

# Unternehmensnachfolge Pensionierung mit gestaffelten Bezügen

SPOTLIGHT | 2020

<b>Vorwort</b> .....	<b>1</b>
<b>Einleitung</b> .....	<b>3</b>
Die drei Säulen im Überblick .....	3
1. Säule – AHV .....	3
2. Säule – Pensionskasse .....	3
3. Säule – Säule 3a .....	4
<b>Pensionierung mit gestaffelten Bezügen</b> .....	<b>5</b>
Sparpotenzial .....	5
Gesamtheitliche Planung .....	5
Errichtung des Vorsorgewerkes .....	6
Vorsorge- und steuerrechtliche Bestimmungen .....	7
Besteuerungsgrundsätze .....	8
Ausblick: Gesetzgeberische Entwicklungen .....	9
<b>Zusammenfassung &amp; Schlussfolgerung</b> .....	<b>9</b>
<b>Ihre Ansprechpartner</b> .....	<b>10</b>

## VORWORT

---

### **Bedeutung der «gestaffelten Pensionierung»**

---

In der Schweizer KMU Landschaft ist das Thema der Unternehmensnachfolge von besonderer Aktualität und von grosser Bedeutung. Eine Unternehmensnachfolge nimmt nicht selten viele Jahre in Anspruch und erfordert nebst spezifischem Fachwissen in verschiedenen Bereichen wie Unternehmensbewertung, Transaktionserfahrung, Finanzierung, Recht und Steuern auch ein Sensorium für psychologische Aspekte. Denn die Übergabe eines Unternehmens ist oft eine emotionale Angelegenheit, welche bei den meisten Unternehmern ein einmaliges Ereignis darstellt.

In einer separaten Publikation hat Hitz & Partner Corporate Finance AG gemeinsam mit der Hochschule Luzern - Wirtschaft und Lex Futura AG die typischen Formen von Nachfolgeregelungen auf anschauliche und kompakte Weise und unter Einbezug von finanziellen, rechtlichen und steuerlichen Aspekten dargestellt (vgl. hierzu [www.hitzpartner.ch/publikationen](http://www.hitzpartner.ch/publikationen)).

Im vorliegenden Spotlight 2020 beleuchten wir das Thema «*Teilpensionierung mit gestaffelten Bezügen*», welche ein grosses Sparpotenzial aufweist. Dabei wird aufgezeigt, wie die

mehrstufige Pensionsplanung aus unternehmerischer, persönlicher und steuerrechtlicher Sicht erfolgen kann und welche regulatorischen Vorgaben zu berücksichtigen sind.

Aufgrund der demographischen Entwicklung, des zunehmenden Fachkräftemangels und dem persönlichen Wunsch von vielen Arbeitnehmern auch nach dem gesetzlichen Pensionierungsalter einer sinnstiftenden Tätigkeit nachgehen zu können, wird das Thema des flexiblen Altersrücktritt immer wichtiger.

Aus eigener Erfahrung wissen wir, dass sich die Fachliteratur in der Schweiz bisher kaum mit dem Thema der «Teilpensionierung mit gestaffelten Bezügen» auseinandergesetzt hat. Mit diesem HPCF Spotlight wollen wir einen Beitrag dazu leisten, diese Lücke zu schliessen.

Gerne geben wir unsere Erfahrung aus erster Hand im Rahmen eines persönlichen Beratungsgesprächs weiter und begleiten Sie bei Bedarf als Sparring-Partner bei Fragen rund um das Thema «Pensionierung und Unternehmensnachfolge». Über eine Kontaktaufnahme und/oder kritische Rückmeldung würden wir uns sehr freuen.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

## EINLEITUNG

---

### Worauf Sie achten sollten

---

### Die drei Säulen im Überblick

In Bezug auf die 3 Säulen, d.h. der staatlichen, beruflich und privaten Vorsorge gilt es bei Pensionierung mit gestaffelten Bezügen einige Besonderheiten zu beachten<sup>1</sup>:

#### 1. Säule – AHV

Gemäss Gesetz kann die AHV-Rente aus der 1. Säule frühestens zwei Jahre vor dem gesetzlichen Pensionsalter (d.h. für Männer frühestens ab vollendetem 63. Altersjahr und Frauen ab dem vollenden 62. Altersjahr) bezogen werden. Wer die AHV-Rente vorbezieht muss mit einer lebenslänglichen AHV-Renten Kürzung um 6.8% pro Vorbezugsjahr auskommen.<sup>2</sup> I.d.F. lohnt sich ein Vorbezug der 1. Säule (ohne Berücksichtigung der Steuern) i.d.R. nur bei einer Lebenserwartung unter 78 Jahren.<sup>3</sup>

