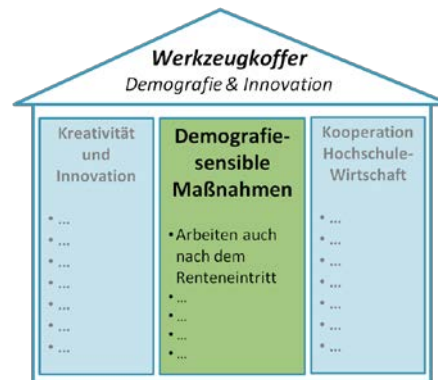


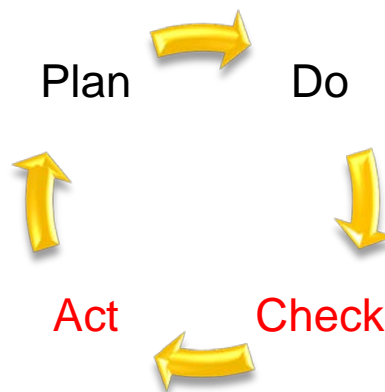
## Arbeiten auch nach dem Renteneintritt



### Um was geht es?

Ziel ist es, die Mitarbeiter und die Mitarbeiterinnen auch in einem höheren Erwerbsalter weiterhin in die Unternehmen einzubinden oder sogar eine Beschäftigungsdauer über das eigentliche Renteneintrittsalter hinaus zu erreichen, sodass die fachlichen und sozialen Kompetenzen des einzelnen Mitarbeiters und der einzelnen Mitarbeiterin ebenso wie das gesammelte Erfahrungswissen nicht verloren gehen, sondern weiterhin im Unternehmen verbleiben und ggf. weitergegeben werden können.

### Wo liegt das Demografiemerkzeug innerhalb des PDCA-Zyklus?



### Welchen Nutzen hat der Betrieb?

Der Arbeitgeber (oder die Arbeitgeberin) profitiert weiterhin vom Know-how seines Mitarbeiters oder seiner Mitarbeiterin. Im Gegenzug kann der Arbeitnehmer (oder die Arbeitnehmerin) sich auch künftig aktiv Geld hinzuverdienen, um so seine oder ihre Rentenbezüge aufzustocken. Dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin wird die Gelegenheit geboten, seinen oder ihren Lebensunterhalt weiterhin allein bestreiten zu können, ohne auf die Rente angewiesen zu sein. Ein weiterer Nebeneffekt der Beschäftigung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin über das Rentenalter hinaus ist, dass der Kontakt zu den Kollegen und den Kolleginnen sowie zu dem Arbeitgeber (oder der Arbeitgeberin) erhalten bleibt.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Projekträger:

Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH



Projekt:



rin) weiterhin aufrechterhalten werden kann, sodass diese sozialen Kontakte mit dem Eintritt ins Rentenalter nicht einfach entfallen.

### **Wie wird vorgegangen?**

Dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin wird auch nach dem Renteneintritt die Möglichkeit geboten, weiterhin für das Unternehmen zu arbeiten. Dies kann auf freiberuflicher Basis, als Teilzeitstelle oder auf Basis eines Minijobs erfolgen. Ermöglicht wird dies, indem die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kontinuierlich an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen und somit auch im hohen Erwerbsalter fit für die beruflichen Anforderungen bleiben.

Eine weitere Maßnahme, um den Verbleib im Betrieb zu gewährleisten, ist der Wechsel in andere altersgeeignete Arbeitsbereiche, indem die Aufgabengebiete an die jeweilige Kompetenz und Alterssituation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angepasst werden. So werden bspw. in Heizungs- und Sanitärbetrieben junge Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der Montage im Neubau eingesetzt, wohingegen die älteren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vorwiegend im Kundendienst tätig sind. Die Erfahrung der älteren Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen wird so optimal ausgeschöpft, und gleichzeitig wird ihnen eine Tätigkeit angeboten, welche den körperlichen Fähigkeiten ihres fortgeschrittenen Alters entspricht.

Es besteht des Weiteren die Möglichkeit, den Verbleib im Betrieb zu fördern, indem dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin eine Teilzeitbeschäftigung bspw. bei vermindertem Gehalt angeboten wird oder der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin die Möglichkeit erhält, sich bei reduziertem Gehalt länger freistellen zu lassen.

### **Welcher Aufwand ist erforderlich?**

Im Vergleich zur generellen Beschäftigung älterer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erfordert es aus Sicht des Unternehmens keinen zusätzlichen Aufwand, bisherige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über das Renteneintrittsalter hinaus zu beschäftigen.

### **Was ist besonders zu beachten?**

Wenn sich Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen dazu entschließen, auch über das Rentenalter hinaus für das Unternehmen zu arbeiten, kann das verschiedene Gründe haben. Zum einen möchten sie weiterhin für das Unternehmen tätig sein, da sie mit großer Leidenschaft und Freude ihrer Arbeit nachgehen, die Arbeit sie erfüllt und sie ohne

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Projekträger:

Gesellschaft für soziale  
Unternehmensberatung mbH

gsub



Projekt:



den täglichen Gang zur Arbeit keine Aufgabe mehr für sich sehen. Zum anderen wollen sie sich vielleicht etwas Geld zu ihrer Rente hinzuverdienen oder sie wollen alleine ihren Lebensunterhalt bestreiten, unabhängig von der Rente. Jedoch muss dabei beachtet werden, dass oftmals der Wunsch nach einem höheren Maß an Freizeit besteht, diesem Wunsch kann durch eine Weiterbeschäftigung in Form einer Teilzeitstelle Genüge getan werden.

**Erfolgreiches Beispiel:**

Ein gelungenes Beispiel für das Werkzeug „Arbeiten auch nach dem Renteneintritt“ stellt die Firma Karl-Heinz Efkemann GmbH dar.

**Quelle:**

Nähere Informationen zu dem Betrieb finden Sie hier:

<http://www.inga.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Top-100-Gute-Unternehmenspraxis/Chancengleichheit-Diversity/Karl-Heinz-Efkemann-Kompetent-vor-Ort.html> (Stand: 05.11.2012). Dieser Text diente als Vorlage zur Erstellung des Werkzeugs „Arbeiten auch nach dem Renteneintritt“.

**Anmerkung:**

Autorin: Stefanie Wilhelm

Die vorliegende Datei „Arbeiten auch nach dem Renteneintritt“ entstammt dem Werkzeugkoffer des Projektes KrIDe (<http://www.kride.de/kride/content/werkzeuge.php>). Weitere Informationen zum Projekt KrIDe erhalten Sie unter: <http://www.kride.de>.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Projektträger:

Gesellschaft für soziale  
Unternehmensberatung mbH

gsub



Projekt:

