

LCH-Positionspapier

FLEXIBLER ALTERSRÜCKTRITT

1. AUSGANGSLAGE

Der Anteil der Lehrerinnen und Lehrer über 50 Jahre liegt heute bei 35 %. In den kommenden Jahren wird dieser Anteil weiterhin hoch bleiben (Bundesamt für Statistik 2009). Der grossen Gruppe von Lehrpersonen über 50 Jahre soll Sorge getragen werden. Dies ist die Aufgabe der Arbeitgeber, der Kantone oder Gemeinden. Gerade in Zeiten des Lehrermangels ist dies von besonderer Bedeutung.

Auch der Lehrberuf ist in den letzten Jahren um einiges anspruchsvoller, die Arbeit umfangreicher und belastender geworden. Problematisch ist dabei das krasse Missverhältnis, welches zwischen den Anforderungen des Lehrberufs und dessen Anstellungsbedingungen entstanden ist. Firmen in der Privatwirtschaft haben längst erkannt: Für den langfristigen Qualitätserhalt braucht es eine **individualisierte, alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung**.

Lehrpersonen können ihre Arbeitsaufgaben mit steigendem Alter nicht anpassen. Sie stehen bis zu ihrer Pensionierung während 35 bis 40 Jahren täglich vor Kindern und Jugendlichen und immer mehr auch im Fokus einer ganzen Gesellschaft. Die Arbeitszeitstudie des LCH aus dem Jahr 2009 hat zudem gezeigt, dass Lehrpersonen über 50 Jahre eine besonders hohe Jahresarbeitszeit aufweisen. Grund dafür ist unter anderem die Übernahme zahlreicher gemeinschaftlicher Aufgaben (Landert & Brägger 2009). Dies zeigt auf, wie wichtig es ist, ältere Lehrpersonen mit ihrem Wissen und ihren Erfahrungen gesund und motiviert im Beruf zu behalten.

Dafür braucht es auch im Lehrberuf die Möglichkeit einer alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung. Dies ist in erster Linie eine Massnahme zur **Förderung der Qualität**. Die bestehenden Altersentlastungen im Rahmen einer Kürzung der Unterrichtsverpflichtung genügen nicht. Eine sinnvolle und praktikable Lösung, die diesen Tatsachen Rechnung trägt, ist die flexible Pensionierung.

Mit steigendem Alter nehmen die Leistungsunterschiede **zwischen den Personen** innerhalb einer Altersgruppe zu. Dies belegt auch eine im Auftrag des LCH durch die Fachhochschule Nordwestschweiz erstellte Expertise (Krause et al. 2008). Es reicht nicht aus, allein das kalendarische Alter als Grundlage für den Zeitpunkt der Pensionierung heranzuziehen. Vielmehr braucht es Flexibilität, um der individuellen Leistungsfähigkeit Rechnung tragen zu können. Neben Lehrpersonen, die im Alter dringend auf Entlastung angewiesen sind, gibt es solche, die auch nach dem ordentlichen Pensionierungsalter noch weiterarbeiten bereit und in der Lage sind.

Ob ein vorzeitiger (Teil-)Altersrücktritt möglich ist, ist derzeit in höchstem Masse von der **finanziellen Situation des Einzelnen** abhängig. Mit anderen Worten: Freiwillig vorzeitig in Pension geht nur, wer es sich leisten kann. In Banken, Versicherungen und in der Pharmaindustrie lassen sich praktisch alle Mitarbeitenden vorzeitig pensionieren. In anderen Unternehmen ist es die grosse Mehrheit. So waren es bereits 2003 bei der Swisscom 89 % und bei der Post 66 % der Mitarbeitenden, die nicht bis zum ordentlichen Pensionierungsalter im Beruf tätig blieben. Das Bedürfnis, sich frühzeitig pensionieren zu lassen, ist gross. Eine Erhebung durch Angestellte Schweiz 2010 zeigt: Bei Personen mit Alter 56 und älter geben 37 % an, dass sie selber im Sinn haben, früher in Rente zu gehen und eventuell bereits den Prozess dazu eingeleitet haben. Weitere 42 % dieser Altersgruppe können sich eine Frühpensionierung vorstellen (Demoscope 2010).

Der LCH will, dass bei den Lehrpersonen die Lasten gerechter verteilt werden und fordert flexible Pensionierungsmodelle, an welchen sich sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber beteiligen. Der Arbeitgeber übernimmt mindestens 50 %.

