

Ältere Arbeitnehmende

**Rechtliche Aspekte vor und
nach der Pensionierung**

Inhalt

Kontakt

Arbeitgeber Zürich VZH
Löwenstrasse 11
8001 Zürich
+41 44 267 40 30
info@vzh.ch
vzh.ch

Kaufmännischer Verband Zürich
Pelikanstrasse 18
8001 Zürich
+41 44 211 33 22
info@kfmv-zuerich.ch
kfmv.ch/zuerich

Impressum

Verfasst und herausgegeben
von Arbeitgeber Zürich VZH
in Zusammenarbeit mit
Kaufmännischer Verband Zürich

© 2024
Alle Rechte vorbehalten

Arbeitsrechtliche Aspekte

3

1. Grundlage 3
2. Erhöhte Fürsorgepflicht 3
3. Arbeitsvertragliche Besserstellung und Förderung 3
4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Referenzalters 4
5. Weiterbeschäftigung trotz Rentenvorbezug oder nach Erreichen des Referenzalters 4
6. Neuanstellung trotz Rentenvorbezug oder nach Erreichen des Referenzalters 4
7. Arbeitnehmende als Selbständigerwerbende bei teilweisem Rentenvorbezug oder nach Erreichen des Referenzalters 4

Was gilt betreffend Sozialversicherungen und beruflicher Vorsorge?

5

1. Grundsatz 5
2. Alters- und Hinterlassenenversicherung, Invalidenversicherung, Erwerbsersatz (AHV/IV/EO) 5
3. Arbeitslosenversicherung (ALV) 6
4. Unfallversicherung (UVG) 6
5. Krankentaggeldversicherung (KTG) 6
6. Berufliche Vorsorge (BVG) 6

Empfehlungen

7

- ... zur Flexibilisierung der Arbeitszeit bei älteren Arbeitnehmenden 7
- ... für Arbeitsverhältnisse mit älteren Arbeitnehmenden vor Erreichen des Referenzalters 7
- ... bei Weiterbeschäftigung oder Neuanstellung nach Erreichen des Referenzalters 7

Arbeitsrechtliche Aspekte

1. Grundlage

Es gibt keine gesetzliche Definition der älteren Arbeitnehmenden. Weder kennen das Arbeitsvertragsrecht und das Arbeitsgesetz ein Pensionierungsalter, noch existieren Sondervorschriften für die Gruppe der älteren Arbeitnehmenden, wie es beispielsweise für jugendliche oder schwangere Arbeitnehmende der Fall ist. Die Bundesverfassung verbietet zwar eine Diskriminierung aufgrund des Alters, doch ist dieser Grundsatz auf das privatrechtliche Arbeitsverhältnis nicht direkt anwendbar. Stattdessen stellt das Arbeitsvertragsrecht auf das Dienstalter ab, sodass betriebstreue Arbeitnehmende in gewissen Belangen besser geschützt sind (z.B. Dauer der Lohnfortzahlung oder des Kündigungsschutzes).

2. Erhöhte Fürsorgepflicht

Das Bundesgericht verlangt von Arbeitgebenden jedoch eine erhöhte Fürsorgepflicht gegenüber älteren Mitarbeitenden mit langer Dienstzeit. Eine konkrete Altersgrenze wird dabei nicht definiert. Abgestellt wird vielmehr auf eine Kombination aus Lebensalter, Dienstalter und verbleibender Zeit bis zur Pensionierung. Gegeneinander abgewogen werden auch das Interesse der oder des Arbeitgebenden an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses und das Interesse der oder des Arbeitnehmenden am Fortbestehen desselben. Eine erhöhte Fürsorgepflicht wird entsprechend für ältere Arbeitnehmende ab Ende 50 mit längerer, etwa 10-jähriger Dienstzugehörigkeit bejaht. Im Einzelfall kann jedoch bereits bei Arbeitnehmenden ab 50 Jahren mit langer Dienstzeit oder umgekehrt bei relativ kurzer Betriebszugehörigkeit kurz vor der Pensionierung die Fürsorgepflicht erhöht sein.

