

IHK plus

DAS MAGAZIN



Die Weitermacher

Ältere Menschen im Arbeitsleben

Vollversammlungswahl

**KANDIDAT/-INNEN
STELLEN SICH VOR**

Interkulturelles Training

**BESSERES
MITEINANDER**

Starthilfe

**GRÜNDERWOCHE
GIBT TIPPS**

Mit 66 Jahren ist noch lange nicht Schluss

Ältere Mitarbeitende sind loyal, erfahren und verfügen über großes Wissen. Clevere Chefs gehen aktiv auf diese Gruppe zu und nutzen diese stille Reserve, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die Fachkräfteberatung der IHK Köln unterstützt und fördert.

Text: **Eli Hamacher**

Fotos: **Olaf-Wull Nickel**

Auch im 55. Beschäftigungsjahr denkt Johannes Wittstock nicht ans Aufhören. Mit zwei Kollegen kommt er immer noch regelmäßig ins Werk seines langjährigen Arbeitgebers nach Bergisch Gladbach, das mit 230 Mitarbeitern Sensoren, Rekorder und Terminals für Schienenfahrzeuge produziert. Thomas Blau ist das Trio, das sich seit einigen Jahren eigentlich einen gemütlichen Tag

zu Hause machen könnte, äußerst willkommen. „Wir spüren den Fachkräftemangel bereits sehr deutlich. Es fehlen vor allem Techniker und Ingenieure“, sagt der Kaufmännische Geschäftsführer der DEUTA-WERKE GmbH. Bei den langlaufenden Projekten des mehr als 100 Jahre alten Traditionsunternehmens fehle jüngeren Mitarbeitenden oftmals die nötige Erfahrung, ältere



Heinrich Gapski ist bei DEUTA mit weiteren Kollegen nach Erreichen der Altersgrenze noch aktiv. Gut für das Unternehmen, denn die Technik „vor Windows“ – durchaus noch im Einsatz – ist den Weitermachern vertraut.

beherrschen die Technik bei den „alten Schätzchen“ hingegen aus dem Effeff. „Wenn etwa auf dem Display eines Schienenfahrzeugs noch MS DOS 6.2.2. aus der Zeit vor Windows geladen ist, sind alle froh, wenn sich zumindest einer auskennt“, sagt der 52-Jährige.

Entspannung am Arbeitsmarkt ist trotz Abkühlung der Konjunktur nicht in Sicht. „Fast jedes zweite Unternehmen kann offene Stellen längerfristig nicht besetzen, weil die passenden Fachkräfte fehlen“, heißt es im jüngsten DIHK-Arbeitsmarktreport. Die zunehmende Entkopplung von Konjunkturverlauf und Personalnachfrage ist ein Zeichen der angespannten Fachkräftesituation in den Unternehmen – sie versuchen, Personal zu gewinnen und zu halten. Die größten Schwierigkeiten, Stellen zu besetzen, hat dabei der Mittelstand. Besonders gesucht: beruflich Qualifizierte mit dualer Berufsausbildung. „Beim Werben um die Fachkräfte wird die Arbeitgeberattraktivität deshalb immer

wichtiger“, ist Jasna Rezo-Flanze, Leiterin des Bereichs Fachkräftesicherung bei der IHK Köln, überzeugt.

IHK-Fachkräfteberatung wirbt für Weiterbeschäftigung

Gefahr in Verzug hat aber auch die Bundesregierung erkannt. 2017 schuf sie die Voraussetzungen dafür, den Renteneintritt flexibler zu gestalten, damit Mitarbeitende leichter über das Renteneintrittsalter hinaus beschäftigt werden können (siehe Kasten). „Wegen des Fachkräftemangels werben wir als IHK Köln bei unseren Mitgliedern im Rahmen der Fachkräfteberatung auch für die Weiterbeschäftigung qualifizierter Rentnerinnen und Rentner“, betont Rezo-Flanze (siehe auch Kasten auf Seite 9).

Laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist in Deutschland weit mehr als ein Viertel aller Rentnerinnen und Rentner



Alt und Jung formen erfolgreiche Teams – wie hier bei der Steinmüller Engineering GmbH. Bereits mehrfach hat sich der Mittelständler mit seinem Konzept beim bergischen Unternehmenswettbewerb „Demographie FIT“ beteiligt, den die Bergisch Gladbacher Eventagentur Strothmann organisiert.

in den ersten drei Jahren nach Übergang in die Altersrente erwerbstätig. Neben sozialen und persönlichen Motiven wie Spaß an der Arbeit, Kontakt zu anderen Menschen und Übernahme einer Aufgabe nennen vom IAB Befragte auch finanzielle Gründe für die Erwerbsarbeit, was insbesondere für Frauen gilt. Attraktiv ist die Arbeit als Vollrentner allemal, da die Bezüge nicht auf die Rente angerechnet werden und sogar mehr Netto vom Brutto übrig bleibt, da weder Arbeitslosen- noch Rentenversicherungsbeiträge anfallen und in der Krankenversicherung nur der ermäßigte Beitragssatz.

Auch die IHK selbst nutzt diese stille Reserve, um Engpässe zu überbrücken: Cornelia Njai hätte sich mit 65 Jahren zum 1. Juli 2019 ins Privatleben zurückziehen können. „Ich will aber so lange wie möglich aktiv bleiben, schließlich werden wir alle immer älter“, sagt die IHK-Mitarbeiterin. Da traf es sich gut, dass die IHK Köln sie noch gern in ihrem Bereich, der Bildungsberatung, für weitere acht Monate in Teilzeit beschäftigen wollte. Zudem kann sie eine Kollegin, die einen anderen Teil ihrer Arbeit übernommen hat, einarbeiten. Dass sie kein eigenes Büro mehr hat, stört die Bildungsexpertin nicht. „Dafür kann ich mir meine zehn

Stunden in Absprache mit den Kunden frei einteilen.“ Denn so viel steht für sie ebenso wie die IHK fest: Das Modell funktioniert nur, wenn es sich gleichermaßen an den Bedürfnissen von Arbeitgebenden, Arbeitnehmenden sowie Kundinnen und Kunden ausrichtet. In der Zeit dazwischen genießt Njai ihre Rente, hat jedoch schon das nächste Ziel vor Augen. Nach dem Ausstieg bei der IHK will sie sich als Coach selbstständig machen, hat deshalb im Juli 2019 noch einen Masterstudiengang Bildungsberatung abgeschlossen.

Dass viele designierte Rentnerinnen und Rentner mit Mitte 60 keinesfalls Schluss machen wollen, kommt den Unternehmen sehr gelegen. Wie sehr sich Ruheständler ins Arbeitsleben zurückwünschen, zeigt eine aktuelle Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Civey für den Wirtschaftsverband „Die Jungen Unternehmer“. Demnach kann sich rund ein Viertel der aus dem Arbeitsleben Ausgeschiedenen vorstellen, noch einmal beruflich tätig zu sein. Bei gut 20 Millionen Rentnerinnen und Rentnern, Pensionärinnen und Pensionären wären das immerhin fünf Millionen Menschen, die die deutsche Wirtschaft im Kampf gegen den Fachkräftemangel gut gebrauchen könnte. Von den Einkommens-



Als designierter Rentner arbeitet Hubert Braun weiterhin bei der TÜV Rheinland AG.



verhältnissen hängt die Erwerbsbereitschaft erstaunlicherweise nicht ab. Gutsituierte wollen genauso gern weiterarbeiten wie Ärmere. Männer sind häufiger dazu bereit als Frauen, und Ostdeutsche eher als Westdeutsche.

Saisonale Spitzen abfangen

„An ihrer alten, neuen Stelle schätzen die Mitarbeiter vor allem das vertraute soziale Umfeld, die Flexibilität sowie die Chance, ihr Know-how weiterzugeben und up to date zu bleiben“, sagt Ralf Rothenberger, Personalleiter Deutschland bei der TÜV Rheinland AG in Köln, die bereits mehr als 100 Mitarbeitende im Rentenalter weiterbeschäftigt. Bei Spezialisten etwa in der Bahntechnik sei der Fachkräftemangel schon stark spürbar, in anderen Bereichen allemal absehbar. Als Ausbilder und Mentoren, Dozenten, Spezialisten in den diversen Gremien, aber auch als Prüfer beim Führerschein sind die Älteren im Einsatz. „Mit ihnen können wir zudem sehr gut saisonale Spitzen abfangen“, sagt der 59-Jährige. Im Schnitt blieben die älteren Mitarbeiter noch drei bis fünf Jahre mit reduzierter Stundenzahl, manche seien sogar aus dem Ruhestand zurückgekehrt. Dass man den Bogen nicht überspannen darf, ist Rothenberger bewusst. „Wir müssen uns

Fachkräfteberatung der IHK Köln

Im Rahmen der Fachkräfteberatung analysiert die IHK Köln mit den Mitgliedsunternehmen die Mitarbeiterstruktur im Unternehmen. Wie kann Potenzial entdeckt und gefördert werden? Wie und wo findet ein Arbeitgeber qualifizierte Beschäftigte? Wie bindet er diese mit Modellen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und flexiblen Arbeitszeiten? Wie qualifiziert ein Unternehmen Fachkräfte? Welche finanziellen Fördermöglichkeiten gibt es?

