

Flexible Pensionierung in der Praxis

Vorruhestandsmodell für attraktivere Arbeitsplätze

Mit dem Vorruhestandsmodell im Gebäudehüllengewerbe können ältere Mitarbeitende ihr Arbeitspensum reduzieren, ohne eine entsprechende Lohneinbusse gewärtigen zu müssen. Die Erarbeitung des Modells war ein Lernprozess, die ersten Erfahrungen damit erfreulich.

Seinerzeit habe er, erklärt mir Urs Weber, Geschäftsführer der Bauimpuls AG in Heimberg, nicht wirklich verstanden, «warum es für Euch vom Verband Gebäudehülle Schweiz so dringend war, das Vorruhestandsmodell unter Dach und Fach zu bringen».

Heute indes sei er froh darum, dass das Vorruhestandsmodell (VRM) per 2010 eingeführt wurde. «Denn», so sagt er, «in unserem Betrieb haben wir bereits vier Mitarbeiter, die davon profitieren.» Und: Der Betrieb profitiert mit. Denn, so Weber weiter, «den Punkt mit dem Fachkräftemangel habe ich damals echt unterschätzt». Im Nachhinein wisse er es besser: «Es ist heute in unserem Gewerbe verdammt schwierig, gute junge Fachkräfte zu finden.»

Dachdecker können kaum bis 65 arbeiten

Warum war der Fachkräftemangel in dieser Branche damals schon ein Thema? Weil hier vor allem Dachdecker tätig sind, die auf dem Bau der Unbill des Wetters am meisten ausgesetzt sind. Verständlich also, dass sie sich mehr als andere wünschen, «nicht bis 65 voll auf dem Dach arbeiten zu müssen». Deshalb orientieren sich viele von ihnen im Alter zwischen 40 und 50 neu und treten zum Beispiel eine Stelle als Hauswart oder als Betreuer einer Sportanlage an.

Dies führt dazu, dass die Branche ihre Fachleute schon relativ früh ersetzen muss und damit nicht zuwarten kann, bis diese ins Pensionierungsalter kommen. Es war also höchste Zeit, einen Anreiz zum Halten dieser Fachkräfte zu schaffen.

Thema «Vorruhestand» gewinnt an Bedeutung

Neben dem Fachkräftemangel kamen indes kurz nach der Jahrtausendwende zwei weitere Treiber ins Spiel.

- Im Juni 2003 war der Landesmantelvertrag für das Bauhauptgewerbe (LMV) für den flexiblen Altersrücktritt (FAR) im Bauhauptgewerbe vom Bundesrat allgemeinverbindlich erklärt worden. Damit war er nicht nur für die organisierten Unternehmen verbindlich, sondern für das ganze Bauhauptgewerbe. Er wurde stufenweise eingeführt und bietet den Mitarbeitern die Möglichkeit, sich mit 60 Jahren frühpensionieren zu lassen bei einer Rente von etwas über 70 Prozent des letzten Lohnes. Es handelt sich also nicht um eine Flexibilisierung des Übergangs in den Rentenstand, wie es der Name vermuten lassen könnte, sondern um eine vorgezogene Pensionierung. Ermöglicht wird diese Lösung durch ein Umlageverfahren, das von Arbeitnehmern wie Arbeitgebern finanziert wird.
- Im Gesamtarbeitsvertrag (GAV), den der Branchenverband Gebäudehülle Schweiz mit den Gewerkschaften Unia und Syna 2004 vereinbart hatte, wurde vorgesehen, bis ins Jahr 2008 Gespräche über eine Vorruhestandsregelung zu führen.

Natürlich unterschieden sich die Idealvorstellungen der Sozialpartner in der ersten Phase in vielen Punkten. Auf Seite der Gewerkschaften herrschte an-

fangs die Ansicht vor, dass gleich wie im Bauhauptgewerbe vorzugehen sei.