Die erhöhte Fürsorgepflicht gegenüber älteren Arbeitnehmenden hat vorwiegend Bedeutung im Vorfeld einer Kündigung, insbesondere - aber nicht nur - bei Kündigungen wegen Leistungs- und Verhaltensmängeln oder im Zusammenhang mit

Arbeitskonflikten. Arbeitgebende haben alle zumutbaren Anstrengungen zu unternehmen, um die Situation zu entschärfen und Lösungen zu finden. Konkret haben Arbeitgebende

- ältere Mitarbeitende über Leistungs- und Verhaltensdefizite zu informieren, sie anzuhören, Erwartungen und Vorgaben klar zu kommunizieren sowie eine entsprechende Frist zur Verbesserung anzusetzen,
- ältere Mitarbeitende über Kündigungsabsichten vorzeitig zu informieren und anzuhören,
- nach möglichen Lösungen zur Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses zu suchen (Prüfung Arbeitsplatzanpassungen und Möglichkeit anderweitiger Beschäftigung),
- auf ein schonendes Vorgehen beim Aussprechen einer Kündigung zu achten.

Andernfalls kann die Kündigung im Einzelfall als rechtsmissbräuchlich erachtet werden und Entschädigungszahlungen auslösen. Diese erhöhten Fürsorgepflichten sind auch bei Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen zu berücksichtigen.

3. Arbeitsvertragliche Besserstellung und Förderung

Viele Arbeitgebende gewähren in ihren Personalreglementen oder im Einzelarbeitsvertrag ab einem gewissen Altersjahr beispielsweise zusätzliche Ferientage (siehe Ziff. 18.1 des Gesamtarbeitsvertrags zwischen Arbeitgeber Zürich VZH und dem Kaufmännischen Verband Zürich). Gesetzlich sind zusätzliche Ferientage für ältere Arbeitnehmende nicht vorgeschrieben, können jedoch dem Erhalt der Leistungsfähigkeit bis zur Pensionierung dienen. Allerdings kann eine vertragliche Besserstellung von älteren Arbeitnehmenden für eine Weiterbeschäftigung oder Neuanstellung auch hinderlich sein, da eine Besserstellung im Normalfall zu einer Erhöhung der Personalkosten führt.

Zwecks Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit sind auch ältere Arbeitnehmende zu fördern und in ihren Weiter-

bildungsbemühungen zu unterstützen. Konsequenterweise gilt der Weiterbildungsanspruch im Gesamtarbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber Zürich VZH und dem Kaufmännischen Verband Zürich ebenfalls für ältere Arbeitnehmende.

4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Referenzalters

Da das Arbeitsvertragsrecht kein Pensionierungsalter kennt, endet das Arbeitsverhältnis mit Erreichen des Referenzalters nicht automatisch. Das Arbeitsverhältnis muss von einer der Parteien gekündigt oder von beiden Parteien mit einer Auflösungsvereinbarung einvernehmlich beendet werden. Selbstverständlich sollte dies nicht ohne ein vorgängiges Gespräch geschehen. Es ist möglich, in einem Arbeitsvertrag oder einem anwendbaren Reglement eine automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Befristung) vorzusehen. Angesichts der neuen Möglichkeiten des flexiblen Altersrentenbezugs raten wir von der Festlegung einer Altersgrenze ab.

Der Gesamtarbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber Zürich VZH und dem Kaufmännischen Verband Zürich enthält keine Bestimmung, die eine automatische Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Referenzalters vorsieht.

5. Weiterbeschäftigung trotz Rentenvorbezug oder nach Erreichen des Referenzalters

Die arbeitsrechtliche Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses ist grundsätzlich altersunabhängig und es sind daher auch bei teilweisem Rentenvorbezug vor Erreichen des Referenzalters oder bei einer Weiterbeschäftigung nach Erreichen des Referenzalters (mit oder ohne Rentenaufschub) verschiedene Ausgestaltungen denkbar, wie beispielsweise:

- Wechsel von einem Voll- in ein Teilzeitpensum,
- Wechsel von einem festen Arbeits- in ein Abrufverhältnis oder
- Wechsel von einem Monats- in einen Stundenlohn, etc.

