

Die Planungsschritte für einen finanziell unabhängigen dritten Lebensabschnitt



Von Cosimo Schwarz
Gründer und Geschäftsführer
Schwarz & Partner
Finanzkonsultanten AG
Zürich

In der Lebensgeschichte eines jeden ist der Übertritt in den Ruhestand ein ebenso prägender Moment wie die Heirat, die Geburt der eigenen Kinder, der Kauf eines Eigenheims oder das Gründen des eigenen Unternehmens. Auf diesen einen Zeitpunkt hin müssen, je nach persönlicher Lebenssituation, viele Weichen neu gestellt werden. Abhängig davon, wie man mit den eigenen Möglichkeiten vertraut ist, kann diese neue Situation von «endlich frei und unabhängig!» bis hin zu «reicht unser Geld für einen sorgenfreien Lebensabend?» unterschiedliche Gefühle und Fragen auslösen.

Weil zum einen verschiedene Träger (Arbeitgeber, AHV- und Steuerbehörden, Pensionskassen, Versicherungen, Banken) involviert sind und zum anderen auch persönliche Aspekte, wie beispielsweise die eigenen Wünsche und Ziele, aber auch komplexe Fachbereiche zusammenspielen (wie beispielsweise ehe- und erbrechtliche Hintergründe, Fragen im Zusammenhang mit der Nachfolge oder dem Verkauf des eigenen Unternehmens, ein möglicher

Wohnsitzwechsel in einen anderen Kanton oder ins Ausland, der Kauf eines neuen Eigenheims, die Rückzahlung der Hypotheken oder das Anlegen der ausbezahlten Vorsorgegelder), gilt es im Vorfeld viele Details und Schnittstellen zu überprüfen, aufeinander abzustimmen und in Harmonie zu bringen. Schliesslich geht es beim letzten Lebensabschnitt ja immerhin um ein Drittel des Lebens, das noch bevorsteht. Dabei baut ein optimales Ergebnis immer auf zwei wichtigen Fragestellungen auf: «Wann ist für mich der günstigste Moment in Pension zu gehen?» und «Wie muss ich mich heute organisieren, damit ich zum geplanten Zeitpunkt sicher am Ziel ankomme?». Erfahrungsgemäss sollte die Planung ab Alter 50, spätestens aber 10 Jahre vor dem effektiv geplanten Pensionierungszeitpunkt an die Hand genommen werden. Hier die wichtigsten Schritte:

Schritt 1:

Das Pensionskassenreglement prüfen

Der erste Planungsschritt widmet sich der detaillierten Überprüfung des aktuellen Pensionskassenreglements. Hierbei muss ermittelt werden, unter welchen Voraussetzungen die Pensionierung effektiv vorgesehen ist und wann und in welcher Form diese letztlich stattfinden darf bzw. stattfinden muss. Bestimmt das Reglement kein ordentliches Rentenalter, so ist grundsätzlich das Alter nach Art. 13 Abs. 1 BVG massgebend, welcher als Zeitpunkt für das Bezahlen von Altersleistungen (in Form einer Rente und/oder eines Alterskapitals) *das Erreichen des ordentlichen Rentenalters* (Frauen Alter 64 bzw. Männer Alter 65) vorgibt. Die Pensionskassen dürfen das Bezahlen von Altersleistungen jedoch auch *von der Beendigung der Erwerbstätigkeit* abhängig machen. Hinsichtlich der Frage, ob ein Versicherter beim Verlassen der Pensionskasse Anspruch auf eine Alters- oder eine Freizügigkeitsleistung hat, ist prinzipiell Art. 2 Abs. 1 bis des Freizügigkeitsgesetzes massgebend. Dieser lautet wie folgt: «Versicherte können

auch eine Austrittsleistung beanspruchen, wenn sie die Vorsorgeeinrichtung zwischen dem frühestmöglichen und dem ordentlichen reglementarischen Rentenalter verlassen und die Erwerbstätigkeit weiterführen oder als arbeitslos gemeldet sind.»

