

Massnahmen für ältere Arbeitnehmer

Punktuelles zu einer Patchwork-Gesetzgebung

In die Strukturreform sind Massnahmen eingeflossen, die Anreize zur Weiterführung der Erwerbstätigkeit bis zum ordentlichen AHV-Rentenalter und darüber hinaus schaffen oder umgekehrt. Negativ-Anreize, die Arbeitnehmende aus dem Erwerbsprozess drängen, sollen beseitigt werden.

Das Bedürfnis nach einer Flexibilisierung des Altersrücktritts wird in der Botschaft zur Strukturreform hauptsächlich demografisch begründet. Die Generation der Babyboomer nähert sich bald einmal dem Pensionierungsalter, und für die geburten-schwächeren Jahrgänge wird es eine Herausforderung sein, deren Arbeitsleistung und Know-how zu ersetzen. Schon deshalb

In Kürze

- > Der vorsorgerechtliche Optimierungseffekt wird für eine Pensionsreduktion oder Verlängerung der Erwerbstätigkeit nur in Einzelfällen ausschlaggebend sein
- > Der Anreiz, den der Gesetzgeber bieten will, liegt (auch) in den steuerlichen Gestaltungsmöglichkeiten

besteht eine Notwendigkeit für Massnahmen mit möglichem Glättungseffekt. Darüber hinaus ist ein flexibler Altersrücktritt auch aus individueller Sicht zu begrüssen.

Ausgangslage

Die Botschaft selbst begründet die Massnahmen lapidar damit, dass die Partizipation der älteren Erwerbstätigen am Arbeitsmarkt wegen der demografischen Alterung für unser Land immer wichtiger werde, und erwähnt darüber hinaus als Grundlage lediglich interdepartementale Arbeiten einer gemischten Leistungsgruppe. Noch nicht berücksichtigt darin

sind die Ergebnisse des Mitte April 2008 publizierten Forschungsberichts «Die wirtschaftliche Situation von Erwerbstätigen und Personen im Ruhestand», der aufgrund einer Gesamtschau des schweizerischen Vorsorgesystems erfreulicherweise feststellen kann, dass es den Rentnern im Grossen und Ganzen finanziell gut geht.¹

Wellen vorzeitiger Pensionierungen lösen jeweils bevorstehende Planänderungen und Senkungen des Umwandlungssatzes aus. Wenn die Gesundheitskommission des Nationalrats diesen erst ab 2014 auf 6.4 Prozent reduzieren will, damit es nicht zu einer grossen Anzahl von Frühpensionierungen kommt (NZZ vom 5./6. April 2008, Seite 16), schiebt sie solche damit lediglich auf. Das Parlament geht die strukturelle Flurbereinigung nur zögerlich an, kümmert sich aber hier um gesetzgeberische Feinarbeit.

Gegenwärtig entsteht der Anspruch auf Altersleistungen in der obligatorischen beruflichen Vorsorge für Männer mit dem vollendeten 65. und für Frauen mit dem vollendeten 64. Altersjahr², und die Reglemente können frühestens ab vollendetem 58. Altersjahr eine vorzeitige Pensionierung vorsehen.³ Ist

¹ Philippe Wanner/Alexis Gabadinho, Die wirtschaftliche Situation von Erwerbstätigen und Personen im Ruhestand, Forschungsbericht Nr. 1/08 des Bundesamts für Sozialversicherung, Bern 2008, S. 61.

² Art. 14 Abs. 1 BVG i.V.m. Art. 62a Abs. 1 BW 2.

³ Art. 1i Abs. 1 BW 2.

der Arbeitgeber befugt, eine reglementarisch vorgesehene vorzeitige Pensionierung des Arbeitnehmers auch gegen dessen Willen vorzunehmen, oder hat dieser zugestimmt, so kann die Vorsorgeeinrichtung auch dann keine Austrittsleistung mehr ausrichten, wenn der Arbeitnehmer eine andere Stelle antritt, sondern muss eine Altersleistung erbringen.⁴ Teilpensionierungen bei einer Reduktion des Beschäftigungsgrads sind verbreitet.

