



SBB CFF FFS

Mit dem Besten rechnen.

Die Pensionierungsmodelle und das Lebensarbeitszeitmodell der SBB in der Übersicht.

Die Weichen richtig stellen.

Heute lohnt es sich, an morgen zu denken.

In den nächsten Jahren wird sich die Zahl der SBB Mitarbeitenden über 58 verdoppeln. Pensionierungswellen sind die Folge. Damit wird das Personal knapp und spezifisches Bahnfachwissen geht verloren.

Gleichzeitig ändern sich die Vorstellungen über die Gestaltung des Berufs- und Privatlebens. Der Wunsch, die Arbeitszeit flexibler und individueller einteilen zu können, ist bei vielen Mitarbeitenden gross. Stichwort: Teilzeitarbeit. Mitarbeitende sollen ausserdem entscheiden können, wann und wie sie in Rente gehen.

Ob früher, schrittweise, regulär oder sogar später – Hauptsache gesund. Dies ist vor allem für jene Berufe elementar, die starken körperlichen Belastungen ausgesetzt sind.

Mit den vier neuen Zukunftsmodellen kommt die SBB diesen verschiedenen Anliegen und Bedürfnissen entgegen – und übernimmt damit eine Vorreiterrolle.

Für alle das Richtige.

So verschieden die 150 Berufsbilder bei der SBB sind, so unterschiedlich sind die jeweiligen Bedürfnisse und Anforderungen. Damit alle Mitarbeitenden die für sie angemessene Lösung finden, bietet die SBB vier Zukunftsmodelle an: drei Pensionierungsmodelle und ein Lebensarbeitszeitmodell – für mehr Flexibilität. Und diese rechnen sich auch für diejenigen, die in Teilzeit arbeiten.

Flexa

Lebensarbeitszeitmodell	S. 4
-------------------------	------

Activa

Reduziert länger arbeiten	S. 8
---------------------------	------

Valida

Vorruhestand für besondere Berufsgruppen	S. 12
--	-------

Priora

Vorruhestand mit höherer Finanzierung der Überbrückungspension	S. 16
--	-------



«Mit meinen angesparten Stunden gönne ich mir eine Weltreise.»

Mélia Stern, Fachspezialistin HR-SSC, Fribourg.

Flexa.

Das Lebensarbeitszeitmodell Flexa ermöglicht den Mitarbeitenden, selbstverantwortlich Teile ihres Lohnes und/oder ihrer Arbeitszeit anzusparen und später als Zeit wieder zu beziehen. Zum Beispiel als Langzeiturlaub, als individuelle Arbeitszeitreduktion oder als gleitender Ausstieg aus dem Erwerbsleben.

Die Bezugsgruppe.

Am Modell Flexa können alle Mitarbeitenden der SBB teilnehmen, ausgenommen jene mit befristeten Einzelarbeitsverträgen, im Stundenlohn oder mit einem Anstellungsverhältnis gemäss GAV Anhang 1, Ziffer 2.

Das Prinzip.

Jedes Jahr entscheiden die Mitarbeitenden neu, ob und wie viel Zeit beziehungsweise Geld sie ansparen wollen. Was sie an Geld sparen, wird gemäss dem aktuellen Stundenansatz auf das individuelle Konto als Zeit angelegt – möglich sind maximal 3000 Stunden. Für den Bezug des Guthabens gilt «eine Stunde bleibt eine Stunde». Das heisst: Auch nach zwanzig Jahren ist eine Stunde noch eine Stunde wert, ungeachtet der Lohnentwicklungen. Während dem Bezug der angesparten Stunden erhalten die Mitarbeitenden ihren vollen Lohn.

Die Zeitguthaben können verwendet werden für:

- Einen Langzeiturlaub von mindestens vier und höchstens zwölf Wochen
- Eine individuelle Arbeitszeitreduktion von mindestens drei Monaten
- Eine Arbeitszeitreduktion unmittelbar vor der Pensionierung (gleitender Vorruhestand) von maximal 50% des arbeitsvertraglichen Beschäftigungsgrades

Die Ansparmöglichkeiten.

