

Alterspflege

Das Ziel: Gute Pflege für alle

100 Jahre alt zu werden, ist keine Ausnahme mehr. Die Diskussionen rund um die finanzielle Altersvorsorge laufen heiss. Noch zu klären bleibt aber, wie eine gute Alterspflege sichergestellt werden kann. *Von Susanne Kapfinger*



Alt werden wollen alle, alt sein möchte hingegen niemand. Der Grund: Die Alterungsdiskussion wird zu eng und mit einseitigem Fokus auf die Pflege- und Rentenkosten geführt. Was ältere Menschen selbst denken, bleibt

häufig auf der Strecke – was den Wert des hohen Alters ausmacht, ebenso.

Dinosaurier im Anmarsch

Tatsache ist, dass Jugendliche mit Geburtsjahr 2000 eine Lebenserwartung von rund 100 Jahren haben. Im Jahr 2060 werden in der Schweiz weit über 1 Million Menschen im Alter 80plus leben. Die Schweiz kommt nicht darum herum, sich mit dem sehr hohen Alter zu beschäftigen. Die Debatte zu den Rahmenbedingungen, die ein hohes Alter erleichtern und wünschenswert machen, wird mancherorts schon geführt. So an der Tagung «Über 80 – Unterschätzt». 500 Fachpersonen aus Gerontologie, Politik und Wirtschaftskreisen stellten sich die Frage, unter welchen Voraussetzungen ein so hohes Alter erstrebenswert ist.

Bilanz des Anlasses: Ein hohes Lebensalter ist nicht durchwegs mit Pflegebedürf-

tigkeit gleichzusetzen. Obwohl das Risiko mit steigendem Alter wächst, benötigt zum Beispiel lediglich ein Drittel der 85-Jährigen Pflege. Und trotzdem besteht Pflegenotstand. Gute Pflege für alle gelingt nur, wenn sie als gesellschaftliche Aufgabe anerkannt wird und öffentlich-solidarisch finanziert ist.

Bedeutende Selbsthilfe

Die gute Nachricht dabei ist: Der Anteil der privaten Finanzierung der Pflege und Betreuung ist in der Schweiz im europäischen Vergleich sehr hoch. Das entlastet öffentliche Kassen. Leider steigt mit der Einführung der neuen Pflegefinanzierung der finanzielle Druck auf Pflegebedürftige und ihre Familien, weil neu in diversen Konten eine Patientenbeteiligung für die Kosten der Spitex-Pflege erhoben wird.

Zudem sind die kassenpflichtigen Leistungen sehr stark auf medizinische Pflege ausgelegt – Betreuung, Begleitung und Alltagsunterstützung sind nicht versichert. Dieser eng gefasste Pflegebegriff muss in Frage gestellt werden. Lebensqualität im Alter darf kein Privileg sein.

Gute Pflege ist aber nur gewährleistet, wenn die in der Pflege Beschäftigten würdige Arbeitsbedingungen haben. Tatsache ist, dass viele Pflegekräfte ihren Beruf aufgeben. Pflegeberufe weisen eine auffallend tiefe Berufsverweildauer und eine

hohe Ausstiegsquote auf, was mit der mangelnden Anerkennung des Berufs und den unattraktiven Arbeitsbedingungen zusammenhängt.

Aufgrund der Spar- und Rationalisierungsmassnahmen haben sich die Arbeitsbedingungen in der Pflege in den letzten Jahren verschlechtert. Gute Pflege benötigt Zeit und kann nicht immer schneller geleistet werden, sonst leidet die Qualität. Die Aufgabe der Zukunft ist: Qualität der Pflegearbeit messbar zu machen. Messbares lässt sich auch entlohnen. Dann braucht man auch keine Angst mehr zu haben vor der Überalterung. ♦

INHALT

Interview

Christoph Curtius, Finanzchef der PKRück, über Solvency II und die Erhöhung des AHV-Alters. [Seite 2](#)

2. Säule

OAK BV lobt: Technische Zinsen liegen im Schnitt bei 3,05%. [Seite 4](#)

1. Säule

Bei betrieblichen Kündigungen sollen Sozialleistungen weniger belastet werden. [Seite 6](#)

Weshalb lesen Sie dieses Inserat?

- Ich suche einen neuen Rückversicherer.
- Ich habe schon viel Gutes über die PKRück gehört.
- Ich lese es ja gar nicht.

Die PKRück bietet Vorsorgeeinrichtungen eine echte Alternative für die Deckung der Risiken Invalidität und Tod.

