

Fachbeiträge September 2023

AHV-Revision 2021: Das Wichtigste im Überblick

Die Reform AHV 21 wird auf den 1. Januar 2024 in Kraft treten. Das wichtigste kurz erklärt:

- Neu spricht man von Referenz- statt Rentenalter.
- Die schrittweise Erhöhung des Referenzalters für Frauen erfolgt ab dem 1. Januar 2024. Bei den Frauen wird zwischen zwei Übergangsgenerationen unterschieden: Einerseits bei der Anhebung des Referenzalters und andererseits beim AHVRentenzuschlag.

Die Tabelle gibt eine Übersicht der betroffenen Jahrgänge. Der lebenslange AHV-Zuschlag beträgt je nach Jahreseinkommen zwischen CHF 50 und CHF 160 pro Monat.

Geburtsjahr	Referenzalter	AHV-Renten-zuschlag in %
1961	64 + 3 Monate	25
1962	64 + 6 Monate	50
1963	64+ 9 Monate	75
1964	65 Jahre	100
1695	65 Jahre	100
1966	65 Jahre	81
1967	65 Jahre	63
1968	65 Jahre	44
1969	65 Jahre	25

- Flexibler Rentenbezug möglich: Wie bisher kann die AHV-Rente frühestens zwei Jahre vor Erreichen des Referenzalters bezogen, Frauen der Übergangsgeneration bereits ab 62. Die Rente kann maximal um fünf Jahre aufgeschoben werden.

- Neu ist der Vorbezug oder Aufschieb monatsweise und nicht mehr nur in ganzen Jahren möglich Es wird möglich sein, zuerst nur einen Teil der Rente, nämlich 20 bis 80 Prozent der vollen Rente, zu beziehen und den Rest aufzuschieben.

Ein Teilbezug kann einmal erhöht werden, danach muss der verbleibende Renten-teil ganz bezogen werden. Das bedeutet, dass insgesamt drei Schritte möglich sind.

- Weiterarbeiten nach 65: Wer über das Referenzalter hinaus arbeitet und mehr als den Freibetrag (2023: CHF 1'400 pro Monat) verdient, muss weiterhin AHV-Beiträge leisten. Neu werden die geleisteten Beiträge berücksichtigt und Beitragslücken können dadurch geschlossen werden. Ein Verzicht auf den Freibetrag ist möglich. Wer die maximale AHV-Altersrente bereits erreicht hat, kann diese nicht weiter erhöhen.

Kapitalertrag oder Kapitalgewinn? So wird unterschieden

Mit dem Substanzverzehr-Prinzip wird zwischen dem Kapitalgewinn oder dem Kapitalertrag unterscheiden. Das Prinzip besagt, dass

- Einkünfte, bei denen die **Substanz erhalten** bleibt, einen steuerbaren Ertrag darstellen, einen **Kapitalertrag**. Als Beispiel: Bei der Vermietung entsteht ein Ertrag, die Substanz der Liegenschaft bleibt dabei erhalten.
- Einkünfte, die entstehen, wenn ein Objekt verkauft wird und die **Substanz verloren** geht, generieren einen Kapitalgewinn, der je nach Objekt steuerfrei (Wertpapiere) oder steuerbar (u.U. Liegenschaften) ist.

Entlassung von älteren Mitarbeitenden - ein Bundesgerichtsurteil setzt neue Massstäbe

Beim aktuellen Bundesgerichtsurteil räumt das Gericht erstmals ein, dass seine bisherige Rechtsprechung zur Alterskündigung zu absolut ausgefallen sein. Die Kündigungsfreiheit sei eingeschränkt worden.

Bei Kündigungen von älteren Arbeitnehmenden wenige Jahre vor der Pensionierung bestand oft die Gefahr, dass die Kündigung als missbräuchlich qualifiziert wird und der Arbeitgeber eine Entschädigung bezahlen muss.

Das Bundesgericht hat in diesem Urteil nun seine Absicht bestätigt, dass es **den Schutz von älteren Arbeitnehmenden nicht über die Kündigungsfreiheit stellen wird**. Es findet es nicht sinnvoll, wenn die Kündigungsschutzbestimmungen für ältere Mitarbeitende weiter verschärft werden, da sie auf dem Arbeitsmarkt kontraproduktiv wirken. Konkret ging es um die Kündigung eines 60-jährigen Geschäftsführers mit 37 Dienstjahren.

Obwohl das Alter, die Anzahl Dienstjahre und die verbleibende Zeit bis zur Pensionierung eine Missbräuchlichkeit unter bisheriger Rechtsprechung nahelegte, brachte das Bundesgericht vor, dass die Stellung des Arbeitnehmers innerhalb des Unternehmens ebenfalls berücksichtigt werden müsse.

Ebenfalls erwähnt das Gericht, dass allein wegen dem Alter und der Dienstzeit nicht Apriori von einer missbräuchlichen Kündigung ausgegangen werden kann. Gerade bei der Entlassung von Geschäftsführern oder Personen mit erheblichen Entscheidungskompetenzen hat der Arbeitgeber ein hohes Interesse an grosser Kündigungsfreiheit. Weiter lehnte es das Bundesgericht auch ab, dass der Arbeitnehmende vorgängig abgemahnt oder mit den Kündigungsgründen hätte konfrontiert werden müssen, damit er sein Verhalten hätte verbessern können.

Das Bundesgericht hat nun entschieden, dass eine Missbräuchlichkeit nicht gegeben ist, nur weil der Arbeitgeber nicht alle Pflichten erfüllt hat und sich nicht tadellos verhalten hat. Missbräuchlich ist eine Kündigung nur, wenn sie gegen Treu und Glauben verstösst. (Quelle: BGE 4A_44/2021 vom 2.6.2021)

Trotz gewissenhafter Bearbeitung und sorgfältiger Recherche kann keine Haftung für den Inhalt der Beiträge übernommen werden.