<u>Beispiel: Kürzung AHV-Rente bei Vorbezug um 2 Jahre</u>	<u>pro Jahr</u>	<u>pro Monat</u>
Ordentliche AHV-Rente (maximale Vollrente pro Person 2020):	CHF 28'440 p.a.	CHF 2'370 p.M.
./.. Leistungskürzung bei Vorbezug um 2 Jahren (13.6% bzw. 2 x 6.8%)	CHF 3'868 p.a.	CHF 322 p.M.
Reduzierte AHV-Rente bei Vorbezug:	CHF 24'572 p.a.	CHF 2'048 p.M.

Bei einer Teilpensionierung sollte geprüft werden, ob die verbleibende Teil-Erwerbstätigkeit (mindestens 9 Monate und mind. 50% der üblichen Arbeitszeit beträgt) für die Erfüllung der AHV-Beitragspflicht ausreicht (d.h. Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge aus Teilzeiterwerb müssen mindestens die Hälfte der Beiträge als Nichterwerbstätiger entsprechen). Im Rahmen der AHV 21 Vorlage<sup>4</sup> wird eine Lockerung der Teilzeitbeschäftigung angestrebt.

Im Falle einer (reduzierten) Weiterbeschäftigung über das gesetzliche AHV-Rentalter hinaus, sind nur noch AHV-Beiträge auf Lohnbestandteilen über dem Freibetrag von CHF 16'800 p.a. pro Arbeitgeber zu leisten. Die AHV-Rente kann maximal um 5 Jahre aufgeschoben werden, wobei ein Aufschub auch um einzelne Monate möglich ist, jedoch im Minimum 1 Jahr betragen muss. Durch den Aufschub der AHV-Rente resultiert ein Rentenzuschlag von 5.2% (1 Jahr) bis 31.5% (5 Jahre). Grundsätzlich lohnt sich ein Aufschub (ohne Berücksichtigung der Einkommens- und Vermögenssteuern) ab einer Lebenserwartung von rund 85 Jahre.

#### 2. Säule – Pensionskasse

Der Gesetzgeber sieht das ordentliche Rentenalter und damit der ordentliche Bezug der Altersleistung für Männer bei Vollendung des 65. Altersjahr und bei Frauen bei Vollendung des 64. Altersjahr vor (BVG Art. 13 Abs. 1). Gemäss BVG Art. 1 Abs. 3 regelt der Bundesrat das Mindestalter für vorzeitige Pensionierung, welches in BVV2 Art. 1i bei 58 Jahren festgelegt wurde. Frühere Altersrücktritte sind nach Abs. 2 zulässig bei a) betrieblichen Restrukturierungen und b) bei Arbeitsverhältnissen, in denen früherer Altersrücktritte aus Gründen der öffentlichen Sicherheit vorgesehen sind.

Die aufgeschobene Pensionierung ist längstens bis zum Schlussalter 69/70 möglich, muss aber nahtlos an das ordentliche Pensionierungsdatum erfolgen (BVG Art. 33b). In der Folge besteht in der 2. Säule eine gesetzgeberische Planungsfreiheit, die Pensionierung bzw. allfällige Teilpensionierungsschritte zwischen dem 58. und 69/70. Altersjahr zu vollziehen, sofern es das entsprechende Vorsorgereglement bzw. der Vorsorgeplan vorsieht (vgl. hierzu Kapitel „Errichtung des Vorsorgewerkes“).

<sup>1</sup> Raiffeisenbank. Pensionierung, Teilpensionierung. Online (22.4.2020): <https://www.raiffeisen.ch/luzern/de/privatkunden/vorsorge-versicherung/pensionierung/teilpensionierung.html>

<sup>2</sup> AHV. Leistungen der AHV. Merkblatt 3.01. Altersrenten und Hilflosenentschädigungen der AHV. Stand am 1. Januar 2020. Online (22.4.2020): <https://www.ahv-iv.ch/p/3.01.d>

<sup>3</sup> VZ VermögensZentrum. Wissensbeiträge. Online (22.04.2020): <https://www.vermoegenszentrum.ch/ratgeber/wissensbeitraege/privatkunden/pensionierung-planen/wichtigste-10-fragen-ahv-rente.html#Lohnt%20sich%20ein%20Vorbezug%20der%20AHV-Rente?>

<sup>4</sup> Bundesamt für Sozialversicherung BSV. Hintergrunddokument. Botschaft AHV 21: Massnahmen im Detail. Stabilisierung der AHV (AHV 21). Stand: 28.08.2019.