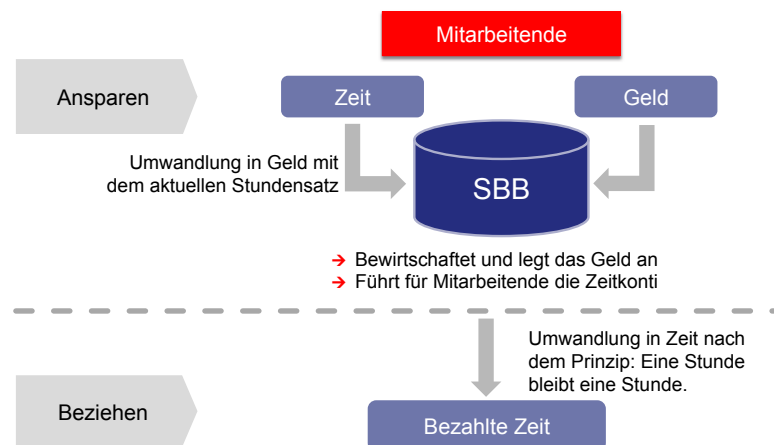
Der Mitarbeitende kann jährlich folgende Elemente ansparen:

- 5% oder 10% der festen Jahresbezüge
- Die ganze oder Teile der Treueprämie
- Maximal 100 Stunden im Rahmen von Zeitguthaben der Jahresarbeitszeit
- Der halbe oder ganze 13. Monatslohn
- Eine übergesetzliche Ferienwoche
- Sonntags- und Nachtzulagen

Zwei Rechnungsbeispiele.

Eine Mitarbeiterin spart über drei Jahre jeweils eine übergesetzliche Ferienwoche an. Sie kann diese nun einsetzen, um ihren Beschäftigungsgrad während drei Monate auf 80% zu setzen.

Ein Mitarbeiter spart über vier Jahre jeweils eine übergesetzliche Ferienwoche an und gibt gleichzeitig seine Treueprämie ein. Er hat ab dem fünften Jahr die Möglichkeit, einen Langzeiturlaub von zwei Monaten zu beziehen.



Die wichtigsten Fragen.

Wie viele Stunden darf ich ansparen?

Der Saldo darf 3000 Stunden nicht übersteigen.

Kann ich meine Arbeitsreduktion selbst wählen?

Es besteht ein Anrecht auf eine Arbeitszeitreduktion. Über dessen Dauer und Höhe muss der Vorgesetzte rechtzeitig informiert werden.

Entscheide ich eigenhändig über den Bezug?

Der Vorgesetzte muss den Bezugswunsch bestätigen oder bei Ablehnung mit dem Mitarbeitenden für das darauffolgende Jahr eine Lösung vereinbaren bzw. dem Wunsch des Mitarbeitenden Folge leisten.

Habe ich während der Kompensationszeit auch Anspruch auf Ferien?

Ja, beim Bezug bestehen die folgenden Ansprüche: feste Jahresbezüge und all-fällige Familienzulagen, Ferienanspruch, Fahrvergünstigung Personal.

Kann ich mir die angesparte Zeit auch auszahlen lassen?

Prinzipiell wird das Zeitguthaben in Form von Zeit bezogen. Es gibt Ausnahmen: bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung, Invalidität oder Tod und bei Lohnsenkung in Zusammenhang mit AMC. Weiter können Flexa-Teilnehmende vor Beginn des gleitenden Vorruhestandes das Guthaben oder Teile davon für eine Einmaleinlage in die Pensionskasse verwenden. Dies macht Sinn, wenn sie entgegen ihrer früheren Absichten doch länger arbeiten möchten.

Wie wird der Bezug beantragt?

Mittels Formular können Sie dem direkten Vorgesetzten jährlich bis Ende August vor dem Bezugsjahr ein Gesuch zustellen. Im übernächsten Jahr muss Ihnen der Bezug zwingend gewährt werden.

Beginn: Das Modell Flexa steht ab Mai 2015 zur Verfügung.



«Ich gebe mein Wissen auch mit 65 noch gerne weiter.»

Willi Lehmann, Fachspezialist, Bern.

