Stoppt den vorzeitigen Sinkflug!

Arbeiten nach 64/65: Club ExtraZeit

Bericht zum Zoom-Meeting vom 26.Oktober 2020

René Lichtsteiner führt ins Thema ein mit frischen Ergebnissen des HR-Barometer 2020 (Forschung von ETH Zürich und Universität Luzern veröffentlicht unter https://ethz.ch/de/news-und-veranstaltungen/eth-news/news/2020/10/hr-barometer-2020.html): Die Studie zeigt, dass etwa ein Viertel der Befragten gar nicht über das Pensionierungsalter hinaus arbeiten möchten, ein Viertel meint «eher nicht», ein weiteres Viertel antwortet mit Ja, aber in begrenztem Umfang, und das letzte Viertel wünscht «eher ja» bzw. «voll und ganz» die Erwerbstätigkeit weiter zu führen. Es zeigt sich deutlich, dass die Option für einen Verbleib im Job zusammenhängt mit

- nur seltenen Erfahrungen von Altersdiskriminierung
- Stelle in eher kleineren Unternehmen
- kulturellen Faktoren: in der Romandie deutlich weniger als in der Deutschschweiz.

Argumente zugunsten des Club ExtraZeit:

Elisabeth Michel-Alder informiert:
Der demografische Wandel bringt mit sich, dass wir älter werden, aber länger jung bleiben. Der mittlere Lebensabschnitt ohne Beeinträchtigungen dauert immer länger, während die gebrechlichen und abhängigen Jahre sich nach hinten verschieben, aber ähnlich lang dauern wie vor 40 Jahren.

Der Fachkräftemangel hat sich in verschiedenen Branchen, Disziplinen und geografischen Regionen weiter verschärft, auch nach Arbeitsplatzverlusten in der Covid 19-Krise (in Gastronomie, Tourismus, Fliegerei usw.) und einer wachsneden Zahl von Stellensuchenden.

Die finanzielle Altersvorsorge präsentiert sich in allen 3 Säulen weniger liquid und sicher als noch vor zehn Jahren und besonders viele Rentnerinnen sind ökonomisch nicht auf Rosen gebettet.

Das politische Hickhack um das gesetzliche Rentenalter könnte sich noch lange hinziehen und deshalb sind – abgekoppelt davon - andere Initiativen zur Verflüssigung des Arbeitsmarktes für ältere Personen unerlässlich.

Die Covid 19 Krise hat Unsicherheiten zwar verstärkt und steigende Arbeitslosigkeit kann auch jüngere Jahrgänge treffen, was im Sinn sozialer Gerechtigkeit im Auge zu

halten ist, doch die Nachfrage nach spezifischen Qualifikationen ist nicht gedeckt. Der Club konzentriert sich auf Tätigkeiten und Bereiche ausserhalb der Generationenkonkurrenz.

Generell gilt die Tatsache, dass Volkswirtschaften mit hoher aktiver Beteiligung älterer Arbeitskräfte eine geringe Jugendarbeitslosigkeit kennen. Wirtschaft ist ein dynamisches, verflochtenes System; ein hoher Wasserstand hebt alle Schiffe hoch.

Drei Modelle für Weiterbeschäftigung:

Erfahrungen in Pionierunternehmen zeigen, dass punktuelle Weiterbeschäftigung viele Probleme nach sich zieht, weil Einzellösungen aufwändige Administration voraussetzen und aufgrund ungewisser Erwartungen Interesse und Motivation der Mitarbeitenden leiden. Im Club sollen drei Modelle detailliert ausgearbeitet und analysiert werden:

- Ein «verbindlicher» Personalpool für punktuelle Einsätze
- Fortführung der vertrauten Tätigkeit, evtl. mit kleinerem oder sinkendem Pensum
- Übernahme einer anderen Aufgabe im Unternehmen (evtl. Neuanstellung von Personen ü60 mit der Aussicht auf mehrjährige Beschäftigung)

(Lösbare) Probleme:

Weiterbeschäftigung über das Pensionierungsalter hinaus wird nicht als Recht auf Anstellung verstanden; sie kommt nur zustande, wenn eine Vereinbarung zwischen Vorgesetzten/ Unternehmen und einer Arbeitskraft zustande kommt.

Auf der C-Etage oder gewissen Expertenpositionen muss im Sinn von Innovation und Chancenverteilung zwischen den Generationen Wechsel gesichert sein.

Unternehmen müssen auf dem Arbeitsmarkt mit Taten und Worten klarmachen, dass sie für alle Generationen attraktive Arbeitgeber sind.

Das Lohnthema und Altersversicherungsfragen sind in Modellen und Konzepten im Voraus eindeutig zu regeln; Einzelabsprachen sind nicht ratsam.

Es gilt, frühzeitig das Gespräch mit ressourcenreichen Personen aufzunehmen und über eine Entfristung des Vertrags und allfällige zusätzliche Weiterbildungen oder Job-Rotationen zu verhandeln. Oder über frühe Reduktion des Pensums und längeres Verweilen in der Organisation. Wann ist frühzeitig? 58? 61?

Wichtige rechtliche Informationen:

René Lichtsteiner schöpft aus dem Vollen:
Privatrechtliche /öffentlich-rechtliche Verträge: je nach Charakter des Arbeitgebers sind die öffentlich-rechtlichen (Personalgesetz, Personalverordnung) oder privatrechtlichen (Allgemeine Anstellungsbedingungen) so anzupassen, dass das Arbeitsverhältnis nicht automatisch mit dem Erreichen eines bestimmten Alters (AHV-Alter, etc.) endet.

Entweder sind derartige Bestimmungen ersatzlos zu streichen oder durch gegenseitige Verpflichtungen (AG und AN vereinbaren gegenseitig Umfang und Art des

Arbeitsverhältnisses nach Erreichen des AHV-Alters). Beim ersatzlosen Streichen ist die Schwierigkeit zu beachten, dass Kündigungen durch den Arbeitgeber im Krankheitsfall erschwert sind.

Pensionskassen: Die Pensionskassen müssen den Wegfall des Risikos und die Weiterführung der Altersgutschriften regeln sowie eine versicherungstechnisch korrekte Erhöhung des Umwandlungssatzes bei späterer Verrentung. Ausserdem muss Gewissheit über die reglementarische Entwicklung des Umwandlungssatzes bestehen. Damit sich die Weiterbeschäftigung rechnerisch auch lohnt.

AHV: Der Arbeitnehmer muss selbständig entscheiden, ob die AHV ganz oder teilweise bezogen wird oder ob der Bezug aufgeschoben werden soll. Die Arbeitnehmenden müssen ihre steuerliche Situation eigenständig beurteilen.

Auch die weitere Einzahlung in die Säule 3a und der (gestaffelte) Bezug der entsprechenden Gelder muss von den Arbeitnehmenden eigenständig beurteilt werden.

Nächste Schritte:

Vorgesehen ist ein weiteres Zoom-Meeting im Dezember zur Konkretisierung des Vorhabens. Dabei werden auch Form und Inhalt der Kooperation zwischen den Club-Mitgliedern definiert.

Gegründet wird der Club anfangs 2021, wenn eine Mindestzahl von Arbeit gebenden Organisationen zum Mitmachen entschlossen sind.

November 2020

Elisabeth Michel-Alder und René Lichtsteiner