

Zukunftsmodelle: Pensionierungsmodelle und Lebensarbeitszeitmodell

Fragen und Antworten

Hinweis:

Die Antworten sind nicht abschliessend und dienen einer vereinfachten Darstellung der komplexen Inhalte.

Details finden Sie in den jeweiligen Vereinbarungen, welche folgen.

Zukunftsmodelle	
Generelle Fragen zu den neuen Pensionierungsmodellen und Lebensarbeitszeitmodell	
Fragen	Antworten
Warum bietet die SBB neue Pensionierungsmodelle an?	<p>Die SBB und ihre Mitarbeitenden stehen vor verschiedenen Herausforderungen, zu deren Bewältigung flexible Pensionierungsmodelle einen Beitrag leisten können:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Demografische Entwicklung</u>: Die grossen Babyboomer-Jahrgänge treten in den nächsten 15 Jahren in den Ruhestand und die Population der Jahrgänge, die in die Berufswelt eintreten, ist deutlich kleiner. Ein Mangel an kompetenten Mitarbeitenden ist somit absehbar. • <u>Arbeitsdruck</u>: Der Druck bei der täglichen Arbeit nimmt bei der SBB wie auch in anderen Unternehmen und Branchen ständig zu. Dies führt dazu, dass viele Menschen sich entweder freiwillig vorzeitig pensionieren lassen und so allenfalls eine Renteneinbusse in Kauf nehmen oder in den letzten Jahren vor ihrer Pensionierung krank werden. • <u>Körperlich belastende Berufe</u>: Die SBB und SBB Cargo weisen einen relativ hohen Anteil an körperlich besonders belastenden Berufen auf. Für die betroffenen Berufsgruppen stellen diese Belastungen ein besonderes Problem dar, das sie mit ihren eher tieferen Löhnen nicht individuell lösen können. Eine Unterstützung der Arbeitgeberin ist notwendig. • <u>Hohe Kosten</u>: Der überdurchschnittlich hohe Anteil an Krankheitstagen bei den Personen mit über 60 Jahren führt für die SBB zu überdurchschnittlich hohen Kosten. • <u>Wertewandel</u>: Die Bedeutung von Gesundheit, Lebensqualität, einer guten Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche sowie der Sinnhaftigkeit des eigenen Tuns haben zugenommen. Dies gilt auch für die Zeit vor und nach dem Übertritt in den Ruhestand. • <u>Wunsch nach längerem Arbeiten</u>: Viele Studien zeigen, dass ein ansehnlicher Teil der Menschen im Pensionierungsalter den Wunsch haben, noch weiter zu arbeiten. Die überwiegende Mehrheit wünscht sich eine Weiterarbeit in reduzierter Form (Alters-Teilzeit). Oft fehlt ihnen aber die Gelegenheit dazu.

<p>Warum kann man diese Probleme nicht mit einem einzigen Modell lösen?</p>	<p>In einem grossen Unternehmen wie der SBB arbeiten Menschen mit den unterschiedlichsten, zum Teil sogar entgegengesetzten Bedürfnissen. Zudem weiss man, dass mit zunehmendem Alter die Arbeits- und Lebenssituationen der Menschen immer vielfältiger und individueller werden. In der SBB als grossem Unternehmen kommt dies stark zum Ausdruck.</p> <p>Es ist deshalb auch bei der Pensionierungsfrage nicht möglich, mit einem einzigen Modell die unterschiedlichen Bedürfnisse angemessen zu berücksichtigen.</p> <p>In dieser Situation bieten die SBB und SBB Cargo drei flexible Pensionierungsmodelle und ein Lebensarbeitszeitmodell an, die den Mitarbeitenden auf unterschiedliche Weise einen massgeschneiderten Übergang in den Ruhestand erleichtern:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Activa</u>: Modell für eine Beschäftigung über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus • <u>Valida</u>: Vorruhestandsmodell für besonders belastete Berufsgruppen mit tiefem Lohnniveau • <u>Priora</u>: Vorruhestandsmodell für festgelegte Berufsgruppen mit der Möglichkeit der höheren Finanzierung der Überbrückungspension • <u>Flexa</u>: Lebensarbeitszeitmodell mit individuellen Anspar- und Bezugsmöglichkeiten. <p>Die vier Modelle sind in ihren Zielsetzungen, Geltungsbereichen, Voraussetzungen und ihrer Durchführung sehr unterschiedlich. Ein gemeinsames Ziel wird aber mit allen vier Modellen verfolgt:</p> <p>Es sollen Möglichkeiten geschaffen werden, ohne zu grosse finanzielle Einbussen einen flexiblen Übergang in die Pensionierung zu ermöglichen.</p> <p>Die wichtigsten Fragen zu den vier einzelnen Modellen werden weiter unten beantwortet.</p>
<p>Was bietet die Pensionskasse SBB bereits heute an?</p>	<p>Das Angebot der Pensionskasse der SBB (PK SBB) ist bereits heute sehr breit und bietet eine Vielzahl von Möglichkeiten zur Unterstützung eines flexiblen Übergangs in den Ruhestand an:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeit der vorzeitigen Pensionierung (ab Alter 58) • Möglichkeit der teilweisen Vorpensionierung (ab Alter 58) • Möglichkeit einer Überbrückungspension ab Alter 58 • Übernahme von 20% der Überbrückungspension durch die SBB ab Alter 60 • Persönliche Einlagen, falls maximales Altersguthaben nicht erreicht ist • Möglichkeit eines freiwilligen Sparbeitrags (2% des beitragspflichtigen Lohnes) • Möglichkeiten der Vorfinanzierung des vorzeitigen Altersrücktritts und der Überbrückungspension (jeweils ab 40 Jahren).

