



# **Einstellungen der Unternehmen zu älteren Beschäftigten**

**Ergebnisse der Unternehmensbefragung in der  
Region Offenbach/Frankfurt**

**2.Welle**

**Dipl.-Volksw. Birgit Wagner  
Prof. Dr. Alfons Schmid**

**Frankfurt am Main, August 2006**

## **Inhaltsverzeichnis**

1.	Einleitung .....	3
2.	Bekanntheit des Projektes „Chance 50plus“ .....	6
3.	Entwicklung der Auftragslage.....	15
4.	Aktueller Personalbedarf.....	19
5.	Besetzung offener Stellen .....	22
6.	Einstellung der Betriebe zum Kombilohn bzw. Lohnkostenzuschüssen zur Besetzung von offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren.....	24
7.	Zusammenfassung.....	27

## 1. Einleitung

Der demographische Wandel führt zu einer deutlichen Veränderung der Altersstruktur in Deutschland. Die sinkenden Geburtenraten bewirken zum einen, dass der Anteil der jüngeren Arbeitskräfte abnimmt, zu anderen dass sich durch die steigende Lebenserwartung der Anteil der Bevölkerung über 50 Jahre an der Gesamtbevölkerung erhöht<sup>1</sup>. Mit dem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials sind Konsequenzen für die Personalpolitik der Unternehmen verbunden. Die Betriebe werden stärker darauf angewiesen sein, ältere Arbeitskräfte zu beschäftigen und weiterzubilden. Aus gesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Sicht geht ein beachtliches Erfahrungswissen verloren, wenn Ältere aus dem Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden. Außerdem bringt dies bedeutende Finanzierungsprobleme für die Renten- und Arbeitslosenversicherung mit sich. Somit ist die Verringerung der Arbeitslosigkeit bei den über 50-Jährigen eine große Herausforderung an Wirtschaft, Politik und Gesellschaft auch in der Region Offenbach.

Das Projekt „Chance 50plus – Leistung zählt“ der Offenbacher Initiative wurde als ein Ansatz initiiert, um durch neue Handlungsansätze die Integration und die Aktivierung Älterer zu verbessern. Dieses Projekt ist als eines von 62 innovativen regionalen Projekten zur beruflichen Wiedereingliederung von Arbeitslosen ab 50 Jahren in einem Ideenwettbewerb ausgewählt worden und wird über einen Zeitraum von zwei Jahren vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanziell gefördert.

Um die Projektziele zu erreichen sind adäquate Daten notwendig. Da keine aktuellen und systematischen Daten darüber vorlagen, unter welchen Bedingungen die Unternehmen in Offenbach bereit sind, Ältere zu beschäftigen, führte das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) im Rahmen des Projektes im Februar/März 2006 eine erste repräsentative Unternehmensbefragung durch.<sup>2</sup> Diese Unternehmensbefragung verfolgte verschiedene Ziele. Zum einen diente sie der Aktivierung und Motivation der Betriebe. Unternehmen sollten durch die Befragung für die Problematik der Älteren sensibilisiert werden und sich mit dem Thema auseinandersetzen. Dies zielte auch darauf ab, die Bereitschaft der Betriebe zu erhöhen, mit der MainArbeit GmbH (Arbeitsgemeinschaft (ARGE) der Stadt Offenbach und der Bundesagentur für Arbeit in Offenbach) bzw. dem Projekt 50plus zu kooperieren, um ältere Arbeitslose in die Unternehmen auf offene Stellen zu vermitteln. Zum anderen beabsichtigte die Befragung, das betriebliche

<sup>1</sup> vgl. z.B. Fuchs, J.; Dörfler, K. (2005): Projektion des Arbeitsangebots bis 2050. Demografische Effekte sind nicht mehr zu bremsen, IAB-Kurzbericht Nr. 11 vom 26.7.2005, Nürnberg.

<sup>2</sup> Die weiteren Projektpartner sind: Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (Stuttgart), Freiwilligenzentrum Offenbach, Gemeinnützige Offenbacher Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft mbH, Industrie- und Handelskammer Offenbach, Konzept Fünf - Agentur für Grafikdesign und Werbung (Offenbach), Kreishandwerkerschaft Stadt und Kreis Offenbach, MainArbeit GmbH, Selbstlernzentrum Offenbach, Stadt Offenbach, Zentrale für Existenzgründung (KIZ AG) sowie zahlreiche Unternehmen aus der Region.

gung, das betriebliche Rekrutierungsverhalten in Bezug auf Ältere und die Sicht der Unternehmen auf diese Zielgruppe zu ermitteln. Diese Erkenntnisse sind bei der Umsetzung der verschiedenen Teilprojekte sowie dem Einsatz der Instrumente des Beschäftigungspaktes bedeutsam<sup>3</sup>.

