

Arbeitsverträge Immer häufiger befristet: Jeder vierte 20- bis 25-Jährige bekommt nur einen Vertrag auf Zeit Seite 63
Online Von der Standortanalyse bis zum Jobinterview – so bewerben Sie sich richtig Abendblatt.de/karriere-bewerbung

Schluss mit der Frühverrentung

Gegen den Fachkräftemangel: Experten plädieren für bessere Fortbildung älterer Beschäftigter, kritisieren aber die Ignoranz vieler Firmen

ANDREA PAWLK

„Der ist doch schon 50! Warum soll ich da noch viel in Weiterbildung investieren?“ So etwas laut zu sagen traut sich kaum ein Unternehmer – so mancher denkt es aber immer noch. Die Alternative hieß bislang oft Frühverrentung. Doch die ist angesichts des Fachkräftemangels bei gleichzeitig schwindendem Nachwuchs kein Zukunftsmotiv mehr. Obendrein hat die Frühverrentung auch das Image älterer Arbeitnehmer verdorben. Die wollen nicht mehr, können nicht mehr, sind sowieso bald weg – das sind geläufige Vorurteile.

Das Studien das längst widerlegt haben, geht an vielen vorbei. Die Uni Bayreuth zum Beispiel hat gerade erst eine Untersuchung veröffentlicht, die belegt, dass ältere Mitarbeiter weder weniger motiviert sind noch weniger einsatzbereit als jüngere Kollegen.

Manche Unternehmen schwören sogar auf reifere Mitarbeiter. Wie etwa die Hamburgerin Helga Hopp. Sie betreibt ein Kosmetik- und Modestudio auf der Uhlenhorst. Gerade hat sie eine neue Mitarbeiterin eingestellt: Sie ist 53. „Ich habe sogar festgestellt, dass ältere Kolleginnen leistungsfähiger sind als die jungen“, sagt Hopp. Das mache ihre langjährige Erfahrung mit den Produkten, im Verkauf und in der Behandlung. Außerdem zeigten sie mehr Firmentreue.

Jüngeren Mitarbeitern fehlt es an Erfahrung im Umgang mit Kunden

Vorurteile gegen Kollegen fortgeschrittenen Alters hat man auch bei der Hamburger Info AG nicht. Ein gutes Drittel der 500 Mitarbeiter des IT-Dienstleisters ist jenseits der 45, der älteste Kollege 62. Axel Fischer, Gruppenleiter im Bereich SAP, gehört selbst zu den „Oldies“. Er ist 50 und seit zwölf Jahren bei der Info AG. Fischer erlebt täglich den Unterschied zwischen älteren und jüngeren Kollegen: „Die jungen Kollegen sind einfach ungeübter im Umgang mit den Kunden und trotz allen theoretischen Wissens fehlt es noch an Erfahrung im Umgang mit Problemen.“

Die Info AG ist seit Anfang 2010 eine von vier Firmen, die vom Branchenverband Bitkom in einem Modellprojekt der Initiative IT 50plus unterstützt wird. „Aus den Erfahrungen werden wir Leitfäden für andere Betriebe entwickeln“, erklärt Projektmanager Martin Schmidt. Die Initiative IT 50plus wird von Bitkom und IG Metall getragen und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie dem Europäischen Sozialfonds gefördert.

Das Problem des Fachkräftemangels in der Branche IT und Telekommunikation sei besonders akut, sagt



Schmidt. „Gerade im Bereich IT sind die Absolventenzahlen der Studenten und Auszubildenden im Sinken begriffen, deshalb gilt es neben der Ausbildungsförderung auch die erfahrenen Fachkräfte in den Blick zu nehmen.“

Die bisherige Praxis – Ältere in die Selbstständigkeit oder Frühverrentung gehen zu lassen – hält er nicht mehr für den richtigen Weg. „Die Leute sind doch motiviert, gesund, sie sind ein wichtiges Glied in der Wertschöpfungskette und lernen nicht schlechter als Jüngere.“ Allein – es fehle noch an der Sensibilität in den Unternehmen.

Das Thema „Demografischer Wandel“ wird im Tagesgeschäft hintangestellt

Das sieht auch Demografieberater Axel Herbst so. „Unternehmen kümmern sich wenig darum wie sie demografisch aufgestellt sind“, ist seine Erfahrung. „Ich sehe nicht, dass sie den demografischen Wandel ernst nehmen.“ Teils sei das Bewusstsein zwar da, Maßnahmen würden aber im drängenden Tagesgeschäft hintangestellt. Herbst versucht, Firmen dafür zu gewinnen, über die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter nachzudenken. Ein Punkt seiner Kritik: „Firmen investieren zu wenig in die Weiterbildung der älteren Kollegen.“

Oder sie investieren falsch, denn viele Maßnahmen kommen bei der Zielgruppe nicht an. Nur ein Drittel der Älteren ist laut einer Studie der Managementberatung Accenture mit den Weiterbildungsangeboten seiner Firma zufrieden. 63 Prozent bemängeln, dass ihre Bedürfnisse zu wenig berücksichtigt werden.

