

Alles um die Teilpensionierung, den Urlaub und die Erwerbstätigkeit nach dem ordentlichen Rentenalter aus Sicht der Sozialversicherungen

Stephanie Purtschert Hess, MLaw, Sozialversicherungs-Fachfrau mit eidg. Fachausweis und dipl. Sozialversicherungsexpertin aus Horgen (ZH)

Erwerbstätige wie auch deren Arbeitgeber sehen sich oft mit Themen wie Teilpensionierung, Urlaub und Erwerbstätigkeit nach dem ordentlichen Rentenalter konfrontiert, weshalb sich vorliegender Artikel mit diesen beschäftigt und zwar aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht.

I. Der Urlaub

1. Definition und Abgrenzung zur Freistellung

Anders als Ferien ist der Urlaub – abgesehen vom Urlaub für Jugendarbeit und dem Mutterschaftsurlaub – nicht explizit gesetzlich geregelt (vgl. dazu Arts. 329, 329e + 329f OR¹). Unter Urlaub ist im Allgemeinen eine befristete, für einen bestimmten Zweck (z.B. Weiterbildung oder Sabbatical) bestimmte Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeit unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses zu verstehen. Es wird zwischen bezahltem und unbezahltem Urlaub unterschieden.²

Ist eine Freistellung nach erfolgter Kündigung einem Urlaub gleichzusetzen? Falls nicht, kann auch in der Kündigungsfrist ein Urlaub greifen und falls ja, kann es sowohl ein bezahlter als auch ein unbezahlter Urlaub sein? Es stellt sich zunächst die Frage, ob eine Freistellung in der Kündigungsfrist – analog einem Urlaub – zu einem bestimmten Zweck erfolgt. Dies ist zu bejahen: Zweck der Freistellung ist es, den Arbeitnehmer von der Arbeit fernzuhalten. Der Arbeitgeber verzichtet dabei in seinem eigenen Interesse auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers.³ Hier liegt wohl der Unterschied zu einem Urlaub, der in der Regel wohl eher im Interesse des Arbeitnehmers oder sonst zumindest im beiderseitigen Interesse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer liegt. Demzufolge kann ein Urlaub nicht einer Freistellung gleichgesetzt

¹ Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911, SR 220, Stand: 1. Januar 2014 (**OR**).

² URS CH. NEF, Arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Aspekte des Bildungsurlaubs in SZS 2|93, S. 57 ff., S. 59 f.

³ BGE 128 III 271, S. 281.

werden. Damit ist aber noch nicht die Frage beantwortet, ob ein Urlaub auch in der Kündigungsfrist greifen kann. Diese Frage stellt sich vornehmlich dann, wenn die Kündigung durch den Arbeitnehmer erfolgt. Andernfalls wird der Arbeitgeber wohl eine Freistellung, wohl kaum aber einen Urlaub in Betracht ziehen. Abgesehen davon, dass ein Urlaub in der Kündigungsfrist von Dritten als Freistellung wahrgenommen werden könnte, ist grundsätzlich kein Grund ersichtlich, weshalb ein Urlaub nicht auch in der Kündigungsfrist greifen kann. Eine Umgehung der gesetzlichen Kündigungsfristen kann darin nicht gesehen werden, wenn der Urlaub im Interesse des Arbeitnehmers, d.h. für einen vom Arbeitnehmer gewollten Zweck, gewährt wird. Da der Arbeitgeber an der Gewährung eines Urlaubs in der Kündigungsfrist kein Interesse hat, liegt die Gewährung eines solchen im absoluten Goodwill des Arbeitgebers. Vor diesem Hintergrund wird der Arbeitgeber nur gewillt sein, einen solchen in der Form eines unbezahlten Urlaubs zu gewähren. Andernfalls würde es von der Sachlage her – Verzicht auf Arbeitsleistung bei Fortsetzung der Lohnzahlung – einer Freistellung gleichkommen, die für den Arbeitnehmer in aller Regel einen eher negativen Touch hat, da sie Ausfluss eines fehlenden Vertrauensverhältnisses ist. Wechseln Arbeitnehmer zwischen Konkurrenten werden Freistellungen heute jedoch häufig standardmässig im Sinne einer allgemeinen Compliance angeordnet, ohne dass damit spezifisch ein fehlendes Vertrauensverhältnis gegenüber dem freigestellten Arbeitnehmer zum Ausdruck gebracht werden soll. Während der Kündigungsfrist ist der Arbeitgeber grundsätzlich zur Lohnzahlung verpflichtet. Dies gilt insbesondere auch während der Freistellung in der Kündigungsfrist (vgl. dazu Art. 324 OR). Steht die Verpflichtung zur Lohnzahlung einem unbezahlten Urlaub in der Kündigungsfrist entgegen? Dies ist wohl zu verneinen, einerseits vor dem Hintergrund, dass es sich bei Art. 335c OR weder um eine absolut, noch eine relativ zwingende Norm im Sinne von Art. 361 oder 362 OR handelt und andererseits vor dem Hintergrund, dass die Gewährung eines derartigen Urlaubs ohnehin im alleinigen Interesse des Arbeitnehmers wäre und dem Grundsatz nach keine Kürzung der zwingenden gesetzlichen Kündigungsfristen, sondern nur ein Wegfall des Lohnanspruchs zur Folge hätte.⁴ Kann im Wegfall des Lohnanspruchs eine Abänderung zuungunsten des Arbeitnehmers erblickt werden, wenn der unbezahlte Urlaub in der Kündigungsfrist im alleinigen Interesse des Arbeitnehmers liegt? Wohl kaum. Allerdings hätte ein derartiger Lohnverzicht wohl eine Einstellung in der Arbeitslosenversicherung (ALV) zur Folge. Kündigt der Arbeitnehmer, wird er in aller Regel jedoch bereits eine neue Stelle haben, so dass sich die Frage nach einer Einstellung in der Anspruchsberechtigung für die Zwecke