<p>Was ist neu an den Zukunftsmodellen der SBB?</p>	<p>Die wichtigsten Neuerungen sind die folgenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Activa</u>: Es bietet die Möglichkeit, bereits vor der Pensionierung und über die Pensionierungsgrenze hinaus Teilzeit zu arbeiten. • <u>Valida</u>: Es werden bestimmte Berufsgruppen finanziell dabei unterstützt, vorzeitig ganz oder teilweise in den Ruhestand zu treten. • <u>Priora</u>: Bestimmte Berufsgruppen werden darin unterstützt, vorzeitig in den Ruhestand überzutreten, indem die Arbeitgeberin einen deutlich höheren Anteil an der Finanzierung der Überbrückungspension übernimmt. • <u>Flexa</u>: Mitarbeitenden wird die Möglichkeit geboten, sich freiwillig Zeit anzusparen und diese dann als Langzeiturlaube, Arbeitszeitreduktion oder gleitender Übergang in den Ruhestand zu kompensieren.
<p>Welche Mitarbeitende können welche Pensionierungsmodelle wählen?</p>	<p>Die vier Modelle sind zum Teil auf spezifische Berufsgruppe ausgerichtet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Activa</u>: Es steht allen offen ausser den Personen im Geltungsbereich des Valida. • <u>Valida</u>: Es ist reserviert für besonders belastete Berufsgruppen mit tiefem Lohnniveau. • <u>Priora</u>: Es ist den Berufsgruppen vorbehalten, die entweder besonders belastet sind <u>oder</u> ein tiefes Lohnniveau aufweisen (und somit nicht vom Valida profitieren können). • <u>Flexa</u>: Es steht allen Mitarbeitenden offen.
<p>Sind die Modelle freiwillig?</p>	<p>Die Modelle Activa, Priora und Flexa sind freiwillig.</p> <p>Beim Valida leisten neben der Arbeitgeberin auch die Mitarbeitenden während ihrer beruflichen Laufbahn ihren obligatorischen Beitrag zur Finanzierung. Die Leistungen stehen ihnen ab dem sechzigsten Altersjahr zur Verfügung. Selbstverständlich kann niemand gezwungen werden, diese Leistung auch zu beanspruchen.</p> <p>(Erfahrungen aus verschiedenen Bereichen des Baugewerbes zeigen, dass immer wieder Personen auf die ihnen zustehenden Leistungen freiwillig verzichten.)</p>
<p>Kann ich mein Modell selbst wählen oder muss der oder die Vorgesetzte mit meiner Wahl einverstanden sein?</p>	<p>Auch hier gibt es Unterschiede.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Für die Teilnahme am Modell Activa benötigt es das Einverständnis der vorgesetzten Stelle (einvernehmliche Lösung). • Die Teilnahme am Valida ist für die entsprechenden Berufsgruppen in der Phase der Finanzierung obligatorisch. • Die Teilnahme an den Modellen Priora und Flexa ist absolut freiwillig. <p>Bei allen Modellen müssen die betrieblichen Bedürfnisse berücksichtigt werden, wenn sie als Teilzeitmodelle realisiert werden.</p>

<p>Können die vier Modelle auch miteinander kombiniert werden?</p>	<p>Valida (als Vorruhestandsmodell für ausgewählte Berufsgruppen) kann nur mit dem Lebensarbeitszeitmodell Flexa kombiniert werden. Piora weist einen anderen Geltungsbereich auf als Valida und mit Activa werden entgegengesetzte Ziele verfolgt als bei Valida (Verlängerung der Arbeit über die ordentliche Pensionierungsgrenze hinaus).</p> <p>Die drei anderen Modelle können gut miteinander kombiniert werden.</p> <p>Allerdings gibt es gewisse Einschränkungen im Zusammenhang mit der AHV: Es muss sichergestellt werden, dass pro Kalenderjahr mindestens 50% der vorher arbeitsvertraglich festgelegten Arbeitszeit tatsächlich gearbeitet wird. Ansonsten gilt man als nicht-erwerbstätig und wird damit beitragspflichtig..</p>
<p>Wer kann mich bei der Auswahl eines für mich günstigen Modells und bei der Beratung zu speziellen Fragen unterstützen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vorgesetzte: Direkte Vorgesetzte sind die ersten Ansprechpersonen der Mitarbeitenden. (Die Vorgesetzten können die Unterstützung der HR-Beratenden in Anspruch nehmen.) • HR-SSC: Mitarbeitende wenden sich für allgemeine Auskünfte direkt ans HR-SSC. • Fachstelle Zukunftsmodelle: Die Fachstelle steht für spezifische Fragestellungen zur Verfügung.
<p>Gibt es eine Anlaufstelle, bei der ich mich mit Fragen melden kann?</p>	<p>Das Projektteam steht für Auskünfte zur Verfügung (Tel. Nr.: 079 541 67 74, zukunftsmodelle@sbb.ch). Ab spätestens Mitte 2015 wird die „Fachstelle Zukunftsmodelle“ eröffnet. In dieser Fachstelle können Spezialistinnen und Spezialisten in drei Landessprachen zu den Fragen zu den neuen Pensionierungsmodellen Auskunft geben.</p> <p>Für spezifische Fragen zur Pensionskasse SBB sind auch weiterhin die Fachpersonen der Pensionskasse SBB Ansprechpartner/innen.</p>
<p>Wo finde ich weitere Informationen?</p>	<p>Auf der Homepage (http://intranet.sbb.ch/de/Themen/Personelles/Alle/Vertrag/Pensionierung/zukunftsmodelle/) werden laufend Informationen zu den Pensionierungs- und Arbeitszeitmodellen aufgeschaltet.</p>

