

Ältere Ingenieure

Gefragte Erfahrung

Bis zum Jahr 2020 werden 470.000 Ingenieure altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Um künftigem Personalmangel entgegenzuwirken, hat in den vergangenen fünf Jahren knapp jedes fünfte Unternehmen, das Ingenieure beschäftigt, gezielt Fachkräfte mit langjähriger Erfahrung eingestellt. Dies hat die Institut der deutschen Wirtschaft Köln Consult im Rahmen einer Umfrage für das IW-Zukunftspanel ermittelt. Die Firmen decken ihren Bedarf an qualifizierten Ingenieuren jedoch nicht allein aus dem Pool der Arbeitslosen. Jeder fünfte Betrieb, in dem Ingenieure arbeiten, hat zwischen 2004 und 2008 bereits aus dem Erwerbsleben ausgeschiedene Fachleute reaktiviert. In der Elektroindustrie und im Fahrzeugbau, im Maschinenbau, in der Chemischen Industrie sowie bei den unternehmensnahen Dienstleistern setzte sogar rund jedes vierte Unternehmen auf die sogenannten Silver Workers.

Um die älteren Ingenieure möglichst lange im Betrieb zu halten, bauen viele Unternehmen auf eine gezielte Förderung. So übertragen etwa zwei Drittel der Firmen, die Ingenieure ab 50 Jahren beschäftigen, diesen Fachkräften Projektverantwortung. Und mehr als zwei Fünftel der entsprechenden Unternehmen bieten den Senior-Experten berufliche Weiterbildungsmaßnahmen an.

Vera Erdmann, Oliver Koppel: Beschäftigungsperspektiven älterer Ingenieure in deutschen Industrieunternehmen, in: IW-Trends 2/2009

Gesprächspartner im IW: **Dr. Vera Erdmann, Telefon: 0221 4981-749**
Dr. Oliver Koppel, Telefon: 0221 4981-716

Ältere Ingenieure Aus Erfahrung gut

Bis zum Jahr 2020 werden 470.000 Ingenieure altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Um ihren künftigen Personalbedarf decken zu können, stellen die Unternehmen bereits heute verstärkt über 50-jährige Ingenieure ein. Und diese bleiben nach einer Umfrage der Institut der deutschen Wirtschaft Köln Consult umso länger im Erwerbsleben, desto stärker ihr Arbeitgeber ihre individuellen Erfahrungen und Stärken berücksichtigt.*)

Bis zum Jahr 2020 wird fast jeder zweite derzeit beschäftigte Ingenieur in den Ruhestand wechseln. Würde man nur diese Gruppe ersetzen wollen, müssten rund eine halbe Million Fachkräfte nachrücken. Bislang gibt es in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen aber nicht genügend Absolventen, um die sich öffnende Lücke zu schließen – vor allem, da sogar mit einer steigenden Fachkräftenachfrage gerechnet wird.

Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen kommen in den nächsten Jahren viele altgediente Technikexperten ins Ruhestandsalter. Die Betriebe versuchen deshalb, ihre Spezialisten möglichst lange zu halten. Wie sie das tun, hat die Institut der deutschen Wirtschaft Köln Consult im Rahmen einer aktuellen Umfrage für das IW-Zukunftspanel ermittelt. Im Februar und März 2009 wurden gut 3.900 Unternehmen der Industrie und industrienaher Dienstleistungsbranchen befragt.

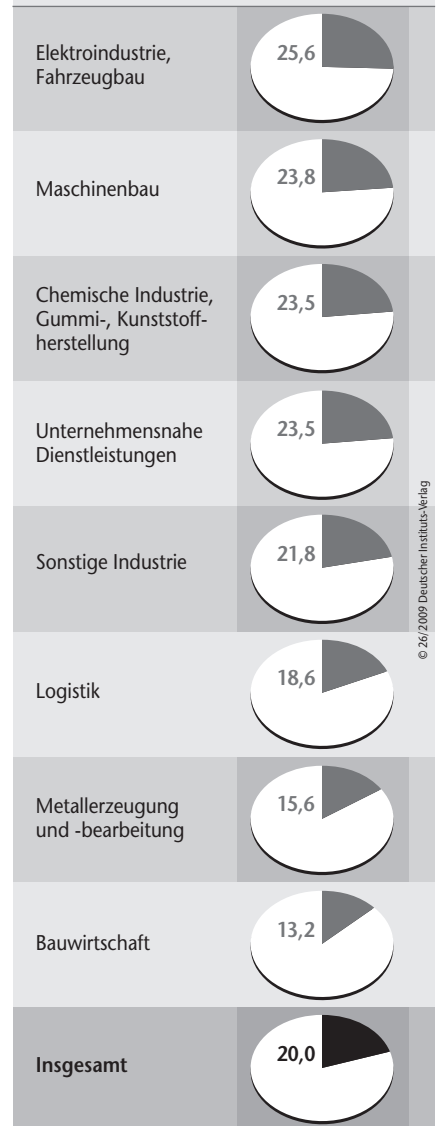
In jedem zweiten dieser Betriebe sind Ingenieur-„Üfus“ tätig, also Ingenieure im Alter von 50 Jahren und darüber. Zwischen 2004 und 2008 hat knapp jedes fünfte Unternehmen, das Ingenieure beschäftigt, gezielt Fachkräfte mit langjähriger Erfahrung eingestellt. In der Maschinenbauindustrie schloss sogar mehr als jede vierte Firma Arbeitsverträge mit älteren Ingenieuren ab. Die Logistikbranche benötigt dagegen offenbar nicht so viel zusätzliches „erfahrenes Ingenieurwissen“ – dort stellte lediglich jedes achte Unternehmen ältere Ingenieure neu ein.