⁴ Vgl. dazu auch BGE 136 III 562, wonach ein unbezahlter Urlaub in der Probezeit keine Verlängerung derselben zur Folge hat.

der ALV aufgrund eines Lohnverzichts gegenüber dem Urlaub gewährenden Arbeitgeber erübrigt (vgl. dazu Art. 30 lit. b AVIG⁵).

Im Rahmen des vorliegenden Artikels soll nur der unbezahlte Urlaub aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht näher betrachtet werden, da sich der bezahlte Urlaub bezüglich der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung nicht von jener im Arbeitsverhältnis ohne Freistellung des Arbeitnehmers unterscheidet.

2. Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Anders als beim bezahlten Urlaub fallen beim unbezahlten Urlaub trotz Weiterbestand des Arbeitsverhältnisses die vertraglichen Hauptpflichten Arbeitsleistung und Lohnzahlung weg. Dies hat Auswirkungen auf die sozialversicherungsrechtliche Behandlung des unbezahlten Urlaubs.

Beitragspflichtig ist das Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit. Fehlt es an diesem, kann es – sofern das gesetzliche Rentenalter noch nicht erreicht wurde – zu einem Wechsel des Beitragsstatuts von erwerbstätig zu nichterwerbstätig kommen für den Fall, dass die Beiträge vom Erwerbseinkommen zusammen mit den Beiträgen des Arbeitgebers in einem Kalenderjahr nicht mindestens der Hälfte der als Nichterwerbstätiger geschuldeten Beiträge entsprechen (Art. 5 Abs. 1 AHVG⁶ i.V.m. Art. 28^{bis} Abs. 1 AHVV⁷).⁸ Daraus folgt, dass ein unbezahlter Urlaub für die Zwecke der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) weder eine Versicherungs-, noch eine Beitragslücke zur Folge hat. Dass die Beiträge infolge eines unbezahlten Urlaubs geringer ausfallen, kann allerdings Auswirkungen auf die Berechnung der Rentenhöhe zeitigen für Personen, die sich aufgrund ihres durchschnittlichen Jahreseinkommens nicht ohnehin im Maximum bewegen bzw. Anspruch auf die maximale ordentliche Altersrente haben. Gleiches gilt für die Zwecke der Invalidenversicherung (IV) und der Erwerbsersatzordnung (EO), da sich diese beiden Versicherungen bzgl. der Beitragspflicht an

⁵ Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung vom 25. Juni 1982, SR 837.0, Stand: 1. Januar 2014 (AVIG).

⁶ Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 20. Dezember 1946, SR 831.10, Stand: 1. Januar 2013 (AHVG).

⁷ Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 31. Oktober 1947, SR 831.101, Stand: 1. Januar 2014 (AHVV).

