

Aus Erfahrung gut

Das Garbsener Unternehmen **K-implant** stellt ältere Arbeitslose ein und profitiert dabei mehrfach: von ihrer Motivation, ihrer Beständigkeit – und der finanziellen Förderung der Arbeitsagentur.



„Ältere Mitarbeiter sind oft beständiger. Junge Leute kommen von der Uni, sie lernen hier was, aber nach absehbarer Zeit wollen sie sich dann verändern, mit dem Know-how, das sie bei uns erworben haben. Ältere tun das nicht. Sie sind eine sichere Bank.“

Carmen Finke, Leiterin Qualitätsmanagement K-implant



Edeltraud Gaekel (61) war längere Zeit arbeitslos. Bei K-implant in Garbsen startet sie in der Buchhaltung noch einmal durch – manches hat sie ihren jungen Kollegen voraus, einiges aber lernt sie auch von ihnen.

Wilde (3)

VON BERT STREBE

►► **Harald Kistmacher lebt von Innovation.** Aber wenn es um Personal für sein Medizintechnikunternehmen K-implant geht, sagt er schlicht: „Nicht alles, was neu ist, ist auch automatisch gut.“ Das Garbsener Unternehmen stellt Endoprothesen her – künstliche Hüftgelenke, aber auch viele andere Implantate, von der Standardversion bis zur Sonderanfertigung. Geliefert wird in 15 Länder von Brasilien bis Usbekistan, entsprechend hoch sind nicht nur die Anforderungen an die Medizintechniker, sondern auch an Vertriebs- und Servicekräfte der kleinen Mannschaft.

„Zufällig“ sei er auf die Vorzüge älterer Mitarbeiter gestoßen, erzählt der Unternehmer. „Wir haben gar nicht aufs Alter geachtet. Dann haben wir gemerkt, dass das verlässliche Mitarbeiter sind.“ Mittlerweile stellt der 45-Jährige entgegen dem landläufigen Trend gern ältere Arbeitslose ein.

Als älterer Arbeitsloser gilt, wer über 50 ist. Ältere Arbeitslose sind überdurchschnittlich oft langzeitarbeitslos, allein in Niedersachsen betrifft das rund 80.000 Menschen. Und ihr Anteil steigt: Knapp jeder dritte Arbeitslose ist heute 50 Jahre oder älter. Vor fünf Jahren waren es nur 24 Prozent. Lange galt der Vorruhestand als idealer Weg, Personal abzubauen, doch der Trend dreht. In einigen Jahren werde die Wirtschaft wegen des demografischen Wandels auf ältere Beschäftigte angewiesen sein, sagt Professor Jürgen Deller vom Institut für Strategisches Personalmanagement der Leuphana Universität Lüneburg: „Wir sind es ja heute schon bei Ingenieuren, aber auch im Gesundheitswesen.“ Die Arbeitsagentur hat bereits reagiert und fördert die Einstellung älterer Arbeitsloser. Unter bestimmten Umständen übernimmt sie bis zur Hälfte des Lohns und des Sozialversicherungsanteils des Arbeitgebers.

Harald Kistmacher hat jetzt schon

mehrmals ältere Arbeitslose eingestellt. Dennoch liegt das Durchschnittsalter in seinem Betrieb mit 42 Jahren nur knapp über dem Durchschnitt, weil Kistmacher auch etliche sehr junge Menschen beschäftigt. Dass die älteren Kollegen anfälliger für Krankheiten wären oder weniger motiviert seien, kann der Chef nicht bestätigen. Im Gegenteil: Ein langgedienter Außendienstmitarbeiter macht mit 71 Jahren in Teilzeit weiter. „Der hat seine Erfahrungen, der hat seine Kontakte, das läuft alles sehr gut“, sagt Kistmacher. Sicher, der Senior arbeite nicht mit dem Computer, Mails müsse man ihm ausdrucken. Aber die Ergebnisse seien gleich gut und manchmal besser als bei Jüngeren. Kistmacher findet, man müsse den Jugendhype nicht mitmachen. „Nur junge Leute, frisch von der Uni – was soll das? Lebenserfahrung ist auch wichtig.“

„Nicht alles was neu ist, ist automatisch gut“

Studien bestätigen Kistmachers Beobachtung. Laut Prof. Joachim Möller, Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Arbeitsagentur in Nürnberg, zeigen alle Untersuchungen, dass Ältere in puncto Zuverlässigkeit, Qualitätsbewusstsein und Erfahrungswissen die Jüngeren sogar ausstechen. Auch die Leistungsfähigkeit sei insgesamt betrachtet keineswegs schlechter.

