

Schrittweise auf dem Weg in den dritten Lebensabschnitt

ARBEITSMODELL Bei B. Braun Medical fällt das fest zementierte Rentenalter. Die Unternehmensleitung verspricht sich davon, Fachkräfte länger halten zu können.

RAINER RICKENBACH
rainer.rickenbach@luzernerzeitung.ch

Martin Arnold (56) arbeitet seit 23 Jahren beim Medizinalprodukte-Hersteller B. Braun Medical. Er leitet am Standort Sempach Verkauf und Marketing für Erzeugnisse der Kardiologie sowie der Gefässchirurgie. «Es gehört zu unserer Firmenkultur, sich rechtzeitig nach einem Nachfolger umzusehen, wenn es auf die 60 zugeht. Für mich hat sich jemand gefunden, wir arbeiten schon seit zwei Jahren eng zusammen. Offen ist eigentlich nur noch die Frage des Zeitpunktes.»

Diese Frage ist in einer Arbeitswelt mit fixem Rentenalter keine einfache. Muss die Übergabe noch neun Jahre auf sich warten lassen, weil sich der Vorgesetzte eine frühzeitige Pensionierung nicht leisten kann? Oder ist Eile geboten, weil er bereits in zwei Jahren vorzeitig

«Es gehört zu unserer Firmenkultur, sich rechtzeitig nach einem Nachfolger umzusehen, wenn es auf die 60 zugeht.»

MARTIN ARNOLD,
B. BRAUN

in Rente geht? Und was würde mit dem Chef geschehen, wenn ein Wechsel in vier Jahren angezeigt ist?

Schrittweiser Übergang ist teuer

«Heute ist es üblich, mit der Personalrochade zu warten, bis der Ältere in Pension geht. In einigen Betrieben wird der Vorgesetzte auch auf eine Platzhalter-Stelle abgeschoben, wo er seine Fähigkeiten kaum mehr zur Geltung bringen kann», sagt Arnold. Den Schlüssel zur Überwindung eines solch heiklen Szenarios sieht er im fließenden Übergang: Mit 60 das Arbeitspensum drosseln und – wenn es die Gesundheit erlaubt – dafür ein paar Jahre über das Rentenalter von 65 hinaus weiterarbeiten. «Für mich kann ich mir das gut vorstellen», sagt Arnold.

Mit der flexiblen Lösung würde es sich für ihn auch lohnen, eine neue Aufgabe anzugehen oder in seinem angestammten Arbeitsbereich weiterhin eine wichtige Rolle zu spielen.

Nur: Ein gleitender Wechsel von der Arbeitswelt in den Ruhestand zwischen 60 und 70 ist bei den staatlichen Vorsorgeeinrichtungen nicht vorgesehen und darum stets mit finanziellen Einbußen für Arbeitnehmer- und -geber verbunden. Taugliche Modelle ohne Abstriche bei Lohn und Rente dürften frühestens 2020 möglich werden – sofern die Rentenreform von Bundesrat Alain Berset zuvor die Zustimmung der Stimmberechtigten findet. Immer mehr

Firmen mögen nicht so lange warten. B. Braun Medical ist eine von ihnen.

Sie macht sich zurzeit daran, Arbeitskarrieren zu ermöglichen, die einen schrittweisen Übergang in den dritten Lebensabschnitt erleichtern. Nicht nur den Angestellten, sondern auch dem Betrieb zuliebe. Denn der demografische Wandel kommt in grossen Schritten im

Arbeitsalltag an (siehe Grafik), dort drohen die erfahrenen Fachkräfte auszugehen.

Grosse Herausforderung

Bei B. Braun Medical zum Beispiel ist heute von den 927 Angestellten in Escholzmatt, Sempach, Luzern und Crislier VD etwas mehr als jeder Fünfte im

Alter von 50 bis 65. Bereits in fünf Jahren dürfte der Anteil dieser Altersgruppe nach Berechnungen von Thomas Keller, Leiter Personalentwicklung, auf über einen Drittel zu liegen kommen. «Wir stehen darum vor der Herausforderung, unsere Fachkräfte über ihr Pensionsalter hinaus bei uns zu behalten und gleichzeitig dafür zu sorgen, dass

sie später nicht verbraucht in den Ruhestand gehen», sagt CEO Hans Kunz.

So funktioniert das Zeitkonto

Der Weg dorthin führt über das firmeninterne Modell «Perspektiven 50plus», an dem Vertreter aller Standorte und Berufsgattungen der Firma mitarbeiten. Sie mussten nicht bei null anfangen. Denn beim Hersteller von Medizinalprodukten bietet sich den Mitarbeitenden schon seit ein paar Jahren die Möglichkeit, ein so genanntes Langzeitkonto zu eröffnen. Dort lassen sich Überstunden oder auch Geldprämien als geleistete Arbeitsstunden gutschreiben. «Bisher nutzten unsere Leute das Langzeitkonto zum Beispiel für einen Sabatical oder für eine Weiterbildung. Das System dehnen wir auf das flexible Renteneintrittsalter aus. Es lässt sich in jedem Unternehmensbereich von allen Mitarbeitenden nutzen», erklärt Keller, Leiter Personalentwicklung.

