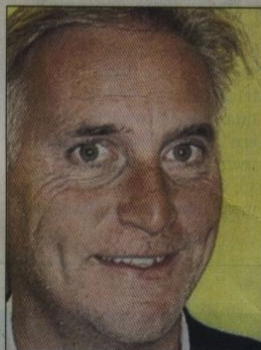


Viele Jugendliche tun sich schwer, eine Ausbildung zu finden. Bald werden sich Unternehmen schwer tun, Azubis zu finden. FOTO: DDP

„Viele verdrängen das“

Unternehmer Sautter über die Auswirkungen des demographischen Wandels

Schon Ende dieses Jahrzehnts sind fast 60 Prozent aller Beschäftigten über 40 Jahre alt. Dem Ausbildungsmarkt stehen in wenigen Jahren nicht mehr genügend Jugendliche zur Verfügung. Auf dem 7. Wirtschaftsforum in Freiburg diskutieren Statistiker und Unternehmer in der kommenden Woche Probleme der Alterspyramide. Klaus Riexinger sprach mit dem Referenten und Unternehmer Ullrich Sautter vorab.



Herr Sautter, es gibt nicht wenige Unternehmer, die halten es für ein Risiko, Arbeitnehmer über 50 Jahre einzustellen. Was würden Sie denen sagen?

Ich wüsste nicht, wo das Risiko steckt. Wenn Sie Mitarbeiter bewerten und den Ist- mit dem Soll-Zustand vergleichen, und der Mitarbeiter passt, dann gibt es keinen Grund, ihn nicht einzustellen.

Sie sind da als Unternehmer eine Ausnahme. Üblich sind Ansichten wie: Ältere Menschen können sich schwer anpassen, arbeiten langsamer, sind krankheitsanfälliger und tun sich mit moderner Technik schwer. Stimmt das etwa nicht?

Nein, das stimmt nicht. Ich habe diese Erfahrungen in meinem Unternehmen nicht gemacht. Vorstellbar ist das höchstens bei einem Bauunternehmen, wo körperliche Schwerarbeit geleistet werden muss. Fakt ist aber auch, dass es die Großkonzerne waren, die ältere Mitarbeiter entlassen haben. Mittelständler sind da anders gelagert.

Wir haben es also mit massiven Vorurteilen zu tun?

Ich glaube eher, dass die Unternehmen bevorzugt jüngere Arbeitnehmer einstellen, weil sie billiger sind.

Ullrich Sautter beschäftigt in seinem Industrietechnik-Unternehmen in Kenzingen rund 50 Arbeitnehmer. FOTO: ZVG

Sie haben wiederholt ältere Arbeitnehmer eingestellt und handeln damit sozusagen vorausschauend. In Zukunft wird es auch in Südbaden immer weniger junge Arbeitnehmer geben.

Es war schon in der Vergangenheit der richtige Weg, junge Leute auszubilden und ältere Arbeitnehmer zu behalten. Der richtige Mix zwischen Jung und Alt ist entscheidend.

Haben Sie das von Anfang an praktiziert?

Nein. Das war ein Denkstoß von einem Unternehmensberater, der sich mit dem Thema schon seit langem beschäftigt. Der hat mich am Rande einer Veranstaltung zum Thema „50 plus“ angesprochen und gefragt, ob ich auch ältere Arbeitnehmer hätte. Ich verneinte mit der Erklärung, mein Unternehmen sei dafür zu jung. Darauf sagte er mir, ältere Arbeitnehmer kriege man mittlerweile auf dem Arbeitsmarkt.

Hat der Lohnkostenzuschuss für die älteren Arbeitnehmer die Entscheidung erleichtert?

Es gibt den Lohnzuschuss und die Unterstützung des Wirtschaftsministeriums in Baden-Württemberg. Das war mit ein Grund. Ein weiterer wichtiger Grund ist: Wenn ich einen 55-Jährigen einstelle, weiß ich, dass ich mit ihm zehn Jahre planen kann. Der wechselt nicht mehr.

Häufig wird gesagt, der Kündigungsschutz sei ein Hindernis, ältere Arbeitnehmer einzustellen.

Das stimmt nicht. Ältere Arbeitnehmer haben denselben Kündigungsschutz wie jüngere Arbeitnehmer.

Sind in ein paar Jahren womöglich auch qualifizierte Arbeitnehmer über 65 Jahre gefragt?

Ich hoffe nicht, dass es so weit kommt. Ich finde den Ruhestand mit 65 Jahren vollkommen in Ordnung.

Es könnte aber auch sein, dass qualifizierte Arbeitnehmer weiter arbeiten wollen und dass der Markt für sie bald wächst.

Wenn sie es wirklich gerne möchten, sind sie von alleine gut und fleißig. In diesem Fall ist es keine Frage, dass die auch mit 70 noch arbeiten können.

Sie glauben aber nicht, dass dies eine breite Entwicklung werden könnte?

Nein, da dreht sich die Welt zu schnell. Da werden noch viele Dinge auf uns zukommen, die wir heute noch nicht ahnen.

Erläutern Sie einmal Ihr Konzept der Personalarbeit.

Es gibt bei uns zwei Kriterien: das Menschliche und das Fachliche. Das erste Kriterium prüft in der Regel meine Frau. Frauen haben da ein besseres Gefühl. Das Fachliche lässt sich mit einem Soll/Ist-Test entscheiden.

Wenn der Bewerber unseren Erwartungen nicht entspricht, können wir immer noch überlegen, ob wir ihn qualifizieren.

Ein ganz eigenes Problem sind die Auszubildenden. In wenigen Jahren gibt es zu wenige Lehrlinge. Was heißt das für die hiesigen Unternehmen?

Das wird immer schwerer. Dafür gibt es keine Lösung. Schon jetzt haben wir das Problem, dass die Jugendlichen, die keine Lehrstelle bekommen, eine schlechte schulische Qualifikation haben. Da lässt sich kaum eine gute Ausbildung anschließen.

Bekommen dann die Unternehmen die besten Azubis, die am besten bezahlen?

Das könnte sein.

Ist die Anwerbung von Arbeitskräften im Ausland eine Alternative?

Ja klar. Das ist für uns kein Problem. Meine Frau ist Französin. Wir haben bei uns Franzosen beschäftigt. Aber wir dürfen nicht übersehen, dass Frankreich dieselben demographischen Probleme hat wie wir.

Wird das Problem bei uns verdrängt?

Ich gehe tatsächlich davon aus, dass ein großer Teil es verdrängt. Vor allem im Mittelstand und in Kleinbetrieben. Große Unternehmen kümmern sich schon lange darum. Da bin ich mir ziemlich sicher.

» 7. Wirtschaftsforum Südbaden, Donnerstag, 3. November, ab 17 Uhr im Konzerthaus Freiburg. Die Teilnahme ist kostenlos. Die IHK Südlicher Oberrhein bittet jedoch um eine Anmeldung unter Telefon 07 61 / 38 58-1 14 oder katja.weis@freiburg.ihk.de.