



www.silberfuchs-netz.ch  
länger leben – anders arbeiten

## Club ExtraZeit - Bericht zum Zoom- Meeting

25. Januar 2021

Im ersten offiziellen Treffen des Clubs ExtraZeit, das wegen der Covid19-Massnahmen virtuell via Zoom stattfand, wurden folgende Themen behandelt:

1. Vorstellungsrunde der Teilnehmenden
2. Diskussion des vorgeschlagenen Mission Statement
3. Praxisbeispiel MGB
4. Praxisbeispiel Expertenorganisationen
5. Diskussion der vorgeschlagenen Themen
6. Festlegung des weiteren Vorgehens

### Mission Statement

Elisabeth Michel-Alder und René Lichtsteiner hatten auf Grund der Diskussion im Meeting vom 8. Dezember 2020 einen Entwurf für ein Mission Statement („Wofür stehen wir? Was tun wir?“) erstellt und mit der E-Mail-Einladung vom 20. Januar 2021 an alle Sitzungsteilnehmenden verschickt. Das Dokument wird begrüsst, da es effektiv die im letzten Meeting vom 8. Dezember 2020 geforderte Klarheit über die Ziele, die Zielgruppen und die groben Handlungsfelder bringt. Einwände bestehen keine, hingegen werden Klärungen zu folgenden Punkten verlangt und von Elisabeth Michel-Alder und René Lichtsteiner im Meeting gleich geliefert:

- Entkoppelung von gesetzlichem Pensionierungsalter und tatsächlichem Ausstieg aus der Arbeitswelt: heute ist die eigentlich bloss technische Festlegung des für die Berechnung des AHV-Rentenanspruch geltenden Lebensalters häufig ausschlaggebend für die Entscheidung, wann die bezahlte Erwerbsarbeit endet. Wenn der Zeitpunkt des effektiven (ganz oder teilweisen) Ausstiegs aus der bezahlten Erwerbsarbeit von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden (oder selbständig Erwerbenden) frei davon entschieden wird, relativiert sich die heute stark politisch Festlegung des gesetzlichen AHV-Pensionierungsalters.
- Zielgruppe: der Clubs ExtraZeit fokussiert sich auf Unternehmen und möchte deren Entscheidungsträger beeinflussen. Dienstleistungen für Einzelpersonen sind nicht beabsichtigt, höchstens Anregungen an Organisationen zur Erbringung solcher Dienstleistungen.
- Aktivitäten: der Club ExtraZeit will keine weitere Lobby-Gruppe zur Frage des gesetzlichen AHV-Pensionierungsalters sein, sondern Unternehmen zu praktischen Massnahmen anregen, die auf eine Verflüssigung des Arbeitsmarktes für ü55 hinauslaufen.
- Bezahlte vs. unbezahlte Arbeit: auch wenn viele Individuen (die meistens auch bereits vor der Pensionierung Freiwilligenarbeit geleistet haben) nach dem (ganz oder teilweisen) Ausstieg aus der bezahlten Erwerbsarbeit unbezahlte Arbeiten übernehmen, soll nicht dies, sondern die bezahlte Arbeit auch nach Erreichen des gesetzlichen AHV-Pensionierungsalters im Vordergrund stehen.

### Praxisbeispiel MGB

Daniela Egg Erzinger, HR-Projektleiterin beim Migros-Genossenschafts-Bund (MGB) stellt in einer Präsentation (Beilage) den Hintergrund, die HR-Strategie für Mitarbeitende 50+ und das Projekt Gesprächsleitfaden für Entwicklungsgespräche 56/58+ vor. Von besonderem Interesse sind die

Messwerte (KPI Key Performance Indicators) und die diskutierten Zielgrössen. Verschiedene Teilnehmende (Bundesverwaltung, Post, ZKB) machen auf ihre eigenen Erfahrungen mit derartigen Entwicklungsgesprächen aufmerksam. Besonders kritisch waren dabei die beiden folgenden Punkte:

- Nehmen die betroffenen Individuen und Führungskräfte das Angebot ernsthaft wahr und mit welchen kommunikativen Massnahmen kann diese Bereitschaft gesteigert werden.
- Sind die Führungskräfte die richtigen Gesprächspartner für ein Entwicklungsgespräch in dieser Altersgruppe, da diese ihre eigene Zielerreichung beeinträchtigen kann. Mögliche Alternative: Personalabteilung, Angebot von Berufsorganisationen und kantonalen Ämtern

### **Praxisbeispiel Expertenorganisationen**

Auf Grund der Verhinderung von Bianka Lichtenberger wird nicht das Praxisbeispiel FH Graubünden diskutiert, sondern die von René Lichtsteiner vorbereitete Präsentation zum Umgang mit erfahrenen Mitarbeitenden in Expertenorganisationen (Beilage). Auch wenn die Prinzipien grundsätzlich gleich sind, zeigen sich doch in der konkreten Problematik sehr grosse Unterschiede zwischen verschiedenen Organisationen, wie z.B.:

- Professoren an Universitäten (Lehrauftrag, Prüfungspflicht, Promotionsrecht, Fakultätsmitgliedschaft, Zugang zur Finanzierung von Forschungsvorhaben) und bildungspolitischen Funktionen an Fachhochschulen
- Forschende in Forschungseinrichtungen von produzierenden oder Dienstleistungen erbringenden Betrieben
- Inhaltliche Experten (Fachexperten?) in öffentlichen oder privaten Organisationen

In der Realität finden sich deshalb immer wieder pragmatische Einzelfalllösungen, die aber eine grosse Initiative der «weiterhin Arbeitswilligen» erfordern. Die Bedingungen müssen klar und verbindlich geregelt sein, um potentielle Interessenten an längerer Erwerbsarbeit zu überzeugen.

### **Diskussion der vorgeschlagenen Themen**

Elisabeth Michel-Alder und René Lichtsteiner hatten auf Grund der Diskussion im Meeting vom 8. Dezember 2020 einen Entwurf für ein Arbeitsprogramm («Mögliche Themen für Programm 2021») erstellt. Mit Ausnahme der rechtlichen Implikationen längerer Erwerbsarbeit stossen alle Themen auf grosses Interesse. Auf Grund der Vielschichtigkeit wird ein spezifischer Aspekt der Kommunikation in den nächsten Meetings immer wieder behandelt werden. Auch beabsichtigen wir in jedem Meeting eine spezifische Statistik oder Studie näher zu behandeln. Der Mix zwischen Praxisbeispielen und grundsätzlichen Themen soll beibehalten werden.

### **Nächstes Meeting**

Für die Festlegung von Datum und Zeitpunkt des nächsten Zoom-Meetings wird eine Doodleumfrage durchgeführt.

Das Praxisbeispiel wird aus der Bundesverwaltung kommen (inkl. ArmaSuisse), wobei sowohl die individuellen Erfolgsfaktoren als auch die strukturellen Unterstützungen/Hindernisse behandelt werden.

Elisabeth Michel-Alder wird die neusten Zahlen der Langfriststudie der Axa vorstellen und Hypothesen diskutieren zum signifikanten Anstieg des Interesse an einer längeren Beschäftigung in der Schweiz.

Zum Thema Kommunikation werden wir diskutieren, wie die Unternehmen die interne Perspektive der Kommunikation (wieso unterstützen wir eine Beschäftigung über das gesetzliche AHV-

Pensionierungsalter hinaus) durch eine mehr Erfolg versprechende externe Perspektive (was bringt die längere Beschäftigung dem Individuum und der Gesellschaft) ersetzen können.

Schliesslich wollen wir an Hand von spezifischen Fallkonstellationen das Spannungsfeld zwischen der Weiterbeschäftigung/ Einstellung von erfahrenen Personen und der Rekrutierung von jüngeren Personen behandeln.

René Lichtsteiner & Elisabeth Michel-Alder  
01. Februar 2021