Konkret bedeutet das für seinen Kollegen Martin Arnold: Er könnte mit 60 seine heutige Kaderposition dem Nachfolger übergeben und sich mit seinem Wissen in einem Teilzeitpensum bis 68



Martin Arnold ist Leiter Verkauf und Marketing am Standort Sempach von B. Braun Medical.

Bild: Eveline Beerkircher



«Die Frage nach dem richtigen Renteneintrittsalter stellt sich für einen Schichtarbeiter anders als für einen Ingenieur.»

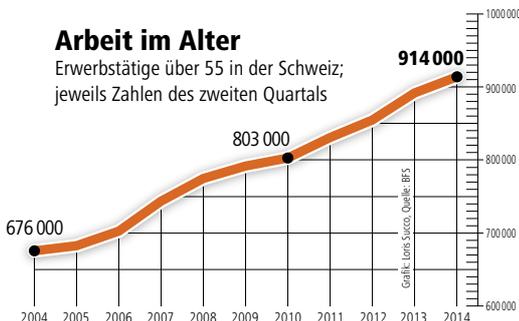
HANS KUNZ,
CEO B. BRAUN

oder 70 Prozent in einer anderer Form für die Firma nützlich machen. Trotz Teilzeit verliert er keinen Franken an Lohn und Rente, solange die Rechnung auf dem Langzeitkonto stimmt.

Junge müssen auch umdenken

Die Firmenführung stellte gestern in Escholzmatt den Mitarbeitenden das Modell vor. Für Bundesrat Schneider-Ammann und Arbeitgeber-Präsident Valentin Vogt war es Grund genug, sich als Besucher im Entlebuch anzumelden (siehe Kasten).

Bei Medical B. Braun ist geplant, mit dem Arbeitsmodell «Perspektiven 50plus» im kommenden Frühling loszulegen. «Dazu ist sehr viel Sensibilisierungsarbeit notwendig. Das Modell richtet sich nicht nur an die älteren, sondern genauso an die jungen Mitarbeitenden. Bei allen ist ein Umdenken notwendig», sagt CEO Kunz. Umdenken bedeute aber nicht, dass ab dem nächsten Jahr für das ganze Personal ein neuer Weg in den dritten Lebensabschnitt der richtige ist. Kunz: «Die Frage nach dem richtigen Renteneintrittsalter stellt sich für einen Schichtarbeiter anders als für einen Ingenieur. Genau darum brauchen wir Möglichkeiten, die massgeschneiderte Varianten zulassen.»



Grosses Lob von Bundesrat Schneider-Ammann

ESCHOLZMATT rr. Bundesrat Johann Schneider-Ammann und Arbeitgeber-Präsident Valentin Vogt liessen sich gestern in Escholzmatt die Personalstrategie der Firma B. Braun Medical von CEO Hans Kunz erklären. Die Fachkräfteinitiative sei ein zentrales Thema in der Landesregierung, sagte der Bundesrat beim Gespräch mit der Unternehmensleitung. «Mit der Zustimmung zur Masseneinwanderungsinitiative rückte sie noch stärker ins Zentrum. Die Schweiz muss ihr Potenzial im eigenen Land voll ausschöpfen. Dazu braucht es Unternehmen, die



neue Wege gehen. B. Braun Medical ist da beispielhaft», lobte Schneider-Ammann (im Bild).

Firma investiert 100 Millionen

Verwaltungsrätin Anne Schwöbel (42) kündigte beim Bundesratsbesuch an, die beiden Standorte Escholzmatt und Sempach würden im kommenden Jahr ausgebaut. Insgesamt sind über 100 Millionen Franken dafür vorgesehen.

Die Schweizer Tochtergesellschaft erzielte 2013 einen Umsatz von 326 Millionen Franken und beschäftigt 927 Mitarbeiter in Sempach (Hauptsitz), Luzern, Escholzmatt und Crislier. Anne Schwöbel gehört zur deutschen Besitzerfamilie des Mutterkonzerns B. Braun Melsungen. Der Hersteller von Medizinalprodukten mit fast 50 000 Mitarbeitern ist in 61 Ländern präsent und erwirtschaftet einen Umsatz von insgesamt 5,2 Milliarden Euro. Das Unternehmen feiert dieses Jahr sein 175-jähriges Bestehen. Grundstein war 1839 der Kauf einer Apotheke in Hessen.