Schritt 2: Den richtigen Zeitpunkt bestimmen

In einem zweiten Planungsschritt sollte mit Hilfe des Zeitstrahls genau eruiert werden, welche Pensionierungsmöglichkeiten grundsätzlich in Frage kommen, welche davon sinnvoll sind und im Einzelfall entsprechend umgesetzt werden könnten. Basierend auf dem schweizerischen Drei-Säulen-System ist für die *ordentliche Pensionierung* und den Zeitpunkt für das Bezahlen von Altersleistungen von Gesetzes wegen das Erreichen des 64. (Frauen) bzw. 65. Altersjahres (Männer) massgebend. Wer dieses ordentliche Rentenalter erreicht, hat somit von Gesetzes wegen Anspruch auf eine Rente. Ob Leistungen zu diesem Zeitpunkt auch effektiv bezogen werden sollen, ist dagegen eine andere Frage, die abgestimmt auf weitere Aspekte gesondert geprüft werden kann.

Ausgehend von der ordentlichen Pensionierung können Situationen, in denen die Pensionierung vor diesem Zeitpunkt erfolgt, als *vorzeitige Pensionierung* bezeichnet werden. Diese Möglichkeit ist in Art. 40 AHVG (allerdings unter dem Titel des flexiblen Rentenalters) explizit erwähnt und seit dem 1.1.1997 in Kraft. Insbesondere ist an dieser Stelle auf den Aspekt hinzuweisen, dass die AHV-Rente sowohl von Männern wie auch von Frauen jeweils nur 1 oder 2 ganze Jahre vor Erreichen des ordentlichen Rentenalters bezogen werden kann, was bei beiden Gruppen zu lebenslänglichen Kürzungen von 6,8% pro vorbezogenem Jahr führt.

Ebenso im Bereich der beruflichen Vorsorge ist es grundsätzlich möglich, sich vorzeitig pensionieren zu lassen. Allerdings setzt diese Möglichkeit explizit eine entsprechende reglementarische Grundlage voraus. Den Pensions-

kassen ist es somit gestattet, Bestimmungen in ihre Reglemente aufzunehmen, gestützt auf die ein Versicherter vor Erreichen des ordentlichen AHV-Alters, frühestens jedoch mit Alter 58 in Pension gehen kann.

In zeitlicher Hinsicht ist es schliesslich möglich, sich auch erst nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters zur Ruhe zu setzen. Somit spricht man hier von einer *aufgeschobenen Pensionierung*. Dies ist sowohl bei der AHV wie auch im Bereich der beruflichen Vorsorge (sofern die reglementarische Grundlage gegeben ist) möglich. Im Zusammenhang mit der AHV kann auf Art. 39 AHVG hingewiesen werden, welcher bestimmt, dass die AHV-Rente mindestens 1 und maximal 5 Jahre aufgeschoben werden darf. Das heisst, dass diese frühestens 12 Monate nach der ordentlichen Pensionierung bezogen und danach bis zum Alter 69 (Frauen) respektive 70 (Männer) jeweils monatlich abgerufen werden kann. Die Erhöhung auf der lebenslang gesprochenen AHV-Rente beträgt maximal 31,5% der ursprünglichen Altersrente.

Im Bereich der beruflichen Vorsorge wurde die Möglichkeit, über das ordentliche AHV-Alter hinaus erwerbstätig bleiben zu dürfen, schon relativ früh akzeptiert. Der entsprechende Art. 33b BVG lautet wie folgt: «Die Vorsorgeeinrichtung kann 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.»

Schritt 3: Die optimale Bezugsform der Pensionskassengelder wählen

In einem dritten Planungsschritt sollte die Bezugsform «Rente und/oder Kapital» überprüft werden. Diese Wahl ist nur im Bereich der Pensionskassen möglich. Die AHV kennt das Kapital als Leistungsform nicht. Auch im Zusammenhang mit Freizügigkeitsgeldern sowie mit Säule 3a-Verträgen gibt es in der Regel keine Wahlmöglichkeit, denn Leistungen aus solchen Verträgen werden überwiegend als Kapital ausbezahlt. Die in der Praxis am häufigsten gestellte Frage, welche Bezugsform aus steuerlicher Sicht die attraktivere sei, lässt sich so einfach nicht beantworten. Die Steu-

ern für die ausbezahlten Renten hängen davon ab, wie lange diese bezogen werden bzw. wie lange ein Begünstigter lebt. Die steuerlichen Überlegungen spielen für diesen Entscheid deshalb eine untergeordnete Rolle. Die Frage, ob Rente oder Kapital, hängt mehr von den persönlichen Präferenzen ab, wie beispielsweise dem Sicherheitsgefühl, der Risikofähigkeit oder der Fähigkeit im Umgang mit grossen Kapitalien.