Ein Aufschub der Altersleistung über das ordentliche AHV-Rentenalter hinaus ist an sich nicht vorgesehen; eine Fortsetzung der Erwerbstätigkeit bei gleichzeitigem Rentenbezug ist aus steuerlichen Gründen unattraktiv, doch scheint die Praxis der Steuerbehörden offenbar einen Aufschub der Altersleistungen bis zum vollendeten 70. Altersjahr schon heute zuzulassen.⁵

11. AHV-Revision sieht flexibilisiertes Rücktrittsalter vor

Eine Vorverlegung oder ein Aufschub des Rücktrittsalters in der beruflichen Vorsorge ist nicht Gegenstand der Massnahmen, die gleichzeitig mit der Strukturreform vorgeschlagen werden. Damit be-

⁴ BGE 129 V 381.

⁵ Siehe Artikel von Isabelle Amschwand-Pilloud, Seite 57.

Autor

Kurt C. Schweizer
Dr. iur., Schweizer
Neuenschwander &
Partner, Zollikon



fasst sich die 11. AHV-Revision. In ihrem Rahmen soll unterbunden werden, dass Reglemente den Versicherten die Altersleistung aufzwingen, wenn das Arbeitsverhältnis nach dem frühestmöglichen Vorbezugsalter abgebrochen wird.

Die gleichzeitige Flexibilisierung des Alters für den Bezug einer AHV-Rente und einer Altersleistung aus der beruflichen Vorsorge im Rahmen der 11. AHV-Revision ermöglicht die Koordination. Allerdings ist ein flexibles Rücktrittsalter Voraussetzung für die hier behandelten Massnahmen zur Weiterversicherung, und es ist vorgesehen, dass der Bundesrat bei Rentenalter, Vorbezug und Aufschub der Altersleistung jene Anpassungen vornehmen kann, die nötig werden, um diese separaten Gesetzgebungsverfahren aufeinander abzustimmen.

Konzentration auf optimierte Weiterversicherung

Die zusammen mit der Strukturreform veröffentlichten Massnahmen sollen den Umfang der Weiterversicherung ausdehnen. Der Gesetzgeber scheint es als zu beseitigenden Negativ-Anreiz aufzufassen, wenn Versicherte ihren Vorsorgeschutz nicht weiterhin möglichst uneingeschränkt ausbauen können; die Botschaft sieht ein Bedürfnis nach Optimierung der Vorsorge. Allerdings liegt der Gedanke nahe, dass Versicherte mit diesen Massnahmen auch Ziele der Steuerplanung verfolgen können.

Eine allgemeine Pflicht der Vorsorgeeinrichtungen, solche Anreize zur optimierten Weiterversicherung zu bieten, ist nicht vorgesehen. Immerhin betreffen diese Massnahmen hauptsächlich die überobligatorische Vorsorge. Die einzelnen Massnahmen bedürfen einer Konkretisierung im Vorsorgereglement, andernfalls bleiben sie den Versicherten vorenthalten.

Weiterversicherung hypothetischer Einkommensteile

Versicherte, die nach Vollendung des 58. Altersjahrs das Arbeitspensum reduzieren und dadurch einen um maximal ein Drittel tieferen Lohn erzielen, können den entgehenden Einkommensteil weiterversichern. Der Versicherte hat – als Ausnahme vom Grundsatz der Parität – sämtliche erforderlichen Beiträge zu entrichten.⁶ Die

Botschaft formuliert die Lohnreduktion um höchstens einen Drittel als Voraussetzung, um von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen, und sie ist demnach Versicherten verschlossen, die eine höhere Lohnneibusse erleiden.

Zu hinterfragen ist die Richtigkeit der in der Botschaft gemachten Aussage, wonach bei einer Lohnreduktion automatisch eine entsprechend tiefere Altersleistung erfolgen werde. Zutreffend ist sicher, dass die weitere Öffnung des Alterskapitals andernfalls nicht mehr im gleichen Ausmass vorgenommen würde, was bei Beitragsprimatkassen auch dann zu einer etwas tieferen Altersleistung führt, wenn kein Vorbezug erfolgt. Ein Versicherter, dessen versicherter Lohn wesentlich unter dem effektiv erzielten liegt – beispielsweise wenn ohne Koordinationsabzug Lohnbestandteile bis 80 000 Franken versichert sind, er aber vor der Reduktion des Arbeitspensums einen Lohn von 120 000 Franken erzielte – kann allenfalls gar nicht in den Genuss dieser Option kommen. Hingegen ist sie natürlich umso attraktiver für Arbeitnehmer, deren Lohn eher unter dem versicherten Maximum liegt und wenn die Vorsorgeeinrichtung einen Koordinationsabzug vorsieht. Dasselbe gilt für Leistungen in den Risikofällen, auch soweit diese – wie vielfach üblich – als Prozentsatz des versicherten Lohns definiert sind.

