



## Die arbeitenden Pensionierten

Die Pensionierung und die Aufgabe der Erwerbstätigkeit müssen nicht zwingend zusammenfallen und Pensionierte können ohne Weiteres erwerbstätig bleiben. Bei der Neuanstellung von Pensionierten oder bei der Weiterbeschäftigung von pensionierten bisherigen Mitarbeitenden sind in arbeitsrechtlicher und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht besondere Aspekte zu beachten.

■ Von Dr. Stefan Rieder



### Arbeitsrechtliche Bestimmungen

Wenn von Pensionierung gesprochen wird, dann erfolgt oftmals eine Gleichsetzung mit der Aufgabe der Erwerbstätigkeit, was aber nicht korrekt ist. Eine Pensionierung kann zur Aufgabe der Erwerbstätigkeit führen, muss aber nicht. Man kann sich also pensionieren lassen und dennoch weiterarbeiten. Die Pensionierung führt im sozialversicherungsrechtlichen Bereich dazu, dass eine Altersrente (AHV und allenfalls BVG) oder

ein Kapitalbezug (allenfalls BVG) ausbezahlt werden. Arbeitsrechtlich hat die Pensionierung aber nicht automatisch eine Beendigung der Erwerbstätigkeit zur Folge, denn das Arbeitsverhältnis muss trotz Pensionierung entweder mit Einhaltung der Kündigungsfrist von der Arbeitgeberin oder vom Mitarbeitenden gekündigt werden. Oftmals wird das Arbeitsverhältnis auch mit einer (mündlichen) Aufhebungsvereinbarung einvernehmlich auf den Pensionierungszeitpunkt beendet, indem die

Pensionierung gemeinsam geplant wird. Für eine Arbeitgeberin bedeutet das aber, dass ein Arbeitsverhältnis grundsätzlich über die Pensionierung hinaus Gültigkeit haben kann. In der Praxis erfolgt im Arbeitsvertrag oder im Personalreglement oftmals eine sogenannte Endbefristung, mit der festgehalten wird, dass das Arbeitsverhältnis mit Erreichen des gesetzlichen AHV-Rentenalters automatisch auf das nächste Monatsende ohne Kündigung endet. Eine solche Regelung macht Sinn, damit im Falle einer Weiterbeschäftigung ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen werden kann, zumal verschiedene Punkte anders zu regeln sind, insbesondere bei der Krankentaggeldversicherung.

### Krankentaggeldversicherung

Das Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters hat keinen Einfluss auf die arbeitsrechtlichen Gesetzesbestimmungen, weshalb die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht bei Arbeitsverhinderungen infolge Krankheit und Unfall fortbesteht und sich nach der Basler-, Berner- oder Zürcher-Skala richtet. Alle beschäftigten Mitarbeitenden unterstehen der obligatorischen Unfallversicherung. Ob und in welchem Umfang pensionierte Mitarbeitende krankentaggeldversichert sind, hängt von den jeweiligen Versicherungsbedingungen ab. Pensionierte Mitarbeitende können nicht ohne Weiteres in der Kollektiven-Krankentaggeldversicherung versichert werden. Bei Neueintritten sehen die allgemeinen Versicherungsbedingungen oftmals vor, dass Mitarbeitende, die das gesetzliche AHV-Rentalter erreicht haben, von der Krankentaggeldversicherung ausgeschlossen sind. In der Regel versichert sind bereits bestehende Mitarbeitende, die über das AHV-Rentalter hinaus arbeiten. Die Krankentaggeldversicherungen sehen allerdings in den allgemeinen Versicherungsbedingungen oftmals vor, dass nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters nur noch ein reduzierter Leistungsumfang (z.B. Leistungen während maximal 180 Tagen anstelle von 730 Tagen) für Arbeitsunfähigkeiten infolge Krankheit besteht. Zudem besteht unter Umständen ab dem 70. Altersjahr überhaupt keine Versicherungsdeckung mehr. Dieser Aspekt muss im Arbeitsvertrag berücksichtigt werden, damit einem arbeitenden Pensionär nicht eine Deckung von bis zu 730 Tagen vertraglich in Aussicht gestellt wird. Bei solchen



Zusicherungen würde die Arbeitgeberin schadenersatzpflichtig werden, falls eine lange Arbeitsunfähigkeit besteht und die Krankentaggeldversicherung nach 180 Tagen keine Leistungen mehr erbringt.

## Veränderte Beitragspflichten

Mitarbeitende, die das ordentliche AHV-Rententalter erreicht haben und weiterarbeiten, müssen sich überlegen, ob sie die AHV-Rente beziehen oder einen Aufschub beantragen. Die AHV-Rente kann für mindestens ein Jahr und für maximal 5 Jahre aufgeschoben werden. Ein Aufschub führt später zu einer höheren AHV-Rente. Unabhängig davon, ob ein Aufschub erfolgt oder nicht, besteht in der AHV eine Beitragspflicht, solange eine Erwerbstätigkeit ausgeübt wird. Der Nettolohn eines arbeitenden Pensionärs ist jedoch höher als vor seiner Pensionierung, weil sich die Beitragspflichten ändern. Nach Erreichen des ordentlichen Rententalters gilt ein Freibetrag, weshalb die AHV-Beitragspflicht nur für den Teil des Lohnes besteht, der CHF 1400.– im Monat bzw. CHF 16 800.– im Jahr übersteigt. Dieser Freibetrag gilt auch für die Beitragspflicht bei der Invalidenversicherung und nach dem Erwerbsersatzgesetz.