⁸ Vgl. dazu meinen Artikel zum Thema „Ausgewählte Problemstellungen rund um die Nichterwerbstätigenbeiträge (NE-Beiträge)“, abrufbar unter: <http://spurtscherthess.ch> (Publikationsdatum: März 2014).

die AHV anlehnen (vgl. Art. 2 i.V.m. Art. 1b IVG⁹ und Arts. 26 und 27 Abs. 1 EOG¹⁰). Solange ein Arbeitnehmer nach dem AHVG versichert ist, ist er dem Grundsatz nach auch für die Zwecke der ALV beitragspflichtig (Art. 2 Abs. 1 lit. a AVIG). Beitragspflichtig ist das Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit. Fehlt es an diesem, ist der Arbeitnehmer trotz fehlender Beiträge weiterhin nach AVIG gegen die Folgen eines Erwerbsausfalls versichert, sofern die Anspruchsvoraussetzungen nach Art. 8 AVIG erfüllt sind. Damit der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung nicht untergeht, muss der Arbeitnehmer innert zwei Jahren vor dem Leistungsbezug während mindestens zwölf Monaten eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt haben (Art. 8 Abs. 1 lit. e i.V.m. Art. 13 Abs. 1 und Art. 9 Abs. 3 AVIG). Zeiten, in denen der Versicherte zwar in einem Arbeitsverhältnis steht, aber wegen Krankheit oder Unfalls keinen Lohn erhält und daher keine Beiträge bezahlt werden, sind den Beitragszeiten gleichgesetzt und werden daher angerechnet (Art. 13 Abs. 2 lit. c AVIG i.V.m. Art. 11 Abs. 3 AVIG¹¹). Dies gilt mangels expliziter Auflistung in Art. 13 Abs. 2 AVIG nicht für den unbezahlten Urlaub, obwohl während diesem ebenfalls ein Arbeitsverhältnis besteht. Der unbezahlte Urlaub ist damit keine den Beitragszeiten gleichgesetzte Zeit. Ein unbezahlter Urlaub kann sich daher auf die Anspruchsberechtigung nach AVIG auswirken.

Die Unfallversicherung (UV) endet mit dem 30. Tag nach dem Tage, an dem der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufhört. Während eines unbezahlten Urlaubs ruht der Lohnanspruch. Der Arbeitnehmer hat daher für das Risiko Nichtberufsunfall entweder eine auf maximal 180 Tage abschliessbare Abredeversicherung beim bisherigen Unfallversicherer abzuschliessen oder die Unfallddeckung wieder in der Krankenkasse einzuschliessen (vgl. Art. 3 Abs. 3 UVG¹² und Art. 10 Abs. 1 KVG¹³).¹⁴ Die Versicherungspflicht in der beruflichen Vorsorge endet u.a., wenn der jährliche Mindestlohn von derzeit CHF 21'060 unterschritten oder das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird (Art. 10 Abs. 2 lit. b + c i.V.m. Art. 2 Abs. 1 BVG¹⁵). Während eines unbezahlten Urlaubs bleibt der Arbeitnehmer aufgrund des Weiterbestands des Arbeitsverhältnisses bei der Vorsorgeeinrichtung des Arbeitgebers versichert,

⁹ Bundesgesetz über die Invalidenversicherung vom 19. Juni 1959, SR 831.20, Stand: 1. Januar 2014 (**IVG**).

¹⁰ Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft vom 25. September 1952, SR 834.1, Stand: 1. Oktober 2012 (**EOG**).

¹¹ Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung vom 31. August 1983, SR 837.02, Stand: 1. Januar 2013 (**AVIV**).

¹² Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20. März 1981, SR 832.20, Stand: 1. Januar 2013 (**UVG**).

¹³ Bundesgesetz über die Krankenversicherung vom 18. März 1994, SR 832.10, Stand: 1. März 2014 (**KVG**).

¹⁴ Vgl. dazu meinen Artikel zum Thema „Die Unfallversicherung von der Erwerbstätigkeit über die Arbeitslosigkeit bis zur Nichterwerbstätigkeit“, abrufbar unter: <http://spurtscherthess.ch> (Publikationsdatum: April 2014).