Postadresse

Ringstrasse 54
CH-8057 Zürich

Telefon und Fax

T +41 44 315 54 54
F +41 44 311 83 15

Internet

E info@lch.ch
W www.lch.ch

2. ECKWERTE DES FLEXIBLEN ALTERSRÜCKTRITTES FÜR LEHRPERSONEN

Das vorliegende Positionspapier hat zum Ziel, Eckpunkte praktikabler Modelle zu präsentieren. Im Einzelfall müssen die jeweiligen Rahmenbedingungen der Pensionskassen beziehungsweise der Gemeinden und Kantone als Arbeitgeber berücksichtigt werden.

Unter **flexiblem Altersrücktritt** ist ein wahlweiser Rücktritt zwischen Alter 58 und 70 zu verstehen. Die Flexibilisierung kann einen Teilaltersrücktritt zwischen dem Alter 58 und dem ordentlichen reglementarischen Rücktrittsalter mit dem Bezug einer Teilaltersrente, einer Reduktion des Beschäftigungsgrades unter Beibehaltung des bisherigen versicherten Lohnes sowie die Möglichkeit, über das ordentliche reglementarische Pensionalter einer Kasse hinaus im Beruf arbeiten zu können und versichert zu bleiben, umfassen.

Die Möglichkeit des **Teilaltersrücktritts oder der stufenweisen Pensionierung**, bei der eine Lehrperson beispielsweise noch mit einem 60 %-Pensum berufstätig ist und bei Bedarf eine entsprechende Teilaltersrente erhält oder deren Bezug auch aufschieben kann, drängt sich im Lehrberuf besonders auf.

Es sind folglich zwei Probleme zu lösen:

1. Die Finanzierung der Lebenshaltungskosten bis zum ordentlichen reglementarischen Pensionierungsalter bei reduziertem Anstellungsgrad oder bei gänzlicher Erwerbsaufgabe.
2. Der Erhalt einer ungekürzten Altersrente ab dem ordentlichen reglementarischen Rücktrittsalter.

3. BAUSTEINE DES FLEXIBLEN ALTERSRÜCKTRITTES

Der LCH erwartet, dass die Arbeitgeber ihre Verantwortung in diesem Bereich wahrnehmen und gemeinsam mit den Pensionskassen zumindest folgende Flexibilisierungsmodelle anbieten:

a. Reduzierung des Arbeitspensums und Teilaltersrücktritt

Die versicherte Person kann das Arbeitspensum (stufenweise) reduzieren und erhält auf dem reduzierten Teil die Auszahlung einer Teilaltersrente. Die Kürzung dieser Teilaltersrente wegen vorzeitigem Leistungsbezug kann ausgekauft werden (vgl. dazu nachstehend IV. a).

b. Aufgabe der Erwerbstätigkeit und vorzeitiger Altersrücktritt

Die versicherte Person kann ab Alter 58 das Erwerbsleben aufgeben, die vorzeitige Pensionierung antreten und die Altersleistungen beziehen. Infolge vorzeitigen Altersrücktritts sind diese reduziert. Die Kürzung kann jedoch vorgängig ausgekauft werden (vgl. dazu nachstehend Pkt. 4. A).

c. Weiterversicherung bei Reduktion des Jahreslohnes

Die versicherte Person kann, in der Regel infolge Pensensreduktionen, den massgebenden Jahreslohn nach dem 58. Altersjahr um höchstens die Hälfte (schrittweise) reduzieren und die Vorsorge für den bisherigen versicherten Lohn weiterführen. Der versicherte Lohn setzt sich damit aus folgenden Teilen zusammen:

Effektiver Teil: Massgebender Lohn, der dem effektiven Einkommen aus Arbeitserwerb entspricht.

Hypothetischer Teil: Hypothetisch versicherter Lohn, welcher sich aus der Differenz zwischen dem neuen massgebenden Lohn und dem bisher versicherten Lohn ergibt.

