

360°Vorsorge I News

AHV 21 - Reform und Auswirkungen auf die berufliche Vorsorge

Mit Volksabstimmung vom 25. September 2022 wurden die Änderung des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung sowie die Zusatzfinanzierung der AHV durch eine Erhöhung der Mehrwertsteuer von 7.7% auf 8.1% (Normalsatz) bzw. vom 2.5% auf 2.6% (reduzierter Satz) angenommen (AHV 21). Die Reform tritt voraussichtlich auf den 1. Januar 2024 in Kraft.

Mit der Reform sollen die Renten der AHV für die nächsten rund 10 Jahre gesichert, das Leistungsniveau erhalten und gesellschaftlichen Veränderungen Rechnung getragen werden. Demographisch fällt die Zunahme der Lebenserwartung sowie das Erreichen des Pensionierungsalters geburtenstarker Jahrgänge (Babyboomer-Generation) ins Gewicht. Dazu kommen neue Lebens- und Arbeitsformen und der Wunsch nach mehr Flexibilität.

Wir geben nachfolgend einen Überblick über die wichtigsten Neuerungen der AHV 21 – Reform und deren Auswirkungen auf die berufliche Vorsorge und schliessen mit einer Übersicht über den Handlungsbedarf von Vorsorgeeinrichtungen (VE) und einem Hinweis zur BVG 21 - Reform.

1. Stabilisierung der AHV (AHV 21)

Die wichtigsten Neuerungen in der 1. Säule sind:

Themen	AHV 21 – Neuerungen 1. Säule
Referenzalter	65 für Männer und Frauen
Erhöhung Referenzalter Frauen	In vier Schritten (erste Erhöhung um drei Monate ein Jahr nach Inkrafttreten, d.h. voraussichtlich 1.1.2025)
Ausgleichsmassnahmen Erhöhung Referenzalter Frauen	Für 9 Jahrgänge (JG 1961 – 1969) gibt es: - Rentenzuschlag: Lebenslanger Grundzuschlag von CHF 50 bis CHF 160 pro Monat (Höhe abhängig von Einkommen und Jahrgang) - Reduktion Kürzungssatz bei vorzeitiger Pensionierung (bereits ab Alter 62)
Flexible Pensionierung	- Pensionierung zwischen 63 und 70 Jahren, neu monatlich - Teilrentenvorbezug und Teilrentenaufschub (zw. 20% und 80%) - Kürzungssätze beim Vorbezug und Zuschläge bei Aufschub werden an die Lebenserwartung angepasst (kleinere Kürzungen für geringe Einkommen, Anpassungen frühestens 2027 geplant)
Anreiz für Arbeit über 65	Freibetrag von CHF 16'800 (wie bisher), neu optional, d.h. bei Verzicht auf Freibetrag können Beitragslücken geschlossen und die AHV-Rente verbessert werden

2. Auswirkungen auf die berufliche Vorsorge

Die wichtigsten Neuerungen in der 2. Säule sind:

Themen	AHV 21 – Neuerungen 2. Säule
Referenzalter (revArt. 13 Abs. 1 BVG)	65 für Männer und Frauen VE kann abweichendes reglementarisches Referenzalter ab Alter 58 festlegen
Erhöhung Referenzalter Frauen (revArt. 13 Abs. 1 BVG)	In 4 Schritten: - Schritt 1: ein Jahr nach Inkrafttreten, d.h. voraussichtlich ab 1.1.2025 für Jahrgang 1961: 64 Jahre und 3 Monate - Schritt 2: ab 1.1.2026 für Jahrgang 1962: 64 Jahre und 6 Monate - Schritt 3: ab 1.1.2027 für Jahrgang 1963: 64 Jahre und 9 Monate - Schritt 4: ab 1.1.2028 für Jahrgang 1964 und jünger: 65 Jahre
Übergangsgeneration	Vorbezug Altersleistung ab Alter 62
Flexible Pensionierung¹ (revArt. 13 Abs. 2, 13a, 13b BVG)	- Pensionierung zwischen 63 und 70 Jahren; VE kann tieferes Mindestalter ab 58 vorsehen (bei Umstrukturierungen ab Alter 55) - Aufschieb nur solange Erwerbstätigkeit weitergeführt wird, max. Alter 70 - Teilrentenvorbezug² und Teilrentenaufschieb - Bezug Altersrente in 3 Schritten, VE kann mehr als 3 Schritte zulassen - Kapitalbezug in max. 3 Schritten³ (Schritt = alle Kapitalbezüge in einem Kalenderjahr aus einem Arbeitsverhältnis, auch bei mehreren VE⁴) - Erster Teilbezug mind. 20% der Altersleistung VE kann tieferen Mindestanteil zulassen - Anteil Vorbezug darf Anteil Lohnreduktion nicht übersteigen⁵.
Risikoleistungen (revArt. 21 Abs. 1 BVG)	Hinterlassenenrenten während Aufschieb Altersleistung bemessen sich an der hypothetischen Altersrente zum Zeitpunkt des Todes (Leistungsverbesserung infolge Aufschieb wirkt sich also auch auf Hinterlassenenleistungen aus)
Zusätzliche Informationspflichten im Freizügigkeitsfall (revArt. 8 Abs. 3 und Abs. 4 FZG)	- Austausch zusätzlicher Informationen über Leistungsbezug (Rente und/oder Kapital) unter Vorsorge- oder Freizügigkeitseinrichtungen, die nötig sind zur (i) Berechnung der Einkaufsmöglichkeiten oder des obligatorisch zu versichernden Lohnes, (ii) Beachtung der Höchstzahl der Bezüge in Kapitalform - VE muss von der versicherten Person notwendige Informationen verlangen, falls die ganze Altersleistung bereits bezogen wurde

¹ Ältere Arbeitnehmer sollen mehr Flexibilität erhalten, auch mit dem Ziel, die Erwerbstätigkeit länger aufrecht zu erhalten und zur Stabilisierung der AHV beizutragen. Die neuen Regelungen gelten für das Obligatorium sowie für über- und ausserobligatorische Leistungen (revArt. 49 Abs. 2 Ziff. 2 BVG, revArt. 89a Abs. 6 Ziff. 2a ZGB).

