

Die Rückkehr der Rentner

Unternehmen greifen auf Know-how zurück / Marler Firma sieht Vorteile für beide Seiten

VON ANTONIA LANGE (DPA) UND STEFAN SAGROWSKE

KREIS RE/STUTT GART. Mit 66 Jahren ist noch lange nicht Schluss: Zahlreiche Unternehmen verlassen sich bei Spezialaufträgen mittlerweile lieber auf altgediente Mitarbeiter statt auf unerfahrene Jungspunde – und holen Rentner zurück an den Arbeitsplatz. Auch im Vest.

„Sie haben ein Firmenwissen, das sie so auf dem Markt gar nicht finden“, sagt Christoph Ebeling, Personalmanager bei der Hamburger Otto-Gruppe. Das Unternehmen setzt seit 2012 auf Senioren, die als Experten zeitweise an den Schreibtisch zurückkehren. „Diejenigen, die bisher im Einsatz sind, sind meist Experten, die über Jahrzehnte Fachwissen angesammelt haben.“ Aktuell beschäftigt Otto demnach etwa 50 Pensionäre als sogenannte Senior-Experten.

Damit ist die Gruppe nicht allein. Als einer der Vorreiter gilt der schwäbische Technikkonzern Bosch. Schon 1999

startete dort eine eigene Gesellschaft für Senior-Experten, die Bosch Management Support GmbH (BMS). Mittlerweile sind dort weltweit 1600 Senioren registriert – und arbeiten für gutes Geld.

„Mein ältester Mitarbeiter wird 73“

Auch Unternehmer Hans-Peter Baum aus Marl schätzt die Erfahrung von Senioren: „Mein ältester Mitarbeiter wird dieses Jahr 73, der wollte lieber weiterarbeiten als Enten füttern. Warum auch nicht, er leistet sehr gute Arbeit.“ Der Inhaber einer Zerspanungstechnik-Firma mit 54 Angestellten findet, dass viel mehr Unternehmen den Mächtigen-Rentnern diese Möglichkeit bieten sollten. Schließlich profitierten beide Seiten davon. Und so arbeitet neben dem 73-Jährigen auch noch ein 68-Jähriger in dem Marler Unternehmen, verrät Baum.

Von der Arbeitswilligkeit der „jungen Alten“ profitieren mittlerweile mehrere Unternehmen. Der Autobauer

Daimler hat dazu vor einem Jahr einen Expertenpool eingerichtet, in dem sich Rentner registrieren lassen können – mitsamt ihrer speziellen Fähigkeiten und Erfahrungen. Bei Bedarf sollen sie dann für maximal sechs Monate im Jahr in den Konzern zurückkehren.

Ein Beispiel für ihren Einsatz sei der Übergang von einem alten IT-System in ein neues. „Wir hatten tatsächlich niemanden mehr, der die Programmiersprache konnte“, sagt Daimler-Personalvorstand Wilfried Porth über einen solchen Fall. Auch bei Serienanläufen neuer Modelle seien Pensionäre gefragt. „Wir haben nicht an jeder Stelle im Unternehmen Menschen, die schon so viele Anläufe durchgemacht haben“, erklärt der Manager. „Da gehört schon sehr viel spezielles Mercedes-Wissen dazu.“

Für viele Unternehmen sind ältere Mitarbeiter häufig die einzige Alternative. „Wir würden schon junge Leute einstellen“, sagt Jens Fahrion, Geschäftsführer von Fahrion Engineering. Das Familienunternehmen mit Sitz in

Kornwestheim plant Produktionsanlagen und Werkzeuge zum Beispiel für Fahrzeugbauer. „Aber einen erfahrenen, jungen Projektleiter finden wir gar nicht.“

Um an qualifizierte Mitarbeiter zu kommen, müssen sich Unternehmen tatsächlich etwas einfallen lassen. Fahrion holt daher nicht nur Rentner zurück, sondern setzt insgesamt gezielt auf die Generation 50 plus. „Studienabgänger können oft nicht auf Augenhöhe mit Auftraggebern kommunizieren“, sagt Fahrion. Zwar seien die Lohnkosten für ältere Projektleiter höher. Das würde allerdings dadurch wettgemacht, dass sie häufig lukrative Folgeaufträge an Land zögen.

Kein Bedarf bei Rheinzink

Diese Probleme kennen zwei der großen Industrieunternehmen im Kreis Recklinghausen allerdings nicht: Weder Rheinzink in Datteln noch Evonik (Marl/Essen) mussten bisher Rentner aus dem Ruhestand rekrutieren,

weil ihnen die Fachkräfte ausgegangen sind. „Die Idee ist nicht schlecht, doch bisher gab es bei uns noch keinen Bedarf“, sagt Rheinzink-Personalchef Peter Blewonka. Und deshalb müssen in Datteln per Betriebsvereinbarung auch alle mit Erreichen des gesetzlichen Rentenalters in den Ruhestand gehen. Den Nachwuchs hole man sich rechtzeitig von der Universität und bei Jobbörsen.

Und auch bei Evonik geht man ähnliche Wege, sieht keinen Bedarf an rüstigen Rentnern: „Wir stellen uns den Herausforderungen des demografischen Wandels eher auf andere Weise – Evonik setzt auf geregelte Nachfolgeplanung, zum Beispiel über unser neues Personal-konzept GenerationenPakt“, heißt in einer Stellungnahme von Pressesprecher Ruben Thiel. Was bedeutet: Ältere Mitarbeiter geben mit fünf Jahren Vorlauf an, wann sie in Ruhestand gehen wollen. Gleichzeitig baut Evonik für die dann freiwerdenden Arbeitsplätze Nachwuchs auf.

➔ Kommentar: **Seite 2**