Activa.

Mit Activa können Mitarbeitende nach ihrer Pensionierung weiterarbeiten. Das Modell ermöglicht eine Senkung des Beschäftigungsgrads vor dem ordentlichen Pensionierungsalter und eine Verlängerung der Tätigkeit darüber hinaus. Die Eckwerte werden in einem neuen Arbeitsvertrag festgehalten.

Die Bezugsgruppe.

Alle Mitarbeitende ab 60 Jahren können das Modell Activa anwenden. Ausgenommen sind jene, welche dem Vorruhestandsmodell Valida angehören.

Das Modell bedarf der Zustimmung sowohl des Mitarbeitenden als auch der vorgesetzten Stelle. Es besteht also kein Anrecht darauf und die Teilnahme kann auch nicht angeordnet werden.

Das Prinzip.

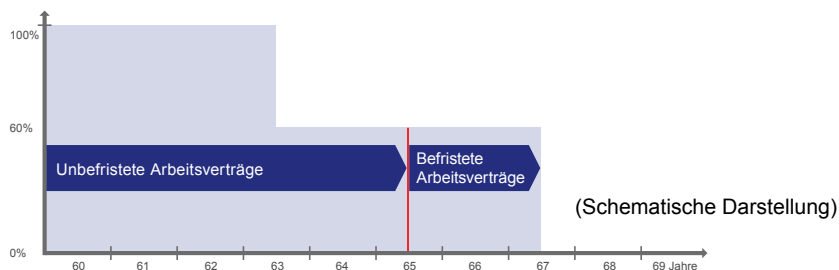
Mit dem Modell Activa haben Mitarbeitende die Möglichkeit, vor der ordentlichen Pensionierung ihren Beschäftigungsgrad zu senken und maximal drei Jahre darüber hinaus reduziert weiterzuarbeiten.

Die Höhe der Alterspension ist einerseits abhängig davon, um wie viel der Mitarbeitende seinen Beschäftigungsgrad reduziert und andererseits, wie lange er über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus weiterarbeitet. Dies ist individuell mit dem Vorgesetzten zu vereinbaren. Die Ausgestaltung des Modells kann somit die Höhe der Pension in beide Richtungen beeinflussen.

Ein Beispiel.

Ein 63-jähriger Mitarbeiter reduziert seinen Beschäftigungsgrad auf 60% und arbeitet bis 67.

Eine 62-jährige Mitarbeiterin reduziert ihren Beschäftigungsgrad auf 80%. Mit 64 reduziert sie ein zweites Mal – auf 50%. Danach arbeitet sie noch zwei Jahre bis 66 weiter.



Die wichtigsten Fragen.

Wie wähle ich dieses Modell aus?

Das Interesse für Activa kann sowohl von den Mitarbeitenden als auch von der vorgesetzten Stelle angemeldet werden. Dies muss im Einvernehmen passieren.

Kann mein Wunsch abgelehnt werden?

Ja, wenn der Vorgesetzte keinen betrieblichen Bedarf sieht oder andere Gründe dagegen hat. Eine Ablehnung muss jedoch begründet werden. Können sich der Mitarbeitende und die vorgesetzte Stelle nicht einigen, entscheidet die nächsthöhere Stelle unter Einbezug der HR-Beratung.

Was passiert bei Vollendung des 65., respektive 64. Altersjahrs?

Zu diesem Zeitpunkt wird ein befristeter Arbeitsvertrag (Anschlussvertrag) abgeschlossen.

Braucht es einen neuen Arbeitsvertrag?

Ja. In diesem werden beispielsweise die Reduktionsgrade, Anzahl Reduktionsschritte oder Zeitpunkte der Umsetzung festgehalten, welche zwischen dem Mitarbeitenden und der vorgesetzten Stelle vereinbart wurden.

Was geschieht, wenn die SBB keinen Anschlussvertrag abschliessen will?

In diesem Fall gewährt die SBB eine Garantie der geplanten Rente durch eine einmalige Einlage ins Alterskapital, wie wenn das Modell Activa gemäss Plan durchgeführt worden wäre.