¹⁵ Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982, SR 831.40, Stand: 1. Januar 2014 (**BVG**).

sofern der jährliche Mindestlohn nicht unterschritten wird. Es findet mithin keine Übertragung der Austrittsleistung auf eine Freizügigkeitspolice oder ein Freizügigkeitskonto statt (vgl. dazu Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 4 Abs. 1 FZG¹⁶ und Art. 10 Abs. 1 FZV¹⁷). Ein unbezahlter Urlaub hat jedoch Auswirkungen auf die Beiträge, da während eines solchen Urlaubs keine Beiträge abgeliefert werden. Dies kann bei Veränderung des koordinierten Jahreslohnes infolge des unbezahlten Urlaubs Auswirkungen auf die Höhe der Altersgutschriften und als Folge davon die Höhe der Zinsgutschriften zeitigen. Damit die BVG Deckung gewahrt bleibt, sollte ein unbezahlter Urlaub daher nie ein ganzes Kalenderjahr dauern, weil in diesem Fall der jährliche Mindestlohn nicht erreicht werden kann. Mit dem Ausscheiden aus der Vorsorgeeinrichtung geht auch die Abzugsberechtigung an eine Säule 3a verloren. Arbeitnehmer sind nur so lange zu diesem Abzug berechtigt, als sie einer Vorsorgeeinrichtung nach Art. 80 BVG angehören (Art. 7 Abs. 1 lit. a BVV3¹⁸).

Für die Familienzulagen bedeutet ein unbezahlter Urlaub Folgendes: Bezieht der Arbeitnehmer einen unbezahlten Urlaub, so werden die Familienzulagen nach Antritt des Urlaubs noch während des laufenden Monats und der drei darauf folgenden Monate ausgerichtet (Art. 13 Abs. 1 FamZG¹⁹ i.V.m. Art. 10 Abs. 1^{bis} FamZV²⁰). Der Anspruch lebt wieder auf ab dem ersten Tag des Monats, in dem die Arbeit wieder aufgenommen wird (Art. 10 Abs. 1^{ter} FamZV).

II. Die Teilpensionierung

1. Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Von einer Teilpensionierung spricht man, wenn Arbeitnehmer sich teilweise zur Ruhe setzen, mithin nicht mehr in einem 100% Pensum tätig sind.

Das ordentliche Pensionsalter liegt derzeit bei 64 für Frauen resp. 65 für Männer. Für die Zwecke der beruflichen Vorsorge ist eine vorzeitige Pensionierung frühestens ab dem vollen-

¹⁶ Bundesgesetz über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 17. Dezember 1993, SR 831.42, Stand: 1. Januar 2012 (**FZG**).

¹⁷ Verordnung über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 3. Oktober 1994, SR 831.425, Stand: 1. Januar 2013 (**FZV**).

¹⁸ Verordnung über die steuerliche Abzugsberechtigung für Beiträge an anerkannte Vorsorgeformen vom 13. November 1985, SR 831.461.3, Stand: 1. Januar 2009 (**BVV3**).

¹⁹ Bundesgesetz über die Familienzulagen vom 24. März 2006, SR 836.2, Stand: 1. Januar 2013 (**FamZG**).

²⁰ Verordnung über die Familienzulagen vom 31. Oktober 2007, SR 836.21, Stand: 1. Januar 2013 (**FamZV**).

deten 58. Altersjahr möglich, sofern eine solche reglementarisch vorgesehen ist (Art. 1i Abs. 1 BVV²¹). Eine vorzeitige Pensionierung kann auch in Form einer Teilpensionierung erfolgen. Für diese erhält das BVG mit Art. 33a BVG eine spezielle Vorschrift, wonach die Vorsorgeeinrichtung in ihrem Reglement vorsehen kann, dass die Vorsorge für Versicherte, deren Lohn sich nach dem 58. Altersjahr um höchstens die Hälfte reduziert, auf Verlangen der versicherten Person für den bisherigen versicherten Verdienst weitergeführt wird. Die Weiterversicherung des bisherigen versicherten Verdienstes kann höchstens bis zum ordentlichen reglementarischen Rentenalter erfolgen. Dieses kann je nach Reglement zwischen 58 und 64 resp. 65 liegen. Die Beiträge zur Weiterversicherung des bisherigen versicherten Verdienstes sind von der Beitragsparität nach Art. 66 Abs. 1 BVG ausgenommen. Das Reglement kann Beiträge des Arbeitgebers für die Weiterversicherung nur mit dessen Zustimmung vorsehen (Art. 33a Abs. 3 BVG). Enthält das Reglement keine Bestimmung zur Weiterversicherung des bisherigen versicherten Verdienstes hat eine Teilpensionierung in aller Regel Auswirkungen auf die Höhe der Altersleistungen.