Ein Vorbezug der 2. Säule führt zu einer Leistungskürzung. Einerseits fallen bei einem Vorbezug die Sparbeiträge weg, wodurch das Alterskapital in der 2. Säule nicht mehr weiter geöffnet wird und andererseits muss das Alterskapital länger reichen, um die Dauer der vorzeitigen Pensionierung zu überbrücken. Im Falle eines Rentenbezuges muss zudem beachtet werden, dass bei einer vorzeitige (Teil-)Pensionierung der Umwandlungssatz tiefer ausfällt. Als Faustregel gilt, dass die Rente pro vorgezogenes Jahr um rund 8% sinkt<sup>5</sup>.

Abhilfe bietet hier die Teilpensionierung wobei die reglementarischen Bestimmungen möglichst früh auf eine allfällige Früh- bzw. Teilpensionierung ausgerichtet werden sollte (vgl. hierzu auch die Ausführungen im Kapitel «Errichtung des Vorsorgewerkes»).

Zum Zeitpunkt eines Teilpensionierungsschrittes wird das aktuell vorhandene Altersguthaben in zwei Teile aufgeteilt:

- Im Umfang der Pensumsreduktion werden Altersleistungen aus der Pensionskasse fällig (wobei abhängig vom jeweiligen Vorsorgereglement entschieden werden kann, ob Rente, Kapital oder eine Kombination davon bezogen wird);
- Im Umfang des verbleibenden Arbeitspensums wird der bisher koordinierte BVG-Lohn reduziert um den Teilpensionierungsschritt weiterversichert.

Das Pensionskassenreglement definiert die Modalitäten einer allfälligen (reduzierten) Weiterbeschäftigung über das gesetzliche Pensionsalter hinaus:

- Das PK Reglement kann vorsehen, dass die Vorsorge bis zum Ende der Erwerbstätigkeit bzw. maximal bis Alter 70 weitergeführt werden kann;
- Die Weiterführung der Pensionskasse muss explizit von der versicherten Person verlangt werden;
- Beiträge werden weiterhin je hälftig zu Lasten Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanziert;
- Erhöhung der Altersgutschriften, Zinsen bzw. Umwandlungssatzes durch Aufschub.

Auf die 2. Säule wird im Zusammenhang mit der Teilpensionierung in den nachfolgenden Kapitel im Detail noch eingegangen.

### 3. Säule – Säule 3a

Ein Bezug der gebundenen Selbstvorsorge (Säule 3a) ist wie bei der 2. Säule frühestens 5 Jahre vor dem gesetzlichen AHV-Alter möglich und kann um maximal 5 Jahre aufgeschoben werden (d.h. bis 69 bzw. 70). Über die freie Selbstvorsorge (Säule 3b) kann hingegen jederzeit frei verfügt werden, da bei der Einzahlung grundsätzlich keine steuerlichen Privilegien bestehen.

Die Einzahlung in die Säule 3a ist nur möglich, solange ein AHV-pflichtiges Erwerbseinkommen vorliegt. Bei einer reduzierten Weiterarbeit besteht somit im Gegensatz zu einer vollständigen Pensionierung die Möglichkeit, weiterhin jährlich den Einkauf in die Säule 3a von max. CHF 6'826 (Maximalbetrag 2020, falls PK vorhanden) bzw. CHF 34'128 jedoch max. 20% des Nettoeinkommens (Maximalbetrag 2020, falls keine PK) zu tätigen und somit vom Abzug bei der Einkommenssteuer Gebrauch zu machen.<sup>6</sup>

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Pensionierung in Schritten flexibel und auf die individuelle Lebensplanung abgestimmt werden kann. Während die gesetzlichen Vorgaben in der 1. Säule relativ starr sind, besteht gerade im Bereich der 2. Säule eine verhältnismässig grosse Flexibilität, auf welche nachfolgend weiter eingegangen werden soll.

