

## Renteneintritt und Wissenstransfer

### - Ein Handlungsleitfaden für das Personalmanagement -

Langjährige Mitarbeiter\*innen verfügen häufig über einen großen Erfahrungs- und Wissensschatz aus ihrem Erwerbsleben, der dem Unternehmen großen Nutzen stiftet. Umso wichtiger ist ein geordneter Übergang aus dem Arbeitsalltag in den wohlverdienten Ruhestand – sowohl auf Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeberseite. Wissenstransfer, gesundheitliche Belange, Arbeitszeitverkürzung, Seniorenjob sind nur einige Punkte, auf die es ankommt.

Im Folgenden haben wir Ihnen einen Handlungsleitfaden für einen strukturierten Renteneintritt verbunden mit Wissenstransfer an Nachfolger\*innen und/oder das Unternehmen zusammengestellt.

#### 1. Jährlicher Check der Altersstruktur der Beschäftigten auf Renteneintritt - 5 Jahre im Voraus

#### 2. Gespräch zu potentiellen Senioren suchen - 5 Jahre im Voraus

In der Regel geht es hier darum, die langfristige Sicht der Beschäftigten aufzunehmen/zu kennen und sich als Unternehmen gemeinsam mit ihnen auf den strukturierten Renteneintritt und den Wissenstransfer vorzubereiten.

- Wann ist der tatsächliche Renteneinstieg geplant (ggf. frühzeitiger Renteneintritt)?
- Haben die Beschäftigten Gedanken zur Arbeitszeitreduzierung, Teilzeit oder andere Möglichkeiten?
- Ist langfristig eine Verschiebung des Aufgabengebietes gedacht?

Mit steigendem Alter der Beschäftigten spielt deren Gesundheitszustand eine verstärkte Rolle. Beispielsweise fallen körperliche Arbeit oder bestimmte Schichtdienste zunehmend schwerer. Um weiterhin die Gesunderhaltung und Produktivität der Beschäftigten zu gewährleisten, kann hier über einen Wechsel der Aufgabengebiete nachgedacht werden zum Beispiel hin zu Wissensarbeitsplätzen wie Mentoring-Tätigkeiten, Ausbildung von Nachwuchs oder ähnlichem. Auch eine Zusatzqualifizierung mit dem vorhandenen Wissen ist gut denkbar.

#### 3. Nachfolgeplanung strategisch planen - 2 Jahre vor Renteneintritt des Beschäftigten

- Potentielle Nachfolger suchen (inhouse oder/und Recruiting)  
Die Nachfolgeregelung kann mittels Beschäftigten im Unternehmen oder per Recruiting von neuen Mitarbeitern gelöst werden. Ein frühzeitiges Kennenlernen zwischen den Partnern um die gemeinsame Chemie abzustimmen, ist ratsam.
- Wissenstransfer vorplanen  
Mit der Methodik Wissensstafette werden die vorhandenen Kenntnisse des angehenden Seniors bewahrt. Dazu dokumentiert dieser Tätigkeiten/Prozesse und strukturiert die Themen für den angehenden Wissenstransfer an die Nachfolger (je nach Arbeitsbereich bestenfalls digitale Lösungen einsetzen; sollten im Unternehmen bereits Qualitätsmanagement-Systeme vorhanden sein, sind diese eine gute Vorbereitung).
- Seniorexperte werden  
Können sich die potentiellen Senioren vorstellen auch über den Renteneintritt hinaus als Seniorexperten im Rahmen befristeter Beschäftigung, Mini-Jobs o.ä. bereit zu stehen?

#### 4. Nachfolgeplanung operativ umsetzen - halbes Jahr vor Renteneintritt

- Senior meets Nachfolge  
Im Modell „Job Shadowing“ treffen Nachfolge und angehender Senior spätestens aufeinander. Diese arbeiten gemeinsam strukturiert am Wissenstransfer und der Übergabe.

## 5. Seniorexperte planen

- Gesetzliche und finanzielle Möglichkeiten klären

Ist der Einsatz von Seniorexperten geplant, gilt es bspw. mit der Bundesagentur für Arbeit die gesetzlichen Möglichkeiten einer Anstellung zu klären. Möglicherweise ist auch die Hinzunahme einer Steuerberatung für finanzielle Auswirkungen auf Unternehmens- und Beschäftigtenseite sinnvoll.

- Profil anlegen

Um punktuell oder strategisch das Wissen der Senioren im Unternehmen einzubringen, ist das Anlegen von Profilen eine mögliche Methode. In welchen Themen, bei welchen Kunden, an welchen Systemen hat der bisherige Beschäftigte mitgearbeitet, wobei kann er künftig unterstützen.

Schauen Sie sich ergänzend unser **Webinar „Renteneintritt und Wissenstransfer“** mit Christin Vogel vom Zukunftszentrum Sachsen an unter [www.kafasax.de](http://www.kafasax.de)

Darüber hinaus stehen wir Ihnen auch gern persönlich für Rückfragen zur Verfügung.

### Allgemeine Anfragen

Aline Lohse  
Technische Universität Chemnitz  
[aline.lohse@mb.tu-chemnitz.de](mailto:aline.lohse@mb.tu-chemnitz.de)  
Telefon: 0371/531-31646

### Für Unternehmen aus

#### Chemnitz

Laura Thieme  
Chemnitzer Wirtschaftsförderungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH  
[thieme@cwe-chemnitz.de](mailto:thieme@cwe-chemnitz.de)  
Telefon: 0371/3660-239

### Für Unternehmen aus dem

#### Erzgebirge

Christoph Wagner  
Wirtschaftsförderung Erzgebirge GmbH  
[wagner@wfe-erzgebirge.de](mailto:wagner@wfe-erzgebirge.de)  
Telefon: 03733/145-125

## Weiterführende Beratung

Dieser Handlungsleitfaden ist in Zusammenarbeit mit dem Zukunftszentrum Sachsen entstanden. Die Mitarbeiter\*innen stehen Ihnen bei der Prozessgestaltung von Wissenstransfer und Renteneintritt sehr gern beratend zu Seite.

Neben einer umfassenden Analyse der individuellen Situation Ihres Unternehmens umfasst die Beratung die Erarbeitung eines individuellen Aktionsplans sowie Begleitung bei der praktischen Umsetzung. Ziel ist es, wirksame Maßnahmen für einen gelungenen Wissenstransfer im Betrieb zu ergreifen.

Interessierte Unternehmen können das kostenfreie Beratungsangebot in Anspruch nehmen, Schulungsformate testen und Einblicke in Best Practice Beispiele diverser Branchen und Unternehmen aus der Region Chemnitz erhalten.

## Ihr Kontakt zum Zukunftszentrum Sachsen:



Christin Vogel  
IHK Chemnitz  
Projekt „Zukunftszentrum Sachsen“  
Tel.: 0371/6900-1252  
[christin.vogel@chemnitz.ihk.de](mailto:christin.vogel@chemnitz.ihk.de)  
[www.zukunftszentrum-sachsen.de](http://www.zukunftszentrum-sachsen.de)

\* Das Projekt „Regionales Zukunftszentrum Arbeit und Qualifizierung neu denken in Sachsen“ wird im Rahmen des Programms „Zukunftszentren“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