Vorsorgeeinrichtungen nach dem Leistungsprimat richten im Vorsorgefall Alter vorerst eine Leistung aus, deren Berechnungsgrundlage der Lohn im unmittelbar vorangegangenen Zeitraum ist, somit der infolge Reduktion des Arbeitspensums tiefere Verdienst, auch wenn zuvor Beiträge in der Erwartung erhoben wurden, der Verdienst aufgrund des Vollpensums werde massgebend sein. Die Beiträge auf dem Pensum, das abgebaut wurde, verfallen aber nicht etwa, sondern fliessen im Vorsorgefall üblicherweise in anderer Form an den Versicherten zurück, etwa durch Einkauf allfällig fehlender Beitragsjahre oder als Zusatzleistung in Renten- oder Kapitalform. Natürlich fällt die gesamte Altersleistung gegenüber derjenigen, die der Versicherte bei Beibehaltung des Pensums erhalten würde, etwas tiefer aus. Geradezu prohibitiv für eine beabsichtigte Reduktion des Arbeitspensums dürfte aber diese Minderung – ohne die einzuführende Mög-

lichkeit, Beiträge auf dem bisherigen Lohn weiter zu zahlen – nicht ausfallen.

Weiterversicherung nach ordentlichem Rentenalter

Auch Versicherte, die über das ordentliche Rentenalter hinaus weiterarbeiten, sollen die Möglichkeit erhalten, ihre Vorsorge – gemeint ist die Altersvorsorge, andere Vorsorgefälle treten nicht mehr ein – bis zum Ende ihrer Erwerbstätigkeit, längstens bis zur Vollendung des 70. Altersjahrs weiterzuführen.⁷ Die weitere Öffnung des Alterskapitals und der Aufschub der Altersleistung führen natürlich dazu, dass sich diese erhöht.

Rein nach Vorsorgegesichtspunkten betrachtet, kann eine solche Optimierung insbesondere für Personen sinnvoll sein, die infolge unterbrochener oder spät begonnener Vorsorgekarriere bis zum ordentlichen Rücktrittsalter erst eine verhältnismässig bescheidene Altersleistung aufbauen konnten. Allerdings scheint sich die gesetzgeberische Absicht nicht allein an diesen Fällen zu orientieren, äussert sich die Botschaft speziell dazu, dass es zwar zu einer Abweichung vom Prinzip der Angemessenheit nach der aktuellen Definition in Art. 1a BVV 2 kommen kann, diese sich aber rechtfertige, da – wahrscheinlich im Gegensatz zu Einkäufen – Beiträge auf real erzieltm Erwerbseinkommen zugrunde liegen.

Die steuerliche Motivation überwiegt

Dem Gesetzesvorhaben fehlt die vorgorechtliche Überzeugungskraft. Anders sieht es aus, wenn die steuerlichen Gesichtspunkte hervorgehoben werden. Geschickt eingesetzt, können die Massnahmen durchaus zu einer Glättung der Steuerbelastung führen: In den letzten Jahren der Erwerbstätigkeit kann sie vermindert werden, ohne dass sie danach während des Rentenbezugs entscheidend höher wäre als diejenige bei ordentlicher Pensionierung.

Die Botschaft legt offen, dass diese Massnahmen die Grenzen der Prinzipien der beruflichen Vorsorge ritzen. Vielleicht wäre es einen Gedanken wert, ob solchen Anliegen – sie laufen auf Selbstvorsorge hinaus – eine an sich noch ausbaufähige Säule 3a dienen könnte. ■

⁶ Entwurf Art. 33a BVG.

⁷ Entwurf Art. 33b BVG.

Mesures pour les seniors au travail

Quelques points du patchwork législatif

Certaines mesures ont été intégrées dans la réforme structurelle qui vont créer des incitations à rester dans la vie active jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite AVS, voire plus, ou qui suppriment inversement les incitations négatives à évincer les salariés du processus de travail.