Eine 66-Jährige hätte Harald Kistmacher gern noch länger beschäftigt. Die Arbeitsagentur hatte sie für Tätigkeiten in der Verpackung vermittelt, was anspruchsvoller sei, als es klinge, erklärt der Chef. Alles müsse extrem korrekt laufen, genau dokumentiert werden, dreifach überprüft. Wenn in Vietnam das falsche oder ein unvollständiges Produkt ankäme, hätte das ernsthafte Folgen. Jetzt hat die Mitarbeiterin gekündigt, aus familiären Gründen – und der Unternehmer hofft, dass sie irgendwann zurückkommt: „Sie

hat große Erfahrung, sie ist präzise, sie war nie auch nur einen Tag krank. Und man merkte: Sie kam gern zur Arbeit.“

Zu den Menschen, mit denen Harald Kistmacher gute Erfahrungen gemacht hat, gehört auch Edeltraud Gaekel. Das Steuerbüro in Stendal, wo sie 14 Jahre gearbeitet hatte, machte dicht, und die 61-Jährige zog zu ihrer Tochter nach Garbsen – wenn schon arbeitslos, dann wenigstens in der Nähe der Tochter. Edeltraud Gaekel fing auf Geringverdienerbasis, zusätzlich zum Arbeitslosengeld, als Aushilfe bei K-implant an. Kistmacher arbeitet gelegentlich mit Aushilfen – da kann man sich kennenlernen, die Fähigkeiten einschätzen, macht manchmal ungeahnte Entdeckungen. Wie bei Edeltraud Gaekel: Beworben hatte sie sich als Sekretärin. Dann stellte sich heraus, dass sie in Stendal den Betrieb nach dem Tod des Steuerberaters drei Jahre lang praktisch selbstständig geführt hatte, bevor der Nachfolger den Laden dann doch schloss. „Da haben wir gedacht: Die wird das können“, sagt Kistmacher.

Er schätzt es, wenn seine Leute in der Nähe wohnen. Mitarbeiter, die zwei Stunden am Tag fahren müssten, würden irgendwann abspringen. Das kann sich ein Unternehmen wie K-implant nicht leisten, das seine Belegschaft wegen der vielen Bestimmungen der Medizintechnik immer mühselig einarbeiten muss.

Inzwischen sitzt Edeltraud Gaekel fest angestellt in der Buchhaltung: „Ich gehöre ja noch nicht zum alten Eisen.“ Sie fand es immer frustrierend, wenn beim Vorstellungsgespräch das Gegenüber einen abschätzigen Blick auf das Geburtsjahr warf und es dann hieß: „Wir melden uns.“ Da wusste sie schon, was das bedeutete. „Es hat doch auch Vorteile, wenn man älter ist“, sagt sie. „Ich werde nicht schwanger. Meine Kinder sind groß, ich falle nicht aus, wenn sie krank werden.“ Mit ihrer neuen Stelle sei sie regelrecht glücklich. Natürlich gebe es Unbekanntes zu lernen, die Computerprogramme sind

neu für sie, es hapert noch etwas mit dem Englisch. Aber das sieht sie als Herausforderungen an, denen sie sich stellt. Nur der Trubel im Großraumbüro war etwas zu viel – Harald Kistmacher richtet ihr jetzt einen eigenen Raum ein.

Wie die Potenziale älterer Mitarbeiter gehoben werden können, wird inzwischen systematisch untersucht. Nach Berechnungen des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung bringt eine altersspezifische Ausstattung der Arbeitsplätze – etwa mit besserer Beleuchtung oder kontrastreicherer Bildschirmen – einen signifikanten Produktivitätsbeitrag. Auch sind Ältere deutlich leistungsfähiger, wenn sie weniger körperlich belastende Arbeiten erledigen. Die Studie zeigt auch, dass die Produktivität steigt, wenn sie in Teams mit jüngeren Kollegen zusammenarbeiten – auch bei den Jüngeren.

► Mehr Informationen zur Einstellung älterer Arbeitsloser erteilt die Bundesagentur für Arbeit unter Telefon (0 18 01) 66 44 66.



Für Harald Kistmacher (links) zählt die Qualität der Arbeit, das Alter ist für ihn nachrangig.

3,9 %

der Arbeitslosen zwischen 50 und 64 Jahre finden pro Monat eine neue Stelle. In der Gruppe der 25 bis 49 Jahre alten Erwerbslosen sind es 7,2 Prozent. Nicht einmal jeder Vierte über 60 hat einen Arbeitsplatz.

Quelle: Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB)

Das Unternehmen

Branche: Medizintechnik
Rechtsform: GmbH
Gründungszeitpunkt: 2005
Sitz: Garbsen
Leitung: Harald Kistmacher
Mitarbeiter: 23 (davon neun in Teilzeit)
Umsatz: 3,68 Mio. Euro