Die zweite Betriebsbefragung, deren Ergebnisse in diesem Bericht dargestellt sind, diente zum einen dazu, vertiefende Informationen über Betriebe in Bezug auf die Einstellung Älteren gegenüber zu erfassen. Zum anderen sollte überprüft werden, ob sich die Haltung der Unternehmen sowie ihre Rekrutierungsbereitschaft gegenüber älteren Arbeitssuchenden aufgrund der Projektaktivitäten und der bisher eingesetzten Instrumente positiv verändert haben. Darüber hinaus wurde der Personalbedarf, der sich seit der letzten Befragung bei den Betrieben ergeben hat, erfasst.

Durch eine dritte Befragung wird überprüft werden, in wieweit durch die Aktivitäten der folgenden Monate Verhaltensänderungen bei den Unternehmen bewirkt werden können. Außerdem erfolgt eine Evaluation der verschiedenen Aktivitäten und Instrumente zur Aktivierung und Integration der Älteren in den Arbeitsmarkt.

Eine wichtige Funktion der Betriebsbefragungen ist, die Adressen von Unternehmen mit offenen Stellen, die zu einer Kooperation mit der MainArbeit GmbH bereit sind, direkt an diese weiterzuleiten, so dass die Betriebe zielgerichtete Unterstützung bei der Stellenbesetzung erhalten.

Die folgende Auswertung basiert auf den Ergebnissen von 660 Telefoninterviews mit Betrieben. Die Daten wurden gewichtet und auf die Grundgesamtheit von 31.500 Betrieben in dieser Region hochgerechnet, um die Repräsentativität zu gewährleisten. Befragt wurden neben den Betrieben der Stadt Offenbach auch Unternehmen aus dem Kreis Offenbach und der Stadt Frankfurt (hier als Raum Offenbach definiert), da diese das unmittelbare Einzugsgebiet der Stadt Offenbach darstellen.

Im Folgenden wird zuerst dargelegt, in wieweit das Projekt „Chance 50plus“ den Unternehmen inzwischen bekannt ist und welche Informationskanäle sich dabei als effizient erwiesen haben. In Kapitel drei erfolgt eine Darstellung der Entwicklung der Auftragslage in der jeweiligen Branche sowie im eigenen Betrieb. Kapitel vier konzentriert sich auf die Analyse der Betriebe, in denen sich in den letzten drei Monaten neuer Personalbedarf ergeben hat. Daran schließt sich einen Überblick über den Erfolg der Aktivitäten des Projektes zur Besetzung offener Stellen mit Arbeitskräften ab 50 an. Im 6. Kapitel wird die Einschätzung der Betriebe hinsichtlich des Kombilohnes bzw. von Lohnkostenzuschüssen als Instrumente zur Besetzung freier Arbeitsplätze mit Arbeitskräften ab 50 untersucht. Die Daten werden dabei jeweils auch nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße differenziert sowie bei einzelnen Fragestellungen

---

<sup>3</sup> vgl. Wagner, B.; Schmid, A. (2006): Einstellungen der Unternehmen zu älteren Beschäftigten. Ergebnisse der Unternehmensbefragung im Raum Offenbach, Frankfurt am Main.

auch nach Regionen bzw. für die Handwerksbetriebe.<sup>4</sup> Den Abschluss bildet eine kurze Zusammenfassung der Ergebnisse.