Activa	
Fragen und Antworten zum Pensionierungsmodell für eine Beschäftigung bei reduziertem Beschäftigungsgrad vor der ordentlichen Pensionierung und über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus.	
Fragen	Antworten
Was sind die Ziele des Modells Activa?	<p>Das Modell Activa hat die folgenden Hauptziele.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es leistet einen Beitrag zur Erhaltung der Gesundheit und der Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden (durch Reduktion des Beschäftigungsgrads). • Es ermöglicht den Mitarbeitenden, die dies wünschen, länger aktiv im Erwerbsleben zu bleiben (Sinngebung). • Es ermöglicht den Mitarbeitenden, den Übergang in den Ruhestand gleitend zu vollziehen. • SBB bzw. SBB Cargo können das Know-how ihrer Mitarbeitenden länger nutzen (durch Verlängerung der Arbeit über die Pensionierungsgrenze hinaus).
Wie funktioniert das Modell Activa?	<p>Das Modell Activa ermöglicht den Mitarbeitenden, vor der ordentlichen Pensionierung ihren Beschäftigungsgrad zu senken und maximal drei Jahre über die Pensionierungsgrenze hinaus reduziert weiterzuarbeiten.</p> <p>Der oder die Mitarbeitende kann mit der Wahl der Höhe der Reduktion des Beschäftigungsgrads und der Dauer der Beschäftigung über die Pensionierungsgrenze hinaus bestimmen, ob die Höhe seiner/ihrer Alterspension - im Vergleich mit einer nicht reduzierten Anstellung bis zur Pensionierungsgrenze - gleich bleibt, erhöht oder verringert wird.</p>
Wer profitiert vom Modell Activa?	<p>Es können prinzipiell alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das 60. Altersjahr vollendet haben, profitieren. Ausgenommen sind einzig Mitarbeitende aus den Berufsgruppen, die zum Geltungsbereich des Vorruhestandsmodells für besonders belastete Berufsgruppen mit tiefem Lohnniveau (Valida) gehören.</p> <p>Das Modell Activa bedarf der Zustimmung sowohl der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters als auch der vorgesetzten Stelle. Es besteht also kein Anrecht auf Activa und es kann auch nicht angeordnet werden.</p>
Wie wird das Interesse an Activa angemeldet?	<p>Das Interesse für Activa kann sowohl von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter als auch von der vorgesetzten Stelle angemeldet werden.</p>
Kann der oder die Vorgesetzte meinen Wunsch ablehnen?	<p>Ja, wenn die vorgesetzte Stelle keinen betrieblichen Bedarf sieht oder andere Gründe dafür hat, kann sie einen Wunsch ablehnen.</p> <p>Eine allfällige Ablehnung muss begründet werden. Können sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter und die vorgesetzte Stelle nicht einigen, entscheidet die nächsthöhere Stelle unter Einbezug der HR-Beratung.</p> <p>Das heisst: Für das Zustandekommen ist das Einverständnis der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, der vor-</p>

	gesetzten Stelle sowie der nächst höheren Stelle erforderlich.
Braucht es einen neuen Arbeitsvertrag?	Ja. Die Eckwerte des Modells wie bspw. Reduktionsgrade, Anzahl Schritte, Zeitpunkte der Umsetzung werden zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und der vorgesetzten Stelle vereinbart und anschliessend in einem individuellen Arbeitsvertrag festgehalten.
Was passiert bei Vollendung des 65. Altersjahrs?	Zu diesem Zeitpunkt wird ein befristeter Arbeitsvertrag (Anschlussvertrag) abgeschlossen.
Was geschieht, wenn die Arbeitgeberin zu diesem Zeitpunkt keinen Anschlussvertrag abschliessen will?	In diesem Falle gewährt sie den betroffenen Mitarbeitenden eine Garantie der geplanten Rente durch eine einmalige Einlage ins Alterskapital, wie wenn das Modell Activa gemäss Plan durchgeführt worden wäre.
Was geschieht, wenn der oder die Mitarbeitende den Anschlussvertrag nicht unterschreiben will?	In diesem Falle muss der oder die Mitarbeitende die Konsequenzen für den Entscheid selbst tragen.
Was passiert, wenn die Arbeitgeberin oder der/die Mitarbeitende das Arbeitsverhältnis vor Vollendung des 65. Altersjahres auflöst?	In diesem Falle besteht weder eine Garantie der geplanten Rente noch ein Anspruch auf einen Anschlussvertrag ab Vollendung des 65. Altersjahres.
Umgeht die SBB mit dem Modell Activa das ordentliche Pensionierungsalter?	Nein! Das ordentliche Rentenalter bleibt bestehen. Das Modell Activa ermöglicht aber Mitarbeitenden, die dies möchten, unter bestimmten Umständen (siehe oben) eine freiwillige Verlängerung.

