Aufschwung für den vorzeitigen Altersrücktritt

Die miese Wirtschaftslage sorgt für zusätzliche Argumente

Wenn es zu wenig Arbeit gibt: Sollten da nicht ältere Beschäftigte ihre Stellen früher aufgeben, um jüngeren Platz zu machen? Diese Frage beschäftigt nicht nur die Direktbetroffenen, sondern vermehrt auch die Personalchefs. Der vorzeitige Altersrücktritt, der bisher eher ein Arbeitnehmertraum war, scheint für Unternehmen plötzlich eine Möglichkeit, überzählige Mitarbeiter auf anständige Weise loszuwerden. Noch sind aber die Bedingungen häufig wenig attraktiv.

VON VERENA THALMANN

Wer wollte bestreiten, dass es falsch ist, den Rücktritt in einem bestimmten Alter zu verordnen? Die Menschen altern nun einmal unterschiedlich rasch; auch kommt es sehr darauf an, welche Anforderungen ein Arbeitsplatz stellt. Vor allem Leute mit angegriffener Gesundheit oder belastender Arbeit möchten früher aufhören. Das Zauberwort «flexibles Rentenalter» geistert denn auch schon sehr lange durch die schweizerische Politik. Bereits 1972 hat die damalige Walliser Nationalrätin Gabrielle Nanchen die Neuerung in einem AHV-Postulat angeregt. Aber das Anliegen wurde jahrelang verschleppt. Versuche, den sogenannten Frühverbrauchten die AHV-Rente früher zukommen zu lassen, scheiterten an der Definition dieser Gruppe.

Im Ausland, etwa in Deutschland oder Frankreich, hat man schon längst zum Mittel des vorzeitigen Altersrücktritts gegriffen, um die Arbeitslosenzahlen tiefer zu halten. Ein guter Teil der älteren Beschäftigten bekommen dort vom Staat eine vorgezogene Rente. In der Schweiz ist das noch kaum ein Thema. Hier gehen weniger als 10 Prozent der berufstätigen Männer vor dem 65. Altersjahr in Pension. Wenn nicht die Firmen Hand zu einer grosszügigen Regelung bieten, können es sich die wenigsten leisten.

Massive Renteneinbussen

Zwar lassen viele Pensionskassen den Rücktritt der Männer vor dem 65. und der Frauen vor dem 62. Altersjahr zu, doch führt dies meistens zu massiven Rentenkürzungen. So ist ohne weiteres möglich, dass ein Arbeitnehmer beim Rücktritt mit 60 Jahren weniger als die Hälfte der vorgesehenen Altersrente erhält – und zwar solange er lebt. Das liegt daran, dass einerseits die Rente länger bezahlt werden muss und anderseits die Beitragszahlungen früher aufhören. Gerade in den letzten Jahren sind normalerweise die Saläre und dadurch auch die Zinserträge am höchsten. Diese Ausfälle werden den Versicherten in der Regel voll angerechnet. Erschwerend kommt hinzu, dass die AHV erst im ordentlichen Rentenalter ausbezahlt wird.

Dieses letzte Hindernis soll nun mit der 10. AHV-Revision beseitigt werden, wenigstens für die Männer. Der Gesetzentwurf, der noch im Parlament steckt, ermöglicht den vorzeitigen Rentenbezug ab dem 63. Altersjahr, doch wird die Rente pro Jahr bleibend um 6,8 Prozent gekürzt. Wer über keine zusätzlichen Mittel verfügt, kann nötigenfalls Ergänzungsleistungen beantragen. Allerdings wird es noch einige Jahre dauern, bis diese Möglichkeit eingeführt ist.

Plötzlich auch bei uns aktuell

Dessenungeachtet scheinen sich die Personalchefs plötzlich stark für den vorzeitigen Altersrücktritt zu interessieren. Das zeigte die grosse Beteiligung an einem von der Hochschule St. Gallen veranstalteten Seminar zum Thema. Da überall Beschäftigte eingespart werden, liegt der Gedanke an eine vorzeitige Pensionierung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nahe.

In den letzten zwei bis drei Jahren habe sie viele Anfragen erhalten, sagte eine Pensionskassenexpertin. Die Arbeitgeber seien daran interessiert, den vorzeitigen Rücktritt zu fördern und dadurch Arbeitsplätze einzusparen. Dies bestätigte ein Berufskollege, der bei einer Grossbank die Vorsorgeeinrichtungen zahlreicher angeschlossener Firmen führt. Früher hätten die Firmen ihrer Belegschaft den vorzeitigen Rücktritt allenfalls «aus edlen Motiven» ermöglicht, sagte er, und heute würden sie durch die schlechte Wirtschaftslage dazu gezwungen.

Auch seine Bank habe im Jahre 1992 auf diese Weise Personal abgebaut, wobei sie der Pensionskasse den Mehraufwand vergütet habe. Daneben könne man auch freiwillig früher in Pension gehen. Das Angebot stosse aber bei den Bankangestellten erst jetzt auf Anklang, nachdem es zweimal verbessert worden sei. Letztes Jahr hätten es 70 von 550 Anspruchsberechtigten genutzt. Die Kosten der Rentenkürzung werden hier von der Bank, der Pensionskasse und den Versicherten zu je einem Drittel getragen.

Eine Reihe von Pensionskassen bieten ihren Versicherten AHV-Überbrükkungsrenten an. Die Pensionskassenexpertin Helga Koppenburg sagte, dies brauche die Vorsorgeeinrichtung nichts zu kosten. Es könne nämlich vereinbart werden, dass die Überbrückungsrente allmählich zurückbezahlt wird, sobald die AHV-Rente zu laufen beginnt. Dabei lasse sich eine Lösung wählen, die zu einem stets gleichen Renteneinkommen führt. Das geht natürlich nur bei einigermassen hohen Pensionskassenleistungen.