<sup>5</sup> Raiffeisenbank. Pensionierung. Teilpensionierung. Online (9.4.2020): <https://www.raiffeisen.ch/luzern/de/privatkunden/vorsorge-versicherung/pensionierung/teilpensionierung.html>

<sup>6</sup> Bundesamt für Sozialversicherungen BSV. Grundlagen & Gesetze. Gebundene Selbstvorsorge. Online (14.04.2020): <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/bv/grundlagen-und-gesetze/grundlagen/gebundene-selbstvorsorge.html>

---

**Weshalb sich eine Pensionierung mit gestaffelten Bezügen ausbezahlt**

## PENSIONIERUNG MIT GESTAFFELTEN BEZÜGEN

### Sparpotenzial

Eine schrittweise Reduktion des Arbeitspensum ab dem 58. Altersjahr und parallel dazu ein gestaffelter Bezug des Alterskapitals aus der 2. und 3. Säule kann viele Vorteile bringen. Nebst einer höheren Lebensqualität durch einen stufenweisen Übergang vom Erwerbsleben in den dritten Lebensabschnitt können sich steuerliche und finanzielle Vorteile ergeben, sofern Sie mit der Planung rechtzeitig beginnen.

Im Vergleich zu einer Frühpensionierung kostet die schrittweise Pensionierung weniger und bietet nicht nur aus steuerlicher Sicht ein grosses Sparpotenzial:

- **Progression:** Durch einen gestapelten Kapitalbezug mittels Teilpensionierungsschritten kann die Progression gebrochen werden.
- **Versicherungsdeckung:** Wer schrittweise in Pension geht, kann durch die Teilzeitanstellung weiterhin Vorsorgekapital aufbauen und bleibt bis zur definitiven Pensionierung im Umfang des weiterbestehenden Pensums gegen die Risiken «Tod und Invalidität» abgesichert.
- **AHV-Mindestbeitrag:** Je nach Einkommenshöhe entfallen die zusätzlichen AHV-Beiträge (d.h. auf dem Lohn über dem Koordinationsabzug) für Nichterwerbstätige bis zur gesetzlichen Pensionierung, weil die Beitragspflicht mit dem verbleibenden Einkommen in der Regel erfüllt ist.
- **Tiefere Vermögenssteuer:** Solange sich das Vorsorgekapital innerhalb der 2. Säule bzw. Säule 3a befindet, unterliegt dieses nicht der Vermögenssteuer. Gerade bei Unternehmern kann dies zu einer zusätzlichen nicht unwesentlichen Steuerersparnis führen.

### Gesamtheitliche Planung

---

**Holistischer Planungsansatz**

---

Insbesondere bei einem Unternehmer wirft die Nachfolgeregelung individuelle und teilweise sehr komplexe persönliche, unternehmerische, vorsorge- und steuerrechtliche Fragestellungen auf. Der Schritt vom aktiven Unternehmertum hinüber in den «Dritten Lebensabschnitt» muss wie die Unternehmensnachfolge gut geplant sein. Um einen abrupten «Pensionierungsschnitt» zu vermeiden, bietet sich gerade für Unternehmer das Instrument der Teilpensionierung an.

Um ein möglichst zufriedenstellendes Ergebnis zu erzielen, sollte mit der Planung frühzeitig begonnen werden und ein holistischer Planungsansatz gewählt werden, welche die Aspekte der unterschiedlichen Sphären mitberücksichtigt (vgl. *Abbildung 1: Planungsebene*).

Zu unterscheiden gilt es dabei die reine Reduktion des Arbeitspensum ohne Leistungsbezug von der Teilpensionierung mit anteilmässigem Bezug der Vorsorgeleistung. Auf den nachfolgenden Seiten wird der Fokus auf die Pensionierung mit gestaffelten Bezügen gelegt.



Abbildung 1: Planungsebene

### **Errichtung des Vorsorgewerkes**

Das Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) legt für Pensionskassen lediglich Mindeststandards fest, hält aber einen grossen Gestaltungsspielraum offen und lässt grosszügige Lösungen zu. Der Handlungsspielraum ist für KMU gross und gilt es frühzeitig bei der Planung der Unternehmensnachfolge zu berücksichtigen. Wichtige Grundsätze in der Vorsorge die zwingend respektiert werden müssen, sind die **Kollektivität**, die **Angemessenheit** und die **Planmässigkeit**.

Bei Unternehmensinhabern rückt mit zunehmendem Alter die Flexibilität und das steueroptimierte Vorsorgesparen in den Vordergrund. Bei einer Nachfolgeregelung kann, unter Berücksichtigung der Kollektivität, eine spezifische Gruppenbildung (bspw. Kaderversicherung für obere Geschäftsleitung) wertvoll sein. Im Grundsatz gilt es zu beachten, dass im überobligatorischen Bereich die beiden Altersrenten aus Pensionskasse und AHV zusammen nicht mehr als 85% des letzten versicherbaren AHV-pflichtigen Lohns betragen.