Das Arbeitsverhältnis gilt mit Bezug auf Fragen der Lohnfortzahlung und der Kündigungsschutzfristen weiterhin als fortlaufend. Dies bedeutet, dass trotz Änderung des Arbeitsvertrags und möglicherweise Neudefinition der Funktion für die Beurteilung vom Dienstalter abhängiger, rechtlich zwingender Ansprüche die gesamte Dauer der Vertragsbeziehung zu berücksichtigen ist. Möchten die Parteien bei einem teilweisen Rentenvorbezug oder für die Weiterbeschäftigung über das Referenzalter hinaus kurze Kündigungsfristen festlegen oder das Arbeitsverhältnis befristen, so sollte dies schriftlich vereinbart werden.

6. Neuanstellung trotz Rentenvorbezug oder nach Erreichen des Referenzalters

Bei Neuanstellung von Arbeitnehmenden trotz teilweisem Rentenvorbezug oder nach Erreichen des Referenzalters (mit oder ohne Rentenaufschub) bei anderen als der oder dem bisherigen Arbeitgebenden beginnt ein gänzlich neues Arbeitsverhältnis (ohne Anrechnung der Dienstjahre aus vorhergehenden Arbeitsverhältnissen).

7. Arbeitnehmende als Selbständig-erwerbende bei teilweisem Rentenvorbezug oder nach Erreichen des Referenzalters

Da die Sozialversicherungen nach eigenen Kriterien prüfen, ob Selbständigkeit vorliegt, ist bei der Beschäftigung von Arbeitnehmenden bei teilweisem

Rentenvorbezug vor Erreichen des Referenzalters oder nach Erreichen des Referenzalters (mit oder ohne Rentenaufschub) oder als Selbständigerwerbende Vorsicht geboten. Unabhängig von der Bezeichnung des Vertrags kann sozialversicherungsrechtlich ein Arbeitsverhältnis mit den entsprechenden

Abrechnungs- und Lohnfortzahlungspflichten der oder des Arbeitgebenden vorliegen, vor allem wenn diese nur für eine Auftraggebende tätig sind (vgl. dazu auch das [Merkblatt 2.02 Beiträge der Selbständigerwerbenden an die AHV, die IV und die EO](#)).

Was gilt betreffend Sozialversicherungen und beruflicher Vorsorge?

1. Grundsatz

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie ältere Arbeitnehmende ihre Pensionierung gestalten können. Das Gesetz geht grundsätzlich von einer Pensionierung bei Erreichen des Referenzalters aus, ermöglicht aber einen flexiblen Rückzug aus dem Erwerbsleben. In Frage kommen:

- vorzeitige Pensionierung oder Teilpensionierung (ab zwei Jahre vor Erreichen des Referenzalters) mit ganzem oder teilweisem Rentenvorbezug in der 1. und/oder 2. Säule,
- Rentenaufschub oder teilweiser Rentenaufschub (bis fünf Jahre über das Referenzalter hinaus) in der 1. und je nach Vorsorgereglement auch in der 2. Säule.

Sowohl vor wie auch nach Erreichen des Referenzalters besteht neben diesen flexiblen Rentenbezugsmöglichkeiten aus arbeitsrechtlicher Sicht die Freiheit, das Arbeitsverhältnis unverändert oder mit angepasstem Pensum fortzusetzen.

Ältere Arbeitnehmende sind gut beraten, sich über die für sie geltenden gesetzlichen und reglementarischen Möglichkeiten vorzeitig und detailliert zu informieren, wobei Arbeitgebende diese Abklärungen nach Möglichkeit, insbesondere mit Bezug auf die Pensionskasse, unterstützen sollten.