C'est surtout par l'argument démographique que le message sur la réforme structurelle explique le besoin d'assouplir le départ à la retraite. La génération des baby-boomers approche de la retraite et pour les catégories d'âge des années de dénatalité qui suivent, ce sera un véritable défi que de remplacer leur force productive et leur savoir-faire. Mais l'assouplissement de la retraite est aussi à saluer dans une optique individuelle.

Situation initiale

Le message lui-même justifie les mesures par l'explication lapidaire que la participation des seniors au marché du travail devient de plus en plus importante pour notre pays à cause du vieillissement démographique et mentionne comme seule base les travaux interdépartementaux d'un groupe mixte préposé aux prestations.

A l'heure actuelle, le droit aux prestations de vieillesse de la prévoyance professionnelle obligatoire s'ouvre pour les hommes après accomplissement de la 65e année et pour les femmes après accomplissement de la 64e année¹ et la première date possible à laquelle les règlements peuvent prévoir une retraite anticipée intervient à l'accomplissement de la 58e année². Si le règlement autorise l'employeur à mettre un salarié à la retraite

anticipée, avec son consentement ou non, l'institution de prévoyance ne peut plus verser une prestation de sortie, même si le salarié reprend un travail ailleurs, mais doit obligatoirement lui octroyer une prestation de vieillesse.³ Les mises à la retraite partielle avec diminution du degré d'occupation sont très répandues.

En bref

- > L'effet d'optimisation sous l'angle du droit de la prévoyance ne déterminera que dans de très rares cas le choix de diminuer le temps de travail ou d'allonger la vie active
- > L'incitation que veut créer le législateur réside (aussi) dans les possibilités d'optimisation fiscale

L'ajournement de la prestation de vieillesse au-delà de l'âge ordinaire de la retraite AVS n'est pas prévu en soi; et d'un point de vue fiscal, il est inintéressant de continuer à travailler tout en touchant une rente. Il semble cependant que dans la pratique, les autorités fiscales tolèrent

d'ores et déjà le report des prestations de vieillesse jusqu'à l'accomplissement de la 70e année.⁴

La 11e révision de l'AVS prévoit un âge de retraite plus flexible

L'anticipation ou le report de l'âge de retraite dans la prévoyance professionnelle n'entre pas dans le catalogue des mesures proposées dans la foulée de la réforme structurelle. Ces questions sont traitées dans le contexte de la 11e révision de l'AVS où l'on veut notamment supprimer la possibilité pour les règlements d'imposer la prestation de vieillesse aux assurés lorsque le rapport de travail est résilié à la première date possible de retraite anticipée.

La flexibilisation simultanée de l'âge de versement d'une rente AVS et d'une prestation de vieillesse de la prévoyance professionnelle dans le cadre de la 11e révision de l'AVS permet la coordination. En même temps, un âge de retraite flexible est la condition nécessaire pour les mesures de maintien de l'assurance traitées ici et il est prévu que le Conseil fédéral puisse procéder aux adaptations nécessaires de l'âge de retraite, du versement anticipé et du report de la prestation de vieillesse pour que ces deux procédures législatives individuelles puissent être harmonisées.

Concentration sur l'optimisation du maintien de l'assurance

Les mesures publiées parallèlement à la réforme structurelle doivent étendre l'ampleur du maintien de l'assurance. Le législateur semble penser que tout ce qui peut empêcher les assurés d'étendre leur prévoyance avec un minimum d'encadres constitue une incitation négative à supprimer; le message parle d'un besoin d'optimisation de la prévoyance. Mais il va sans dire que les assurés chercheront aussi à optimiser leur planification fiscale par ce biais.

Il n'est pas prévu de contraindre les institutions de prévoyance de manière générale à introduire de telles incitations au maintien optimisé de l'assurance. Les dif-

¹ Art. 14 al. 1 LPP en comp. avec l'art. 62a al. 1 OPP 2.

² Art. 1i al. 1 OPP 2.

³ ATF 129 V 381.

⁴ Cf. Isabelle Amschwand-Pilloud, (Aspects fiscaux de la retraite à la carte).

férentes mesures doivent être concrètement ancrées dans le règlement de prévoyance, faute de quoi les assurés n'y auront pas accès.

