

5 Fragen an...

**Alexander Meyer**

ist geschäftsführender Besitzer der KAPAG Karton + Papier AG. Das über 150-jährige Industrieunternehmen ist in Europa federführend in der Papier- und Kartonkaschierung und zählt in der Schweiz 45 Mitarbeitende. Rund die Hälfte der Mitarbeiter ist über 50, etwa 20% sind 60 oder älter. Zur KAPAG gehört auch ein schwedischer Betrieb aus derselben Branche, der 2019 übernommen wurde.

„

**Erhalten die Mitarbeitenden eine ausreichend hohe Rente, nützen finanzielle Anreize für längeres Arbeiten wenig.**

Interview: **Kaspar Hohler**

# Die Höhe der Rente entscheidet darüber, wer über 65 hinaus arbeiten möchte

**Die KAPAG ermutigt ihre Mitarbeitenden, die das Referenzalter erreichen, aktiv zur Weiterarbeit. Wieso?**

Aus wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Notwendigkeit: Einerseits spüren wir den Fachkräftemangel. Einige Funktionen bei uns sind äußerst anspruchsvoll, an gewissen Maschinen braucht es ein Jahr Ausbildung, bis der Mitarbeiter diese voll im Griff hat. Diese Arbeitskollegen möchten wir so lange wie möglich bei uns behalten. Andererseits sehen wir bei unserer Tochterfirma in Schweden, dass auch die Betriebsmitarbeitenden gut bis 67 oder 68 vollwertig einsatzfähig bleiben, dem dortigen Rentenalter.

**Und bleiben die Leute auch?**

Wir haben aktuell in der Produktion zwei Kollegen über 65, die weiterarbeiten möchten. Aufgrund der herausfordernden wirtschaftlichen Situation ist ihr Einsatz aber schwierig. Man muss hier generell zwischen Blue Collar und White Collar unterscheiden: Bei Produktionsmitarbeitern, den Blue Collars, ist das Interesse da. Bei White Collars im Bürobereich und dem Betriebskader nicht, hier steht die Frage der Frühpensionierung im Vordergrund. Dies hat sicher mit dem höheren Lohn gerade der Kadermitarbeiter zu tun – wobei hier der eine oder andere Frühpensionär möglicherweise die steigenden Ausgaben für die vermehrten Freizeitaktivitäten unterschätzt.

**Welche speziellen Anreize geben Sie Mitarbeitenden, damit sie über das Referenzalter hinaus arbeiten?**

Keine. Wir sind ein sozialer, engagierter Arbeitgeber, zahlen anständige Löhne und haben gute Arbeitskonditionen, etwa was Nachschichten betrifft (4 Nächte arbeiten, 5 Nächte bezahlt), oder im Betrieb eine tägliche Arbeitszeit von nur 7½ Std. Zudem schütten wir bei Budgeterreichtung 10 % des EBITDA als Bonus an die Mitarbeitenden aus, was für jeden einige tausend Franken im Jahr ausmachen kann.

**Welche Rolle spielt die Pensionskasse beim Weiterarbeiten?**

Keine spezielle. Wir haben eine gute Lösung bei einer Sammeleinrichtung, in der wir selbst über die Anlagestrategie und die Verzinsung entscheiden können. Es gibt keinen Koordinationsabzug, der ganze Lohn ist versichert. Bleiben die Leute länger, können sie ihre Rente verbessern durch die längere Beitrags- und die kürzere Bezugsdauer. Gestaffelte Rücktrittsmöglichkeiten bzw. Teilpensionierungen sind bei uns in der Produktion wegen des Schichtbetriebs schwierig. Einfacher wäre dies bei den White Collars, wo aber kein Interesse an einem längeren Berufsleben besteht.

**Auch auf politischer Ebene wird diskutiert, wie die Menschen länger im Arbeitsprozess gehalten werden können. Wo sehen Sie die Hebel?**

Letztlich zählt hauptsächlich das Geld. Erhalten die Mitarbeitenden eine ausreichend hohe Rente, nützen finanzielle Anreize für längeres Arbeiten wenig. In Skandinavien arbeiten die Leute nicht bis 67 oder 68, weil dies besonders attraktiv ist oder aus Freude an der Arbeit, sondern weil es sich sogar Kadermitarbeiter nicht leisten können, früher zu gehen. |

Alexander Meyer tritt im Rahmen von KMUconnect am 19. März in Zürich auf. Dieses Forum wird von focus50plus organisiert, einem Netzwerk für Arbeitgebende unter dem Patronat des Schweizerischen Arbeitgeberverbands und des Schweizerischen Gewerbeverbands. Gemeinsam mit Unternehmen zeigt focus50plus am Forum, wie ältere Mitarbeitende gezielt neue Chancen erhalten und welchen konkreten Mehrwert sie für KMU schaffen.