2. Alters- und Hinterlassenenversicherung, Invalidenversicherung, Erwerbsersatz (AHV/IV/EO)

Ab 2028 gilt für Frauen und Männer ein einheitliches Referenzalter von 65 Jahren. Das Referenzalter für Frauen wird im Hinblick darauf ab dem 1. Januar 2025 schrittweise (um jeweils drei Monate pro Jahr) erhöht. Die Beitragspflicht an die AHV (und damit verbunden an die IV und EO) endet grundsätzlich mit Erreichen des Referenzalters. Hört die Erwerbstätigkeit vor Erreichen des Referenzalters auf, besteht eine AHV-Beitragspflicht als Nichterwerbstätige.

Personen, die über das Referenzalter hinaus erwerbstätig bleiben, können entscheiden, ob sie auf dem Lohn bis CHF 1'400 pro Monat (CHF 16'800 Franken pro Jahr) AHV-Beiträge bezahlen wollen oder nicht. Oberhalb dieses Freibetrags sind die Beiträge weiterhin obligatorisch. Die nach dem Referenzalter einbezahlten Beiträge können zur Schliessung von allfälligen Beitragslücken oder zur Erhöhung des durchschnittlichen Einkommens für die Rentenberechnung berücksichtigt werden. Dies kann zu einer Verbesserung der AHV-Leistungen führen, sofern nicht ohnehin Anspruch auf eine Maximalrente besteht.

Für nähere Informationen siehe die Merkblätter:

- [2.01 Lohnbeiträge an die AHV, die IV und die EO](#)
- [3.04 flexibler Rentenbezug](#)
- [3.08 Neuberechnung der Altersrente nach dem Referenzalter](#)

3. Arbeitslosenversicherung (ALV)

Mit Erreichen des Referenzalters entfällt die Beitragspflicht an die ALV ab Ende des Monats, in dem das Referenzalter erreicht wurde. Dementsprechend besteht ab diesem Zeitpunkt kein Anspruch auf Arbeitslosentaggeldleistungen.

4. Unfallversicherung (UVG)

Alle in der Schweiz beschäftigten Arbeitnehmenden sind durch die Arbeitgebenden nach dem UVG zu versichern. Entsprechend sind auch Arbeitnehmende, die nach dem Erreichen des Referenzalters beschäftigt werden, dem UVG-Versicherer zu melden. Dies gilt selbst dann, wenn auf dem erzielten Lohn wegen allfälliger Freibeträge keine Beiträge an die AHV entrichtet werden müssen.

5. Krankentaggeldversicherung (KTG)

Grundsätzlich können Arbeitnehmende auch über das Referenzalter hinaus bei einer KTG-Versicherung versichert werden. Viele Versicherer limitieren jedoch die Versicherungsdauer auf 90 oder 180 Tage. Daher ist es empfehlenswert, den Deckungs- bzw. Leistungsumfang der KTG-Versicherung genau zu prüfen und Änderungen in der Versicherungsdeckung im Arbeitsvertrag entsprechend festzuhalten.

6. Berufliche Vorsorge (BVG)

Vorsorgeeinrichtungen können in ihren Vorsorgereglementen einen ganzen und/oder teilweisen Rentenvorbezug ab dem 58. Altersjahr vorsehen. Ebenfalls besteht bei Pensumsreduktionen ab dem 58. Altersjahr die Möglichkeit, eine Weiterversicherung des bisherigen Verdienstes vorzusehen. Ab dem 63. Altersjahr haben Versicherte gemäss Art. 13a BVG einen Anspruch auf Teilvorbezugsmöglichkeiten.

Die Vorsorgeeinrichtung kann in ihrem Reglement weiter vorsehen, dass Versicherte, die nach Erreichen des Referenzalters erwerbstätig bleiben wollen, bis zum vollendeten 70. Altersjahr weiter Beiträge einzahlen und/oder den Leistungsbezug aufschieben können. Damit kann die Vorsorge auf Verlangen der Arbeitnehmenden bis zur erwähnten Altersgrenze bei den bisherigen Arbeitgebenden weitergeführt und die spätere Rente entsprechend erhöht werden (Art. 33b BVG).