Kontaktieren Sie uns (044 360 50 70) und lernen Sie die Vorteile unserer Versicherungslösungen kennen! www.pkrueck.com

pk:rück
Rückdeckung von Pensionskassen

Von Sozialplänen, Härtefällen und zu tiefen AHV-Freibeträgen

Sozialleistungen Die im Parlament hängige Motion Heim verlangt, dass die AHV-Beitragspflicht für Leistungen von Personalfürsorgestiftungen gelockert wird. Warum die von Nationalrätin Bea Heim vom Bundesrat geforderten Anpassungen zu wenig weit gehen, erläutern Yolanda Müller und Nadine Koller von Dufour Advokatur Notariat.

Für Betriebe mit mindestens 250 Arbeitnehmern und 30 beabsichtigten betrieblichen Kündigungen besteht seit dem 1. Januar 2014 die Pflicht, einen Sozialplan zu verhandeln (Art. 335h ff. OR). Der Sozialplan hat den Zweck, Massnahmen zur Vermeidung und Beschränkung von Kündigungen festzulegen sowie deren Folgen zu mildern. Bei der Ausarbeitung eines Sozialplans stellt sich regel-



«126 000 Franken reichen in der Regel bei mittleren Einkommen bei weitem nicht, eine vorzeitige Pensionierung zu finanzieren.»

Yolanda Müller,
Advokatin

Diese Plafonierung gilt unabhängig vom konkreten Verdienst des betroffenen Arbeitnehmers. Die darüber hinausgehenden Leistungen lösen mit Vorbehalt einiger Ausnahmen, wie zum Beispiel eine klare reglementarische Grundlage bei der Pensionskasse, die AHV-Beitragspflicht von mehr als 10% der ausgerichteten Sozialleistungen aus.

mässig die Frage der Frühpensionierung von MitarbeiterInnen, deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters beeinträchtigt sind. Damit verbunden ist oft die Forderung nach einer Überbrückungsrente bis zum Beginn der AHV-Rente.

Die Pflicht zur Erstellung eines Sozialplans steht in einem gewissen Spannungsverhältnis zur AHV-rechtlichen Regelung von Sozialleistungen. Sozialleistungen des Arbeitgebers, die er bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus betrieblichen Gründen ausrichtet, sind lediglich bis zur Höhe des doppelten Betrages der maximalen jährlichen Altersrente (derzeit zirka 56 000 CHF) von der AHV-Beitragspflicht befreit (Art. 8ter AHVV).

Vorausgesetzt wird zudem, dass entweder ein Sozialplan vorliegt oder bei der Pensionskasse die Voraussetzungen für eine Teilliquidation erfüllt sind.

AHV-Freigrenze bei Leistungen

Die Kosten für eine allfällige Frühpensionierung aus betrieblichen Gründen überschreiten die AHV-Freigrenze von 56 000 CHF jedoch rasch: Alleine eine Überbrückungsrente ab dem Alter 58 bis zum Beginn der AHV-Rente ist in der Grössenordnung von zirka 120 000 CHF zu veranschlagen. Die Kosten für die Verhinderung von Rentenkürzungen hängen vom jeweiligen Vorsorgeplan der Pensionskasse ab. Für einen 60-jährigen Arbeitnehmer mit einem Einkommen von 80 000 CHF beziehungsweise 100 000 CHF ist ein Finanzierungsbedarf von 180 000 CHF bis zu 300 000 CHF realistisch.

Am 16. August 2013 wurde von der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates die Motion Bea Heim «AHV-Beitragspflicht für Personalfürsorgestiftungen» eingereicht, welche die Freigrenze vom doppelten auf den viereinhalbfachen Betrag der maximalen jährlichen Altersrente pro Jahr erhöhen soll, das heisst auf rund 126 000 CHF (Nr. 13.3664). Des Weiteren sollen Leistungen für Härtefälle, die nicht im engeren Sinn der AHV-Verordnung als Sozialleistungen betrachtet werden können, von der Beitragspflicht befreit werden.

Hängige Motion muss optimiert werden

Die Erhöhung der AHV-Freigrenze ist zu begrüßen. Doch auch ein Betrag von 126 000 CHF reicht in der Regel bereits bei mittleren Einkommen bei weitem nicht, um eine vorzeitige Pensionierung zu finanzieren. Der Freibetrag sollte deshalb auf 500 000 CHF erhöht werden, um den Sozialpartnern die Aushandlung



«Warum nicht auch vorzeitige Pensionierungen ausserhalb eines Sozialplans AHV-rechtlich privilegieren?»