„Altersgerechte Weiterbildung ist eine Frage der Didaktik“, sagt Demografieberater Herbst. „Wenn jemand länger nicht gelernt hat, fällt es ihm schwer, sich darauf einzulassen.“ Viele hätten

auch schlechte Erfahrungen beim Lernen gemacht. „Es darf keinesfalls eine negative Schulsituation entstehen.“

Abgesehen von IT-Trainings und mitunter auch Seminaren in interkultureller Kompetenz hält es Dr. Silvia Stiller für am besten, wenn Alt und Jung gemeinsam lernen. Stiller ist Leiterin des Bereichs „Hamburg und regionale Entwicklungen“ am Hamburgischen WeltWirtschaftsinstitut (HWWI). „Studien sagen: Wo ältere und jüngere Kollegen zusammenarbeiten, zeigen die Teams gute Erfolge“, erklärt sie. „Das könnte sich auch in gemeinsamer Weiterbildung auswirken.“ Im Gegensatz zu Demografieberater Herbst hat Silvia Stiller den Eindruck, dass sich im Bewusstsein der Unternehmen in den letzten zehn Jahren doch viel geändert hat – auch wenn die Tendenz, Ältere früh in Rente zu schicken, noch nicht völlig überwunden sei. „Es ist erkennbar, dass Unternehmen inzwischen mehr dafür tun, ihre älteren Mitarbeiter zu halten“, betont sie. Zurzeit sei das gut im Bereich der Ingenieure zu beobachten.

Bei mittelständischen Firmen habe es nie Jugendwahn gegeben

Volker Tschirch, Hauptgeschäftsführer des norddeutschen Unternehmensverbands AGA, spricht für 3000 überwiegend mittelständische Firmen aus Handel und Dienstleistung. „Anders als in der Industrie gab es bei den kleinen und mittelständischen Unternehmen nie diesen Jugendwahn.“ Man schätze die Mitarbeiter jenseits der 50. „Wir brauchen deren Know-how, zum Beispiel im Vertrieb“, sagt Tschirch. „Die Frühverrentung war eine Sünde.“ Er plädiert für die Rente mit 67. Und wer bis 70 arbeiten möchte, solle auch dazu die Möglichkeit bekommen. „Wer heute 60 ist, der ist doch noch jung!“

Von der Leyen: „Den Silberschatz des Alters entdecken“

Angesichts des Fachkräftemangels sei die Herausforderung der nächsten Jahre, „den Silberschatz des Alters zu entdecken“, sagte Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen im Abendblatt-Gespräch.

Wenn die „normale“ Vermittlung von Arbeitslosen über 50 nicht gelingt, bietet die Bundesagentur für Arbeit folgende finanzielle Fördermöglichkeiten an:

Engliederungszuschuss: Zwischen 30 und 50 Prozent des Lohns können für maximal zwölf Monate übernommen werden.

Betriebliches Praktikum: Bis zu vier Wochen wird der Praktikant von der Arbeitsagentur finanziert.

Entgeltsicherung: Wer einen Job aufnimmt, der geringer entlohnt wird als der vorherige, kann befristet einen Lohnzuschuss und einen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung erhalten.

Außerdem wird die betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten gefördert (WeGebAU): Das soll eine Anschubfinanzierung für die Weiterbildung vor allem in kleineren und mittleren Unternehmen sein.

BUCH DER WOCHE

Verstehen Sie Ihren Verstand?

ANDREAS MATZ

Inhalt: ●●●●● Weltweit befassen sich etwa 50 000 Wissenschaftler mit der Hirnforschung. In ungefähr 100 000 Fachartikeln publizieren sie ihre Forschungsergebnisse. Der Erkenntnisgewinn der letzten Jahre ist enorm. Damit einher geht ein neues Verständnis von den Kräften, die uns selbst steuern und die unseren Umgang mit anderen Menschen bestimmen. Autor Friedhelm Schwarz tritt an, um mit seinem Buch eine kompakte Bestandsaufnahme der Neurowissenschaften in ganz praktischen Alltagsaspekten zu liefern. Das Leitmotiv stellt er dem Buch in Form von drei Fragen voran: Woher weiß ich, was ich will? Warum tun die Menschen, was sie tun? Wie kann ich andere dazu bringen, das zu tun, was ich will?

