

Die Revitalisierung der Alten beginnt

Die Zeiten von Frühverrentung und Altersteilzeit sind vorbei - Personalersuchen neue Strategien für die 50-Plus-Generation

Erst wenige Betriebe begreifen die demographischen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt als unternehmerisches Risiko. BranchenPlayer wie Metro, Otto oder Oetker beginnen gegenzusteuern, indem sie ältere Arbeitskräfte fördern und fordern.

Die Internet-Expertenbörse "Erfahrung Deutschland" hat die Zeichen der Zeit erkannt. Das nach eigenen Angaben "größte Online-Portal für Führungskräfte im Ruhestand" vermittelt ältere Spezialisten für befristete Projekte oder Beratertätigkeiten. Derzeit hat die Senior-Personalagentur mehr als 5.000 Experten in ihrem Pool.

Finanziert wird sie durch Vermittlungsgebühren sowie über Jahresbeiträge fester Unternehmenspartner. Diese Riege der Altenförderer kann sich sehen lassen: Neben Commerzbank, Pfizer und RWE finden sich darunter SAP, Otto und neuerdings auch die Metro.

"Die Reaktivierung von Expertenwissen wird im Rahmen der Initiative Erfahrung Deutschland auf höchst effiziente Weise ermöglicht", begründet Dr. Jürgen Pfister, Bereichsleiter Personal und Soziales, das Engagement. Schließlich werden Unternehmen "auf die Gruppe der Älteren über 50 als qualifizierte Arbeitnehmer zunehmend angewiesen sein".

Dabei bezieht er sich auf Prognosen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, wonach bereits im Jahr 2015 mindestens 7 Mio. Fach- und Führungskräfte fehlen. Zurzeit habe die Metro Group zwar noch keine "durchgängigen Probleme mit der Rekrutierung von Fachkräften", so Pfister weiter. Doch erste Anzeichen spüre der Handelskonzern schon heute in den Abteilungen IT und Rechnungswesen sowie in den Foodbereichen Metzgerei und Bäckerei.

Auch bei Otto macht sich allmählich ein Mangel an Spezialisten bemerkbar. Der Hamburger Versandhändler ist seit Frühjahr Partner bei Erfahrung Deutschland, hat den Senior-Service allerdings bislang noch nicht in Anspruch genommen.

"Aktuell greifen wir an verschiedenen Stellen auf das beratende Know-how von ehemaligen Mitarbeitern unseres Hauses zurück, zum Beispiel für besondere Fragen in IT- oder Einkaufssystemen", berichtet Personaldirektor Michael Picard. Darüber hinaus unterstütze das Unternehmen alle Mitarbeiter durch Gesundheitsmanagement und lebenslanges Lernen.

Solche Maßnahmen setzt auch Metro ein. Zudem hat sich der Händler vor drei Jahren entschlossen, aus der Frühverrentung auszusteigen. Daraufhin sei die Zahl der Altersteilzeitverträge um 75 Prozent zurückgegangen. Gleichzeitig wurden konzernweit 2005 und 2006 rund 1.700 Mitarbeiter über 50 neu eingestellt. Nachholbedarf bestehe allerdings noch bei der Weiterbildung für Ältere, so Metro-Personaler Pfister.

Dieser Aufgabe nimmt sich jetzt Dr. Oetker an. Nicht zuletzt, weil schon heute ein Drittel der Beschäftigten des Bielefelder Nahrungsmittelherstellers über 50 Jahre alt sind. Zwar sind solche zukunftsorientierte Beispiele insgesamt noch selten. Laut einer Studie des Statistischen Bundesamtes und der Dis AG ist nur jedes zweite Unternehmen für die Folgen des demographischen Wandels gerüstet.

Doch langsam zeichne sich eine Wende ab, beobachtet Dr. Werner Eichhorst, stellvertretender Direktor für Arbeitsmarktpolitik beim Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit. "Die Beschäftigungssituation der Älteren verbessert sich rapide, vor allem für qualifizierte Kräfte." Waren in den Jahren 2003/2004 nur noch unter 40 Prozent der über 55-Jährigen erwerbstätig, seien es heute wieder 52 Prozent - dank Agenda 2010, konjunkturellem Aufschwung und dem dringlicher werdenden Fachkräftemangel. [...]