Valida																									
Fragen zum Vorruhestandsmodell für besonders belastete Berufsgruppen mit tiefem Lohnniveau																									
Fragen	Antworten																								
Was sind die Ziele von Valida?	<p>Mit dem Vorruhestandsmodell für besonders belastete Berufsgruppen mit tiefem Lohnniveau (Valida) wird den besonderen Belastungen ausgewählter Berufsgruppen Rechnung getragen.</p> <p>Valida trägt dazu bei, dass die Mitarbeitenden der besonders belasteten Berufsgruppen vor der Pensionierung ihre beruflichen Belastungen reduzieren und somit möglichst gesund in den Ruhestand übertreten können.</p> <p>Die Höhe des Rentenanspruchs bleibt erhalten.</p>																								
Wer kann vom Modell Valida profitieren?	<p>Valida gilt für alle Mitarbeitenden der SBB und von SBB Cargo mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag, die in Funktionen arbeiten, die gleichzeitig besonders starke berufliche Belastungen <u>und</u> ein tiefes Lohnniveau aufweisen.</p> <p>Die Festlegung des Geltungsbereichs erfolgt auf der Basis der Einstufungen der Funktionen hinsichtlich „Anspruchsniveau“ und „Beanspruchungen und Arbeitsbedingungen“ im Funktionsbewertungssystem der SBB.</p> <p>Mitarbeitende der folgenden Funktionsketten sind im Geltungsbereich von Valida:</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>1001</td> <td>Unterstützungsfunktionen Zugbildung</td> </tr> <tr> <td>1002</td> <td>Zugbildung</td> </tr> <tr> <td>1003</td> <td>Triebfahrzeugführung Kategorie 1</td> </tr> <tr> <td>1105</td> <td>Zugdisposition (Stellwerkangestellte)</td> </tr> <tr> <td>1004</td> <td>Triebfahrzeugführer B100 der Organisationseinheit Instandhaltung der Division Infrastruktur (I-IH)</td> </tr> <tr> <td>2102</td> <td>Lagerbewirtschaftung</td> </tr> <tr> <td>2201</td> <td>Unterstützungsfunktionen Distribution, Entsorgung</td> </tr> <tr> <td>2202</td> <td>Distribution, Entsorgung</td> </tr> <tr> <td>3001</td> <td>Unterstützungsfunktionen Anlagen</td> </tr> <tr> <td>3007</td> <td>Handwerk/Technik Aussen Anlagen</td> </tr> <tr> <td>3101</td> <td>Unterstützungsfunktionen Rollmaterial</td> </tr> <tr> <td>3107</td> <td>Handwerk/Technik Aussen Rollmaterial</td> </tr> </tbody> </table>	1001	Unterstützungsfunktionen Zugbildung	1002	Zugbildung	1003	Triebfahrzeugführung Kategorie 1	1105	Zugdisposition (Stellwerkangestellte)	1004	Triebfahrzeugführer B100 der Organisationseinheit Instandhaltung der Division Infrastruktur (I-IH)	2102	Lagerbewirtschaftung	2201	Unterstützungsfunktionen Distribution, Entsorgung	2202	Distribution, Entsorgung	3001	Unterstützungsfunktionen Anlagen	3007	Handwerk/Technik Aussen Anlagen	3101	Unterstützungsfunktionen Rollmaterial	3107	Handwerk/Technik Aussen Rollmaterial
1001	Unterstützungsfunktionen Zugbildung																								
1002	Zugbildung																								
1003	Triebfahrzeugführung Kategorie 1																								
1105	Zugdisposition (Stellwerkangestellte)																								
1004	Triebfahrzeugführer B100 der Organisationseinheit Instandhaltung der Division Infrastruktur (I-IH)																								
2102	Lagerbewirtschaftung																								
2201	Unterstützungsfunktionen Distribution, Entsorgung																								
2202	Distribution, Entsorgung																								
3001	Unterstützungsfunktionen Anlagen																								
3007	Handwerk/Technik Aussen Anlagen																								
3101	Unterstützungsfunktionen Rollmaterial																								
3107	Handwerk/Technik Aussen Rollmaterial																								

