

Jahresthema 1 – 50+: Lust oder Frust?

50+ – durch Eigenverantwortung zur lohnenden Zukunft

Unser externer Fachexperte in den Themen «Employability» und «Demografische Entwicklung», Herr Dr. Michael Kres, konnte mit Herrn Godi Neeser, Jg. 1944, ein Interview über seine Frühpensionierung mit 64 führen.



Michael Kres
Dr. oec. HSG

hauptsächlichen Beweggründe für diesen Schritt?

Es gab zwei Beweggründe: Erstens verspürte ich mich zunehmendem Alter gewisse Ermüdungserscheinungen. Ich benötigte in immer kürzeren Abständen Ruhephasen, um im zunehmend hektischer werdenden Berufsalltag mit den stets steigenden Anforderungen Schritt zu halten. Ich wollte nicht, dass mein Berufsumfeld plötzlich feststellt: «Es wäre etwa an der Zeit, dass er in Pension ginge.» Ich wollte aber auch, dass ich nicht ausgebrannt den Ausstieg aus dem Berufsleben angehe, dass ich noch «zwäg» bin, um Neues anpacken und den weiteren Lebensabschnitt geniessen zu können. Zweitens konnte ich mit vollendetem 63. Altersjahr noch vom bisherigen Pensionskassenreglement (Leistungsprimat, Pensionsalter 63) profitieren. Das neue Pensionskassenreglement (Beitragsprimat) beinhaltet die Pensionierung ohne Rentenkürzung mit dem Erreichen des AHV-Alters, also mit 65.

Wie haben Sie Ihre Pensionierung vorbereitet?

Ich war mit meiner Frau an einem zweitägigen Kurs. Das war zwar sinnvoll, hat uns aber nicht sonderlich viel Neues gebracht, da wir uns bereits im Vorfeld über viele Dinge im Klaren waren. Im Rahmen der Nachfolgeplanung mit meinem Vorgesetzten habe ich vereinbart, ein laufendes Projekt noch zu Ende zu begleiten. Somit gab es keinen abrupten Stopp von 100 auf 0 innerhalb eines Tages. Die Übergabe der Projektleitung konnte im August 2008 vollzogen werden.

Was kam nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben?

Hätte ich bei allen Anfragen auf Ausübung von Freiwilligentätigkeit zugesagt, würde ich heute einen 120%-Job mit überfülltem Terminkalender ausüben. Das will ich nicht. Selbstverständlich möchte ich etwas von dem, was ich in meinem reichen Berufsleben erlernen und erfahren durfte, weitergeben. Ich will auch Dinge tun, die nichts mit meiner Berufstätigkeit zu tun haben, Dinge, für welche mir bis anhin schlicht die Zeit fehlte. So kümmere ich mich heute um die Archivierung der Akten meines vormaligen Arbeitgebers, der Kern & Co. AG. Aber ich möchte auch Lernende fördern. So habe ich mich einem existierenden Netzwerk zur Begleitung schwieriger Lernverhältnisse angeschlossen.

Herr Godi Neeser, Jahrgang 1944, ist Kaufmann und dipl. Personalleiter SIB. Seine Karriere verläuft zuerst geradlinig: Er ist Einkäufer bei der Kern & Co. AG in Aarau, wird zum Teamleiter befördert und schliesslich zum Einkaufsleiter. Dann entschliesst sich Herr Neeser, in die Personalfunktion zu wechseln, und muss so 1991/1992 als Personalleiter die Firmenschliessung durchziehen. Die Erfahrungen bei der Durchführung einer Massenentlassung kamen ihm später zugute, galt es doch bei seinem späteren Arbeitgeber Umstrukturierungen als Personalleiter zu begleiten. Schliesslich folgt Herr Neesers Sprung in die Verwaltung: Er wird Sektionsleiter Arbeitsmarktliche Massnahmen beim Kantonalen Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA) in Aarau. 2001 übernimmt er die im Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA, vormals KIGA) neu geschaffene Funktion des Sektionsleiters Dienste und zeichnet so verantwortlich für die Führungsaufgaben Personal, Finanzen, Informatik und Logistik. Im März 2008 pensioniert er sich selbst – ein Jahr vor dem AHV-Alter.

Herr Neeser, Sie waren bis Februar 2008 Personalchef des AWA und sind dann selbst frühzeitig aus dieser Position ausgeschieden. Was waren für Sie die



Wie haben Sie sich gefühlt ohne die täglichen Aufgaben, ohne die schützenden Strukturen?

Ich habe meine alten Tagesstrukturen nicht aufgegeben. Aus meiner Sicht ist es nicht gut, den Pensionsalltag ohne tägliche Aufgaben, ohne Ziele und Strukturen – sozusagen im Chaos – zu verbringen. Der Mittwochabend ist weiterhin mein Abend, am Freitag trifft sich meine Frau nach wie vor mit Freundinnen auf einen Kaffee. Es ist aber ebenso wichtig, dass der Alltag nicht zu sehr durchstrukturiert ist. Freiräume – zum Beispiel das «Programm je nach Wetter» – sind nützlich.

Welches waren Ihre grössten Herausforderungen beim Eintritt in die Pension?

Ich wusste, dass ich nicht in ein Loch fallen wollte, und habe mich rechtzeitig organisiert. Auch die völlig neue Form des Zusammenlebens mit meiner Frau musste erprobt werden. Ich denke, der Übertritt ging bei mir sehr glatt ab, da ich ihn zusammen mit der Familie eigenverantwortlich geplant hatte.

Gab es Momente, in denen Sie sich gesagt haben, «wäre ich bloss noch geblieben»?