In der obligatorischen Unfallversicherung bleibt die Versicherungspflicht ebenfalls bestehen. Die zu bezahlenden Prämien richten sich nach dem gesamten Lohn, d.h., der AHV-Freibetrag ist nicht zu beachten. In der Arbeitslosenversicherung hingegen fällt die Beitragspflicht mit dem Erreichen des ordentlichen AHV-Rententalters weg, weshalb die Arbeitgeberin keine Beiträge vom Lohn abziehen muss.

## Berufliche Vorsorge

In der beruflichen Vorsorge endet die BVG-Beitragspflicht, weil die obligatorische Versicherungspflicht mit Erreichen des ordentlichen Rententalters endet. Eine BVG-Beitragspflicht besteht lediglich im Falle einer aufgeschobenen Pensionierung. Ein solcher Rentenaufschub ist jedoch nur möglich, wenn dieser im Vorsorgereglement vorgesehen ist. Eine Weiterführung der beruflichen Vorsorge ist nach Art. 33b BVG – sofern im Vorsorgereglement vorgesehen – bis zum Ende der Erwerbstätigkeit möglich, höchstens jedoch bis zur Vollendung des 70. Altersjahres. Sofern das Vorsorgereglement eine Weiterversicherung über das Rententalter hinaus vorsieht, kann nur der Mitarbeitende als versicherte Person eine Weiterversicherung beantragen, nicht aber die Arbeitgeberin. Wenn eine solche Weiterversicherung seitens des arbeitenden Pensionärs gewünscht wird, kann sich die Arbeitgeberin der Weiterversicherung nicht widersetzen und muss ebenfalls die reglementarisch vorgesehenen Beiträge bezahlen. Die Beitragsparität bleibt somit weiterbestehen. Die Weiterversicherung ist nur für Mitarbeitende möglich, die bereits vor dem ordentlichen Rententalter in der Pensionskasse versichert waren. Es ist also nur möglich, die bisherige Vorsorge bei der bisherigen Arbeitgeberin fortzuführen. Ein Neueintritt in die Pensionskasse der Arbeitgeberin im Rahmen einer Neuanstellung nach dem Erreichen des ordentlichen Rententalters ist nicht möglich.

Die Weiterversicherung ist im Rahmen der bisherigen Altersvorsorge möglich, d.h., eine Verbesserung der versicherten Leistung des bisherigen Lohnes ist nicht zulässig. Ein

Wechsel auf höhere Altersgutschriften ist damit nicht möglich. Wenn ein höheres Einkommen erzielt wird, dann darf selbstverständlich der versicherte Verdienst angepasst werden. Der AHV-Freibetrag für arbeitende Pensionäre ist nicht für den versicherten Lohn relevant und muss nicht berücksichtigt werden. Sofern im Zeitpunkt des Erreichens des ordentlichen reglementarischen Rententalters Lücken in der beruflichen Vorsorge vorhanden sind, können auch während der Weiterversicherung Einkäufe getätigt werden. In diesem Zusammenhang ist jedoch zu beachten, dass die Weiterversicherung per se dazu führt, dass sich eine allfällige bestehende Lücke mit den normalen Beitragszahlungen reduziert, d.h., eine Beitragslücke kann bei einer Weiterversicherung nicht grösser werden. Sofern dennoch im Zeitpunkt des Einkaufs eine Lücke besteht, ist ein Einkauf weiterhin möglich. Vorausgesetzt ist aber, dass die Pensionskasse Einkäufe im Rahmen der Weiterversicherung im Vorsorgereglement überhaupt zulässt. Wenn ein arbeitender Pensionär weiterhin in der bisherigen Pensionskasse versichert ist, stellt sich zudem die Frage, ob er einen Vorbezug für Wohneigentum machen kann oder ob ein früher getätigter Vorbezug für Wohneigentum zurückbezahlt werden kann. Beides ist jedoch nicht möglich, nachdem das ordentliche Rententalter erreicht worden ist.

## AUTOR



**Dr. Stefan Rieder** ist als Fachanwalt SAV Arbeitsrecht im privaten Arbeitsrecht, öffentlichen Personalrecht und Sozialversicherungsrecht sowohl beratend als auch prozessierend tätig.

**SMARTE LÖSUNGEN  
FÜR DIGITALE HR-PROZESSE**

## BDO – Ihr Abacus Goldpartner und Experte für

- Lohnbuchhaltung
- HR Prozesse
- HR Portal
- Employee- und Management Self-Services
- Personaleinsatzplanung
- Zeiterfassung

[www.bdo.ch](http://www.bdo.ch)

Prüfung | Treuhand | Steuern | Beratung

**ABACUS**  
Gold Partner