Die massgebenden Kriterien für die Berechnung einer Altersrente sind die laufenden Altersgutschriften, die jährliche Verzinsung sowie der Umwandlungssatz. Die **Umwandlungssätze** im überobligatorischen Bereich werden zurzeit massiv gesenkt, was die Messlatte in Bezug auf die Angemessenheitsbestimmungen erhöht. Eine so entstandene **Deckungslücke** sollte unproblematisch sein, wenn der Vorsorgeplan eine gewisse Zeit beibehalten wird. Allerdings ist die Einhaltung der Finanzierungsparität zu beachten, wobei ein höherer Finanzierungsanteil durch die Arbeitgeberin möglich ist. Vorsicht ist geboten, wenn ein höherer Finanzierungsanteil nur für eine Gruppe (z.B. Geschäftsleitung) definiert wird, die auch gleichzeitig Anteilsinhaber der Gesellschaft sind. In diesem Fall sollte ein **Steuerruling** eingeholt werden.

Bei einer Unternehmensnachfolge kann der Anteilsinhaber seine Erwerbstätigkeit u.a. auch sukzessive aufgeben und so einer Teilbeschäftigung über das Alter 65 nachgehen. Grundsätzlich sollte eine solche Bestimmung in jedes Reglement aufgenommen werden. Dieser **Prozess von mehreren Teilpensionierungsschritten** ist gesetzlich (noch) nicht geregelt. Es kann im Reglement bestimmt werden, dass das Vorsorgekapital im Ausmass der Teilpensionierung in Form einer Rente oder als Alterskapital bezogen werden kann. Teilpensionierungsschritte können aus Sicht der Steuerbehörden den Tatbestand der Steuerumgehung erfüllen. Zahlreiche Kantone erlassen für gestaffelte Kapitalbezüge deshalb interne Richtlinien, um eine rein steuermotivierte Staffelung zu verhindern (vgl. Kapitel«Besteuerungsgrundsätze»).

Gerade nach Ablehnung der Altersreform AV 2020 im Jahr 2018 und den düsteren Aussichten in Sachen Umwandlungssatzsenkungen tun **KMU-Inhaber** gut daran, die **Möglichkeiten** für das eigene Personal und für sich selbst neu **auszuloten**. Ein zeitgemässes Pensionskassenmodell mit einer hohen **Flexibilität für die Versicherten** ist gerade auch bei der Unternehmensnachfolge frühzeitig zu berücksichtigen und liegt im Trend, nicht zuletzt auch bei der Suche von jungen Talenten, um diese langfristig ans Unternehmen zu binden.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Z'Graggen, T. (2018). *Gestaltungs- und Nutzungsmöglichkeiten der geltenden BVG-Bestimmungen*. Expert Focus (2018/8).

### **Vorsorge- und steuerrechtliche Bestimmungen**

Das Gesetz sieht eine schrittweise Pensionierung formell nicht vor. Nichts desto trotz gilt es bei der Planung der schrittweisen Pensionierung u.a. die folgenden, vorsorge- und steuerrechtlichen Vorgaben zu beachten:

- **Nachhaltig:** Eine Reduktion des Pensums muss dauerhaft und klar geregelt sein (bspw. im Arbeitsvertrag). In der Folge kann der Beschäftigungsgrad nicht ohne weiteres wieder erhöht werden.
- **Verhältnismässig:** Die Reduktion des Arbeitspensums und der Kapitalbezugshöhe muss im Verhältnis zur effektiven Reduktion des versicherungstechnischen Einkommens sein:
  - i) Wenn das Reglement die vorzeitige Pensionierung nicht vorsieht, kann der überschüssende Teil, welcher als Lohnbestandteil gelten würde, auf ein Freizügigkeitskonto überwiesen werden (sofern es die jeweilige Vorsorgeeinrichtung erlaubt) oder, wenn das Reglement dies vorsieht, in der Vorsorgeeinrichtung bleiben (Aufschub der Pensionierung);
  - ii) Wenn das Reglement die vorzeitige Pensionierung vorsieht, entspricht eine Pensumsreduktion in diesem Zeitraum einer Teilpensionierung. Der Vorsorgefall «Alter» ist teilweise eingetreten und die Vorsorgeleistung wird in dieser Höhe fällig.<sup>8</sup>
- **Anzahl Schritte:** Die mögliche Anzahl von Teilpensionierungsschritten ist abhängig von der reglementarischen Grundlage und den steuerrechtlichen Bestimmungen im jeweiligen Kanton. Die meisten Kantone akzeptieren maximal *drei Pensionierungsschritte*, wobei davon *zwei in Form von Kapitalbezügen* erfolgen können und der letzte Teilpensionierungsschritt i.d.R. als Rentenleistung erfolgt. Weiter muss der erste Pensionierungsschritt mindestens 30% und das letztlich verbleibende Arbeitspensum mindestens 30% betragen (sogenannte „30/30/2-Regel“).
- **Zeitliche Abfolge:** Zwischen den einzelnen Teilpensionierungsschritten müssen i.d.R. mindestens 12 Monate liegen.
- **Einkäufe:** Falls in den vorangehenden drei Jahren ein Einkauf in die 2. Säule getätigt wurde, dürfen vorsorgerechtlich innerhalb der nächsten drei Jahren keine Leistungen und Kapitalbezüge aus dem Einkauf erfolgen (*BVG Art. 79b Abs. 3 Satz 1*). Aus steuerrechtlicher Sicht unterliegt sogar das gesamte Kapital (und nicht nur in der Höhe des Einkaufs) der dreijährigen Sperrfrist, da die Steuerbehörden in der 2. Säule eine konsolidierte Betrachtung anwenden (d.h. es spielt keine Rolle, ob eine oder mehrere Vorsorgeeinrichtungen der 2. Säule involviert sind). Ausgenommen sind Einkäufe, welche zur Deckung von Vorsorgelücken getätigt wurden, welche aufgrund einer güterrechtlichen Auseinandersetzung entstanden sind. Keine Konsolidierung findet jedoch zwischen der 2. Säule und der Säule 3a statt (vgl. *BGE 15.01.2015 2C\_488/2014*).
- **Risikodeckung:** *BVG Art. 33a* sieht die Möglichkeit der Versicherung *eines fiktiven Einkommensbestandteiles* vor. Eine solche Zusatzversicherung kann bei einer Versicherungsgesellschaft als gebundene Selbstvorsorge (Säule 3a) oder im Rahmen der freien Vorsorge (Säule 3b) abgeschlossen werden. Aus steuerlicher Sicht handelt es sich bei der Zusatzversicherung immer um eine individuelle Vorsorge, welche dem Destinatär belastet werden muss. Sofern die Arbeitstätigkeit weniger als 8 Stunden pro Woche beträgt, erfolgt die Unfalldeckung neu über die persönliche Krankenversicherung, wobei die Versicherer angehalten sind, die bisherige Versicherungsdeckung weiterzuführen. Die steuerliche Abzugsfähigkeit für die entsprechenden Prämien richten sich nach den jeweiligen Vorsorgeformen (*DBG Art. 33 Abs. 1 Bst. e bzw. Bst. g*).

---

<sup>8</sup> Bundesamt für Sozialversicherung (BSV). Mitteilung über die berufliche Vorsorge: Zusammenfassung der Hinweise, Stellungnahme des BSV und der Rechtsprechung zur steuerlichen Behandlung der beruflichen Vorsorge. Stand: 31. August 2017.

## Besteuerungsgrundsätze

- **Art der Besteuerung:** wird unterschieden nach Bezugsart
  - i) **Rentenleistung:** Rentenleistungen aus der AHV und Pensionskasse unterliegen der ordentlichen Einkommenssteuer.
  - ii) **Kapitalleistungen:** Kapitalleistungen werden gesondert vom übrigen Einkommen besteuert und unterliegen stets einer vollen Jahressteuer bzw. eines Spezialsteuersatzes. Die Jahressteuer wird für die Zwecke der direkten Bundessteuer zu einem Fünftel des anwendbaren Tarifs berechnet und für das Steuerjahr festgesetzt, in welchem die entsprechende Kapitalleistung zugeflossen ist, d.h. ausbezahlt oder gutgeschrieben wurde (*DBG Art. 22 Abs. 1 i.V.m. DBG Art. 38*).  
Trotz den Harmonisierungsbestrebungen gibt es auf kantonaler Ebene beträchtliche Unterschiede bei der Höhe und Ausgestaltung der Steuersätze und Progression. Einen Überblick über die markanten kantonalen Unterschiede bei der Besteuerung von Kapitalbezügen sieht wie folgt aus (basierend auf den Steuertarifen 2019<sup>9</sup>):

