

Der Arbeitsmarkt entdeckt die „Best Ager“

In Deutschland liegen Billionen-Werte in Form von nicht mehr genutzten Qualifikationen von hoch qualifizierten Ruheständlern brach. Auf der Suche nach Zielgruppen für ihre Produkte und Dienstleistungen hat die Wirtschaft schon vor einigen Jahren die „Best Ager“ als hochinteressante Klientel ausgemacht.

Die heute Über-50-Jährigen sind nicht nur kaufkräftiger, sie sind auch deutlich gesundheitsbewusster, kontaktfreudiger und haben wesentlich höhere Ansprüche an ihr Leben als frühere Generationen. Nur langsam lassen Unternehmen die gleichen Überlegungen auch bei ihrem Handeln auf dem Arbeitsmarkt gelten. Tatsächlich liegt das durchschnittliche Eintrittsalter in die Altersrente deutlich vor der gesetzlichen Grenze von 65 Jahren. Im Jahr 2001 lag es nach Angaben der Bundesregierung noch bei 62,4 Jahren. Nach den 2004 erfassten Daten vollzieht sich indes die Trendwende – mit 63 Jahren treten nun die Deutschen im Durchschnitt in die Altersrente ein.

Viele Experten halten das angesichts der demografischen Entwicklung aber immer noch für viel zu früh. Im Jahr 2050 wird nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes die Hälfte der Bevölkerung älter als 48 Jahre und ein Drittel älter als 60 Jahre sein. Die Alterung der deutschen Gesellschaft wird aber nicht erst in 50 Jahren zu Problemen führen, sondern bereits in den nächsten beiden Jahrzehnten eine Herausforderung darstellen, warnte das Statistische Bundesamt schon im Jahr 2003. Zurzeit ist die Generation der 35- bis 49-Jährigen mit 20 Millionen noch die stärkste. Bis zum Jahr 2020 nimmt sie jedoch auf 16 Millionen ab.

Ein aktuelles Papier der Bundesregierung geht davon aus, dass aufgrund von Geburtenrückgang und gestiegenen Anforderungen der Unternehmen ab 2014 der deutschen Volkswirtschaft zwischen 180 000 und 490 000 qualifizierte Mitarbeiter fehlen werden. Allein in den nächsten drei Jahren verlassen über 330 000 Akademiker aus Altersgründen den Arbeitsmarkt. „Für viele Firmen wird der einzige Ausweg sein, sich die Qualifikationen der Älteren über den Ruhestand hinaus zu erhalten“, sagt Steffen Haas, Geschäftsführer der ED Gesellschaft für Expertenwissen mbH. Oder anders ausgedrückt: Die deutsche Volkswirtschaft kann es sich nicht mehr leisten, ihre qualifizierten Fachkräfte schon mit 65 oder früher aufs Alten-



Erfahrung ist in Deutschland gefragt: Ein Netzwerk von Senior Experten soll hoch qualifiziertes Wissen in der Arbeitswelt weiterhin nutzbar machen. BILD: ZG

teil zu schieben. Der Wert der Qualifikationen, der von heute auf morgen per Ruhestand auf null abgeschrieben wird, ist beträchtlich. „Die Aus- und Weiterbildung von hoch qualifizierten Fach- oder Führungskräften kostet bis zu 800 000 Euro“, erklärt Prof. Dr. Hans Bauer, Direktor des Instituts für marktorientierte Unternehmensführung der Universität Mannheim. „Daraus lässt sich der Wert des im Ruhestand brachliegenden Wissens auf mehr als eine Billion Euro schätzen.“ Schließlich sind es bereits heute rund 17 Millionen Menschen, die in Deutschland eine Altersrente beziehen. Und

diese Zahl wird steigen. „Für eine Volkswirtschaft, die sich dem internationalen Wettbewerb der hochentwickelten Wissensgesellschaften stellen muss, ist es eine Katastrophe, wenn soviel Potenzial nicht genutzt wird“, meint Professor Bauer. Derzeit fehlen nach Angaben des Vereins der Ingenieure (VDI) in Deutschland allein 20 000 Ingenieure. Eine Lösung könnte die bewusste Einstellung älterer Ingenieure über 50 sein, so ein aktuelles Gutachten des VDI.