Maintien de l'assurance sur des parts de revenu hypothétiques

Les assurés qui réduisent leur degré d'occupation après accomplissement de la 58e année et qui de ce fait touchent un salaire diminué d'un tiers au maximum peuvent continuer d'assurer la part de revenu perdue. En dérogation au principe de la parité, l'assuré devra prendre à sa charge la totalité des cotisations nécessaires à cet effet.⁵

On peut se demander si le message a raison d'affirmer qu'une diminution du salaire va automatiquement réduire la prestation de vieillesse dans les mêmes proportions. En revanche, il est exact que dans le cas contraire, le capital vieillesse thésaurisé ne serait plus le même ce qui, dans une caisse en primauté de cotisations, va un peu faire diminuer la prestation de vieillesse même s'il n'y a pas eu de versement anticipé. Il se peut même qu'un assuré dont le salaire assuré est très inférieur au salaire effectivement gagné – par exemple si les éléments de salaire sont assurés jusqu'à 80 000 francs sans déduction de coordination mais qu'il gagnait un salaire de 120 000 francs avant la diminution de son temps de travail – ne puisse pas profiter de cette option. Par contre, elle sera d'autant plus attrayante pour les salariés dont le salaire est plutôt inférieur au maximum et dont l'institution de prévoyance prévoit une déduction de coordination. Il en va de même pour les presta-

tions de risque dans la mesure où elles sont définies en pour-cent du salaire assuré comme c'est souvent le cas.

A la réalisation du cas de prévoyance vieillesse, les institutions de prévoyance en primauté de prestations servent a priori une prestation calculée sur la base du salaire de la période immédiatement antérieure, en l'occurrence le salaire plus bas suite à la diminution du temps de travail, même si les cotisations avaient été précédemment prélevées en fonction du revenu escompté pour un emploi à temps plein. Cependant, les cotisations versées en trop à cause de la diminution du temps de travail ne sont pas simplement perdues, mais reviennent normalement à l'assuré sous une autre forme à la réalisation du cas de prévoyance, par exemple à travers le rachat d'années de cotisation éventuellement manquantes ou sous forme d'une prestation de rente ou de capital supplémentaire.

Maintien de l'assurance après l'atteinte de l'âge de retraite ordinaire

Il est également prévu d'offrir la possibilité aux assurés qui travaillent au-delà de l'âge de retraite de prolonger leur prévoyance – en l'occurrence seulement la prévoyance vieillesse, d'autres cas de prévoyance ne pouvant plus survenir – jusqu'à la cessation complète de toute activité, mais au plus jusqu'à l'accomplissement de la 70e année.⁶ Le fait de continuer de thésauriser le capital vieillesse et le report de la prestation vieillesse les font naturellement augmenter.

Dans la seule perspective de la prévoyance, une telle optimisation sera natu-

rellement surtout intéressante pour les personnes qui n'ont accumulé qu'une prestation de vieillesse relativement modeste jusqu'à leur âge de retraite ordinaire, soit que leur carrière de prévoyance a connu des interruptions, soit qu'elle a commencé relativement tard. Cependant, le législateur semble n'avoir pas seulement songé à ces cas-là puisque le message mentionne spécifiquement une dérogation possible au principe de l'adéquation selon la définition actuelle de l'art. 1a OPP 2 et la justifie par le fait que – contrairement aux rachats sans doute – elle se fonde sur des cotisations versées sur un revenu effectivement obtenu.

La motivation fiscale prime

Dans la perspective du droit de la prévoyance, le projet de loi ne parvient pas à convaincre suffisamment. Du point de vue fiscal, c'est autre chose. Judicieusement exploitées, les mesures peuvent effectivement contribuer à lisser la charge fiscale: on peut la diminuer dans les dernières années d'activité sans qu'au moment de toucher une rente, elle ne devienne sensiblement plus élevée que si on avait pris une retraite ordinaire.

Le message fait apparaître que ces mesures vont jusqu'à la limite des principes de la prévoyance professionnelle qu'elles égratignent. Peut-être vaudrait-il la peine de se demander si de telles mesures qui, tout compte fait s'assimilent à une prévoyance individuelle, ne pourraient pas consolider un pilier 3a encore susceptible de développement. ■

Kurt C. Schweizer

⁵ Projet art. 33a LPP.

⁶ Projet art. 33b LPP.