Weitere Informationen und ein Terminanfrageformular finden Sie unter www.ihk-koeln.de/99304. Ansprechpartnerin ist Jasna Rezo-Flanze, Tel. 0221 1640-6200, jasna.rezo-flanze@koeln-ihk.de

schließlich auch ständig um junge Nachwuchskräfte bemühen, um nicht auf einen dauerhaften Engpass zuzusteuern.“ Dass durch die 2012 gestartete sukzessive Erhöhung des Rentenalters die Motivation sinkt, noch länger zu arbeiten, kann der TÜV-Personalchef nicht feststellen. „Die Rentner sind flexibel.“

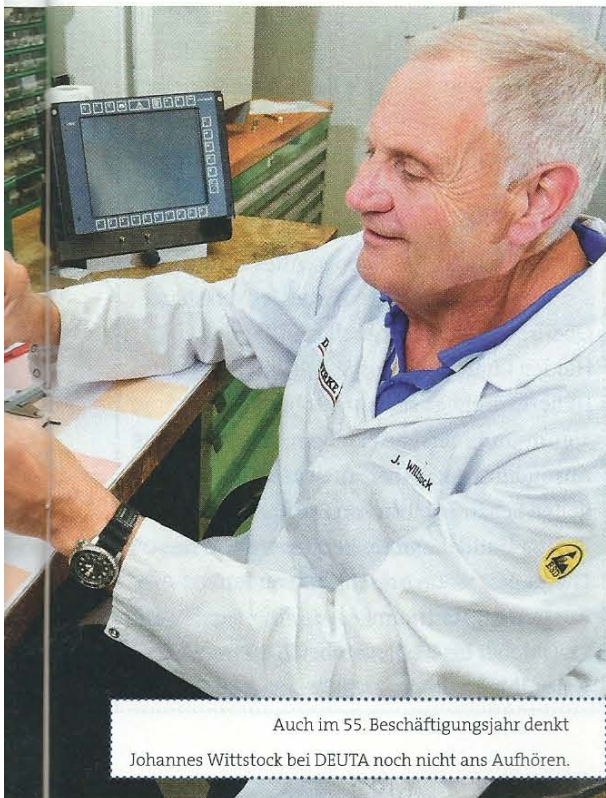
Mit der Weiterbeschäftigung seiner Teilzeit-Rentner ist auch Thomas Blau bislang gut gefahren. „Die Initiative ist immer von den Mitarbeitern ausgegangen. Wir überreden niemand.“ Ihm sei wichtig, Arbeitsumfang und Arbeitsinhalt so individuell abzustimmen, dass beide Seiten profitieren und zufrieden sind. Die Rechnung geht auf. Den Weitermachern gefällt es bei DEUTA immer noch so gut, dass einige ihre auf zunächst ein bis zwei Jahre befristeten Verträge nach deren Ablauf erneut verlängert haben. Blau ist das nur recht.

Noch mehr Infos und positive Beispiele auf www.ihkplus.de/211830.

Befristete Arbeitsverhältnisse

Arbeitsverträge sind in der Regel auf den Eintritt der Regelaltersgrenze befristet. Wird nun das Arbeitsverhältnis einfach fortgesetzt, entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Liegt kein sachlicher Grund für eine Befristung vor, könnte das Arbeitsverhältnis auch nicht erneut befristet werden. Hier kann § 41 S. 3 SGB VI helfen. Nach dieser Regelung können Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit Erreichen der Regelaltersgrenze durch eine schriftliche Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt – ggf. auch mehrfach – hinausschieben.

Weitere Informationen unter www.ihk-koeln.de/559 (dort „Befristung von Arbeitsverhältnissen“).



Auch im 55. Beschäftigungsjahr denkt Johannes Wittstock bei DEUTA noch nicht ans Aufhören.