Ähnlich sieht das Professor Axel Börsch-Supan, Direktor des Mannheim Research Instituts for the Economics of Aging (MEA). Er empfiehlt, dass Unternehmen schon jetzt klare Vorstellungen davon entwickeln sollten, wie sie künftig den Bedarf an Fachkräften decken wollen. Ein Ausweg kann sein, ältere Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten und weiterzuqualifizieren. Einige Unternehmen gehen bereits mit gutem Beispiel voran und beziehen den demografischen Wandel in ihre Personalplanung mit ein. Wer heute nur 35-Jährige einstellt, kann in 30 Jahren, wenn alle auf einmal in den Ruhestand treten, den Bedarf in den geburtenstarken Jahrgängen nicht decken. Zudem fehlt dann die Erfahrung der älteren Mitarbeiter. Dabei werden die großen Konzerne aller Voraussicht nach im künftigen „War for talents“ – der

Jagd nach den wenigen Talenten in den geburtenstarken Jahrgängen – sogar noch zu den Gewinnern gehören, weil sie ihren Mitarbeitern bessere Gehälter und Karrierechancen bieten können. „Dramatisch könnte es für den Mittelstand werden, wenn sich das zahlenmäßige Verhältnis zwischen älteren und jüngeren Menschen in den kommenden Jahrzehnten erheblich verschieben wird“, betont Steffen Haas, Geschäftsführer von Erfahrung Deutschland.

Daher gilt es, das Potenzial der erfahrenen Senior Experten zu erschließen. Und dieses Potenzial wächst nicht erst mit Eintritt der geburtenstarken Jahrgänge ins Rentenalter, sondern schon deshalb, weil die heutigen Ruheständler über eine weitaus höhere körperliche und mentale Fitness verfügen und somit sehr viel länger ihr Wissen weitergeben können. In der Wissenschaft wird daher schon heute zwischen den jungen Alten (60 bis 80 Jahre) und den alten Alten (über 80 Jahre) unterschieden. Offensichtlich gibt es einen Zusammenhang zwischen dem steigenden Gesundheitsbewusstsein und der höheren Lebenserwartung.

Neugeborene Jungs haben heute gemäß Sterbetafel des Statistischen Bundesamtes ein Leben von 75,9 Jahren vor sich, Mädchen sogar von 81,5 Jahren. Zum Vergleich: In der Sterbetafel von 1970 lagen die Werte noch bei 67,4 bezie-

„Dramatisch könnte es für den Mittelstand werden“

ungsweise 73,8 Jahren. Für viele Experten steht fest: Den Menschen erscheint das Leben noch wertvoller, wenn ihnen mit 60 Jahren statistisch gesehen noch 20 Jahre – wie heute bei Männern, 1970 waren es nur 15 Jahre – verbleiben und sie diese obendrein aller Voraussicht nach noch sehr viel aktiver gestalten können.

Vor diesem Hintergrund wollen die Initiatoren von Erfahrung Deutschland einen Beitrag leisten, um das Potenzial der im Ruhestand brachliegenden Qualifikationen der Senior Experten zu nutzen und der Wirtschaft zugänglich zu machen. Gerade hoch qualifizierte Führungskräfte, die sich im Laufe einer jahrzehntelangen Karriere immenses Wissen angeeignet haben, sind mittlerweile gefragter denn je – sie bringen nicht nur das Fach-, sondern eben auch das nötige Erfahrungswissen mit in die Unternehmen ein. Für diese Experten steht eine Internet-Plattform zur Verfügung, auf der sie ohne mühsame Kunden- oder Projektaquise ihr Spezialwissen anbieten können. Unternehmen finden die Kompetenzen der besten Köpfe Deutschlands, die ihnen bislang verschlossen waren. *imp/psy*

Erfahrung Deutschland

- **Erfahrung Deutschland** ist das größte Netzwerk für Fach- und Führungskräfte im Ruhestand.
- Seit März 2006 vermittelt die Initiative wertvolles Erfahrungswissen ehemaliger **Fach- und Führungskräfte** zurück in die Wirtschaft.
- Mit über 7500 eingetragenen **Senior Experten** steht Unternehmen und Konzernen mehr als

300 000 Jahre an hoch qualifizierter Führungserfahrung aus unterschiedlichen Bereichen und Funktionen für befristete Projekte zur Verfügung. Erfahrung Deutschland sichert der Wirtschaft dadurch eine **unverzichtbare Wissensressource** und bietet eine innovative Antwort auf den akuten Fachkräftemangel.

- Mehr Informationen gibt es im Internet unter www.erfahrung-deutschland.de.

„Wissen anbieten, nicht mitregieren“

Herr Meißner, wie sind Sie Senior Experte im Netzwerk „Erfahrung Deutschland“ geworden?

Jochen Meißner: Nach meiner Pensionierung habe ich sofort die Initiative ergriffen und bereits Projekte im Beratungsbereich mit Erfolg bearbeitet. Als ich dann von „Erfahrung Deutschland“ hörte, habe ich mich einfach einmal nur auf der Homepage eingeschrieben. Die Idee hat mich überzeugt.