Was passiert, wenn ich vor Vollendung des 65. beziehungsweise des 64. Altersjahres kündige?

Dann besteht weder eine Garantie der geplanten Rente noch ein Anspruch auf einen Anschlussvertrag ab dem ordentlichen Pensionierungsalter. Die Konsequenzen müssen selbst getragen werden.

Beginn: Das Modell Activa steht ab Mai 2015 zur Verfügung.

Wie weiter?

Vor Ihrem 60. Altersjahr werden Sie und Ihr Vorgesetzter aufgefordert, gemeinsam die Pensionierungsschritte zu besprechen. Ab dem ordentlichen Pensionierungsalter erhalten Sie einen befristeten Arbeitsvertrag für maximal drei Jahre.



«Ich gehe früher
in die Pension –
das rechnet sich
für mich.»

Domenico Zaffino, Reinigungsfachmann,
Chur.

Valida.

Mitarbeitende in besonders belasteten Berufsgruppen und mit tiefem Lohnniveau können ab 60 Jahren mit dem Modell Valida – finanziell abgedeckt – vorzeitig ganz oder teilweise in den Vorruhestand treten.

Die Bezugsgruppe¹.

Die grössten Berufsgruppen, welche sich in diesem Modell befinden, sind:

- Rangierpersonal, Rangierlokfürer
- Stellwerkangestellte
- Lagerbewirtschafter, Logistiker
- Mitarbeitende Transportlogistik
- Mitarbeitende RailClean
- Rollmaterial: Reiniger, Spezialhanderker, technische Kontrolleure, Diagnostiker
- Anlagen: Monteure, Gleismonteure, Spezialmonteure, Streckenwärter

Die Bedingungen.

Valida-Leistungen können Mitarbeitende der definierten Berufsgruppen nutzen, welche

- 1) älter als 60 und jünger als 65 für Männer bzw. 64 für Frauen sind, und
- 2) während mindestens 15 Jahren innerhalb der letzten 20 Jahre in einer der definierten Berufsgruppen gearbeitet haben, und
- 3) zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Valida-Leistungen im Umfange des bisherigen Arbeitsverhältnisses arbeitsfähig sind, und
- 4) unmittelbar vor der Inanspruchnahme der Valida-Leistungen in einer der definierten Berufsgruppen gearbeitet haben

Mitarbeitende mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder im Stundenlohn haben keinen Anspruch auf Valida.

¹ Diese sind unverbindliche Bezeichnungen von Berufsgruppen. Relevant sind die festgelegten Funktionsketten.

Das Prinzip.

Während des Vorruhestands erhalten die Mitarbeitenden im Modell Valida von einer eigens eingerichteten Stiftung Valida einen Lohnersatz, der 65% des letzten Bruttolohns beträgt – inklusive Regionalzulage und allfälliger Garantien. Dieser Lohnersatz kann bei vollständigem Vorruhestand während maximal zwei Jahren zu 100% bezogen werden. Bei einem teilweisen Vorruhestand erhöht sich die Dauer bei gleicher Leistung entsprechend.

Die Stiftung Valida zahlt die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge an die Pensionskasse unverändert weiter. Das Niveau der lebenslangen Rente bleibt somit erhalten.

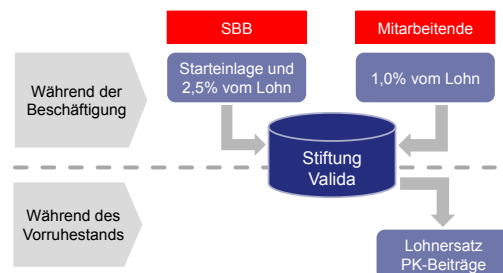
Die Finanzierung.

Valida wird durch Beiträge der SBB (2,5% des Lohnes) und der Mitarbeitenden der definierten Berufsgruppen (1% des Lohnes) finanziert. Der Beitrag wird den Mitarbeitenden monatlich vom Lohn abgezogen. Das Modell basiert auf der Solidarität zwischen jüngeren und älteren Mitarbeitenden.

Zwei Rechnungsbeispiele.

