



Der hat ihnen gerade noch gefehlt:
Erwin Hoppe (58) und die
Nils-Grimm-Mannschaft (Altersdurchschnitt 39).

Ältere Arbeitnehmer im Betrieb

Viel zu gut fürs Sofa

Die Gesellschaft altert und mit ihr die Belegschaften. Das ist die große Herausforderung, die der Arbeitsmarkt den Unternehmern stellt. Für die Betriebe gibt es noch viel zu tun. Einige haben ihre Hausaufgaben schon gemacht.

ausgebrannt. Nicht finanziell, sondern von der Personalseite her“, sagt Hoppe. Junge Leute heranzuführen sei nicht gelungen. Das Durchschnittsalter der Belegschaft habe am Ende bei knapp unter 60 Jahren gelegen. „Da hatte der Chef dann keine richtige Lust mehr.“

Trotz der demografischen Entwicklung und des in vielen Branchen schon sehr realen Facharbeitermangels tun sich Unternehmen schwer mit der Beschäftigung älterer Mitarbeiter. Diese gelten gemeinhin als zu teuer, weniger leistungsfähig und nicht ausreichend anpassungswillig. So wundert es nicht, dass laut Statistik der Bundesagentur nur 10 % der im ersten

» Erwin Hoppe ist ein Glückspilz. Nach zweijähriger Arbeitslosigkeit hat der heute 58-Jährige Anfang des Jahres eine neue Beschäftigung gefunden: erster Arbeitsmarkt, Vollzeit, unbefristet, qualifiziert. Ein Happy End, auf das Hoppe nach zahlreichen Bewerbungen, Beratungsge-

sprächen und kurzfristigen Betriebspraktika beinah nicht mehr zu hoffen wagte.

Im Februar 2004 war es, als der Tischler von seinem damaligen Arbeitgeber die Kündigung erhielt. 15 Jahre hatte er für „seinen“ Betrieb geschafft. Jetzt schloss der die Tore. „Die Firma war einfach pleite,

Halbjahr 2006 neu eingestellten Personen älter waren als 50 Jahre. Der Anteil dieser Gruppe an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist mehr als doppelt so hoch. Altersdiskriminierung hat viele hässliche Gesichter. In Deutschland haben sechs von zehn Betrieben keine Beschäftigten mehr, die älter sind als 50 Jahre. Die Arbeitslosenquote bei den 55- bis 65-Jährigen liegt im Westen der Republik bei über 17 %, im Osten sogar bei 28 %. Frauen sind stärker betroffen als Männer. Ungelernte stärker als Facharbeiter.

Erwin Hoppe muss das nicht kümmern. Er wird nicht mehr in der Arbeitslosenstatistik geführt. Mit Nils Grimm hat er einen Arbeitgeber gefunden, der ihm nicht trotz, sondern wegen seines Alters, seiner beruflichen Erfahrung und seiner menschlichen Qualitäten zunächst eine Chance, dann eine Festanstellung gegeben hat. „Das war eine ganz bewusste Entscheidung“, sagt Grimm. „Mir war es wichtig, einen Mitarbeiter zu finden, der Ruhe ins Team bringt – ein Gegengewicht zur kreativen Hektik setzt.“ Was einem älteren Mitarbeiter an Schnelligkeit fehle, werde durch Erfahrung und Verlässlichkeit mehr als kompensiert.

Geschäftsfeld der Hamburger Tischlerei Nils Grimm ist der hochwertige Innenausbau für den gehobenen Anspruch. Klin-

gende Namen führt der 1999 gegründete Betrieb in seiner Kundenkartei. Die Fünf-Sterne-Hotels Elysée und SIDE etwa, das Hamburger Rathaus, den Überseeklub, die Spiegelverlagsgruppe, Bloom + Voss oder die Bucerius Law School. Auf dem Kreuzfahrtschiff „Aida“ hat das Team Hand angelegt und auch beim Innenausbau der „Queen Mary II“ war Grimm mit von der Partie.