	5101	Unterstützungsfunktionen Facility Management
	6510	Präventionsdienst
Wie funktioniert Valida?	<p>Valida ermöglicht Mitarbeitenden in besonders belasteten Berufsgruppen mit tiefem Lohnniveau ab 60 Jahren einen finanziell abgedeckten vollständigen oder teilweisen Vorruhestand vor dem angestrebten Pensionierungszeitpunkt.</p> <p>Konkret werden für diese Berufsgruppen ab einem bestimmten Alter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lohnersatzleistungen ausbezahlt, • Beiträge an die Pensionskasse SBB übernommen • in spezifischen Härtefällen Ersatzleistungen gewährt. 	
Wie wird sichergestellt, dass ich am Schluss meiner beruflichen Laufbahn meine Leistungen wirklich auch beziehen kann?	<p>Die Sozialpartner vereinbarten die gemeinsame Durchführung des Vorruhestandsmodells für besonders belastete Berufsgruppen mit tiefem Lohnniveau in einer Stiftung (Valida-Stiftung SBB).</p> <p>Die Valida-Stiftung SBB ist für den Vollzug von Valida zuständig und überwacht auch den Mittelzu- und -abfluss.</p>	
Gibt es weitere Bedingungen für eine Teilnahme?	<p>Mitarbeitende können eine Lohnersatzleistung beanspruchen, wenn sie</p> <ul style="list-style-type: none"> • das 60. Altersjahr erreicht und das 65. Altersjahr noch nicht erreicht haben • während mindestens 15 Jahren innerhalb der letzten 20 Jahre in einer der definierten besonders belasteten Berufsgruppen gearbeitet haben • zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme im Umfange des bisherigen Arbeitsverhältnisses arbeitsfähig sind • unmittelbar vor dem Zeitpunkt der Inanspruchnahme in einer der besonders belasteten Berufsgruppen gearbeitet haben. <p>Für Mitarbeitende bei SBB Anyway sowie in beruflicher Neuorientierung gelten besondere Regelungen.</p>	
Was geschieht, wenn ich weniger lange als 15 Jahre in einer solchen Berufsgruppe gearbeitet habe?	<p>In diesem Falle können Sie Ihren Anspruch auf eine gekürzte Lohnersatzleistung geltend machen, aber nur, wenn sie während mindestens zehn Jahren innerhalb der letzten 20 Jahre in einer der besonders belasteten Berufsgruppen gearbeitet haben.</p> <p>In diesem Falle erhalten Mitarbeitende pro fehlendes Jahr eine um 1/15 gekürzte Lohnersatzleistung.</p>	
Wie weiss ich, ob ich dem Geltungsbereich angehöre	<p>Der Vorgesetzte sollte darüber Auskunft geben können.</p>	

und von Valida profitieren kann?	
Wie wird das Modell finanziert?	<p>Die Mittel zur Finanzierung des Vorruhestandsmodells Valida werden grundsätzlich durch Beiträge der Arbeitgeberin und der Mitarbeitenden der betroffenen Berufsgruppen und durch Erträge des Stiftungsvermögens geöffnet.</p> <p>Aktuell beträgt der Anteil der Arbeitgeberin 2.5% des massgeblichen Lohnes und jener der Mitarbeitenden 1.0%.</p>
Wie funktioniert die Finanzierung konkret?	<p>Die Arbeitgeberin zieht den Beitrag der Mitarbeitenden monatlich vom Lohn ab und überweist ihren Anteil und jenen der Mitarbeitenden an die Valida-Stiftung SBB.</p>
Wie hoch sind die Lohnersatzleistungen?	<p>Die Höhe der monatlichen Lohnersatzleistung entspricht für ihre gesamte Laufzeit maximal 65% des entgangenen massgeblichen Monatslohns, der vor der Inanspruchnahme der Lohnersatzleistung entrichtet wurde.</p> <p>Als massgeblicher Lohn gelten die festen Jahresbezüge ohne Fahrvergünstigung Personal FVP.</p>
Wie lange kann ich die Lohnersatzleistungen beanspruchen?	<p>Die Lohnersatzleistung kann während maximal zwei Jahren zu 100 Prozent bezogen werden (vollständiger Vorruhestand).</p> <p>Bei einem teilweisen Vorruhestand erhöht sich die Dauer bei gleicher Leistung entsprechend:</p> <p><u>Beispiel 1</u>: 50% Reduktion während vier Jahren</p> <p><u>Beispiel 2</u>: 40% Reduktion während fünf Jahren.</p> <p>Die maximale Lohnersatzleistung berechnet sich nach der Formel:</p> $\frac{1560\%}{\text{Bezugsdauer in Monaten}}$ <p>(Der Wert 1560% ist das Produkt von 24 Monatslöhnen zu 65%)</p>
Was bedeutet dies in meinem Portemonnaie?	<p>Dies ist in jedem Fall unterschiedlich. Es hängt von der Dauer des Vorruhestands und dem Ausmass der Reduktion des Beschäftigungsgrads ab.</p> <p><u>Beispiel 1</u>: Ein Rangierarbeiter mit einem 100%-Beschäftigungsgrad, der ab 63 Jahren für 2 Jahre einen vollständigen Vorruhestand bezieht, erhält im Vergleich zum vorherigen Nettolohn (ohne Zulagen) einen Lohnersatz von 79%.</p> <p><u>Beispiel 2</u>: Ein Spezialist RCP mit einem 100%-Beschäftigungsgrad, der ab 61 Jahren für 4 Jahre einen teilweisen Vorruhestand von 40% bezieht (d.h. Reduktion während vier Jahren auf 60%), erhält im Vergleich zum vor-</p>

	herigen Nettolohn (ohne Zulagen) Lohn und Lohnersatz von insgesamt 92%.
Wie hoch sind die Beiträge an die Pensionskasse, welche die Arbeitgeberin übernimmt?	Für Personen, die im Rahmen von Validia Lohnersatz erhalten, übernimmt die Arbeitgeberin während des Vorruhestands für die reduzierte Arbeitszeit die vollen Beiträge an die Pensionskasse.
Gibt es Ersatzleistungen in Härtefällen? Für wen?	Härtefallersatzleistungen können Mitarbeitende beantragen, die das 60. Altersjahr noch nicht erreicht haben, während 15 Jahren in einer der definierten Berufsgruppen gearbeitet haben und deren Arbeitsverhältnis ohne ihr Verschulden betreffend Mängel bezüglich Leistung und/oder Verhalten durch die Arbeitgeberin aufgelöst wurde.