---

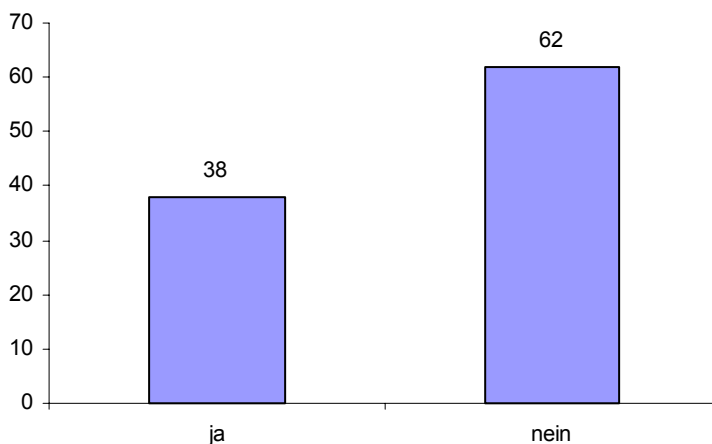
<sup>4</sup> Die Gewichtung der Daten erfolgte nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße. Die Auswertungen nach den Regionen sowie den Handwerksbetrieben sind folglich als Tendenzaussagen zu bewerten, da diese Aspekte nicht in der Gewichtung berücksichtigt werden konnten.

## 2. Bekanntheit des Projektes „Chance 50plus“

Ein entscheidender Aspekt des Projektes „Chance 50plus – Leistung zählt“ ist, die Unternehmen und Akteure des Arbeitsmarktes bezüglich der Problematik der Arbeitslosigkeit von Arbeitskräften ab 50 Jahren zu sensibilisieren, ihnen das Potenzial aufzuzeigen, das in diesen Arbeitskräften steckt sowie die Abstimmung von Angebot und Nachfrage nach diesen Arbeitskräften zu verbessern. Aus diesem Grund ist es von Relevanz zu untersuchen, in wieweit es bisher gelungen ist, das Projekt bekannt zu machen und welche Wege und Kanäle dabei besonders effizient waren.

Die Auswertung zeigt, dass 38 % der Unternehmen das Projekt im Raum Offenbach kennen, weit über die Hälfte der Betriebe hat jedoch noch nicht von dem Projekt gehört.

**Graphik 1: Bekanntheit des Projektes „Chance 50plus“, in Prozent**



### **Wirtschaftszweige**

Nach Wirtschaftszweigen differenziert zeigt sich, dass nur etwa einem Drittel der Betriebe der Branchen Handel/Reparatur und Dienstleistungen das Projekt bekannt ist, während im Sektor öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewebe knapp die Hälfte der Betriebe das Projekt kennen.

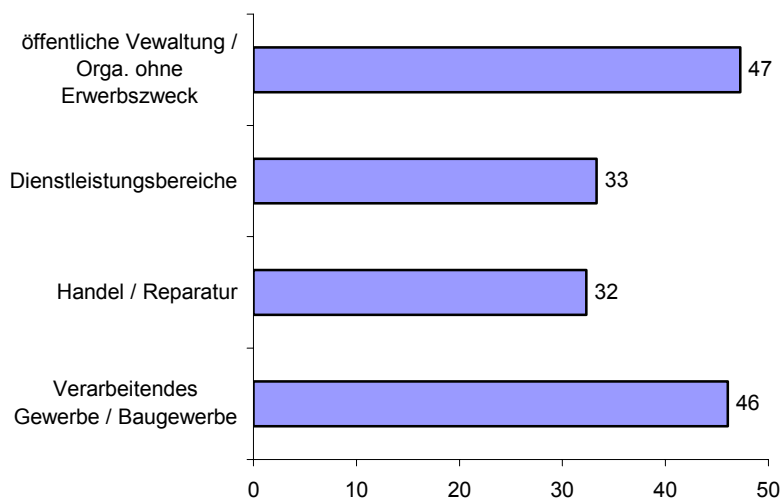
Angesichts der Tatsache, dass die meisten offenen Stellen je 1.000 Beschäftigte auf die Betriebe des Dienstleistungsbereichs sowie des Sektors Handel/Reparatur entfallen<sup>5</sup> und diese Sektoren am schlechtesten über das Projekt informiert sind, sollten verstärkt Maßnahmen ergriffen werden, um diese Betriebe umfangreicher zu infor-

<sup>5</sup> vgl. Wagner, B.; Schmid, A. (2006): Einstellungen der Unternehmen zu älteren Beschäftigten. Ergebnisse der Unternehmensbefragung im Raum Offenbach, 1. Welle, Frankfurt am Main, S. 20.

mieren. Auf diese Weise könnte das Potenzial für die Vermittlung von Arbeitskräften ab 50 Jahren besser ausgeschöpft werden.

Von den Handwerksbetrieben haben 45 % der Unternehmen von dem Projekt gehört und somit überdurchschnittlich viele.