Ein Mitarbeiter des Geltungsbereichs Valida reduziert mit 60 seinen Beschäftigungsgrad auf 80%. Der verbleibende Nettolohn und der Lohnersatz entsprechen nun zwischen Alter 60 und 65 zusammen zirka 96% des Nettolohns vor der Reduzierung des Beschäftigungsgrads. Er erhält somit während fünf Jahren einen Tag die Woche zusätzliche Freizeit und erfährt eine Einkommenseinbusse von lediglich 4%. Ab 65 erhält er die volle Pension.

Ein Mitarbeiter im Modell Valida tritt mit 63 in den vollständigen Vorruhestand. Der Lohnersatz zwischen Alter 63 und 65 entspricht zirka 79% des Nettolohns vor dem Vorruhestand. Ab 65 erhält er die volle Pension.



Die wichtigsten Fragen.

Wie wähle ich dieses Modell aus?

Die Teilnahme am Modell Valida kann nicht gewählt werden – sie ist obligatorisch für die entsprechenden Berufsgruppen. Auf der Intranetseite sind die Funktionsketten aufgelistet, welche Anspruch auf Valida haben.

Was passiert mit den einbezahlten Beiträgen, wenn ich die SBB vor der Pension verlasse?

Auf diese Beiträge haben die Mitarbeitenden generell keinen Anspruch; sie kommen den anderen Mitarbeitenden im Modell zugute. Das Modell basiert auf Solidarität und ist in seiner Handhabung an die Branchenlösungen des Bauhauptgewerbes und des Dach- und Wandgewerbes angelehnt.

Kann ich meinen Beschäftigungsgrad frei wählen?

Für einen teilweisen Vorruhestand muss die Reduktion des Beschäftigungsgrads mit der vorgesetzten Stelle abgestimmt werden. Die Senkung beträgt mindestens 20%.

Wer bezahlt die Pensionskassenbeiträge während meines Vorruhestands?

Die Stiftung Valida übernimmt während des Vorruhestands für die reduzierte Arbeitszeit die vollen Beiträge an die Pensionskasse. Das Niveau der zukünftigen Rente bleibt somit erhalten.

Was, wenn ich noch ein Zeitkonto Flexa habe?

Mitarbeitende, die im Modell Flexa Zeit auf ihrem Konto angelegt haben, müssen diese beziehen, bevor sie Valida-Leistungen in Anspruch nehmen.

Beginn: Die obligatorischen Lohnbeiträge werden ab Mai 2015 erwirkt. Die Leistungen des Modells Valida stehen ab Mai 2016 zur Verfügung.

Wie weiter?

Vor Ihrem 60. Altersjahr werden Sie und Ihr Vorgesetzter aufgefordert, gemeinsam die Pensionierungsschritte zu besprechen.



«Ich will meinen
Ruhestand fit
und aktiv
gestalten.»

Urs Pfister, Lokomotivführer, Dietikon.

Priora.

Mitarbeitende in einer Funktion mit besonders starken Belastungen oder einem tiefen Lohnniveau haben die Möglichkeit, mit dem Modell Priora früher vollständig oder teilweise in den Ruhestand zu treten. Sie erhalten von der SBB einen höheren Anteil der Überbrückungspension finanziert als bisher.

Die Bezugsgruppe².

Die grössten Berufsgruppen, welche vom Modell Gebrauch machen können, sind:

- Lokomotivführer
- Zugpersonal
- Grossteil der Zugverkehrsleiter
- Ereignismanagement/Intervention
- Transportpolizei
- Handwerker Innenanlagen
- Verkaufspersonal
- Diverse Unterstützungsfunktionen

Die Bedingungen.

