

Zoom-Meeting vom 24. August 2023

Bogenkarriere

Kurzbericht

Jan Henseleit, Leiter HR-Strategie und Personalentwicklung zeigte in seiner Präsentation, welche Rahmenbedingungen die SRG geschaffen hat und an drei Beispielen, wie diese von den Mitarbeitenden konkret genutzt werden.

In der Diskussion standen die folgenden Punkte im Zentrum:

- Es gibt einen Unterschied zwischen Pensenreduktion und einer Bogenkarriere, die sich auf eine deutliche Änderung in der hierarchischen Position bezieht.
- Ist Bogenkarriere das richtige Wort oder kann mit einem anderen Namen allenfalls die Attraktivität erhöht werden?
- Ziel ist letztlich eine Flexibilisierung der Laufbahn mit Up & Down im Lauf der Jahre und entsprechend anderen Aktivitätsschwerpunkten, nicht bloss ein Abflachen am Ende der Erwerbsarbeit. Vor allem aber geht es um Bewegung auf der Führungsebene, um Chancen für Jüngere und Erneuerung in der Organisation. Auch um Möglichkeiten, Co-Leitungen zu etablieren.
- Die Bogenkarriere kann auch ein Impuls sein, insbesondere bei Vorgesetzten mit einer langen Dienstdauer, Gedanken zur Zukunft auszulösen.
- Wäre es grundsätzlich sinnvoll, die Anzahl Jahre in einer Führungsposition in Organisationen zu beschränken?
- Soll die Möglichkeit zur Bogenkarriere angesichts steigender Lebenserwartung und Arbeitskräftemangel an Arbeit auch über 65 hinaus geknüpft werden? Wo liegen die Interessen des Unternehmens? Will es Personen länger bei der Stange halten oder lieber "loswerden"? Macht die Möglichkeit frühen Ausstiegs aus dem Beruf einen Arbeitgeber attraktiver?
- Es ist wichtig, dass die Fälle – Bogenkarriere oder Pensenreduktion im selben Tätigkeitsfeld - nicht nur individuell behandelt werden, sondern ein verbindliches Rahmenkonzept beschlossen wird. Damit wird sichergestellt, dass alle Personen im Unternehmen und nicht nur Einzelne oder eine Personengruppe wählen können.

- Grosszügig ist die Regelung der 2. Säule bei der SRG für Ältere; man kann auch bei reduziertem Pensum die Anwartschaft für seine Rente halten; das Unternehmen zahlt seinen Beitrag, wenn die Arbeitnehmer:in ihrerseits weiter einzahlt. Wäre nicht grundsätzlich zu überlegen, ob das nur Arbeitnehmende im Alter betreffen soll oder ob es auch gelten müsste, wenn jüngere Personen ihre Funktion z. B. wegen Familienpflichten reduzieren möchten? Stichwort Generationenfairness versus Privilegierung der Älteren.
- Stützt ein Modell, das Abbau des Einsatzes ab 58 propagiert, allenfalls überkommene Stereotype von älteren Menschen? Dann wäre die Parallelbehandlung von Pensenreduktion am Ende des Berufsweges mit Pensenreduktionen aus anderen Gründen ein Schritt aus der Gefahrenzone von Ageism?
- Einmal mehr zeigt sich, dass eine gleichmässige Verteilung der Pensionskassenbeiträge auf den ganzen Berufsweg mit entsprechenden Reglementsänderungen nötig ist, um Pensenreduktionen für Ältere zu erleichtern.
- Grundsätzlich ist es eine Herausforderung, die Möglichkeit einer Bogenkarriere den Anspruchsgruppen bekannt zu machen. Möglicherweise wird die Bogenkarriere von Führungskräften als Gesichtsverlust für die Betroffenen betrachtet. Hier helfen Vorbilder die ihre Geschichte, Motivation und Erfahrungen erzählen.
- Damit das Modell Bogenkarriere erfolgreich ist, muss man Personen mit langjähriger Erfahrung auch attraktive Stellen anbieten.
- Die Bereitschaft der Mitarbeitenden für vorzeitigen Ausstieg oder Verzicht auf hierarchische Positionen hängt sehr stark von der persönlichen finanziellen (PK) Situation ab. Je früher das vom Arbeitgeber mit den Mitarbeitenden thematisiert wird, desto mehr Beitragsjahre bestehen noch und es kann in die richtige Richtung gesteuert werden.
- Es ist schwierig für eine Firma zu berechnen, welches die Kosten eines solchen Modells sind, da es stark von Zahl und Lohnhöhe der Personen abhängt, die es nutzen.

Nächstes Netzwerkmeeting: Dienstag, 24. Oktober 2023, 15.30 – 17.00 Uhr

Winterthur, 25.08.23