„Mir war es wichtig, einen Mitarbeiter zu finden, der Ruhe ins Team bringt – ein Gegengewicht zur kreativen Hektik.“

Nils Grimm



„Unsere Kunden haben die höchsten Erwartungen“, sagt Nils Grimm. „Die müssen von jedem einzelnen Mitarbeiter erfüllt werden. Zu unserem Team passen nur gute Allrounder, die gleichzeitig jede Detailaufgabe sicher beherrschen.“

Fitness, Know-how, Motivation

Angefangen mit dem „Job-Aktiv-Gesetz“ (2002) bis hin zur „Initiative 50plus“ (2007) hat die Politik in den vergangenen Jahren erheblichen Ideenreichtum entwickelt, um die Arbeitsmarktchancen Älterer zu verbessern. Dennoch ist Deutschland weit davon entfernt, das im Zuge der „Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung“ für alle EU-Mitglieder verbindliche Ziel einer Beschäftigungsquote von 50 % zu erreichen. Die klassischen Instrumente im Arbeitsförderungsrecht – Lohnkostenzuschüsse, Weiterbildungsförderung für Geringqualifizierte und Ältere, Erstattung von Versicherungsbeiträgen, Entgeltssicherung und dergleichen mehr – bleiben weit hinter den Hoffnungen zurück. Sie können auch nur greifen, wenn die Beschäftigungsbereitschaft der Betriebe auf der einen Seite, ihre Entsprechung findet in der Beschäftigungsfähigkeit der Älteren: Gesundheit, Qualifikation, Motivation. Hier sind Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen in >>

Mehr als

2000 Referenzen

sprechen eine deutliche Sprache



Das individuelle Bau-System für

- INDUSTRIE
- GEWERBE
- AUSSTELLUNG
- VERWALTUNG

Wirtschaftlich für alle Branchen aus einer Hand.

Wir beraten Sie gern persönlich:

Dipl. Ing. Fr. Bartram GmbH & Co. KG

Postfach 12 61 · 24591 Hohenwestedt
Telefon 04871 / 778-0 · Fax 778-105
eMail info@bartram-bau.de

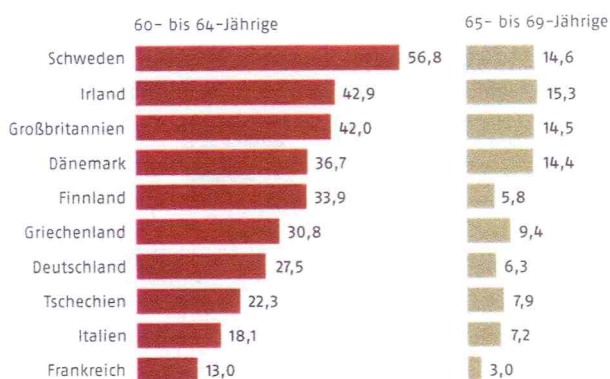
MITGLIED GÜTEGEMEINSCHAFT BETON

BARTRAM
BAU-SYSTEM

www.bartram-bau.de

ÄLTERE IM BERUFSLEBEN

Erwerbstätigenquote 2005 in Prozent



Quelle: imu/Eurostat

Laserschneiden
...und mehr!

ik Kirchberg GmbH
Metalbau - Maschinenbau - Blechverarbeitung

Kirchberg GmbH - Osterrade 52-54
21031 Hamburg - www.kirchberg-gmbh.de
Tel.: 040/85 40 54-0 - Fax: 040/85 40 54-10
Email: info@kirchberg-gmbh.de

>> der Pflicht. Und gerade hier scheint es noch am meistern zu hapern.

In einer im Oktober vorgestellten Studie des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) kommen die Autoren zu dem Ergebnis, dass in deutschen Unternehmen zu wenig Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer angeboten werden – Tendenz weiter rückläufig. Nur ein Fünftel der Betriebe etwa bieten Gesundheitsprävention jenseits der gesetzlichen Mindestnormen an, wobei auch noch Krankenstandsanalysen und Mitarbeitergespräche im Vordergrund stehen. Von den Weiterbildung werden Ältere beinahe komplett ausgeschlossen. 2006 haben nur 5 % der Betriebe, die überhaupt ältere Arbeitnehmer beschäftigen, diese auch in ihre Weiterbildungsförderung eingeschlossen. Bei den über 45-Jährigen ohne Berufsabschluss haben knapp drei Viertel (!) noch nie an einer Weiterbildung teilgenommen. Auch die Notwendigkeit einer Arbeitsplatzausstattung, die den spezifischen Möglichkeiten Älterer Rechnung trägt, ist

in den allermeisten Betrieben weitgehend unbekannt.