Gute Erfahrungen machte Koppenburg auch mit einem Modell, bei dem das Rentenalter zwischen 62 und 65 Jahren frei gewählt werden kann. Versicherte und Arbeitgeber zahlen pro Jahr je ein zusätzliches Lohnprozent in einen Fonds ein, der – zusammen mit der Vermögensrendite – laufend die vorzeitigen Altersrücktritte finanziert. Wer von der Möglichkeit keinen Gebrauch macht, erhält eine einmalige Abfindung.

Viele werden übers Ohr gehauen

Ihm sei diese Drittelslösung sehr sympathisch, sagte der Pensionskassenexperte der Schweizer Rück, Peter Eugster. Seiner Ansicht nach werden dort, wo die Renten nach versicherungsmathematischen Grundsätzen gekürzt werden, «die Leute übers Ohr gehauen». Er wäre der Meinung, es brauchte gar nicht gekürzt zu werden. Denn man dürfe nicht ausser acht lassen, dass der vorzeitige Rücktritt den Firmen «gewaltige Einsparungen» ermögliche. Ein wesentlicher Faktor ist, dass die frei werdende Stelle – wenn überhaupt – mit einer jüngeren, billigeren Kraft besetzt wird.

Allmählich aussteigen?

In einer Corso-Umfrage aus dem Jahr 1990 wünschten 43 Prozent der Befragten eine vorzeitige Pensionierung und 53 Prozent eine gleitende Pensionierung. Die Mehrheit war also für einen allmählichen Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit. Auch in der Fachliteratur wird dieses Vorgehen als Patentlösung angesehen. In der Praxis sind solche Modelle allerdings wenig bekannt. Als einziges Land hat Schweden Teilzeitrenten entwickelt.

Es gibt aber auch in der Schweiz erfolgreiche Beispiele:

- Ein Genfer Unternehmen für Personalsysteme kennt die gleitende Pensionierung seit 1977. Männer und Frauen können ab dem 60. Altersjahr pro Woche

stufenweise von einem halben bis zu zwei Tagen pro Woche frei nehmen. Dabei soll es sich immer um die gleichen Wochentage handeln. Die Hälfte der Kürzung trägt die Firma; sie stockt auch die Pensionskassenbeiträge auf die volle Höhe auf. Das Angebot wird von etwa 60 Prozent der Angestellten genutzt, beim Kader sind es 50 Prozent. Alle seien begeistert, berichtete ein Firmensprecher. Und da nur die Leute ersetzt würden, die zwei Tage aussetzen, seien die Kosten entsprechend bescheiden.

● Bei der Swissair haben das Schichtpersonal und das männliche Bodenpersonal die Möglichkeit, zwischen vorzeitiger Pensionierung und der Reduktion der Arbeitszeit zu wählen. Dabei fängt das Unternehmen den Lohnausfall weitgehend auf. In den letzten fünf Jahren stiegen etwa zwei Drittel der Bezugsberechtigten auf das Angebot ein. Rund ein Drittel entschied sich anfänglich für den gleitenden Übergang. Die Swissair hatte jedoch Mühe mit Teilzeitangeboten, vor allem im administrativen Bereich, und drängte die Leute zunehmend in die vorzeitige Pensionierung. Heute ist das ganze Modell aus finanziellen Gründen in Frage gestellt.

Die Erfahrung der Swissair lädt nicht gerade zu gedanklichen Höhenflügen ein: Bei sehr vielen Firmen liegen zurzeit keine Zusatzausgaben drin. Die obigen Beispiele zeigen aber, dass auch mit bescheidenem Mehraufwand interessante Lösungen möglich sind. Nötig sind etwas Phantasie und Kreativität, sowohl bei den Firmen als auch bei den Pensionskassen, in deren Stiftungsräten die Versicherten ja paritätisch vertreten sind. Sie sollten die Chance nutzen, das flexible Rentenalter ins Gespräch zu bringen und seine Möglichkeiten aufzuzeigen.

Suche nach «verdeckten Stellen»

Die Alternative zur vorzeitigen Pensionierung

«Heute trennt man sich viel rascher auch von einem gestandenen Mitarbeiter», erklärt Sibylle Wagner, eine Fachfrau für die Plazierung von Führungskräften. Sie spricht in diesem Zusammenhang von einem «ethischen Wandel». Nicht alle Unternehmen seien aber in der Lage oder gewillt, älteren Kaderleuten eine grosszügige vorzeitige Pensionierung oder einen gleitenden Übergang zu ermöglichen.

Im Auftrag von Firmen oder von Betroffenen sucht Sibylle Wagner nach einem andern Ausweg. Sie ermittelt mit den Kandidaten deren Stärken und Wünsche und spornt sie dann an, über ihr Kontaktnetz «verdeckte Stellen» aufzufinden. Das sind Aufgabenbereiche, die nicht ausgeschrieben werden, oft erst latent vorhanden sind. Dieser Weg brauche etwas Mut und Geduld, sei aber viel erfolgreicher als die Beantwortung von Stelleninseraten. Sehr bewährt hätten sich ältere Führungskräfte in der Kundenbetreuung, als Begleiter von Jungunternehmern oder beim Transfer von Know-how in Wirtschaftsräume, die weniger weit entwickelt sind. «Management auf Zeit» werde in Zukunft für ältere Führungskräfte eine interessante Alternative werden, betonte die Fachfrau. *(vth.)*