Kann ich meinen Beschäftigungsgrad in einem beliebigen Ausmass senken?	Nein. Der Beschäftigungsgrad muss um mindestens 20 Prozent gesenkt werden. Eine Senkung kann aber auch in weiteren 10%-Schritten (als 30%, 40% usw.) erfolgen. Ein vollständiger Vorruhestand ist ebenfalls möglich.
Wie oft kann ich meinen Beschäftigungsgrad reduzieren?	Maximal zweimal. Eine einmal gewählte Beschäftigungsgradreduktion bleibt bis zur Pensionierung der anspruchsberechtigten Person bestehen, kann also nicht rückgängig gemacht werden.
Kann ich meinen Beschäftigungsgrad frei wählen oder muss ich dies mit meinem Vorgesetzten absprechen?	Für einen teilweisen Vorruhestand muss das Ausmass der Reduktion des Beschäftigungsgrads mit der vorgesetzten Stelle abgestimmt werden. Können sich der oder die Mitarbeitende und die vorgesetzte Stelle hinsichtlich des Masses der Reduktion nicht einigen, entscheidet die nächsthöhere Stelle unter Einbezug der HR-Beratung.
Was passiert mit den bereits bezahlten Beiträgen, wenn jemand aus dem Geltungsbereich von Valida die SBB verlässt?	Das Vorruhestandsmodell Valida baut auf die Solidarität innerhalb dieser besonders belasteten Berufsgruppen. Die Jüngeren bezahlen für die Älteren. Wenn jemand die SBB freiwillig verlässt, bleiben die Beiträge für jene Kollegen, die von Valida profitieren können, erhalten und werden den Austretenden nicht ausbezahlt.
Darf ich während eines Vorruhestands an einem anderen Ort arbeiten gehen?	Personen, die im Rahmen von Valida im vollständigen Vorruhestand sind, können ohne Kürzung der Lohnersatzleistung eine selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit mit einem maximalen Jahreseinkommen von CHF 15'000 ausüben.
Ab wann können Leistungen bezogen werden?	Leistungen können ab dem 1. Mai 2016 bezogen werden.
Muss ich mich für den Bezug einer Leistung anmelden?	Ja. Um Leistungen zu erhalten, haben die Anspruchsberechtigten mindestens 6 Monate vor Leistungsbeginn ein Gesuch zu stellen.

Priora Fragen und Antworten zum Modell Finanzierung der Überbrückungspension für Mitarbeitende mit hoher beruflicher Belastung	
Fragen	Antworten
Was sind die Ziele des Modells Priora?	<p>Das Modell Priora</p> <ul style="list-style-type: none"> dient der Erhaltung der Gesundheit älterer Mitarbeitender (indem es einen vorzeitigen ganzen oder teilweisen Ausstieg aus dem Erwerbsleben unterstützt) und verbessert die finanzielle Situation der Mitarbeitenden nach der ordentlichen Pensionierung (indem ein grosser Teil der Überbrückungspension nicht zurückbezahlt werden muss).
Wer kann vom Modell Priora profitieren?	<p>Das Priora gilt für alle Mitarbeitenden der SBB und von SBB Cargo mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag, die in Funktionen arbeiten, die besonders starke berufliche Belastungen <u>oder</u> ein tiefes Lohnniveau aufweisen. Die Festlegung des Geltungsbereichs erfolgt auf der Basis der Einstufungen der Funktionsketten hinsichtlich „Anspruchsniveau“ und „Beanspruchungen und Arbeitsbedingungen“ im Funktionsbewertungssystem der SBB.</p>
Wie funktioniert das Modell Priora?	<p>Mit dem Modell Priora unterstützt die Arbeitgeberin ausgewählte Mitarbeiterkategorien in der Möglichkeit, früher ganz oder teilweise in die Pension zu gehen, indem sie eine Teilfinanzierung der Überbrückungspension übernimmt. Die Überbrückungspension beträgt 90% der maximalen AHV-Rente.</p>
Gibt es weitere Bedingungen für eine Teilnahme?	<p>Mitarbeitende können eine Finanzierung der Überbrückungspension beanspruchen, wenn sie kumulativ</p> <ol style="list-style-type: none"> Maximum drei Jahre vor dem ordentlichen Pensionierungsalter stehen das ordentliche Pensionierungsalter noch nicht erreicht haben während mindestens 15 Jahren innerhalb der letzten 20 Jahre bei der Arbeitgeberin beschäftigt waren in den letzten 5 Jahren ununterbrochen in einer der definierten Funktionen beschäftigt sind unmittelbar vor der Inanspruchnahme in einer der definierten Funktionen gearbeitet haben.
Wie weiss ich, ob ich dem Geltungsbereich angehöre und von Priora profitieren kann?	<p>Der Vorgesetzte sollte darüber Auskunft geben können.</p>
Wie hoch sind die Leistungen?	<p>Die Arbeitgeberin übernimmt ab drei Jahren vor dem ordentlichen Pensionierungsalter einen Kostenanteil von 80% der vom Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin aus dem Geltungsbereich von Priora beanspruchten Überbrückungspension. Die Mitarbeitenden müssen daher nur 20% der ab diesem Datum bezogenen Überbrückungspension selbst finanzieren.</p>
Was geschieht, wenn ich die	<p>Erfüllen Mitarbeitende sämtliche Voraussetzungen ausser jene, wonach sie in den letzten 5 Jahren ununter-</p>

