

INTERVIEW



Foto: privat

„Sicher ist nur, dass wir alle älter werden.“

Werner Kotschenreuther ist Leiter des Personalwesens der Loewe AG. Der Fernsehhersteller unterstützt den Beschäftigungspakt „50+ in Oberfranken“ und verwirklicht selber ein vorbildliches Konzept, um die Beschäftigungsfähigkeit seiner 1000 Mitarbeiter auf Dauer zu erhalten.

In Ihrem Unternehmen sind ein Viertel der Mitarbeiter über 50. Sie geben sich große Mühe mit verschiedenen Programmen deren Gesundheit und Motivation zu erhalten. Wieso?

Wir kümmern uns nicht nur um die Älteren, sondern fangen schon bei den 30 oder 40-Jährigen an. Traditionell gibt es bei Loewe lange Betriebszugehörigkeiten. 25 bis 40 Jahre sind keine Seltenheit. Unser Standort liegt in einer Abwanderungsregion, so dass wir auch daran interessiert sind, die Mitarbeiter in Zukunft an uns zu binden. Wir wissen, dass in wenigen Jahren mehr als 40% unserer Belegschaft über 50 sein wird. Deshalb ist es aus unserer Sicht von strategischer Bedeutung, sich diesem Thema zu widmen.

Also sind die Arbeitsplätze für Ältere bei Ihnen sicher?

Sicher ist nur, dass wir alle älter werden. Wir haben vor zwei Jahren mit dieser Belegschaftsstruktur eine der stärksten Krisen unseres Unternehmens erfolgreich durchgestanden, aber wir mussten uns auch von vielen Mitarbeitern trennen. Grundsätzlich können Mitarbeiter bei uns alt werden. Ein Beleg dafür ist die geringe Fluktuationsrate von ein bis zwei Prozent. Für interessierte ältere Mitarbeiter bieten wir aber auch tarifliche Altersteilzeitmodelle an.

Gesundheitstraining, Job Rotation in der Fertigung, Beteiligung an der Arbeitsplanung. Das sind einige Ihrer Projekte, um die Arbeitsfähigkeit auch im Alter zu erhalten. Wie hat die Belegschaft darauf reagiert?

Vorsorge und Veränderung muss den Leuten Spass machen und der Sinn muss verstanden werden. Das war das erste, was wir gelernt haben. Gerade im Fertigungsbereich ist die Veränderungsbereitschaft gering. Viele fahren

die Strategie „Ohne Änderung weiter machen, solange es gut geht“. Veränderung muss deshalb „von oben“ angestoßen werden. Bei der Entwicklung der Ideen sollten aber die Beschäftigten nach Möglichkeit eingebunden werden. Statt einen betrieblichen Gesundheitskurs anzubieten, machen jetzt beispielsweise Mitarbeiter, die selbst Übungsleiter in Sportvereinen sind, Training mit den Kollegen. Da ist die Bereitschaft mitzumachen gleich viel höher. Und nebenbei: Es kostet auch nichts. Und was spricht dagegen, Arbeitspläne unter Beteiligung der Mitarbeiter zu erstellen? Durch die direkte Einbindung erhalten Begriffe wie Mitarbeiterorientierung und Eigenverantwortung einen ganz neuen Stellenwert.

Diese Maßnahmen laufen bei Loewe unter dem Namen „Projekt 67“. Sind Sie der Meinung, dass man bei entsprechender Vorsorge bis 67 arbeiten kann?

Auch wenn die Produktion von Fernsehern nicht so viele Belastungen mit sich bringt wie die Arbeit im Stahlwerk: Wir sind kein Kurbetrieb. Aber ich bin sicher, dass die Generation der heute 65-Jährigen nicht so verschlissen ist, wie die vor zehn Jahren, und dass in zehn Jahren die Belegschaft mit 65 auch anders aussehen wird als heute. Und sie wird über das Arbeiten im Alter anders denken.

Sie geben Ihre Erfahrungen auch an andere Unternehmen weiter. Wie reagieren die?

Manche sind begeistert von den Vorschlägen, andere sind eher zurückhaltend. Es wurde ja auch jahrelang das Bild erzeugt, dass man mit 55 aufhören muss. Letztendlich hängt es auch ein Stück weit davon ab, wie man sich persönlich dieser Frage nähert.

Der Beschäftigungspakt, für den Sie werben, will ältere Langzeitarbeitslose in Arbeit bringen. Gelingt das?

Wir haben jetzt vier neue Mitarbeiter eingestellt. Aber wesentlich ist, dass man in den Betrieben etwas dafür tut, dass die Älteren in Arbeit bleiben können. Erst wenn die Unternehmen erkennen, dass man auch in dem Alter über 55 noch produktiv sein kann, und dass die demografische Entwicklung keinen Spielraum lässt, werden auch wieder Ältere eingestellt. Das ist eine der Hauptaufgaben von 50+, für die ich mich sehr gerne engagiere.

www.perspektive50plus.de

PAKTE FÜR ÄLTERE

Perspektive 50plus

Das Bundesprogramm „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ wurde im Oktober 2005 gestartet. Vorausgegangen war ein Wettbewerb, in dem 62 Regionalprojekte ausgewählt wurden. An deren Umsetzung sind 93 Arbeitsgemeinschaften und zugelassene kommunale Träger beteiligt. Ziel des Programms ist vor allem die (Wieder-) Eingliederung von älteren Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt. Als Mittel dazu dienen unter anderem eine intensive Unternehmensansprache, innovative Förderansätze und Netzwerke der Arbeitsmarktakteure vor Ort. Das Programm wendet sich vor allem an Frauen und Männer ab 50 die Arbeitslosengeld II beziehen.

Perspektive 50plus ist ein Teil der Initiative 50 plus des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Sie möchte die Beschäftigungsmöglichkeiten älterer Arbeitnehmer verbessern und einen Bewusstseinswandel in der Gesellschaft anstoßen.