Arbeitnehmende, die nach Vollendung des 58. Altersjahres aufgrund einer Arbeitgeberkündigung aus der obligatorischen Versicherung ausscheiden, können in derselben Vorsorgeeinrichtung im bisherigen Umfang weiterversichert bleiben (Art. 47a BVG). Die Einzelheiten richten sich nach dem jeweiligen Pensionskassenreglement. Arbeitnehmende sind im Falle einer Kündigung seitens der Arbeitgebenden über die Weiterversicherungsmöglichkeit aufzuklären.

Empfehlungen

... zur Flexibilisierung der Arbeitszeit bei älteren Arbeitnehmenden

1. Soweit es die betrieblichen Interessen und Rahmenbedingungen zulassen, sollten Möglichkeiten zur flexiblen Handhabung der Arbeitszeit und Gesuche von Arbeitnehmenden betreffend Anpassung des Beschäftigungsgrades ab dem vollendeten 55. Lebensjahr wohlwollend geprüft werden (so auch Art. 19b des Gesamtarbeitsvertrags zwischen Arbeitgeber Zürich VZH und dem Kaufmännischen Verband Zürich).
2. Vor Vereinbarung einer Reduktion des Beschäftigungsgrads sollten Arbeitnehmende über die möglichen Folgen der Reduktion ihrer Arbeitszeit für ihre Rentenansprüche aus der AHV und der beruflichen Vorsorge informiert werden. Dies gilt insbesondere für Arbeitnehmende ab dem vollendeten 55. Altersjahr hinsichtlich der gesetzlichen und reglementarischen Möglichkeiten zur Wahrung des vollen Rentenanspruchs aus der beruflichen Vorsorge.
3. Mit älteren Arbeitnehmenden soll frühzeitig der gewünschte (Teil-)Pensionierungszeitpunkt, eine allfällige (Teil-)Weiterbeschäftigung (mit oder ohne teilweisem Rentenaufschub) nach Erreichen des Referenzalters oder eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses besprochen werden. Auch sind allfällige arbeitsvertragliche Anpassungen für die Zeit vor der Pensionierung frühzeitig zu prüfen (z.B. Altersteilzeit, Sabbaticals, etc.).

... bei Weiterbeschäftigung oder Neuanstellung nach Erreichen des Referenzalters

Es wird empfohlen, bei einer Weiterbeschäftigung oder Neuanstellung nach Erreichen des Referenzalters klare schriftliche Regelungen zu treffen, wie:

- Anpassung von Kündigungsfristen oder Festlegung einer allfälligen Befristung,
- Klärung der Lohnfortzahlung bei Krankheit durch die oder den Arbeitgebenden und Krankentaggeldversicherung sowie Regelung im Arbeitsvertrag (empfohlene Maximalgrenze für Lohnfortzahlungspflicht der oder des Arbeitgebenden: gesetzliche oder gesamtarbeitsvertragliche Fristen),
- Klärung und Anpassung der Beiträge an die Sozialversicherungen, Pensionskasse und übrigen Versicherungen, etc.

... für Arbeitsverhältnisse mit älteren Arbeitnehmenden vor Erreichen des Referenzalters

1. Arbeitnehmende sollen unabhängig von ihrem Alter gefördert und Weiterbildungsbemühungen älterer Arbeitnehmenden bis zur Pensionierung unterstützt werden.
2. Bei Leistungs- und Verhaltensmängeln sollten Arbeitgebende frühzeitig das Gespräch suchen, Erwartungen klar kommunizieren, Fristen zur Verbesserung setzen und entsprechende Rückmeldungen geben. Nötigenfalls sind mögliche Arbeitsplatz- oder Aufgabenanpassungen zu prüfen. Sämtliche Bemühungen (inkl. Gespräche und Zielvorgaben) sollten schriftlich festgehalten und im Personaldossier abgelegt werden.