unverändert. Allerdings gibt es sozialversicherungsrechtliche Aspekte und versicherungsbedingte Einschränkungen,

die arbeitsvertragliche Versprechen in Personalreglementen unmöglich machen. Am Beispiel einer Krankentaggeldversicherung endet die Leistungspflicht entweder bei Erreichen des ordentlichen Referenzalters oder je nach Versicherungsbedingungen spätestens ab dem Alter 70. Werden Leistungen über das Referenzalter hinaus erbracht, sind diese auf 180 Tage befristet. Verspricht nun ein Arbeitgebender im Krankheitsfall eine Lohnfortzahlung von zwei Jahren, erhält aber nur 180 Tage Taggelder, ist auch der verbleibende Teil durch ihn zu bezahlen.

Befristetes Arbeitsverhältnis mit Enddatum

Die Arbeitgebenden sind frei, die Befristungen mit den Mitarbeitenden selbst festzulegen. Häufig sind das jährliche Verträge, die dann wiederum jährlich verlängert werden. Es gibt auch Verträge, die eine jährliche Verlängerung ermöglichen, aber nicht über das Alter 70 hinaus. Mit der Befristung können beide Parteien entscheiden, ob für sie eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses noch stimmt. Die Planbarkeit des Arbeitsverhältnisses ist überschaubar.

Arbeit auf Abruf oder auf Anfrage

Gerne wird bei (zu) hoher Arbeitsbelastung auf ältere Mitarbeitende zurückgegriffen, welche die nötige Erfahrung haben. Auch bei Ausfall ist ein Anruf bei einem Mitarbeitenden im Referenzalter eine gute Möglichkeit. Es müsste jedoch geklärt werden, unter welchen

Bedingungen ein Einsatz möglich ist. Die stetige Verfügbarkeit wäre schwierig umzusetzen. Die Festlegung von möglichen Zeitfenstern würde ein Arbeitsverhältnis auf Abruf oder auf Anfrage erleichtern.

Einsatz von Temporärpersonal

Vielleicht entscheidet sich ein Arbeitgebender, das Risiko einer Weiterbeschäftigung nach dem Referenzalter nicht zu tragen, aber trotzdem älteres Personal zu beschäftigen. In diesem Fall wäre der Einsatz von Temporärpersonal möglich, aber verbunden mit dem Einsatz von Personen, die ursprünglich nicht im Betrieb arbeiteten. Der grosse betriebliche Erfahrungsschatz würde fehlen.

Weiterbeschäftigung

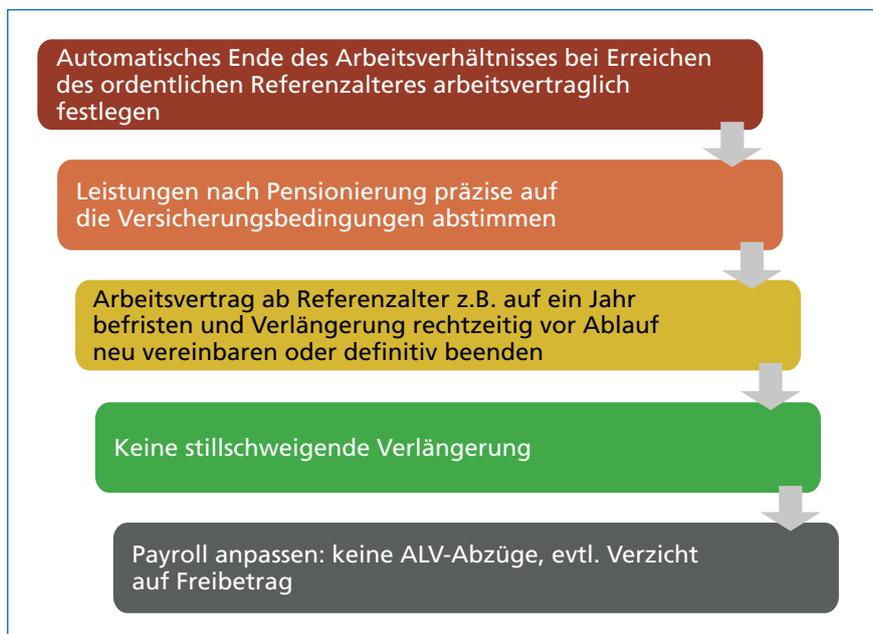
Bei Weiterbeschäftigung sind die arbeitsvertraglichen Eckwerte nach der Pensionierung neu zu regeln. Auf keinen Fall sollte das Arbeitsverhältnis stillschweigend verlängert und sollten gar die Anstellungsbedingungen unverändert belassen werden.



Leistungsversprechen sollten überprüft und angepasst werden. Beispielsweise wird das Krankentaggeld nach dem ordentlichen Referenzalter nur noch während 180 Tagen und maximal bis zum Alter 70 erbracht. In der beruflichen Vorsorge muss geklärt werden, unter welchen Bedingungen eine Weiterversicherung bis maximal Alter 70 möglich ist. Wer dies nicht beachtet, riskiert, bei einem Leistungsversprechen zur Kasse gebeten zu werden. Daher sollten die Anstellungsbedingungen genau durchleuchtet werden.

Tipps in Kürze

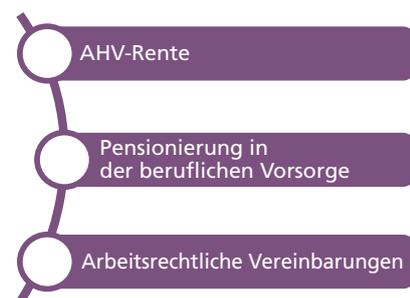
Damit flexibles Arbeiten rund um das Referenzalter gelingt, helfen folgende Tipps:



Klare Regeln bei Weiterarbeit über das Referenzalter hinaus gibt den Mitarbeitenden Orientierung. Jedenfalls sollte nicht gleich freudig jeder Wunsch umgesetzt werden. Die Konsequenzen daraus sind im Einzelfall genau zu prüfen. Sind beide Seiten mit den auszuhandelnden Bedingungen einverstanden, steht der Weiterarbeit der Mitarbeitenden im Referenzalter nichts mehr im Wege.

Die anderen Blickwinkel

Die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen haben die Weiterbeschäftigung des Mitarbeitenden rund um das Referenzalter zum Ziel. Aus Sicht der Mitarbeitenden sind Fragen zu den Altersleistungen der AHV und der beruflichen Vorsorge zur AHV elementare Kriterien, die ihre Entscheidung beeinflussen.



Die anderen Blickwinkel ermöglichen unzählige Varianten, genauso wie die Arbeitsverhältnisse rund um das Referenzalter sehr unterschiedlich ausgestaltet

werden können. Die Anreize zur Weiterarbeit über das Pensionierungsalter hinaus werden zunehmend angeboten, je stärker qualifiziertes Personal fehlt.

- Quellen**
- OR
 - AVB Krankentaggeldversicherungen
 - Reform AHV 21
 - BVG und deren Rechtsgrundlagen



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

SEMINARTIPP

Mind the Gap: Schnittstelle Arbeits- und Sozialversicherungsrecht im HR

Arbeitgeber Risiken vermeiden anhand von Praxisbeispielen

Praxis-Seminar, 1 Tag

Seminarleitung: Ursi Albin

• Dienstag, 29. Oktober 2024

Zentrum für Weiterbildung Uni Zürich

Mehr Informationen und Anmeldung unter: www.praxisseminare.ch