Teilnahmebedingungen knapp nicht erreichte?	brochen in einer der definierten Berufsgruppen beschäftigt waren, können sie einen Anspruch auf eine Härtefallersatzleistung geltend machen. Der Entscheid liegt bei der SBB.
Wie wird das Modell finanziert?	Das Modell Piora wird durch die Arbeitgeberin finanziert. Die SBB übernimmt die Finanzierung ihres Anteils von 80% an die Überbrückungspension.
Ab wann können Leistungen bezogen werden?	Leistungen gemäss Piora können Maximum drei Jahre vor dem ordentlichen Pensionierungsalter bezogen werden.
Muss ich mich für den Bezug einer Leistung anmelden?	Dieser Prozess wird derzeit noch festgelegt.

Flexa Fragen und Antworten zum Lebensarbeitszeitmodell	
Fragen	Antworten
Was sind die Ziele von Flexa?	<p>Das Lebensarbeitszeitmodell Flexa</p> <ul style="list-style-type: none"> • gibt den Mitarbeitenden die Möglichkeit, selbstverantwortlich Teile ihres Lohnes und/oder ihrer Arbeitszeit anzusparen und später wieder zu kompensieren • fördert die Vereinbarkeit von Beruf und persönlichen Interessen • leistet einen Beitrag zur Gesundheitsförderung.
Wer kann vom Modell Flexa profitieren?	<p>Das Modell Flexa gilt für alle Mitarbeitenden der SBB und von SBB Cargo, ausser Mitarbeitende mit befristeten Einzelarbeitsverträgen. Mitarbeitenden im Stundenlohn und Mitarbeitenden mit einem Anstellungsverhältnis gemäss GAV Anhang 1, Ziffer 2.</p> <p>Personen aus dem Geltungsbereich des Modells Valida müssen allerdings ihre angesparte Zeit vor der Inanspruchnahme der Valida-Leistungen bezogen haben.</p>
Wie funktioniert Flexa?	<p>Das Flexa-Modell erlaubt den Mitarbeitenden, auf freiwilliger Basis auf einem individuellen Zeitkonto verschiedene Zeit- und/oder Geldelemente anzusparen und später als Langzeiturlaub, als individuelle Arbeitszeitreduktion oder als gleitenden Ausstieg aus dem Erwerbsleben zu verwenden.</p>
Was genau kann angespart werden?	<p>Es bestehen jährlich folgende Ansparmöglichkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5% oder 10% der festen Jahresbezüge; • die ganze oder Teile der Treueprämie. • bis max. 100 Stunden im Rahmen von Zeitguthaben der Jahresarbeitszeit; • der halbe oder ganze 13. Monatslohn; • Übergesetzliche Ferientage; • Sonntagszulagen; • Nachtzulagen.

Wie viele Stunden dürfen angespart werden?	Der Saldo darf 3000 Stunden nicht übersteigen.
Wann muss ich mich entscheiden, falls ich etwas ansparen möchte und kann ich damit auch wieder aufhören?	Der Entscheid über das Ansparen von Zeit- beziehungsweise Geldelementen für das Folgejahr erfolgt wiederkehrend jährlich. Es kann also jedes Jahr wieder neu entschieden werden, ob und wie viel angespart werden soll.
In welcher Form kann ich die Zeit beziehen?	Die angesparten Zeitguthaben können ausschliesslich verwendet werden für: <ul style="list-style-type: none"> • einen Langzeiturlaub von mindestens vier Wochen und höchstens 12 Wochen • eine individuelle Arbeitszeitreduktion von mindestens drei Monaten. Findet die individuelle Arbeitszeitreduktion unmittelbar vor der Pensionierung statt, wird sie „gleitender Vorruhestand“ genannt
Was bedeutet das in Hinblick auf meine Pensionskassenbeiträge?	Bei beiden Bezugsformen (Langzeiturlaub, individuelle Arbeitszeitreduktion) bleibt der Beschäftigungsgrad in Hinblick auf das Versicherungsverhältnis mit der Pensionskasse unverändert. Das heisst konkret: Arbeitgeberin und Mitarbeitende bezahlen weiterhin die dem gesamten Beschäftigungsgrad entsprechenden Beiträge an die PK. Die Rentenhöhe wird nicht geschmälert.
Kann ich das Ausmass der Arbeitszeitreduktion selbst wählen oder gibt es Einschränkungen?	Die Arbeitszeitreduktion unmittelbar vor der Pensionierung (gleitender Vorruhestand) darf nicht mehr als 50% des arbeitsvertraglichen Beschäftigungsgrades betragen, weil man sonst als nicht-erwerbstätig gilt (was insbesondere steuerlich verschiedene negative Konsequenzen nach sich zieht). Auf diese Arbeitszeitreduktion besteht ein Anrecht. Der oder die Vorgesetzte muss aber rechtzeitig über die Dauer und die Höhe der Arbeitszeitreduktion informiert werden. In den Phasen vorher muss die Arbeitszeitreduktion mit der vorgesetzten Stelle besprochen werden (siehe unten).
Wie plane ich meine Arbeitszeitreduktion mit meinem oder meiner Vorgesetzten?	Mittels Formular melden Sie die gewünschte Arbeitszeitreduktion bis August vor dem Bezugsjahr dem/der Vorgesetzten. Der Vorgesetzte muss den Bezugswunsch bestätigen oder bei Ablehnung mit Ihnen in Kontakt treten. Spätestens im darauffolgenden Kalenderjahr nach dem gewünschten Bezugszeitpunkt muss der/die Vorgesetzte Ihrem Gesuch stattgeben. Er / Sie hat sich entsprechend innerhalb seines Bereiches zu organisieren.
Wie sieht das bei einem Langzeiturlaub aus?	Hier ist dieselbe Regelung gültig wie bei der Arbeitszeitreduktion (siehe oben).