Nadine Koller,
Master of Law

eines angemessenen Sozialplans zu ermöglichen. Die Sozialpartner müssen die AHV-Beiträge in der Vollkostenrechnung berücksichtigen; damit gehen die AHV-Beiträge dem Sozialplan ab.

Keine AHV-Pflicht bei Härtefällen

Weiter stellt sich die Frage, ob nicht auch vorzeitige Pensionierungen ausserhalb eines Sozialplans AHV-rechtlich zu privilegieren sind. Kann beispielsweise ein langjähriger Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr (voll) arbeiten oder mit den Veränderungen in der Arbeitswelt nicht mehr mithalten, sollten die Bemühungen eines verantwortungsvollen Arbeitgebers, gegebenenfalls mit Hilfe eines patronalen Wohlfahrtsfonds, eine angemessene Lösung zu suchen, honoriert werden. Dadurch werden auch die Sozialwerke entlastet. Es geht dabei wohlverstanden um die Abfederung von Härtefällen und keineswegs um die Gewährung von «goldenen Fallschirmen» oder missbräuchlichen Besserstellungen. Es wäre wünschenswert, solche Härtefälle als Ausnahmen gänzlich von der AHV-Pflicht zu befreien; jedenfalls müsste für sie die gleiche AHV-Freigrenze gelten.

Wohlfahrtsfonds wieder stärken und «griffige» Sozialpläne ermöglichen

Die Mitfinanzierung von Sozialplänen, insbesondere die Erleichterung von vorzeitigen Pensionierungen, sowie die Ausrichtung von Härtefall-Leistungen gehören zu den volkswirtschaftlich wichtigen Tätigkeitsgebieten patronaler Wohlfahrtsfonds mit Ermessensleistungen. Ihre Leistungen und Beiträge an die Pensionskasse sind gemäss einem neueren Bundesgerichtsentscheid jedoch nicht generell von der AHV-Beitragspflicht befreit, sondern es gilt auch für sie der restriktive Ausnahmekatalog der AHV-Verordnung. Die paritätische AHV-Beitragspflicht wird notabene nicht beim Wohlfahrtsfonds, sondern beim Arbeitgeber erhoben, was stiftungs- und datenschutzrechtliche Fragen mit sich bringt. Zu wünschen ist, dass der Unterstützung durch Wohlfahrtsfonds mit Ermessensleistungen bei der Revision der AHV-Verordnung genügend Rechnung getragen wird, damit diese Wohlfahrtsfonds auch in Zukunft ihren Aufgaben noch nachkommen können.

Zudem muss den Sozialpartnern bei der Aushandlung eines angemessenen Sozialplans genügend Spielraum zustehen. ♦

Motion Bea Heim

Der Bundesrat wird beauftragt, die AHV-Beitragspflicht für Leistungen von Personalfürsorgestiftungen (patronale Wohlfahrtsfonds mit Ermessensleistungen und Finanzierungsstiftungen, die nicht dem Freizügigkeitsgesetz unterstellt sind) – und damit im gleichen Zug für alle Arbeitgeber – gegenüber heute zu lockern und dazu folgende zwei Massnahmen vorzunehmen:

1. Artikel 8ter der Verordnung vom 31. Oktober 1947 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV) soll insofern revidiert werden, als Leistungen bei Entlassungen aus betrieblichen Gründen neu bis zum viereinhalbfachen Betrag der maximalen jährlichen Altersrente vom massgebenden Lohn ausgenommen werden und damit beitragsbefreit wären.

2. Von der Beitragspflicht befreit werden sollen neu auch Leistungen für sogenannte Härtefälle, die nicht im engeren Sinn als Sozialleistungen nach den Artikeln 8bis und 8ter AHVV betrachtet werden können.



Anlageberatung für Pensionskassen

Solide Grundlagen für Ihre Anlageentscheide geben Ihnen als Stiftungsrat mehr Sicherheit. Unsere erfahrenen Anlagespezialisten beraten Sie unabhängig und reden Klartext.

- ALM-Studien
- Anlagestrategie
- Anlageorganisation
- Investment Controlling

A&L Asalis AG
Stockerstrasse 34 • Postfach • CH-8022 Zürich
Telefon +41 (0)43 344 42 10 • www.asalis.ch

A&L ASALIS