Beide Teile sollen durch Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge finanziert werden. Der Arbeitgeberanteil beträgt mindestens 50 %.

d. Weiterführung der Vorsorge

Die versicherte Person kann, sofern sie nach Erreichen des ordentlichen reglementarischen Rücktrittsalters ihr Erwerbsleben fortsetzt, ihr Einkommen bis maximal Alter 70 weiterhin in der 2. Säule versichern. Arbeitnehmer und Arbeitgeber bezahlen weiterhin ihren Teil der Sparbeiträge.

e. Überbrückungsrente

Die versicherte Person kann in den Fällen A und B bei Bedarf für den Zeitraum bis zum Erreichen des ordentlichen AHV-Alters die Auszahlung einer Überbrückungsrente verlangen. Die Höhe der Überbrückungsrente steht proportional zum Umfang des Teilaltersrücktritts und entspricht maximal dem Höchstbetrag der einfachen AHV-Altersrente. Die Finanzierung der Überbrückungsrente erfolgt durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge. Der Arbeitgeber übernimmt mindestens 50 %. Der Arbeitnehmer-Anteil kann durch einen Einkauf vorfinanziert oder durch eine lebenslängliche Rentenkürzung finanziert werden.

4. FLANKIERENDE MASSNAHMEN

Eine Frühpensionierung ist ohne flankierende finanzielle Massnahmen mit einer erheblichen Kürzung der Altersleistungen verbunden.

Finanzierung: Die versicherte Person kann die durch den vorzeitigen (Teil)Altersrücktritt drohende Kürzung der Altersleistungen mittels Einbezahlung zusätzlicher Geldmittel ganz oder teilweise abwenden. Die neben den ordentlichen Beiträgen zusätzlich eingebrachten Gelder können bei der Einkommenssteuer in Abzug gebracht werden. Es stehen verschiedene **Möglichkeiten zur Finanzierung** offen:

- a. Auskauf der Kürzung der Altersrente beim vorzeitigen Altersrücktritt: Die versicherte Person kann zusätzlich zu den ordentlichen Sparbeiträgen eine Auskaufssumme einbezahlen, um im Falle eines Teilaltersrücktritts oder eines vorzeitigen Altersrücktritts in den Genuss der vollen Altersleistung zu kommen.
- b. Erhöhung der Sparbeiträge: Die versicherte Person hat die Möglichkeit, über die „normale Beitragsvariante“ hinaus zusätzliche Sparbeiträge einzubezahlen.
- c. Freiwillige Einkäufe: Die versicherte Person hat die Möglichkeit, durch wiederholt zulässige, freiwillige Einlagen bis zu den maximal vorgesehenen reglementarischen Leistungen die Vorsorge zu verbessern.

Informationspflicht

Die Pensionskasse trifft hinsichtlich der Möglichkeiten eines flexiblen (Teil)Altersrücktritts gegenüber ihren Versicherten eine Informations- und Beratungspflicht. Damit die Pensionierung frühzeitig geplant und von den Möglichkeiten eines vorzeitigen (Teil)Altersrücktritts optimal Gebrauch gemacht werden kann, haben die Pensionskassen die versicherten Personen periodisch auf die Möglichkeiten hinzuweisen und eine individuelle, kostenlose Beratung anzubieten.

5. GOOD PRACTICE

In der Regel kennen die grösseren Arbeitgeber und deren Pensionskassen die flexible Pensionierung, an deren Kosten sich der Arbeitgeber beteiligt.

Mitglieder grösserer Pensionskassen werden in ihrem Bemühen, sich eine frühzeitige Pensionierung leisten zu können, unterstützt.

So heisst es im Reglement der **Ascom-Vorsorgeeinrichtung**: „Lebenspläne, Wünsche und Bedürfnisse der Versicherten sind unterschiedlich. Deshalb bietet Ihnen die APK individuelle Möglichkeiten für die Gestaltung der Pensionierung innerhalb der Pensionierungsalters (Alter 58 bis 68).“

Die **Ascom** Vorsorgeeinrichtung ermöglicht es den Versicherten, bei Reduzierung des Pensums im Alter die Vorsorge auf dem früheren Lohnniveau weiterzuführen. Dieses Angebot sehen auch zahlreiche andere Pensionskassen in ihren Reglementen vor.

Viele Vorsorgeeinrichtungen kennen im überobligatorischen Bereich attraktive Sparpläne mit einem in der Regel höheren Anteil des Arbeitgebers als demjenigen des Arbeitnehmers. Die Arbeitgeber-Sparbeiträge der **ABB-Ergänzungsversicherung** liegen ab dem 50. Altersjahr bei knapp 20 % und steigen weiter bis 25 % des versicherten Lohns.

