

Fünzig plus: aus der Personalnot wird eine Tugend

An älteren Mitarbeitern führt kein Weg vorbei, aber kaum eine Firma ist sich dessen bewusst - Region will Potenziale wecken

STUTTGART. In einem sind sich Arbeitsmarktexperten jedweder Couleur einig: Die Firmen in der Region steuern auf eine folgenschwere Personalarmut zu. Zugleich sind immer mehr ältere Menschen arbeitslos gemeldet. Ein Widerspruch, der sich auflösen lässt.

Von Akiko Lachenmann

Wolfram Lehmann, 62 Jahre alt, ist promovierter Ingenieur mit Abschluss „Summa cum laude“ und hat in seinem Leben 32 Patente angemeldet. Dennoch dauerte es 650 Bewerbungen, bis er nach der Auflösung des Technischen Instituts der Universität Jena wieder eine Beschäftigung fand. Er sah sich schon als Pförtner bei einem Sozialhilfverein sitzen, als Post aus der Region Stuttgart eintrudelte - eine Einladung nach Kornwestheim, Absender war das Ingenieurbüro Fahrion.

Der Unternehmer Otmar Fahrion hatte die dürftigen Bewerbungen satt. Die schiere Not veranlasste den Geschäftsführer im vergangenen Sommer zu der provokanten Zeitungsannonce „Mit 45 zu alt - mit 55 überflüssig? Wir suchen Techniker, Ingenieure, Meister bis 65 Jahre.“ Wenige Tage später stapelten sich 500 Bewerbungen auf seinem Tisch, eine reizvoller als die andere. Er nutzte die Gunst der Stunde, stellte auf einen Schlag 19 Mitarbeiter ein - 15 mehr als ursprünglich geplant - und profitiert vom Knowhow eines Wolfram Lehmann, von Erfahrungswerten ehemaliger Werksleiter und Geschäftsführer, von Ingenieuren alter Schule, „die den Beruf noch von der Pike auf erlernt haben“.

Fahrion ist eine Ausnahmeerscheinung. Noch immer geben Firmen lieber einen Auftrag zurück als in die Hände eines älteren Bewerbers. Gleichzeitig bereiten rund 23 000 teilweise hoch qualifizierte Ältere den Vermittlern der Arbeitsämter in der Region Kopfzerbrechen, sofern sie nicht schon aufgegeben wurden. Fast 60 Prozent der älteren Arbeitslosen sind langzeitarbeitslos. Einmal versetzt in den Vorruhestand oder sozial verträglich abgebaut, gelingt es nur wenigen, gegen den Jugendkult der Arbeitswelt anzukommen. Nur wo die Personalnot besonders groß ist, drehen Arbeitgeber mittlerweile etwas an der Altersschraube, wie am Beispiel des Maschinenbaus erkennbar: Der Anteil der Beschäftigten über 50 liegt in der Region bei 15,5 Prozent - gegenüber einem Bundesdurchschnitt von nur zwölf Prozent.

Das Revival der Gruppe fünfzig plus ist vorprogrammiert, zumindest wenn man den Prognosen der Statistiker glaubt. Um ein Viertel werde die Zahl der älteren Erwerbsfähigen in den nächsten zwanzig Jahren anschwellen, heißt es, wie berichtet, im neuesten Strukturbericht zur Region Stuttgart, veröffentlicht von der Industrie- und Handelskammer (IHK), der Handwerkskammer, der IG Metall und dem Verband Region Stuttgart (VRS). Zugleich werde sich die Zahl der jüngeren Beschäftigten um ein Viertel reduzieren. Wie brisant das Thema ist, zeigt das Beispiel Aufzugstechnik. Einer ihrer Branchenführer, Thyssen, residiert in Neuhausen auf den Fildern. Republikweit werden nach Angaben von Frank Irade, einem Mitverfasser der Studie, in den

nächsten drei Jahren rund 7000 Ingenieure frühzeitig in Rente gehen. Um das Kerngeschäft aufrechtzuerhalten, benötige die Branche heute 3000 Lehrstellen - 2850 mehr als vorhanden.