Für die Zwecke der AHV gibt es keine Teilpensionierung. Die Versicherten sind beitragspflichtig bis zum Ende des Monats, in welchem Frauen das 64. und Männer das 65. Altersjahr vollendet haben oder solange sie eine Erwerbstätigkeit ausüben (Art. 3 Abs. 1 AHVG). Gleiches gilt für die Zwecke der IV und EO (Art. 2 IVG und Art. 27 Abs. 1 EOG). Im Rentenalter geleistete Beiträge sind allerdings nicht mehr rentenbildend, sondern haben nur noch Solidaritätscharakter. Dies gilt nicht gleichermassen für die ALV. Die Beitragspflicht in der ALV endet ab Ende des Monats, in dem Arbeitnehmer das gesetzliche Rentenalter erreichen (Art. 2 Abs. 2 lit. c AVIG). Auf diesen Zeitpunkt entsteht auch der Anspruch auf eine Altersrente, indem dieser am ersten Tag des Monats entsteht, welcher der Vollendung des 64. resp. 65. Altersjahres folgt (Art. 21 Abs. 1 + 2 AHVG). Der Rentenbezug kann allerdings um ein oder zwei Jahre vorbezogen oder um ein bis fünf Jahre aufgeschoben werden (Art. 39 Abs. 1 und Art. 40 Abs. 1 AHVG).

2. Steuerrechtliche Behandlung

Für eine Teilpensionierung bestehen in gewissem Umfang steuerrechtliche Anreize, da Teilpensionierungsmodelle es erlauben, Kapitalbezüge im Umfang der dauerhaften und tatsächlichen Reduktion des Arbeitspensums über mehrere Jahre hinweg gestaffelt zu beziehen. Diese

²¹ Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 18. April 1984, SR 831.441.1, Stand: 1. Januar 2014 (BVV2).

sind allerdings limitiert und bedürfen – mangels einer expliziten gesetzlichen Regelung im Steuerrecht – jeweils einer Absprache mit der zuständigen Steuerbehörde.^{22, 23}

Aus steuerrechtlicher Optik werden an eine Teilpensionierung in der Regel die folgenden Anforderungen gestellt: (i) Es muss eine massgebliche Reduktion des Beschäftigungsgrades vorliegen, (ii) der Lohn muss entsprechend reduziert werden, (iii) der Bezug der Altersleistungen muss dem Ausmass der Reduktion des Beschäftigungsgrades entsprechen und (iv) die Teilpensionierung und ihre Voraussetzungen müssen im Vorsorgereglement verankert sein.²⁴ Für den Kanton Appenzell Ausserrhoden liegt eine massgebliche Reduktion des Beschäftigungsgrades etwa vor, wenn die Reduktion mindestens 30% beträgt, nicht gleich hohe Anforderungen scheint etwa der Kanton Basel-Landschaft an dieses Kriterium zu stellen.²⁵

Sind die Voraussetzungen einer Teilpensionierung erfüllt, sind maximal zwei Kapitalbezüge zulässig. Dies vor dem Hintergrund, dass eine Austrittsleistung an höchstens zwei Freizügigkeitseinrichtungen übertragen werden darf und als Folge davon in zwei Tranchen zur Auszahlung kommen kann (vgl. dazu Art. 12 Abs. 1 FZV). Damit wird demzufolge eine Gleichbehandlung bezüglich der Anzahl Kapitalbezüge erreicht. Kapitalleistungen aus Vorsorge unterliegen einer gesonderten Besteuerung zu 1/5 der ordentlichen Tarife im Gegensatz zu Renteneinkünften, welche zusammen mit den übrigen Einkünften zu den ordentlichen Tarifen besteuert werden (vgl. Art. 38 i.V.m. Art. 22 DBG²⁶). Im Rahmen einer frühestens ab dem vollendeten 58. Altersjahr möglichen Teilpensionierung sind steuerlich abzugsfähige Einkäufe zwar nicht per se ausgeschlossen, mit Blick auf deren steuerrechtliche Zulässigkeit – insbe-

²² Vgl. dazu SIRGIT WÄFLER-MEIER|MARCO ZAMPIERI, Missbrauchsfälle in der 2. Säule: Erkenntnisse aus der Rechtsprechung des Jahres 2010 in SteuerRevue Nr. 5|2011, S. 374 ff., S. 376.