Die **Credit Suisse** bietet ihren Mitarbeitenden drei Varianten für den Bezug der Überbrückungsrente:

- a) Ab Alter 60 kann die halbe Überbrückungsrente (Hälfte der maximalen AHV-Rente) bezogen werden. Die Finanzierung erfolgt vollumfänglich durch den Arbeitgeber, es entsteht keine Rentenkürzung.
- b) Die halbe Überbrückungsrente kann auch bereits ab Alter 58 bezogen werden. Der Teil, welcher vor dem Alter 60 bezogen wird, muss selber finanziert werden.
- c) Die Überbrückungsrente ab 60 kann auch in vollem Umfang bezogen werden. Die Arbeitnehmer-Hälfte wird durch einen Einkauf oder eine Rentenkürzung finanziert.

6. FAZIT: RAHMENBEDINGUNGEN SCHAFFEN – QUALITÄT FÖRDERN

- Ansprüche und Belastungen im Lehrberuf sind gestiegen. Doch im Gegenzug wurden die Arbeitsbedingungen nicht angepasst.
- Studien zeigen: Die Leistungsfähigkeit im Alter schwankt erheblich. Mit einer flexiblen Pensionierung könnten solche Schwankungen aufgefangen werden.
- Die Möglichkeit eines flexiblen Altersrücktrittes hilft, krankheitsbedingte Ausfälle zu vermeiden und die Lehrpersonen bis zum Ende ihrer Berufskarriere gesund im Lehrberuf zu erhalten. Firmen in der Privatwirtschaft wissen das längst.
- Die Teilpensionierung ist für Lehrpersonen besonders geeignet, auf die hohe Berufsbelastung zu reagieren.
- Flexible Lösungen müssen für die Arbeitnehmenden finanzierbar sein, damit sie auch genutzt werden.

7. GLOSSAR

Altersentlastung: Senkung der Anzahl Pflichtlektionen. In der Praxis werden die Entlastungslektionen zumeist von einer anderen Lehrperson übernommen.

Flexibler Altersrücktritt: Wahlweiser vollständiger oder teilweiser (abgestufter) Rücktritt aus dem Erwerbsleben ab Alter 58. Der (Teil)Altersrücktritt umfasst auch die Möglichkeit, über das ordentliche reglementarische Pensionierungsalter hinaus zu arbeiten – mit weiterem Ausbau der Vorsorge – oder den Bezug von Altersleistungen aufzuschieben.

Teilaltersrücktritt: Schrittweise Reduktion des Arbeitspensums [Beschäftigungsgrades] mit Rentenbezug auf dem reduzierten Pensum.

Überbrückungsrente: Temporäre, durch den Versicherten und den Arbeitgeber (paritätisch) zu finanzierende Rente in der maximalen Höhe der einfachen AHV-Altersrente, die von der Pensionskasse im Falle eines vorzeitigen (Teil)Altersrücktritts (frühestens) ab Alter 58 und dem Einsetzen der AHV-Altersrente gewährt wird.

Vorzeitiger Altersrücktritt: Pensionierung vor Erreichen des ordentlichen reglementarischen Pensionierungsalters.

Weiterführung der Vorsorge: Reglementarisch vorgesehene Möglichkeit, über das ordentliche reglementarische Rücktrittsalter hinaus das weiterhin erzielte Erwerbseinkommen bis maximal Alter 70 in der 2. Säule zu versichern. Arbeitnehmer und Arbeitgeber bezahlen weiterhin ihren Teil der Sparbeiträge.

Weiterversicherung: Reglementarisch vorgesehene Möglichkeit, den massgebenden Jahreslohn nach dem 58. Altersjahr um höchstens die Hälfte zu reduzieren und die Vorsorge für den bisherigen versicherten Lohn weiterzuführen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollen auf dem freiwillig weiterversicherten Lohnanteil weiterhin die ordentlichen Beiträge bezahlen.

8. LITERATUR

- Bundesamt für Statistik (2009): Szenarien 2009 – 2018 für die obligatorische Schule. Neuchâtel.
- Demoscope (2010): Salärerhebung im Auftrag von ‚Angestellte Schweiz‘. Adligenswil.
- Krause, Andreas / Kunz Heim, Doris / Laupper, Ellen / Dorsemagen, Cosima / Voisard, Frédéric / Schwander, Patrick (2008): Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Übergangs in den Ruhestand im Schulbereich – Möglichkeiten und Stand der Umsetzung am Beispiel von zwei Deutschschweizer Kantonen. Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Angewandte Psychologie.
- Landert, Charles & Martina Brägger (2009): LCH-Arbeitszeiterhebung 2009 (AZE'09). Landert & Partner. Zürich.

16. April 2011 / PrK LCH