Schritt 4: Den Umfang der Pensionierung richtig bestimmen

Stehen Zeitpunkt und Bezugsform fest, muss im vierten Planungsschritt (eine entsprechende Grundlage im Pensionskassenreglement vorausgesetzt) der Entscheid getroffen werden, in welchem Umfang die Pensionierung realisiert werden soll. Das heisst, ob die Pensionierung beispielsweise in einem Schritt zu 100% (*vollumfänglich*) oder mittels zwei Teilpensionierungsschritten à je 50% (*gleitend*) stattfinden soll. Dazu ist zu bemerken, dass die AHV das Thema einer gleitenden Pensionierung nicht kennt.

Schritt 5: Den Auszahlungszeitpunkt der Vorsorgegelder bestimmen

Auszahlungen von Vorsorgegeldern werden oftmals in Verbindung mit dem ordentlichen Rentenalter 64/65 formuliert. Es kann hier beispielsweise auf Art. 16 Abs. 1 der Freizügigkeitsverordnung hingewiesen werden, welcher für Freizügigkeitsgefässe (Konti oder Policen) einen Bezug innerhalb von 5 Jahren vor oder nach der ordentlichen Pensionierung vorsieht. Ebenso dürfen Leistungen für die Säule 3a frühestens im Alter 59/60, müssen jedoch spätestens im Alter 64/65 bezogen werden (sofern keine aufgeschobene Pensionierung vorliegt). Folglich entstehen für die verschiedenen Vorsorgezweige auch unterschiedliche Bezugsmöglichkeiten. Da die Steuerbelastung ausgehend von der Höhe der Leistungen (Rente, Kapital) berechnet wird, sollte in diesem fünften Planungsschritt überprüft werden, ob es aus steuerlicher Sicht möglich wäre, die unterschiedlichen Kapitalauszahlungen in verschiedene Kalenderjahre zu legen, um eine allfällig vorhandene, hohe Steuerprogression zu brechen, wodurch mehrere Tausend Franken Steuern gespart werden können.

Schritt 6: Die Mittelverwendung der Vorsorgegelder bestimmen

Eine fachmännische und unabhängige Beratung hinsichtlich der Mittelverwendung der Vorsorgegelder ist nicht nur aufgrund der Vielzahl von Produkten und Angeboten sowie den Eigeninteressen der Produkthanbieter sinnvoll. Eine solche ist ebenfalls unbedingt zu empfehlen, weil einmal getroffene Entscheidungen oft nicht mehr (oder nur mit Verlust) rückgängig gemacht werden können. Um in dieser Angelegenheit Vertrauen aufbauen zu können, ist es in einem sechsten Schritt sinnvoll, sich schon Jahre vor Erreichen des AHV-Alters verbindlich mit der Planung der eigenen Pensionierung und der Mittelverwendung auseinanderzusetzen. Nur so bleibt auch in diesem Bereich genügend Zeit, sich vertieft mit den möglichen Ausstiegsszenarien zu befassen, die wichtigsten ehe- und erbrechtlichen Fragestellungen zu klären, steuerliche Aspekte und die zahlreichen Anlagemöglichkeiten detailliert zu beleuchten, um die eigene Situation noch massgeblich und gewinnbringend zu beeinflussen.

Schritt 7: Das regelmässige «Planungs-Update» realisieren

Im Vorfeld einer Pensionierung können unterschiedliche Interessen aufeinander prallen. Eines von zahlreichen Beispielen ist der persönliche Wunsch nach einer vorzeitigen Pensionierung, während der Arbeitgeber den Mitarbeiter lieber zu einem späteren Zeitpunkt in den Ruhestand entlassen möchte. Oder die umgekehrte Situation, in welcher der Arbeitgeber infolge eines schlechten Wirtschaftsganges das Arbeitsverhältnis vor Erreichen der geplanten Pensionierung kündigen muss, notabene zu einem Zeitpunkt, in welchem der Angestellte noch überhaupt nicht ans Aufhören gedacht hat. Durch eine derartig einschneidende Wendung können sich persönliche und wirtschaftliche Rahmenbedingungen schlagartig ändern. Ebenso im Wandel sind diverse Gesetzgebungen. Folglich sollte eine einmal erstellte Pensionierungsplanung regelmässig überarbeitet und an die neuen Gegebenheiten angepasst werden.

cosimo.schwarz@
finanzkonsulenten.ch
www.finanzkonsulenten.ch