Präsentation: ●●●●● Anders als viele amerikanische Sachbuchautoren, die in ihren Werken eher das Storytelling pflegen, referiert Friedhelm Schwarz in seinem Buch die einzelnen Themen relativ trocken herunter. Allerdings ist die Gliederung vorzüglich und der Text konsequent über Absätze strukturiert. So ist er doch leicht, wenn auch nicht besonders unterhaltsam zu lesen. Vor- oder gar besondere Fachkenntnisse sind nicht nötig. Der Text richtet sich an den interessierten Laien.

Praxiswert: ●●●●● Jede Führungskraft steht früher oder später vor der Herausforderung, das Verhalten von Mitarbeitern zu beeinflussen. In Bezug auf das angemessene Instrumentarium und die Wirkung auf dem aktuellen Stand zu sein, schadet dabei ganz und gar nicht. Darum ist dieses Buch ein lohnenswerter kompakter Einstieg. Und so ganz nebenbei erfährt der Leser auch eine ganze Menge über sich selbst.

Verlosung: Vom Buch der Woche verlost das Abendblatt fünf Exemplare. Und so sind Sie dabei: Wählen Sie unsere **Gewinnhotline (01378)40 34 67** (50 Cent pro Anruf aus dem Festnetz), und geben Sie das Stichwort „Verstand“ an. Oder schreiben Sie eine Postkarte an: Hamburger Abendblatt, Beruf & Erfolg, Stichwort: „Verstand“, 20644 Hamburg. Teilnahmeschluss ist der 24. August. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.



„Verstehen Sie Ihren Verstand? Gehirnforschung für den Alltag“ von Friedhelm Schwarz, Haufe Verlag, 240 Seiten, 19,80 Euro.

Was macht eigentlich ...

... eine Datenschützerin? Faezeh Shokrian berät Firmen dabei, wie sie Informationen sichern

PIA JESSAT

Videokameras in fast allen Ecken, kaum ein Winkel, in dem Passanten sich ihren Blicken entziehen können. Die Menschen werden aufgezeichnet, während sie sich durch die engen Gänge im Warenhaus drängen. Darf das Unternehmen diese Aufnahmen machen? Ja.

Doch ganz so einfach und schnell kann man eine Kamera nicht aufstellen. Erst müssen einige Rechtsfragen geklärt sein. Das ist das Spezialgebiet von Faezeh Shokrian. Sie arbeitet als externe Datenschützerin bei der Hamburger Firma Intersoft Consulting und berät Unternehmen beim Datenschutz. Dazu gehört auch der Umgang mit Videoüberwachung.

In Deutschland darf ein Mitarbeiter nicht ununterbrochen aufgezeichnet werden: „Auch eine Verkäuferin muss sich mal unbeobachtet die Nase putzen können“, sagt Shokrian. Als sie vor einigen Jahren ihr Studium beendet hatte, wurde Datenschutz immer häufiger in der Öffentlichkeit diskutiert – auch ein Grund für die heute 32-Jährige, sich auf dieses Thema zu spezialisieren.

Inzwischen wird Datenschutz fast täglich diskutiert – immer häufiger werden Berichte über das fragwürdige Sammeln von Daten veröffentlicht. Der Datenschützer kümmert sich darum, dass die Informationen, die der Einzelne nicht von sich preisgeben möchte, auch geheim bleiben. Shokrian arbeitet oft

bei ihren Auftraggebern vor Ort. „Manchmal konfrontiere ich die Mitarbeiter mit der Bilanz des Vorjahres, die ich im Betriebsmülleimer im Hof gefunden habe. Das schockiert, aber macht das Problem am besten verständlich“, sagt sie. „Viele Firmen ist nicht bewusst, wie unachtsam sie mit wichtigen Unterlagen umgehen.“ Es genügt in manchen Fällen sogar schon, das Schloss am Büroschrank regelmäßig zu verschließen – und ein erster Schritt in Richtung Sicherheit ist getan.

Wenn die Datenschützerin in einen Betrieb kommt, wird sie nicht immer von allen Seiten willkommen geheißen. Schließlich deckt sie Fehler auf und zeigt, wo Schwachstellen liegen. Zu ihren Arbeitswerkzeugen gehören meist

nur ein Block, ein Stift und ein guter Beobachtungssinn.

Darüber hinaus sind IT-Kenntnisse gefordert. Zwar kennt sie sich in diesem Bereich aus und kann die erste Diagnose stellen, doch bei spezifischen Fragen zieht sie einen IT-Experten hinzu. Trotzdem erweitert Shokrian ihr IT-Wissen auf Seminaren. Mittlerweile weiß sie dadurch zum Beispiel, wie ein Rechenzentrum funktioniert, und kann eine IP-Adresse ermitteln.