² Zu unterscheiden von Pensumsreduktion mit Aufschieb des Bezugs der Altersleistungen. Reglementarisch kann vorgesehen werden, dass bei Lohnreduktion nach Alter 62 die gesamte Austrittsleistung in der VE bleibt. Nach wie vor möglich ist auch die Weiterversicherung des bisherigen Lohns nach Art. 33a BVG.

³ Steuerlich soll damit ein zu starkes Brechen der Progression verhindert werden. Kodifizierung bisheriger Steuerpraxis.

⁴ Keine konsolidierte Betrachtungsweise über mehrere Arbeitsverhältnisse (im Unterscheid zu Art. 79b Abs. 3 BVG)

⁵ Massgeblich ist der AHV-Lohn, nicht der in der beruflichen Vorsorge versicherte Lohn. Ausnahme nach revArt. 13 a Abs. 4 BVG.

Handlungsbedarf für Vorsorgeeinrichtungen

VE haben insbesondere mit Bezug auf den flexiblen Altersrücktritt einige Gestaltungsmöglichkeiten. Folgende Themen sollten näher betrachtet und gegebenenfalls in den Vorsorgereglementen angepasst werden:

- **Rücktrittsalter:** schrittweise Erhöhung Referenzalter Frauen auf 65 ab 1.1.2025 und terminologische Anpassungen
- **Vorbezug/Aufschub Altersleistungen** und **Teilbezug/-aufschub Altersleistungen** prüfen und gegebenenfalls anpassen, einschliesslich Umwandlungssätze
- **AHV-Überbrückungsrenten:** werden i.d.R. bis zum AHV-Rentenalter ausgerichtet. Für **laufende Überbrückungsrenten** für Frauen bis zum Alter 64 prüfen, wie die Finanzierungslücke bis zum höheren Referenzalter geschlossen werden soll und eine entsprechende Übergangsregelung im Vorsorgereglement vorsehen (z.B. Bezahlung Überbrückungsrente nur bis Alter 64, zusätzliche Ausfinanzierung Überbrückungsrente oder Zusatzkosten für die längere Laufzeit bis zum erhöhten Referenzalter zulasten VE)

Für **künftige AHV-Überbrückungsrenten** ist zu regeln, diese bis zum AHV-Referenzalter ausgerichtet werden. Es gilt zu beachten, dass in der Übergangszeit bis 2028 verschiedene AHV-Referenzalter gleichzeitig bestehen.

- Die gesetzliche **Beitragspflicht** endet bei (Teil-)rentenaufschub mit Erreichen des Referenzalters, während die gesetzliche Verzinsungspflicht während dem Rentenaufschub bestehen bleibt. Beitragszahlung und Einkäufe über das Referenzalter hinaus können reglementarisch vorgesehen werden.

Darüber hinaus ist zu erwarten, dass der **Beratungsbedarf seitens der Versicherten** steigt. Aufgrund der Flexibilisierung haben Versicherte mehr Handlungsmöglichkeiten und müssen in Abwägung der Konsequenzen Entscheide treffen. VE sollten sich auf die Beantwortung vermehrter Anfragen vorbereiten.

3. Hinweis Reform der beruflichen Vorsorge (BVG 21)

Unabhängig von der AHV 21 Reform hat der Bundesrat am 25. November 2020 die Botschaft zur Reform der beruflichen Vorsorge verabschiedet. Umstritten ist vorab die Ausgestaltung der Kompensationsmassnahmen für die Absenkung des Mindestumwandlungssatzes von 6.8% auf neu 6% im Obligatorium der beruflichen Vorsorge. Im Juni 2022 erfolgte im Rahmen der parlamentarischen Beratung eine Rückweisung an die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit SGK mit dem Auftrag, einen neuen Kompromissvorschlag zur Ausgestaltung der Ausgleichsmassnahmen auszuarbeiten. Inhaltlich und zeitlich bleibt der weitere Verlauf dieser Reform ungewiss.

Wir unterstützen Sie gerne bei der Umsetzung der AHV 21 – Reform und anderen Vorsorgethemen. Kontaktieren Sie uns gerne auch bei Fragen oder Anregungen. Eine Übersicht über unser Dienstleistungsspektrum und unser Team in der Rechtsberatung finden Sie [hier](#).

Evelyn Schilter

Head of Legal Retirement
evelyn.schilter@wtwco.com
 +41 43 488 44 79

Carmela Wyler-Schmelzer

Senior Legal Consultant
carmela.wyler-schmelzer@wtwco.com
 +41 43 488 44 73

Zürich, im September 2022

Diese Publikation ist zu Informationszwecken gedacht und deckt die behandelten Themen nicht umfassend ab. Sie vermag eine Beratung nicht zu ersetzen.