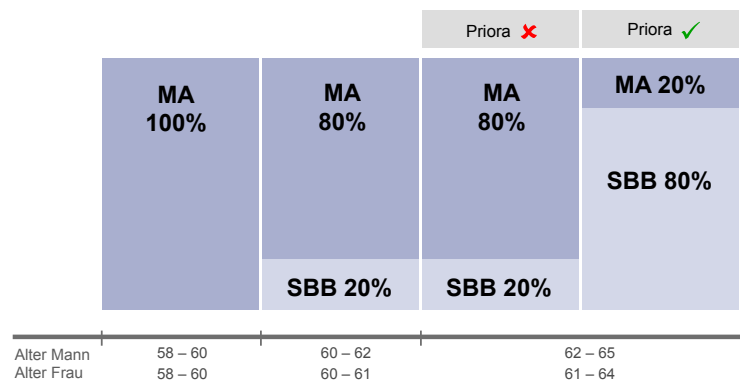
Priora können jene Mitarbeitende nutzen, welche

- 1) das 61. Altersjahr (Frau) bzw. das 62. Altersjahr (Mann) erreicht haben, und
- 2) das ordentliche Pensionsalter noch nicht erreicht haben, und
- 3) während mindestens 15 Jahren innerhalb der letzten 20 Jahre bei der SBB beschäftigt waren, und
- 4) in den letzten fünf Jahren ununterbrochen in einer der definierten Funktionen beschäftigt sind

² Diese sind nicht verbindliche Bezeichnungen von Berufsgruppen. Relevant sind die festgelegten Funktionsketten.

Die Finanzierung.

Die SBB finanziert für jene Mitarbeitende frühestens drei Jahre vor der ordentlichen Pensionierung 80% der beanspruchten Überbrückungspension. Die Mitarbeitenden haben daher nur 20% selbst zu finanzieren.



Zwei Rechnungsbeispiele³.

Ein Mitarbeiter des Geltungsbereichs Priora lässt sich mit 62 vorzeitig pensionieren und entscheidet, die ganze Überbrückungspension zu beanspruchen. Er bekommt zwischen 62 und 65 eine monatliche Überbrückungspension von CHF 2'115.-. Ab 65 muss er lebenslänglich pro Monat zirka CHF 82.- Franken – anstatt zirka CHF 328.- – zurückzahlen.

Eine Mitarbeiterin des Geltungsbereichs Priora reduziert mit 62 ihren Beschäftigungsgrad auf 60%. Sie entscheidet gleichzeitig, sich zu 40% teilpensionieren zu lassen und die ganze Überbrückungspension zu beanspruchen. Mit 64 geht sie ganz in den Ruhestand. Zwischen 62 und 64 erhält sie eine monatliche Überbrückungspension von CHF 846.-. Ab 64 muss sie lebenslänglich pro Monat zirka CHF 21.- Franken – anstatt zirka CHF 84.- – zurückzahlen.

³ Alle in diesem Abschnitt erwähnten Zahlen sind Grössenordnungen. Sie gelten für das Jahr 2015 und dienen lediglich als Basis für die Beispiele.

Die wichtigsten Fragen.

Wie weiss ich, ob ich Anspruch auf Priora habe?

Auf der Intranetseite der Zukunftsmodelle sind die Funktionsketten aufgelistet, die sich im Modell Priora befinden.

Wie viel beträgt die Überbrückungspension?

Die Überbrückungspension beträgt 90% der maximalen AHV-Rente und wird mit dem Beschäftigungsgrad gewichtet.

Ab wann können Leistungen bezogen werden?

Frühestens drei Jahre vor dem ordentlichen Pensionierungsalter.

Bei wem kann ich Informationen über die Höhe und die Finanzierung meiner Überbrückungspension einholen?

Bei der Pensionskasse SBB.

Beginn: Die Leistungen des Modells Priora stehen ab Mai 2016 zur Verfügung.

Wie weiter?

Vor Ihrem 60. Altersjahr werden Sie und Ihr Vorgesetzter aufgefordert, gemeinsam die Pensionierungsschritte zu besprechen.

Hätten Sie gerne noch mehr gewusst?

Diese Broschüre ist nicht abschliessend. Unter dem Stichwort «Zukunftsmodelle» finden Sie im Intranet weiterführende Informationen, die laufend aktualisiert werden. Bei Fragen wenden Sie sich an Ihre Vorgesetzte oder Ihren Vorgesetzten. Spezifische Fragen zur Pensionskasse SBB beantworten Ihnen gerne weiterhin die Fachleute der Pensionskasse SBB.