



Flexible Pensionierung

Mehr zu diesem Fokus:
www.penso.ch/fokus

Der Altersrücktritt vom Erwerbsleben muss nicht mit einem Schlag erfolgen und auch nicht zwingend mit 64 oder 65 Jahren. Sowohl in der AHV als auch im BVG gibt es einen Spielraum. Beim Entscheid, ob und wie dieser genutzt wird, kann HR den Mitarbeitenden beratend zur Seite stehen.

Flexibilität der Sozialversicherungen

AHV

In der AHV ist nach geltendem Recht ein Vorbezug der Rente um zwei Jahre und ein Aufschub des Rentenbezugs um ein bis maximal fünf Jahre möglich. Die jeweiligen Kürzungs- und Zuschlagssätze sowie weitere Erläuterungen sind in der Broschüre «3.04 – Flexibler Rentenbezug» der Informationsstelle AHV/IV zu finden.

Der Bezug der Rente zum ordentlichen Pensionsalter sollte zwei bis vier Monate vor Erreichen des Rentenalters bei der Ausgleichskasse angemeldet werden. Die Anmeldung zum Vorbezug muss spätestens am letzten Tag des Monats, in dem das entsprechende Altersjahr vollendet ist, erfolgen. Der Aufschub muss innert eines Jahrs nach Erreichen des Rentenalters erklärt werden; nach einem Jahr kann die Rente jederzeit abgerufen werden.

AHV 21

In der Reform der AHV ist vorgesehen, dass der Vorbezug (weiterhin maximal zwei Jahre) auch monatsweise erfolgen kann. Zudem soll auch ein Teilrentenvorbezug oder

-aufschub zwischen 20 und 80% möglich sein – also eine Teilpensionierung. Die Kürzungs- und Aufschubssätze sollen gesenkt werden.

BVG

Das BVG respektive die dazugehörige Verordnung BVV 2 räumen den Vorsorgeeinrichtungen einen gewissen Spielraum ein. Demnach können diese in ihren Reglementen einen Renten- oder Kapitalbezug ab Alter 58 sowie eine Versicherung bei Erwerbsarbeit bis maximal zum 70. Altersjahr vorsehen.

Wer profitiert vom flexiblen Rentenbezug?

Ein vorzeitiger Ruhestand ist in erster Linie für Mitarbeitende verlockend, die müde sind oder sich unabhängig vom Erwerbsleben verwirklichen wollen. Doch das muss man sich leisten können. Denn ein vorzeitiger Bezug der Altersrente geht einher mit entsprechenden Kürzungen.

Finanziell verlockender scheint eine Verlängerung des Erwerbslebens, weil durch das Aufschieben des Rentenbezugs die Rente sowohl in der AHV als auch in der beruflichen Vorsorge noch etwas aufgebessert wird. Für das Unternehmen liegt der Vorteil

ebenfalls auf der Hand: Die Mitarbeitenden bleiben dem Unternehmen länger erhalten, was dabei helfen kann, dem Fachkräftemangel zu begegnen. Allenfalls kann die Weiterarbeit mit einem reduzierten Pensum oder weniger Verantwortung erfolgen.

Wann soll der Arbeitgeber mit den zukünftigen Rentnern über die Pensionierung sprechen?

Das HR oder die Vorgesetzten können in mehreren Stufen das Gespräch mit den Mitarbeitenden suchen, um den Altersrücktritt zu planen. Insbesondere ein erstes Gespräch soll lediglich die Optionen aufzeigen und ergebnisoffen sein. Eine gute Pensionierungsplanung ist auch im Sinn des Unternehmens. Sie hilft dabei, eine mögliche Nachfolgeplanung frühzeitig aufzugleisen und den Know-how-Transfer sicherzustellen. Eine Orientierung bietet folgendes Schema sowie der Artikel «Die Rolle von HR beim Übergang in die Pension» in Penso 4/22.

Praktische Links:

- ① Broschüre «3.04 – Flexibler Rentenbezug» der Informationsstelle AHV/IV: ahv-iv.ch/p/3.04.d

Pensionierungsplanung in 3 Phasen

Gespräch 1:
Fünf Jahre vor Pensionierung

Themen

- Pensionierungszeitpunkt
- Finanzielle Komponenten (AHV, Pensionskasse ...)
- Informationsveranstaltungen

Gespräch 2:
Zwei Jahre vor Pensionierung

Themen

- Konkretisierung der Punkte aus dem ersten Gespräch
- Know-how-Übergabe/Nachfolgeplanung

Gespräch 3:
Vier Monate vor Pensionierung

Themen

- Definition Austrittsdatum
- Planung Würdigung