<p>Kann man sich die angesparte Zeit auch auszahlen lassen?</p>	<p>Die angesparten Zeitguthaben werden prinzipiell in Form von Zeit vor der ordentlichen Pensionierung bzw. vor Bezug von Leistungen aus Valida (Vorruhestandsmodelle für besonders belastete Berufsgruppen mit tiefem Lohn) bezogen. Es gibt aber einige Ausnahmen. Die wichtigsten sind die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kündigung, • Invalidität oder • Tod. <p>Weiter wird den Flexa-Teilnehmenden auf ihren Wunsch unmittelbar vor dem Zeitpunkt des Beginns des gleitenden Vorruhestandes einmalig die Möglichkeit geboten, das Guthaben oder Teile davon, sofern möglich, für einen Rückeinkauf oder eine Einmaleinlage in die Pensionskasse zu verwenden. Dies macht dann Sinn, wenn Flexa-Teilnehmende entgegen ihren früheren Absichten zu diesem Zeitpunkt doch länger voll arbeiten möchten.</p>
<p>Wie werden die Leistungen für den Bezug berechnet?</p>	<p>Der Bezug der angesparten Zeitguthaben erfolgt nach dem Grundsatz „eine Stunde bleibt eine Stunde“ zum aktuellen Stundenansatz. Vergütungen und Zulagen werden darauf keine gewährt.</p> <p>Das heisst: Wenn man eine Stunde angespart hat, ist diese Stunde auch zwanzig Jahre später eine Stunde wert, ungeachtet der zwischenzeitlichen Lohnentwicklung.</p> <p>Dasselbe Prinzip gilt bei den Geldelementen. Diese werden zum Zeitpunkt des Ansparens gemäss dem aktuellen Stundenansatz in Zeit umgerechnet. Dieser Zeitwert bleibt während der gesamten Ansparphase bis zum Bezug bestehen.</p>
<p>Habe ich während der Kompensationszeit auch Anspruch auf Ferien?</p>	<p>Ja, beim Bezug bestehen die folgenden Ansprüche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Feste Jahresbezüge und allfällige Familienzulagen • Ferienanspruch • Fahrvergünstigung Personal (FVP).
<p>Darf ich während der gleitenden Pensionierung in meiner freien Zeit bei einem anderen Arbeitgeber arbeiten gehen?</p>	<p>Nein, eine Erwerbstätigkeit ist nicht erlaubt. Nebenbeschäftigungen werden gemäss den Bestimmungen in den GAVs der SBB und von SBB Cargo beziehungsweise im Kaderreglement geregelt.</p>
<p>Kann mich mein Vorgesetzter zwingen, mein Guthaben zu beziehen?</p>	<p>Nein, das ist nicht erlaubt.</p>

<p>Wer garantiert mir, dass mein angespartes Zeitguthaben auch in zwanzig Jahren noch vollumfänglich vorhanden ist?</p>	<p>Die SBB garantiert die vollständige Erfüllung der Ansprüche der im Rahmen des Lebensarbeitszeitmodells angesparten Guthaben sowohl für seine Mitarbeitenden als auch für jene von SBB Cargo.</p>
<p>Was passiert, falls die SBB einmal entscheiden sollte, das Flexa-Modell nicht mehr anzubieten?</p>	<p>Wird das Flexa-Modell aufgehoben, so bestehen ab dem bei der Aufhebung festgehaltenen Stichtatum keine Ansparmöglichkeiten mehr. Der Bezug der angesparten Zeitguthaben ist bis zur Beendigung des individuellen Arbeitsverhältnisses möglich. Werden Zeitguthaben von bis zu 12 Wochen nicht innerhalb von drei Jahren nach Aufhebung bezogen, werden sie ausbezahlt.</p>
<p>Haben die Sozialpartner bei der Ausgestaltung und allfälligen Weiterentwicklung des Flexa-Modells Mitsprachemöglichkeiten?</p>	<p>Das Flexa-Modell ist in einer Vereinbarung geregelt, deren Veränderung die Zustimmung der Sozialpartner erfordert.</p>