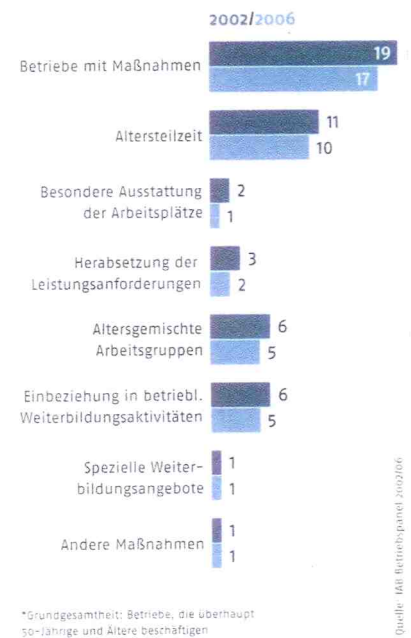
Verpflichtung und Verantwortung

In der Tischlerei Nils Grimm nicht. Das Team ist gerade dabei, die Fertigung komplett neu zu organisieren. Unterstützt wird es dabei von einem Unternehmensberater. Ergonomische und ökonomische Optimierung lautet die Zielsetzung. Nils Grimm war in der Einführungsphase dabei. Den „Rest“ erledigt das Team. „Das ist ganz wesentlich“, sagt der Chef. „Jeder Mitarbeiter für sich und das Team gemeinsam sollen das Gefühl haben, was da entsteht, ist die Werkstatt, wie ich sie mir vorstelle.“

„Die Entscheidung für Erwin Hoppe war zunächst eine betriebswirtschaftliche“, betont Nils Grimm. „Doch als Unternehmer empfinde ich auch eine moralische Verpflichtung der Gesellschaft gegenüber. Ich habe die Verpflichtung, auszubilden. Und ich habe eine Verantwortung älteren Mitarbeitern gegenüber.“ << tm

UNTERNEHMEN TUN ZU WENIG

Anteil der Betriebe, die spezielle Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer anbieten*, in Prozent



Installateur und Klempner Manfred Junge

Per Bildungsgutschein zu neuen Ufern

Die Firma Teichert in Flensburg ist seit Jahrzehnten spezialisiert auf die Bereiche Sanitär, Heizung und Klima. 25 Mitarbeiter beschäftigt der Betrieb. Ältester gewerblicher Mitarbeiter ist der Installateur und

Klempner Manfred Junge. Der heute 58-Jährige machte 1967 seinen Gesellenbrief. Seit 29 Jahren ist er im Betrieb tätig – ein verdienter Mitarbeiter. Ein Umstand, der ihn nun auch für einen neuen Aufgaben-

bereich prädestinierte. „Als neue Dienstleistung bieten wir die Bereiche Leckage-Ortung und Wasserschadenssanierung an. Hierfür haben wir ein dreiköpfiges Team gebildet. Manfred ist einer davon“, sagt Firmenchef Guido Teichert.

Die Entscheidung fiel Teichert nicht schwer. Abgesehen davon, dass er kontinuierlich in die Weiterbildung der Mitarbeitern investiert, hat sich im Fall Junges die Agentur für Arbeit als überaus spendabler Partner erwiesen. Über das wenig bekannte WEGEBAU-Förderprogramm für ältere Arbeitnehmer erhielt die Firma für ihren Mitarbeiter einen Bildungsgutschein. „Wir mussten zwar zunächst in Vorleistung treten, haben danach aber die Kosten für die Fortbildung und sogar die Fahrt- und Übernachtungskosten erstattet bekommen“ (Teichert). In der Summe knapp 3.000 €. So durchlief Junge im November 2007 in der Stadt Löhne in Niedersachsen eine Fortbildung von zweimal vier Tagen und ist seither in Flensburg in seinem neuen Betätigungsfeld tätig. Eine Tätigkeit, die ihn vermutlich noch bis zum Erreichen der Rentenaltersgrenze beschäftigen wird. << ah



Manfred Junge und Guido Teichert (v. li.).

Foto: Haumann