Besonders wichtig sind ihre Kenntnisse in Rechtsfragen, dennoch findet die Expertin nicht immer zu allen Fragen sofort Antworten im Gesetzbuch. Dann sucht sie sich Lösungen aus bestehenden Rechtsgrundlagen zusammen. „Die technische Entwicklung ist rasant, die Rechtswissenschaft hängt ihr allerdings oft hinterher“, sagt die Juristin, „aber gerade dies ist das Spannende an meiner Arbeit.“

Gern wird im Marketing mitunter mit Newslettern geworben oder Kunden ungebeten angerufen. Das ist nicht immer erlaubt. Der Kunde muss vor Empfang solcher Werbung immer seine Einwilligung geben. „Wenn das nicht der Fall ist, kann das für die Firmen teuer werden“, erklärt die 32-Jährige.

Die Arbeit der Datenschützerin ist ein Balanceakt zwischen den Interessen ihrer Auftraggeber und dem Persönlichkeitsschutz Einzelner. „Eine Herausforderung, der ich mich immer wieder aufs Neue stelle.“

Das Hochschulstudium in Hamburg – Sie bestimmen das Zeitmodell
 NBS
 BWL, Logistik, Wirtschaftsinformatik, Immobilien, Coffee, Ingenieur, Tourismus/Event
 Nächster Infoabend am 26.08.10, 18.30 Uhr
 • Helmut-Schmidt-Universität
 • Infos und Anmeldung unter www.nbs.de / 040 35 700 340

ANZEIGE

KOMPASS



Einfach mal richtig abschalten

EIN KOMMENTAR VON MARK HÜBNER-WEINHORN

„Zwei Wochen ohne. Ohne Computer, ohne Internet, ohne Handy, überhaupt ohne Telefon. Keine Zeitung, kein Fernsehen, kein Radio. Nur Natur pur. Irgendwo im Zelt an einem glasklaren Fjord in Norwegen. In einem Chalet in der Provence. Oder in einer romantischen Villa in Ligurien. Wie klingt das für Sie? Nach Erholung pur? Oder können Sie sich ein Leben ohne digitale Kommunikationsgeräte und mediale Berieselung gar nicht mehr vorstellen? Ach so, Sie müssen erreichbar sein im Urlaub und regelmäßig Ihre E-Mails abrufen? Okay, so wichtig bin ich nicht.“

Dafür habe ich es ausprobiert. Zwei Wochen abgeschaltet. Offline. Keine Nachrichten. Einfach mal nicht erreichbar sein. Und nicht wissen wollen, wer mit wem in Hamburg und Berlin was hat oder nicht kann. Keine amtsüden Politiker, keine Sportergebnisse, Skandale, Terroranschläge und Naturkatastrophen.

Wissen Sie was? Es tat überhaupt nicht weh. Im Gegenteil: So entspannt wie in diesen Tagen war ich selten zuvor. Einfach nur im Hier und Jetzt die Natur genießen und sich vollkommen auf jene Menschen zu konzentrieren, mit denen man gemeinsam reist oder denen man im Urlaub begegnet. Zeit, die Seele baumeln zu lassen. Zeit, nachzudenken, ohne getrieben zu werden. Über die wirklich wichtigen Dinge im Leben, nicht über das, was dringlich zu sein scheint. So praktisch es auch ist, überall und jederzeit Zugriff auf Telefon und Internet zu haben, so effizient es sein mag, mithilfe des mobilen Kleinstbüros in der Konzertpause oder nebenher bei Omas 75. Geburtstag arbeiten zu können, so paradox sind unsere Smartphones und Netbooks. Denn faktisch gewinnen wir mit diesen Hilfsmitteln keine Zeit, sondern sie wird immer knapper, weil wir versuchen, in kürzerer Zeit immer mehr zu schaffen. Wer nicht aufpasst, landet schnell im digitalen Hamsterrad.

Wer wirklich abschalten will, muss abschalten dürfen – und es selbst können. Nur dann werden die Akkus wieder richtig aufgeladen. Nach Feierabend, zumindest aber im Urlaub nicht erreichbar zu sein sollte deshalb kein Luxus sein, sondern selbstverständlich.

WER VERDIENT WIE VIEL? ALTENPFLEGER

Ohne Personalverantwortung, Jahresbrutto			
	Unteres Quartil*	Median**	Oberes Quartil
Gesamt	22 773	25 819	29 739
Frauen	22 800	25 619	29 346
Männer	22 422	26 000	30 060
Nach Alter			
25 Jahre	21 000	24 152	26 152
35 Jahre	22 560	26 600	30 015
45 Jahre	24 000	27 267	33 860
Nach Unternehmensgröße			
Bis 100 Mitarbeiter	22 440	25 619	29 014
101 – 1000	23 132	25 868	30 624
> 1000	23 240	26 100	32 480

* Quartil = Ober- oder unterhalb dieses Wertes verdienen nur noch 25 % besser oder schlechter.
 ** Median = 50 % verdienen mehr, 50 % weniger

PERSONALMARKT