Ein Beispiel, das gerade die Region Stuttgart in höchste Alarmbereitschaft versetzen müsste, tönt der Ruf nach Fachkräften schon heute nirgendwo lauter als hier zu Lande. Tatsächlich sind die großen Konzerne hellhörig geworden. Bei Daimler-Chrysler heißt es auf Anfrage, man befasse sich seit langem intensiv mit dem Thema und wolle in Kürze ein Gesamtkonzept vorstellen, das unter anderem einen Wissenstransfer zwischen jüngeren und älteren Mitarbeitern beinhaltet.

Die Not birgt Chancen, sagt denn auch der Regionaldirektor Bernd Steinacher vom Verband Region Stuttgart. Nicht nur, weil die unvermeidliche Wiedereingliederung von älteren Beschäftigten die Staatskassen schont. „Hier liegt ein Potenzial brach, das wir dringend benötigen“, sagt Steinacher. Aus dem demografischen Engpass könnte sich ein Standortvorteil für die Region entwickeln, „vorausgesetzt, die notwendigen Maßnahmen werden rechtzeitig eingeleitet“.

Die Älteren sollten fit für den Arbeitsmarkt gemacht werden, raten die Verfasser der Studie. Hierfür müssten neue Methoden der Fortbildung entwickelt werden, um Älteren die Angst vor dem hohen Innovationstempo zu nehmen. Gleichzeitig sollten Firmen ihre älteren Mitarbeiter nicht auf alten Methoden und Produkten sitzen lassen, sondern diese mit modernen Verfahren vertraut machen. Schließlich führe nicht das biologische Alter, sondern der vorzeitige Verschleiß durch belastungsintensive Tätigkeiten zu den vermeintlichen Leistungsdefiziten im Alter.

Diese Erkenntnis dürfte jedoch nicht ausreichen, Mittelständler vom Einsatz Älterer zu überzeugen. Auch das Angebot des Staates, für die Einstellung „schwer Vermittelbarer“ in den ersten 24 Monaten bis zu 50 Prozent des Lohnes zu übernehmen, bilde keinen Anreiz, stellen die Arbeitsämter fest. Es müssten den Firmen schon nachhaltige Vorteile aus der Beschäftigung Älterer erwachsen - „und diese gibt es auch“, weiß Otmar Fahrion. „Schließlich ist meine Firma kein Wohlfahrtsverein.“ Stelle er beispielsweise einen 45-jährigen Mitarbeiter ein, könne er mit diesem die nächsten 20 Jahre planen. Da nehme er sich gerne die Zeit, einen Älteren, der die fachlichen Voraussetzungen erfülle und über reiche Berufs- und Lebenserfahrung verfüge, auf die Stelle vorzubereiten.

Auch was Mobilität und Einsatzbereitschaft angeht, ist Fahrion des Lobes voll. „Auf die Frage, wer im Rahmen eines Projekts ein Jahr in die Vereinigten Staaten gehen will, meldeten sich drei Männer. Der jüngste war 50 Jahre alt.“ Ein 72-Jähriger habe sich für ein Vorhaben in China beworben, ein 57-Jähriger für eine neue Aufgabe in Athen. Die Jungen aber seien meist an ihren Wohnsitz gebunden, weil sie noch kleine Kinder hätten oder gerade ein Haus bauten. Selbst das Pendeln ist für die Älteren kein Thema. „Auf mein Haus in Jena“, sagt Ingenieur Lehmann, „will ich am Wochenende nicht verzichten.“

Der Artikel ist in der Stuttgarter Zeitung vom 13.03.02 auf Seite 27 erschienen.
Die Stuttgarter Zeitung hat uns freundlicherweise die Veröffentlichung des Artikels auf www.demotrans.de gestattet.