Warum das Copy-paste-Prinzip nicht funktionierte

Anders sahen dies die Arbeitgebervertreter: Ihre Abklärungen bewogen sie, eine andere Lösung zu suchen. Einer der Gründe dafür war der erwähnte Fachkräftemangel. Eine FAR-Regelung hätte zweifellos zu einer Frühpensionierungswelle geführt.

In Kürze

- > Das VRM ist ein wichtiges Instrument, um dem Fachkräftemangel zu begegnen
- > Entwicklungspotenzial gibt es noch bei Wechseln von Arbeitnehmern zwischen Branchen mit Vorruhestandsregelungen

Die folgenden Verhandlungen waren aus meiner Sicht ein echt erfreuliches Stück konstruktiver, sozialpartnerschaftlicher Zusammenarbeit im Rahmen der sogenannten paritätischen Landeskommission unserer Branche. Auf Seite der Gewerkschaften je ein Exponent der Unia und der Syna am Verhandlungstisch, die Arbeitgeberseite wurde durch den Verbandspräsidenten und den Schreibenden als

Autor

Dominik Frei
Leiter Branchenpolitik,
Branchenverband
Gebäudehülle Schweiz



Leiter Branchenpolitik des Verbands vertreten. Quasi als fachliche Heinzelmännchen im Hintergrund unterstützten uns zwei Spezialisten eines grossen Versicherers, indem sie die versicherungstechnischen Modelle entwickelten, mit denen sich unsere Wünsche in die Realität umsetzen liessen.

Denn – Hand aufs Herz – wir hatten vor allem eines: Einige Vorstellungen darüber, welches die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeitenden und der Unternehmen waren. Wir hatten jedoch nur wenig Wissen darüber, wie sich solche Wünsche erfüllen lassen könnten. Schnell mussten wir erkennen, dass eine Vorruhestandslösung nicht nur auf der politischen Bühne ein anspruchsvolles Projekt war, sondern auch in finanztechnischer und in sozialrechtlicher Hinsicht. Vier Beispiele:

- Wir hatten an eine Art Sparmodell gedacht, aus dem heraus Renteneinbussen bei Teil- oder Frühpensionierungen zum Teil ausgeglichen werden könnten. Die Versicherungsprofis konnten uns plausibel machen, dass wir unser Ziel schneller und günstiger erreichen könnten, wenn wir uns für ein Umlageverfahren entscheiden würden.
- Erst bei der professionellen Auseinandersetzung mit den finanztechnischen

Aspekten wurde uns bewusst, dass ein Vorruhestandsmodell zwingend auch mit biometrischen Faktoren verbunden ist, die bei der Finanzierung zu berücksichtigen sind.

- Ebenso mussten wir erkennen, dass die Anlage der Gelder gerade in einem Umlageverfahren mit kurzem Anlagehorizont anfangs beträchtliche Risiken birgt. Wir entschieden uns daher, diese Risiken mit einem Kollektivversicherungsvertrag rückzudecken.
- Dass ein solches Vorruhestandsmodell in Form einer – nicht registrierten – Vorsorgestiftung zu etablieren war, zog einige gesetzliche Vorgaben nach sich, deren Umsetzung mit der Aufsichtsbehörde abzusprechen war.

Zurück zu den Wünschen und Bedürfnissen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern: In diesen Fragen spielte die gesellschaftliche Entwicklung nach der Jahrtausendwende eine wesentliche Rolle. Seit der Einführung des FAR hatten die Diskussionen zum Thema Altersvorsorge auch in der breiteren Bevölkerung die Variante einer stufenweisen Pensionierung zum Thema werden lassen.

Stufenweise Pensionierung bringt allen Vorteile

War bisher klar, dass die Pensionierung «auf einen Schlag» zu erfolgen habe, so begannen sich nun immer mehr Arbeitnehmer mit der Variante eines stufenweisen Übergangs auseinandersetzen – und Gefallen daran zu finden. Allerdings wurde oft ausgeblendet, dass bei tieferen Einkommen oft nicht ausreichend Mittel für eine solche Lösung vorhanden sind. Mit einem Vorruhestandsmodell, welches sowohl die Reduktion des Arbeitspensums als auch die frühzeitige Pensionierung ermöglicht, kann dem begegnet werden.

Kommt dazu, dass sich mit dem VRM der «Pensionierungsschock» eliminieren lässt. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass vor allem in den ersten zwei Jahren nach der Pensionierung die (Ehe-) Paarbeziehungen einer starken Belastung ausgesetzt werden. Diese Erkenntnis erleichterte die Konsensfindung innerhalb unserer Landeskommission ebenfalls. Die ersten Erfahrungen mit dem VRM (wichtigste Elemente siehe Kasten 1) zeigen, dass die neuen Optionen genutzt werden: Gegen 80 Unternehmen und rund 100 Mit-

arbeitende haben bis heute bereits davon Gebrauch gemacht.

Nächste Schritte nötig

Selbstverständlich ist mit der Einführung des GAV VRM erst ein erster Schritt getan. Denn derzeit verfügen nur die Arbeitnehmenden in der Gebäudehüllenbranche über diese Möglichkeit. Wechseln sie in eine Branche, die (noch) keine solche Lösung anbietet, so fällt ein künftiger Leistungsanspruch dahin. Der Grund: Beim Umlageverfahren gibt es – im Gegensatz zum Kapitaldeckungsverfahren – keinen Kapitalanspruch der einzelnen Person.

Führen indes andere Branchen ebenfalls ein solches Modell ein, könnte eine so genannte «Zügerfreiheit» zum Tragen kommen. Das heisst: Die wechselnde Person könnte sich an der neuen Stelle die Beitragsjahre (siehe Box «Gestaffelt in Rente») anrechnen lassen, während der sie bereits für ein Vorruhestandsmodell einbezahlt hat.

Fazit: Die Gebäudehüllenbranche hat mit der Einführung ihres Vorruhestandsmodells unbestritten einen ersten richtungweisenden Schritt getan. Die Zukunft birgt indes noch viel Potenzial für die Weiterentwicklung – in anderen Branchen. Oder, um es mit dem amerikanischen Science-Fiction-Autor William Gibson auf den Punkt zu bringen: «Die Zukunft ist schon da, sie ist nur ungleich verteilt.» ■

Kasten 1: Gestaffelt in Rente

Das Vorruhestandsmodell im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe bietet älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die aktiv an der Gebäudehülle tätig sind und vor der ordentlichen Pensionierung stehen, die Möglichkeit zu einer Reduktion der Arbeitszeit. Bedingung ist allerdings, dass sie eine bestimmte Zeit lang in dieser Branche gearbeitet haben.

Sie können entweder das Arbeitspensum sukzessive reduzieren, bestimmte Tage in der Woche zuhause bleiben, sich für bestimmte Monate aus dem Arbeitsumfeld zurückziehen oder sich vorzeitig ganz aus dem Arbeitsprozess verabschieden. Die damit verbundene Lohnreduktion gleicht die Stiftung VRM Gebäudehülle je nach Alter des Leistungsbezügers und Umfang der Arbeitsreduktion zu bis zu 70 Prozent aus.

Eine vollständige Pensionierung bei voller Leistung ist ab dem 63. Altersjahr möglich. Neben dieser Überbrückungsrente als Lohnersatz kommt die Stiftung VRM zusätzlich für die anteiligen BVG-Sparbeiträge auf. Die Versicherten erleiden dadurch keine Einbussen bei der beruflichen Vorsorge.

Kasten 2: Grundlagen

Der VPS-Verlag hat von Prof. Jacques-André Schneider ein Grundlagenpapier zu GAV-Regelungen zur beruflichen Vorsorge erarbeiten lassen. Das Grundlagenpapier lässt sich kostenlos über den Webshop auf www.schweizerpersonalvorsorge.ch beziehen.