Gemeinde	Kanton	Bezug 250'000		Bezug 500'000		Bezug 1'000'000	
		verh.	unverh.	verh.	unverh.	verh.	unverh.
Aarau	AG	15'821	18'139	38'526	41'727	85'188	88'579
<b>Appenzell</b>	<b>AI</b>	11'691	<b>12'282</b>	26'812	<b>27'132</b>	<b>56'000</b>	<b>56'000</b>
Herisau	AR	17'687	22'532	39'912	50'099	89'600	111'798
Bern	BE	15'484	16'791	38'619	42'486	93'032	98'124
Liestal	BL	12'062	12'282	33'412	33'732	95'600	95'600
Basel	BS	20'562	20'782	47'062	47'382	99'750	99'750
Freiburg	FR	22'517	23'282	56'257	57'122	123'425	123'970
Genf	GE	14'734	16'817	35'881	39'396	80'527	85'053
Glarus	GL	15'562	15'782	33'812	34'132	70'000	70'000
<b>Chur</b>	<b>GR</b>	10'862	13'432	<b>24'412</b>	46'386	71'880	98'200
Delsberg	JU	17'756	21'731	39'694	48'518	83'257	101'261
Luzern	LU	17'385	18'425	40'560	41'700	86'598	87'418
Neuenburg	NE	18'847	20'469	43'221	43'694	89'158	89'312
Stans	NW	17'451	18'085	38'417	38'737	79'210	79'210
Sarnen	OW	16'610	16'830	35'908	36'228	74'192	74'192
St. Gallen	SG	16'612	18'112	35'912	38'792	74'200	79'320
Schaffhausen	SH	12'657	14'081	30'409	30'729	63'194	63'194
Solothurn	SO	16'042	17'755	37'924	38'720	79'175	79'175
<b>Schwyz</b>	<b>SZ</b>	<b>10'481</b>	16'145	35'420	47'754	99'136	118'000
Frauenfeld	TG	16'862	19'692	36'412	41'952	75'200	85'640
Bellinzona	TI	13'462	13'682	29'612	37'288	82'723	145'361
Altdorf	UR	13'075	13'295	28'837	29'157	60'050	60'050
<b>Lausanne</b>	<b>VD</b>	<b>23'103</b>	<b>26'827</b>	<b>57'196</b>	<b>63'490</b>	<b>130'207</b>	<b>136'179</b>
Sitten	VS	15'486	15'944	45'258	46'291	101'400	103'000
Zug	ZG	12'144	12'539	29'903	30'019	64'351	64'147
<b>Zürich</b>	<b>ZH</b>	14'762	17'260	41'410	56'338	130'003	<b>160'882</b>

- **Steuerhoheit und Besteuerungszeitpunkt:** Kapitalleistungen sind in dem Kanton steuerbar, in dem die steuerpflichtige Person im Zeitpunkt der Fälligkeit der Leistungen ihren Wohnsitz hat. Dabei gilt es zu beachten, dass Altersleistungen frühestens am ersten Tag fällig sind, an dem kein Versicherungsschutz mehr besteht. Bei einer selbständigen Erwerbstätigkeit ist für den Zeitpunkt des Zuflusses nicht der Zahlungseingang, sondern *die Fälligkeit* entscheidend (vgl. hierzu *BGE 2C\_245/2009*).
- **Internationales Steuerrecht:** Bei wirtschaftlicher Zugehörigkeit, beispielsweise wenn der Wohnsitz im Ausland liegt und eine Rente aus der Schweiz bezogen wird, unterliegt die Rente der Quellsteuer sofern kein Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) besteht (*DBG Art. 5 I lit. d/e; DBG Art. 95/96*). Liegt hingegen ein DBA vor, richtet sich die Besteuerung nach den geltenden Bestimmungen des DBAs. Kapitalleistungen aus Vorsorge unterliegen hingegen ungeachtet der staatsvertraglichen Lösung immer der Quellsteuer (*Art. 10/11 QStV*). Je nach DBA existiert jedoch ein Rückforderungsrecht der Quellensteuer.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> VZ Vermögenszentrum. Online (20.4.2020):

<https://www.vermoegenszentrum.ch/ratgeber/vergleiche/steuern-bei-pk-kapitalbezug.html>

<sup>10</sup> Eidgenössische Steuerverwaltung (ESTV). Kreisschreiben Nr. 41. Bern, 18. September 2014. Ziff. 2.2.4.