²³ Im Rahmen der Richtungsentscheide für eine Reform der Ergänzungsleistungen hat der Bundesrat beschlossen, dass Kapitalbezüge aus der obligatorischen beruflichen Vorsorge zwecks Minimierung des Risikos einer EL-Abhängigkeit im Alter ausgeschlossen werden sollen (vgl. dazu auch Art. 37 BVG). Dies obwohl zufolge des Berichts „Ergänzungsleistungen zur AHV|IV: Kostenentwicklung und Reformbedarf“ vom 20. November 2013 (insbes. S. 89 + 98) kein ursächlicher Zusammenhang zwischen den Kapitalbezügen der zweiten Säule und einer signifikanten Erhöhung des EL-Bezugs festgestellt werden konnte (Bericht abrufbar unter: <http://www.bsv.admin.ch/themen/ergaenzung/aktuell/index.html?lang=de>); vgl. dazu auch die Mitteilung des Bundesrates vom 25. Juni 2014 betreffend Richtungsentscheide für eine Reform der Ergänzungsleistungen, abrufbar unter: https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=de&print_style=yes&msg-id=53491 (Stand: 1. Juli 2014).

²⁴ Vgl. dazu KANTONALE STEUERVERWALTUNG APPENZELL AUSSERRHODEN, Merkblatt zur Teilpensionierung und Kapitalbezug vom November 2012.

²⁵ KANTONALE STEUERVERWALTUNG APPENZELL AUSSERRHODEN, Merkblatt zur Teilpensionierung und Kapitalbezug vom November 2012, abrufbar unter: <http://www.ar.ch/departemente/departement-finanzen/steuerverwaltung/gesetze-und-weisungen/>; Entscheid des Steuergerichts des Kantons Basel-Landschaft vom 14.08.2009 (530 09 08).

²⁶ Bundesgesetz über die direkte Bundessteuer vom 14. Dezember 1990, SR 642.11, Stand: 1. Januar 2014 (DBG).

sondere vor dem Hintergrund von Art. 79b Abs. 3 BVG – jedoch mit Vorsicht zu geniessen bzw. nur in limitiertem Ausmass zulässig.²⁷

III. Die Erwerbstätigkeit nach dem ordentlichen Rentenalter

1. Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Für die Zwecke der AHV, IV und EO besteht eine Beitragspflicht, solange eine Erwerbstätigkeit ausgeübt wird (Art. 3 Abs. 1 AHVG i.V.m. Art. 2 IVG und Art. 27 Abs. 1 EOG). Wird demzufolge nach Erreichen des gesetzlichen Rentenalters von 64 resp. 65 weitergearbeitet, besteht weiterhin eine Beitragspflicht, obwohl diesen Beiträgen – zumindest mit Blick auf ihre Höhe – nur noch Solidaritätscharakter zukommt (vgl. dazu Art. 52c AHVV). Sie können aber den nichterwerbstätigen Ehegatten von einer eigenen Beitragspflicht befreien, sofern dieser das gesetzliche Rentenalter noch nicht erreicht hat (vgl. dazu Art. 3 Abs. 3 lit. a AHVG). Im Weiteren besteht ein Freibetrag im Umfang von CHF 1'400|Monat resp. CHF 16'800|Jahr (Art. 4 Abs. 2 lit. b AHVG i.V.m. Art. 6^{quater} AHVV). Der Freibetrag kann von Unselbständigerwerbenden je Arbeitgeber, von Selbständigerwerbenden dagegen nur einmal beansprucht werden (Art. 6^{quater} Abs. 1 + 2 AHVV).²⁸ In der IV und EO gilt für die Beitragsbemessung sinngemäss das AHVG und damit auch Art. 4 Abs. 2 lit. b AHVG und damit der Freibetrag (Art. 3 Abs. 1 IVG und Art. 27 Abs. 2 EOG).

