

LCH-Positionspapier

FLEXIBLER ALTERSRÜCKTRITT

Kurzversion

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.

Ob ein vorzeitiger (Teil-)Altersrücktritt möglich ist, ist derzeit in höchstem Masse von der **finanziellen Situation des Einzelnen** abhängig. Dies muss sich ändern.

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 %.

2. FLEXIBLER ALTERSRÜCKTRITT FÜR LEHRPERSONEN

Unter **flexiblem Altersrücktritt** ist ein wahlweiser Rücktritt zwischen Alter 58 und 70 zu verstehen. Der Rücktritt kann in Teilschritten erfolgen.

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.

Hinsichtlich der Finanzierung sind 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.

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

Der LCH erwartet, dass die Arbeitgeber ihre Verantwortung in diesem Bereich wahrnehmen und gemeinsam mit den Pensionskassen entsprechende Modelle konzipieren. Diese sollen:

- eine Reduktion des Arbeitspensums ab Alter 58 ermöglichen.
- die Finanzierung des Zeitraums bis zum ordentlichen Pensionierungsalter sicherstellen. Die Finanzierung erfolgt durch Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge. Der Arbeitgeber übernimmt mindestens 50 %.
- auf Antrag des Arbeitnehmers bei einer Reduktion des Arbeitspensums die Weiterversicherung des bisherigen Verdienstes ermöglichen. Der Arbeitgeber übernimmt auch hier mindestens 50 %.
- helfen, gravierende Einbussen bei der zukünftigen Rente zu vermeiden. Der Auskauf solcher Kürzungen kann durch Einmaleinlage oder Erhöhung der Sparbeiträge erfolgen. Die Finanzierung geht zulasten des Arbeitnehmers.

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

3. BAUSTEINE DES FLEXIBLEN ALTERSRÜCKTRITTS

Genauere Angaben zu den vorgeschlagenen Flexibilisierungsmodellen sind der detaillierten Version des Positionspapiers zu entnehmen. Dieses ist zu finden unter:

www.lch.ch (Rubrik „Stellungnahmen“/ „Positionspapiere und Pressemitteilungen“)

4. 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.
- Lehrpersonen ist es bisher nicht bei allen Arbeitgebern und Pensionskassen möglich, ihre Berufslaufbahn alter(n)sgerecht zu gestalten.
- Die Möglichkeit eines flexiblen Altersrücktrittes hilft, krankheitsbedingte Ausfälle zu vermeiden und die Lehrpersonen bis zum Ende ihrer Berufskarriere gesund im Lehrberuf zu erhalten.
- 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.
- Die flexible Pensionierung leistet einen Beitrag zum Qualitätserhalt in der Schule.
- Firmen in der Privatwirtschaft wissen längst: Ältere Mitarbeitende sind mit ihrem Wissen und ihren Erfahrungen eine unerlässliche Ressource, die es (gesund) zu erhalten gilt.