Welche Beweggründe haben Sie, um sich mit 65 Jahren immer noch mit ihrem beruflichen Fachgebiet zu beschäftigen, statt ihren Ruhestand zu genießen?

Meißner: Ich glaube, dass meine Beratertätigkeit ein positiver Beitrag zum volkswirtschaftlichen Gesamtwohl ist. Ich leiste gern Hilfe. Außerdem habe ich den Ehrgeiz, noch etwas zu bewegen, ohne Zwang und Karrieredruck. Ich gebe gern

Erfahrung weiter und mag es, wenn Jüngere oder Unerfahrenere meinen Rat suchen und dann auch annehmen. Natürlich habe ich Spaß an der Senior-Beratertätigkeit. Meine Züge stehen so nicht auf dem Abstellgleis, sondern fahren auf wichtigen Schienensträngen, ich bewege etwas.

Welche Eigenschaften sollte man Ihrer Meinung nach mitbringen, um als Senior Experte weltweit seine Erfahrungen in Projekten einzubringen?

Meißner: Ich sage es einfach: tiefgreifende, nie besserwiserische Erfahrung, Disziplin und Bereitschaft zuzuhören sowie Geduld und ein Gefühl für die jeweilige Problematik gehören dazu. Auch sollte man Diskussionsfähigkeit mitbringen und Lösungen anbieten, ohne „mitregieren“ zu wollen.

Sammeln Sie als Senior Experte auch neue Eindrücke und bereichern Ihren Erfahrungsschatz? Oder dominiert die Weitergabe Ihrer Fachkenntnisse?

Meißner: Wäre ich als Senior Experte nicht bereit, mich ständig auf dem letzten Stand in meinem Fachbereich zu halten, wäre ich in kürzester Zeit kein Experte mehr. Der Erfahrungsschatz muss ausgebaut und gepflegt werden, meines Erachtens noch mehr als im bisherigen Berufsleben. Die Herausforderungen wechseln und wachsen schließlich ständig. Permanenter Ausbau der eigenen Fähigkeiten durch beispielsweise Literatur, Kongresse und Bildungsmaßnahmen sind unumgänglich, will man ein anspruchsvolles Niveau halten. Nur so wird ein Berater, das gilt besonders für Senior-Experten, auf Dauer ernst genommen. Man darf es auch von ihm erwarten. *Iris Buchenau*

Zur Person

■ **Jochen Meißner** war für Mercedes-Benz 39 Jahre als Projektmanager in werkseigenen Prozesslandschaften als Prozessberater und -optimierer weltweit unterwegs.

■ Sein **Handwerkszeug:** Praxis-Erfahrungen mit Prozessoptimierungsmethoden, Erfahrungsaustausch mit anderen Firmen, Durchführung vieler Workshops und Seminare auch außerhalb von Mercedes-Benz, eigene Schulungs- und Arbeitsmethoden, entwickelt aus eigener Praxis und aus Methodentransfer weltweit.

■ Vor gut einem halben Jahr ist der Mannheimer bei Mercedes-Benz als **65-Jähriger** ausgeschieden. Seitdem ist er im Netzwerk von „**Erfahrung Deutschland**“ tätig.



BOSE® WAVE® Music System
€ 698,-

„Klangwunder ohne Platzprobleme“

... Kaum zu glauben, aber das kleine Wave Music System klingt wirklich wie eine echte Hifi-Anlage.*

Wir versprechen Ihnen eine einzigartige Kombination von Spitzenklang, Vielseitigkeit und einfachster Bedienung. Das klingt beinahe unglaublich – und deshalb sollten Sie sich mit eigenen Ohren überzeugen.

Wenn Sie sich bis zum 31.03.2009 für ein **WAVE® Music System** entscheiden, erhalten Sie gegen Vorlage des Geschenk-Gutscheins eine **Bose XL-Fernbedienung** mit größeren Tasten und größerer Schrift im Wert von €25,- **GRATIS!**

Wir freuen uns auf Ihren Besuch!

Geschenk-Gutschein XL-Fernbedienung

Bitte Ihren **Geschenk-Gutschein ausschneiden** und zu einer **Vorführung mitbringen!**

BOSE®
EXPERIENCE CENTER
Mannheim O6, 8

* zitiert aus Guter Rat 5/2005 Geöffnet: Mo. – Sa. 10.00 Uhr bis 19.00 Uhr ☎ (06 21) 12 34 76 80 Weitere Infos unter: www.bose-center.de