Für die Zwecke der beruflichen Vorsorge kann die Vorsorge weitergeführt werden, sofern dies reglementarisch vorgesehen ist. Demzufolge kann die Vorsorgeeinrichtung in ihrem Reglement vorsehen, dass auf Verlangen der versicherten Person deren Vorsorge bis zum Ende der Erwerbstätigkeit, höchstens jedoch bis zur Vollendung des 70. Altersjahres weitergeführt wird (Art. 33b BVG). Bei Weiterführung der Vorsorge können – abweichend zu AHV, IV und EO – bessere Altersleistungen erzielt werden. Die Weiterführung bis zur Vollendung des 70. Altersjahres steht im Einklang mit Art. 16 Abs. 1 FZV, wonach Altersleistungen von Freizügigkeitskonten und -policen spätestens fünf Jahre nach Erreichen des Rentenalters nach Art. 13 Abs. 1 BVG und damit bei Männern spätestens im Alter von 70 Jahren zur Auszahlung kommen. In der ALV besteht ab Ende des Monats, in dem das gesetzliche Rentenalter von 64

²⁷ Vgl. dazu SIRGIT WÄFLER-MEIER|MARCO ZAMPIERI, Missbrauchsfälle in der 2. Säule: Erkenntnisse aus der Rechtsprechung des Jahres 2010 in SteuerRevue Nr. 5|2011, S. 374 ff.; vgl. auch Urteil des Bundesgerichts 2C_20|2011/2C_21|2011 vom 1. Juli 2011.

²⁸ Vgl. dazu auch die Ausführungen in meinem Artikel „Ausgewählte Problemstellungen rund um die Nichterwerbstätigenbeiträge (NE-Beiträge)“ (Publikationsdatum: März 2014).

resp. 65 erreicht wurde, keine Beitragspflicht mehr (Art. 1 Abs. 2 lit. c AVIG). Versicherte, die nach Erreichen des gesetzlichen Rentenalters von 64 resp. 65 weiterarbeiten, sind gegen Unfälle versichert und zwar mindestens gegen Berufsunfälle in der UV und allenfalls auch gegen Nichtberufsunfälle. Andernfalls greift für letztere die Krankenversicherung. In der UV besteht anders als in der AHV kein Freibetrag. Demzufolge gilt auch der Freibetrag als prämienspflichtiger Lohn im Sinne des UVG (Art. 7 Abs. 1 lit. d UVV²⁹ i.V.m. Art. 92 Abs. 1 und Art. 15 Abs. 2 UVG).³⁰

IV. Würdigung

Während eines Urlaubs besteht das Arbeitsverhältnis weiter. Handelt es sich um einen bezahlten Urlaub ergeben sich für die sozialversicherungsrechtliche Behandlung keine Besonderheiten. Handelt es sich dagegen um einen unbezahlten Urlaub kann dies Auswirkungen auf die einzelnen Sozialversicherungen zeitigen, insbesondere wenn eine gewisse Dauer überschritten wird. Vor diesem Hintergrund wird bspw. für mind. 1-jährige Auslandsaufenthalte zu Weiterbildungszwecken kein unbezahlter Urlaub gewährt.

Eine Teilpensionierung mag nicht nur aus steuerlichen Gründen, sondern auch aus arbeitsrechtlichen Gründen reizvoll sein. Eine Teilpensionierung ermöglicht vielerorts eine nahtlose Übergabe der Pendenzen an den Nachfolger und trägt andererseits zur Entlastung des Arbeitgebers bei, indem Kosten durch die Übergabe von Know-how gespart werden können sowie durch den Umstand, dass nicht zwei Personen gleichzeitig in einem 100% Pensum beschäftigt werden müssen. Aus steuerlicher Sicht sind max. zwei Kapitalbezüge im Rahmen einer steuerlich anerkannten Teilpensionierung zulässig.

Ein Weiterarbeiten nach Erreichen des gesetzlichen Rentenalters mag von Vorteil sein, wenn der nichterwerbstätige Ehegatte noch nicht im Rentenalter ist und hohe Vermögenswerte vorhanden sind, um eine eigene Beitragspflicht desselben basierend auf dem Vermögen als Nichterwerbstätiger auszuschliessen. Ein Weiterarbeiten kann auch der Aufbesserung der Altersleistungen in der beruflichen Vorsorge dienen, falls dies reglementarisch vorgesehen ist.

²⁹ Verordnung über die Unfallversicherung vom 20. Dezember 1982, SR 832.202, Stand: 1. Januar 2014 (UVV).

³⁰ Vgl. dazu auch die Ausführungen in meinem Artikel „Die Unfallversicherung von der Erwerbstätigkeit über die Arbeitslosigkeit bis zur Nichterwerbstätigkeit“, abrufbar unter <http://spurtscherthess.ch> (Publikationsdatum: April 2014).