### **Ausblick: Gesetzgeberische Entwicklungen**

Nachdem die Rentenreform «Altersvorsorge 2020» in der Volksabstimmung vom 24. September 2017 mit 52.7% abgelehnt wurde, hat der Bundesrat am 13. Dezember 2019 die Vernehmlassung für die Reform der beruflichen Vorsorge eröffnet.<sup>11</sup>

Mit der Reform der beruflichen Vorsorge sollen die Renten gesichert, die Finanzierung gestärkt und die Absicherung von Teilzeitbeschäftigten – und damit insbesondere von Frauen – verbessert werden. Das Vernehmlassungsverfahren läuft zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Spotlights. Aus heutiger Sicht sind keine materiellen Änderungen in Bezug auf die Teilpensionierung zu erwarten.

## **ZUSAMMENFASSUNG & SCHLUSSFOLGERUNG**

Das Bedürfnis sich schrittweise pensionieren zu lassen und so die Lebensqualität gegen Ende der unternehmerischen Tätigkeit nochmals zu maximieren und den Übergang in das Pensionsalter fließend zu gestalten, ist weit verbreitet und dürfte in den kommenden Jahren noch zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Um nicht Gefahr zu laufen, dass Lücken bei der Vorsorgeplanung auftreten, muss die Möglichkeit der Teilpensionierung bereits bei der Auswahl des Vorsorgewerkes berücksichtigt werden. Autonome und teilautonome Vorsorgeeinrichtungen bieten hierbei die grösste Planungsflexibilität, da das Vorsorgereglement und der Vorsorgeplan unter Berücksichtigung der Grundsätze «Kollektivität», «Angemessenheit» und «Planbarkeit» auf die individuellen Bedürfnisse des Unternehmens und nicht zuletzt auch auf den Unternehmer ausgerichtet werden können.

Nicht nur für Sie als Unternehmer, sondern auch für die langjährigen Mitarbeiter stellt die schrittweise Pensionierung ein immer grösser werdendes Bedürfnis dar. In Anbetracht des zunehmenden Fachkräftemangels stellt ein modernes und flexibles Pensionskassenreglement ein effizientes Mitarbeiterbindungsinstrument dar und kann dadurch auch mithelfen Ihren Nachfolger frühzeitig an das Unternehmen zu binden und somit Ihre Nachfolge auch aus operativer Sicht sicher zu stellen.

Um den demographischen und gesellschaftlichen Herausforderungen gerecht zu werden, bedarf es insbesondere in Bezug auf die Wahl des «Pensionierungszeitpunktes» und die Möglichkeit der Staffelung der Pensionierung weitere Reformen. Der Anreiz für eine – zumindest teilweise - Weiterbeschäftigung über das gesetzliche Pensionsalter hinaus, sollte durch den Gesetzgeber weiter gestärkt werden.

---

<sup>11</sup> Admin.ch. Der Bundesrat – Das Portal der Schweizer Regierung. Medienmitteilung vom 24.03.2020. Online (9. 4.2020): <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-77483.html>

## IHRE ANSPRECHPARTNER

Als Unternehmer und unabhängige Berater mit langjähriger Erfahrung im Bereich der Unternehmensnachfolge verstehen wir uns als Sparring-Partner, welcher auf Ihre individuellen Bedürfnisse eingeht und gemeinsam mit Ihnen ihre ganz individuelle Nachfolgeregelung orchestriert.

Gemeinsam mit unserem Netzwerk an erfahrenen Spezialisten bilden wir ein interdisziplinäres Team und können so sicherstellen, dass wir das bestmögliche Ergebnis für Sie, Ihr Unternehmen und Ihre Angehörigen erzielen können. **Packen wir es gemeinsam an!**



**Stephan Hitz**  
Managing Partner

Dipl. Wirtschaftsprüfer  
[stephan.hitz@hitzpartner.ch](mailto:stephan.hitz@hitzpartner.ch)



**Cédric Diego Vollmar**  
Partner

Master of Science in Banking & Finance  
[cedric.vollmar@hitzpartner.ch](mailto:cedric.vollmar@hitzpartner.ch)

**HITZ & PARTNER**  
CORPORATE FINANCE AG  
Münzgasse 6  
CH-6003 Luzern

Telefon: +41 (0) 43 222 62 22  
[www.hitzpartner.ch](http://www.hitzpartner.ch)

© Hitz & Partner Corporate Finance AG, Luzern, 2020