Klar nein! Dadurch, dass ich mir immer gesagt habe, auch mein Nachfolger wird einen guten Job tun, ist es mir leicht gefallen, die innere Distanz zur Vergangenheit zu finden. Man muss meines Erachtens loslassen können. Es ist wichtig, dass man seinem Nachfolger nicht «dreinfunken» will. Zur Verfügung zu stehen, ist in Ordnung, sich aufdrängen nicht. Die Leute kommen schon, wenn sie etwas wollen.

Was hat Sie am meisten gefreut nach Ihrem Ausscheiden?

Die nachhaltige Anerkennung meines ehemaligen Berufsumfeldes. Ich bin mir aber durchaus bewusst, dass mit zunehmendem Abstand die Intensität der persönlichen Beziehungen abnehmen wird.

Auch freut es mich, dass ich nun mehr Zeit habe. Zeit ist für mich heute sehr wichtig. Zeit für meine Frau, unsere Kinder und Grosskinder. Zeit, um Sachen zu tun, die ich schon lange machen wollte und immer wieder aufgeschoben habe für die Pension. Zeit, um vermehrt Musik

zu hören und nicht immer nur Fachliteratur zu lesen. Aber auch Zeit, um den Rasen einmal an einem Dienstag zu schneiden und nicht nur am freien Samstag, wenn es regnet. Oder auch Zeit, um Wissen weiterzugeben und in Projekten tätig zu sein, die nicht «von oben» befohlen sind.

Was haben Sie gelernt für sich in der Zeit nach dem Berufsleben?

Interessiert, wach und aktiv zu sein, auch ohne «Muss». Aber gleichzeitig den Terminkalender nicht so zu füllen, dass keine Zeit mehr bleibt für Musse und Unvorhergesehenes. Die Work-Life-Balance soll auch nach der Pensionierung stimmen.

Was würden Sie jemandem empfehlen, der von sich aus in die Frühpension geht?

Ich würde unterscheiden wollen zwischen einer beruflichen und einer persönlichen Ebene.

Beruflich würde ich eine frühzeitige Planung unter Einbezug des beruflichen Umfelds empfehlen. Oft ist es sinnvoll – gerade in leitenden Funktionen – dass der Arbeitgeber organisatorische oder funktionale Änderungen einleitet. Die Änderungen und die Nachfolgerekrutierung brauchen Zeit. Eine gute Planung des Tagesgeschäfts für die letzten Berufsmonate und die Übergabe bzw. den Abschluss von Arbeiten ist wichtig. Dabei ist ein faires Verhalten dem Arbeitgeber und den Kollegen gegenüber sinnvoll. Man darf keine «AuslaufEinstellung» – nach mir die Sintflut – aufkommen lassen. Das gilt auch für Anfragen: Ich bin bis zum letzten Tag bezahlt. Also erteile ich Auskünfte und bringe mich bis zum letzten Tag ein, ohne mich jedoch in die Entscheide der Nachfolge einzumischen. Die Frühpensionierung sollte geplant werden, solange man noch fit und nicht ausgebrannt ist. Dies bringt mich zur privaten Ebene. Die Planung sollte frühzeitig erfolgen. Bereits in jungen Jahren kann eine materielle Planung – etwa in Form der dritten Säule – die spätere vorzeitige Pensionierung erleichtern. Die Familie muss auf jeden Fall in die Planung einbezogen werden. Sollen bisherige Gepflogenheiten weitergeführt werden? Wie sollen wir unser Budget gestalten? Man hat nicht mehr so viel Geld zur Verfügung

wie vorher, dafür aber mehr Zeit, Geld auszugeben! Mir war es auch eine gute Erfahrung, dass ich mich nicht auf die Pension «versteift» habe, dass ich nicht die Monate, Wochen und Tage gezählt habe bis zu meinem letzten Arbeitstag. Ich wurde ohnehin von meinem Umfeld täglich daran erinnert, wie schön ich es jetzt dann bald hätte. Ich empfehle heute jedem, sich eine frühzeitige oder allenfalls eine schrittweise Pensionierung zu überlegen.

Sie raten zu einer Planung der Frühpension, solange man noch fit und nicht ausgebrannt ist. Was empfehlen Sie Menschen, die körperlich nicht mehr arbeiten können?

Körperlich und geistig fit zu bleiben, ist nicht Sache des Arbeitgebers, sondern von jedem Einzelnen. Eine Firma kann höchstens geeignete Rahmenbedingungen bauen; die Menschen sind selbst für ihre Gesundheit verantwortlich. Ich meine, dass für alle Tätigkeiten körperliche und geistige Erholungsphasen angedacht werden müssen. Wenn dies nicht der Fall sein sollte, so sollte für solche Tätigkeiten ein Sozialplan gelten, in dem eine frühzeitige Pensionierung ermöglicht wird. Dann dürfen die Mitarbeitenden nicht allein gelassen werden. Man muss miteinander sprechen: Eine Frühpension ist keine Kündigung. Es ist für die Betroffenen sehr wichtig, diesen Unterschied zu kennen.

In Ihren Aussagen spiegeln sich viel Dynamik, viel Freude am eigenen Schaffen auch in der Pension. Ist dies für Sie ein Wesenszug für einen erfolgreichen Berufsaufstieg?

Für mich ist die Einstellung zentral: Es geht weiter nach 64. Und ich tue selbst etwas dafür. Ich kann doch nicht kommen und meinen, mein ehemaliger Arbeitgeber sei mir weiterhin Arbeit und Anerkennung schuldig. Es liegt schon an einem selbst, sein Leben in die eigenen Hände zu nehmen. Mit geht es auf jeden Fall so: Für mich ist die Pension jetzt der schönste Beruf, den ich je hatte.

Herr Neeser, besten Dank für diesen Erfahrungsbericht. Ich wünsche Ihnen alles Gute in Ihrem schönsten Beruf!