

## **Positionspapier**

**Verabschiedet an der Sitzung vom 16.5.2023**

### **Rahmenbedingungen schaffen, damit Senioren ohne Wenn und Aber über das Referenzalter hinaus erwerbstätig sein können**

**Am 25. September 2022 hat das Schweizer Stimmvolk der AHV-Reform zugestimmt, welche am 1. Januar 2024 in Kraft treten wird. Die Reform sieht eine Flexibilisierung des Pensionierungszeitpunkts vor. Damit dies in der Praxis umgesetzt werden kann, braucht es verschiedene Anpassungen, insbesondere auch bei den Pensionskassen.**

Gemäss AHV-Reform gilt 65 ab 1. Januar 2024 als Referenzalter für die Pensionierung von Frau und Mann. Grundsätzlich kann jede Person frei bestimmen, ob sie die Erwerbstätigkeit mit Alter 65 aufgeben oder bis Alter 70 weiterarbeiten möchte. Damit diese begrüssenswerte Flexibilisierung des Rücktrittsalter in der Praxis tatsächlich umgesetzt werden kann und nicht ein «Papiertiger» bleibt, bedarf es verschiedener Anpassungen bei den Rahmenbedingungen. Zudem ist auf altersdiskriminierende Einschränkungen der Dispositionsfreiheit von Personen ab 65 über ihr Vorsorgeguthaben zu verzichten.

In diesem Zusammenhang stellen wir folgende Forderungen auf:

1. Die Vorsorgeeinrichtungen (Pensionskassen) sind zu verpflichten, die Aufnahme von neuen Versicherten ab Alter 65 in ihrem Reglement nicht auszuschliessen.
2. Arbeitgeber sind anzuhalten, ihre Personalstatute so anzupassen, dass
  - keine Arbeitnehmenden gegen ihren Willen gezwungen werden, sich mit 65 pensionieren zu lassen
  - Arbeitnehmende dasselbe Recht auf Weiterbildung haben wie jüngere Mitarbeitende
  - der Arbeitgeber eine Strafzahlung an den Bund entrichten muss, wenn Mitarbeitende ab 60 ohne nachweisbare Leistungsminderung entlassen werden.
3. Gestützt auf das Diskriminierungsverbot gemäss Art. 8 der Bundesverfassung ist für Arbeitnehmende – wie dies bezüglich Gleichstellung von Frau und Mann bereits der Fall ist – bei Nichtanstellung, Lohnungleichheit etc. ein erleichtertes Klageverfahren wegen Diskriminierung aufgrund des Alters einzuführen.
4. Auf die derzeit in die Vernehmlassung gegebene Änderung von Art. 16 der Freizügigkeitsverordnung ist zu verzichten. Der Bezug von Freizügigkeitsguthaben soll auch weiterhin bis Alter 70 aufgeschoben werden können, auch wenn die Erwerbstätigkeit nach 65 (Sabbatical oder gemeinnützige Arbeit) für ein Jahr unterbrochen wird.
5. Für Erwerbstätige ab 60, welche betagte oder pflegebedürftige Partner bzw. Eltern betreuen und/oder pflegen, ist bei den Steuern ein Sonderabzug für Angehörigenpflege einzuführen, sodass – analog zur Kinderbetreuung – eine externe Betreuung organisiert werden kann, um die Erwerbstätigkeit nicht wesentlich reduzieren oder gar aufgeben zu müssen.

**GLP Kanton Zug / Oldies for Future**

*Ingrid Hieronymi*