Da nur ein Teil der Betriebe zwischen 2004 und 2008 neues Personal suchte,

*) Vgl. Vera Erdmann, Oliver Koppel: Beschäftigungsperspektiven älterer Ingenieure in deutschen Industrieunternehmen, in: IW-Trends 2/2009

Ältere Ingenieure: Gefragtes Know-how

So viel Prozent der Unternehmen in diesen Branchen, die Ingenieure beschäftigen, haben in den vergangenen fünf Jahren Ingenieure – z.T. in freier Mitarbeit – engagiert, die bereits aus dem Erwerbsleben ausgeschieden waren



Befragung von 3.906 Unternehmen im Februar und März 2009
Quelle: IW-Zukunftspanel

dürfte der tatsächliche Anteil innerhalb der einzelnen Branchen sogar noch höher liegen.

Die gestiegene Nachfrage nach Senior-Ingenieuren hat dazu geführt, dass es deutlich weniger solcher arbeitslosen Fachkräfte gibt:

Waren im Jahr 1999 noch rund 42.400 Ingenieure im Alter von 50 oder mehr Jahren arbeitslos, so ist deren Zahl bis 2008 um ungefähr 80 Prozent auf etwa 8.900 gesunken – das bedeutet quasi Vollbeschäftigung.

Unternehmen schätzen ältere Ingenieure vor allem wegen ihrer Projekterfahrung und wegen ihres umfangreichen technischen Know-hows. Für 82 Prozent beziehungsweise 71 Prozent der Personalchefs waren solches Erfahrungs- und Fachwissen sehr wichtige Kriterien bei der Einstellung der reiferen Kollegen. Nur rund 30 bzw. knapp 40 Prozent der Betriebe stellten dagegen Ingenieur-„Üfus“ ein, weil sonst keine Fachkräfte zu bekommen waren oder die Jungingenieure nicht das nötige Spezialwissen mitbrachten.

Die Lohnkosten- und Eingliederungszuschüsse der Bundesagentur für Arbeit setzen dabei keine großen Anreize – nur etwa jeder sechste Betrieb sagt, dies spiele für die Beschäftigung älterer Ingenieure eine Rolle.

Die Unternehmen decken ihren Bedarf an qualifizierten Ingenieuren jedoch nicht allein aus dem Pool der Arbeitslosen. Jedes fünfte Unternehmen, in dem Ingenieure arbeiten, hat in den vergangenen fünf Jahren bereits aus dem Erwerbsleben ausgeschiedene Fachleute reaktiviert, die sogenannten Silver Workers.

Vor allem in der Elektroindustrie und im Fahrzeugbau, im Maschinenbau, in der

Ältere Ingenieure: Viel Unterstützung

So viel Prozent der Unternehmen, die Ingenieure ab 50 Jahren beschäftigen, fördern diese gezielt durch



Befragung von 3.906 Unternehmen im Februar und März 2009
Quelle: IW-Zukunftspanel

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 26/2009 Deutscher Institut-Verlag

Chemischen Industrie sowie bei unternehmensnahen Dienstleistern sind viele Senior-Experten aktiv (Grafik Seite 6). Meist greifen größere Betriebe auf den Erfahrungsschatz der reiferen Spezialisten zurück – sie können sich die höheren Saläre dieser Experten allerdings auch eher leisten als kleinere Firmen.

Unternehmen, die ältere Ingenieure beschäftigen, wollen diese möglichst lange halten. Auf diese Weise lassen sich nicht nur die Folgen des demografischen Wandels weiter in die Zukunft verlagern, sondern es bleibt auch wichtiges Erfahrungswissen im Betrieb. Drei von vier dieser Firmen tun deshalb einiges für die älteren Ingenieure – die Maßnahmen reichen von attraktiven Aufgaben über eine altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung bis zu speziellen Gesundheitstrainings.

Meist wird den reiferen Mitarbeitern Projektverantwortung übertragen – dies ist bei etwa zwei Dritteln der Unternehmen, die ältere Ingenieure beschäftigen, der Fall (Grafik). Auf Platz zwei steht die Know-how-Auffrischung:

Mehr als zwei Fünftel der Firmen, in denen ältere Ingenieure arbeiten, bieten diesen berufliche Weiterbildungsmaßnahmen an.

Eher sporadisch werden präventive oder therapeutische Gesundheitsmaßnahmen offeriert – Ingenieure sind in der Regel körperlich nicht so stark belastet wie andere Berufsgruppen.

Insgesamt zahlen sich diese personalpolitischen Maßnahmen für die Betriebe aus:

In Unternehmen, die sich gezielt bemühen, ältere Ingenieure zu halten, haben diese im Schnitt der vergangenen fünf Jahre erst mit 63,2 Jahren aufgehört zu arbeiten. In Firmen, die diese Experten nicht in großem Umfang fördern, gehen ältere Ingenieure zwei Jahre früher in Rente.

Gleichwohl ist sich nur knapp ein Viertel der Ingenieure beschäftigenden Firmen über die Probleme im Klaren, die aufgrund der demografischen Entwicklung und der gleichzeitig steigenden Nachfrage nach technischen Fachkräften auf sie zukommen. Die übrigen schätzen den Einfluss des demografischen Wandels auf ihre Personalsituation noch als eher schwach oder sogar sehr schwach ein. Am meisten alarmiert sind die Unternehmen, bei denen Ingenieure in den kommenden fünf Jahren aus Altersgründen aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

IW-Zukunftspanel

Das IW-Zukunftspanel wird von der IW Consult GmbH – einer Tochtergesellschaft des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln – in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Evaluation und Methoden an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn durchgeführt. Die vierteljährliche Unternehmensbefragung soll dazu beitragen, bislang offene Fragen zum Thema Strukturwandel zu beantworten.

www.iw-zukunfts-panel.de