



VORRUHESTANDSREGELUNG IM GEBÄUDEHÜLLENGEWERBE

Im laufenden Jahr sind es bereits über 100 Betriebe im schweizerischen Gebäudehüllengewerbe, die mindestens einen Mitarbeitenden beschäftigen, der vom Nutzen des Vorruhestandsmodells (VRM) profitiert. Die Flexibilität, welche das VRM dem Arbeitnehmer wie auch dem Arbeitgeber bietet, wird dabei voll genutzt. Mit dem Vorruhestandsmodell hat das Gebäudehüllengewerbe mit seinen Sozialpartnern grosse Weitsicht gezeigt. Weitsicht, die sich bereits auch in anderen Branchen des Baunebengewerbes fortsetzt.

Im Januar 2017 hat bereits der 100. Betrieb dank der VRM-Regelung mit einem seiner älteren Mitarbeitenden eine für beide Seiten passende Lösung realisieren können. Dies ist Anlass genug, einen Blick auf die Seite des Arbeitgebers zu werfen. Mittels Befragung verschiedener Unternehmungen, die heute vom

VRM profitieren, wurden die wichtigsten Aussagen festgehalten und in der Folge beschrieben.

Wer ergreift beim VRM die Initiative?

In den meisten Fällen ist es der Arbeitnehmer, der auf seinen Chef zukommt und diesen auf das VRM anspricht. Es

ist jedoch wichtig, dass der Unternehmer oder die Vorgesetzten sich zeitig Gedanken darüber machen, wie ihre älteren Mitarbeitenden das VRM nutzen können. Betroffen sind dabei Mitarbeitende, die zwischen 55 und 60 Jahre alt sind. So bestätigt auch Stefan Kesselring, Geschäftsführer der Ediltecnica AG, dass

«Wichtig ist, dass alle Mitarbeitenden in diesem Alter frühzeitig über das VRM und dessen Möglichkeiten informiert werden.»

Stefan Kesselring, Geschäftsführer Ediltecnica AG

es wichtig ist, alle Mitarbeitenden in diesem Alter frühzeitig über das VRM und dessen Möglichkeiten zu informieren. In seinem Unternehmen hat seinerzeit einer seiner Arbeitnehmer das Gespräch mit ihm gesucht.

Worauf ist bei der Meldung zu achten?

Beim VRM gibt es keine sogenannte Deadline, einen Mitarbeitenden zu melden, welcher seinen 60. Geburtstag hinter sich hat. Wichtig für beide ist zu wissen, dass zwischen der Meldung durch den Arbeitgeber und der ersten VRM-Rente auf jeden Fall ein halbes Jahr eingerechnet werden muss. Daraus ergibt sich logischerweise, dass für einen Mitarbeitenden, der über 64½ Jahre alt ist, kein Antrag mehr gestellt werden muss. Weiter ist bei der Antragstellung eine grosse Anzahl von Bestätigungen, Abrechnungen und Zeugnissen vonnöten. Dies stellt eine Unternehmung oft vor grosse administrative Herausforderungen. Schon von daher ist es vorteilhaft,

das Thema VRM rechtzeitig anzugehen. Die Durchführungsstelle, welche sich für die korrekte administrative Abwicklung verantwortlich zeigt, steht in diesem Prozess gerne beratend zur Verfügung.

Was gilt es für den Betrieb zu beachten?

Es gilt genau zu prüfen, was es für das Unternehmen bedeutet, wenn ein Mitarbeiter ab einer bestimmten Zeit sein Arbeitspensum reduziert oder gar in den vorzeitigen Ruhestand gehen wird. Gerade bei gut eingespielten Arbeitsgruppen muss man sich dessen bewusst sein, dass eine Person, nämlich der VRM-Bezüger, nur noch Teilzeit verfügbar ist. So muss bereits im Vorfeld bekannt sein, wie diese Person künftig seine Aufgabe im Unternehmen wahrnehmen kann und soll.

Was bewirkt das Vorruhestandsmodell?

Das VRM-Modell hat zum Ziel, älteren Mitarbeitenden in der Branche bis zu ihrer ordentlichen Pensionierung eine flexible Übergangszeit zu ermöglichen. Dies ist insofern wichtig, da Mitarbeitende ab fortgeschrittenem Alter in unserer Branche nicht mehr so leistungsfähig sind wie ihre jungen Kollegen. Dennoch sind sie durch ihr Fachwissen und ihre Erfahrung weiterhin eine wichtige Stütze für ihren Betrieb. So trägt das VRM in der Gebäudehüllenbranche auch dazu bei, dass die Abwanderung fähiger Arbeitskräfte im mittleren Alter in andere Branchen verringert werden kann.

Aktuelle VRM-Bezüger bestätigen, dass die durch das VRM gewonnene Freizeit die Lebensqualität spürbar gestiegen ist und damit auch die Leistungsfähigkeit und Motivation am Arbeitsplatz merk-

lich erhöht werden konnte. Darüber hinaus hilft das VRM auch, dass sich der betreffende Arbeitnehmer rechtzeitig mit der bevorstehenden Pensionierung auseinandersetzt.

Der indirekte Nutzen des Vorruhestandsmodells

Die Gebäudehüllenbranche, vertreten durch ihre Sozialpartner Unia, Syna und Gebäudehülle Schweiz, hat mit ihrem proaktiven Handeln in der Frage der älteren Arbeitnehmer in der Branche Feinsinn und innovatives Denken bewiesen.

Das Vorruhestandsmodell trägt einen wichtigen Teil dazu bei, dem Fachkräftemangel in der Branche entgegenzuwirken. Für die jüngere Zielgruppe sind Elemente wie eine sozialpartnerschaftliche Regelung in Form eines Vorruhestandsmodells oder eines gut funktionierenden Gesamtarbeitsvertrags immer wichtigere Kriterien, wenn es darum geht, sich für einen Beruf zu entscheiden.

Das Modell VRM macht Schule

Letztes Jahr haben die Sozialpartner des Schweizerischen Maler- und Gipserunternehmer-Verbandes einer ähnlichen Vorruhestandsregelung zugestimmt. Weitere ähnlich gelagerte Branchen setzen sich auch bereits aktiv mit vergleichbaren Modellen auseinander. Dabei geht es nicht darum, eine frühzeitige Pensionierung über die Hintertür zu erwirken, sondern wirksame Lösungen anzubieten, welche schliesslich auch dem Risiko der Altersarbeitslosigkeit entgegenwirken und vor allem dem Arbeitnehmer die Freude an seinem Beruf bis zur ordentlichen Pensionierung möglich machen.

Dominik Frei

Leiter Dienstleistungen und Sozialpolitik