**Graphik 2: Bekanntheit des Projektes „Chance 50plus“ nach Wirtschaftszweigen, in Prozent**

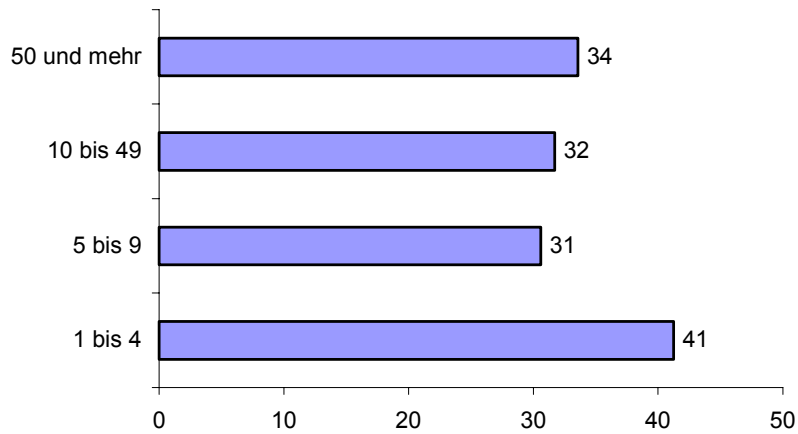


### **Betriebsgrößen**

Wie die Auswertung nach Betriebsgrößen zeigt, ist das Projekt „Chance 50plus“ den Betrieben der unterschiedlichen Betriebsgrößen nicht gleichermaßen bekannt. Die Kleinstbetriebe sind am häufigsten darüber informiert (41 %). Da auf je 1.000 Beschäftigte in den Kleinstbetrieben deutlich mehr offene Stellen entfallen als in den anderen Betriebsgrößen<sup>6</sup>, ist es besonders wichtig, dass diese Betriebe hinreichend über das Projekt informiert sind. Zwischen den anderen Betriebsgrößen sind die Unterschiede verhältnismäßig gering. Zwischen 31 % der Betriebe mit 5 bis 9 Beschäftigten und 34 % der größeren Betriebe kennen das Projekt.

<sup>6</sup> vgl. ebenda, S. 21.

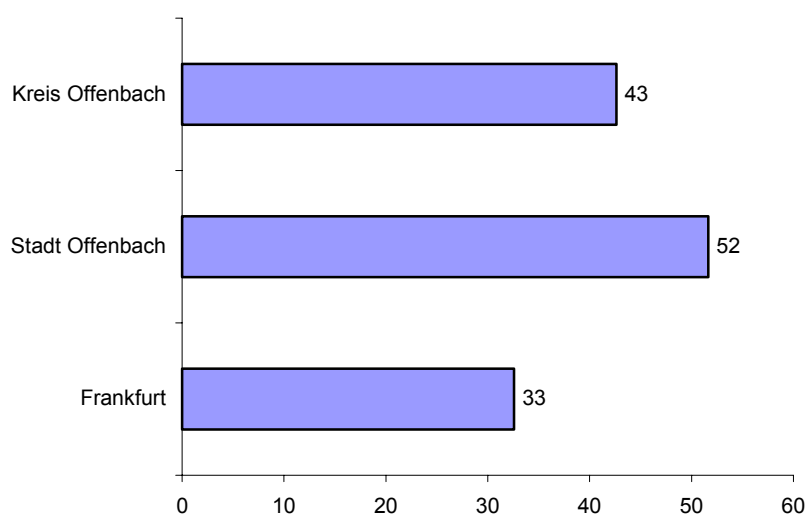
**Graphik 3: Bekanntheit des Projektes „Chance 50plus“ nach Betriebsgröße, in Prozent**



### **Regionen**

Da es sich bei dem Projekt „Chance 50plus“ um ein Projekt handelt, das bei der Stadt Offenbach angesiedelt ist, interessiert in besonderem Maße, wie hoch der Anteil der Betriebe in der Stadt Offenbach ist, dem das Projekt bekannt ist. In Offenbach wissen knapp über die Hälfte aller Betriebe von dem Projekt. Im Kreis Offenbach sind es dagegen nur 43 % und in der Stadt Frankfurt ein Drittel.

**Graphik 4: Bekanntheit des Projektes „Chance 50plus“ nach Regionen, in Prozent**



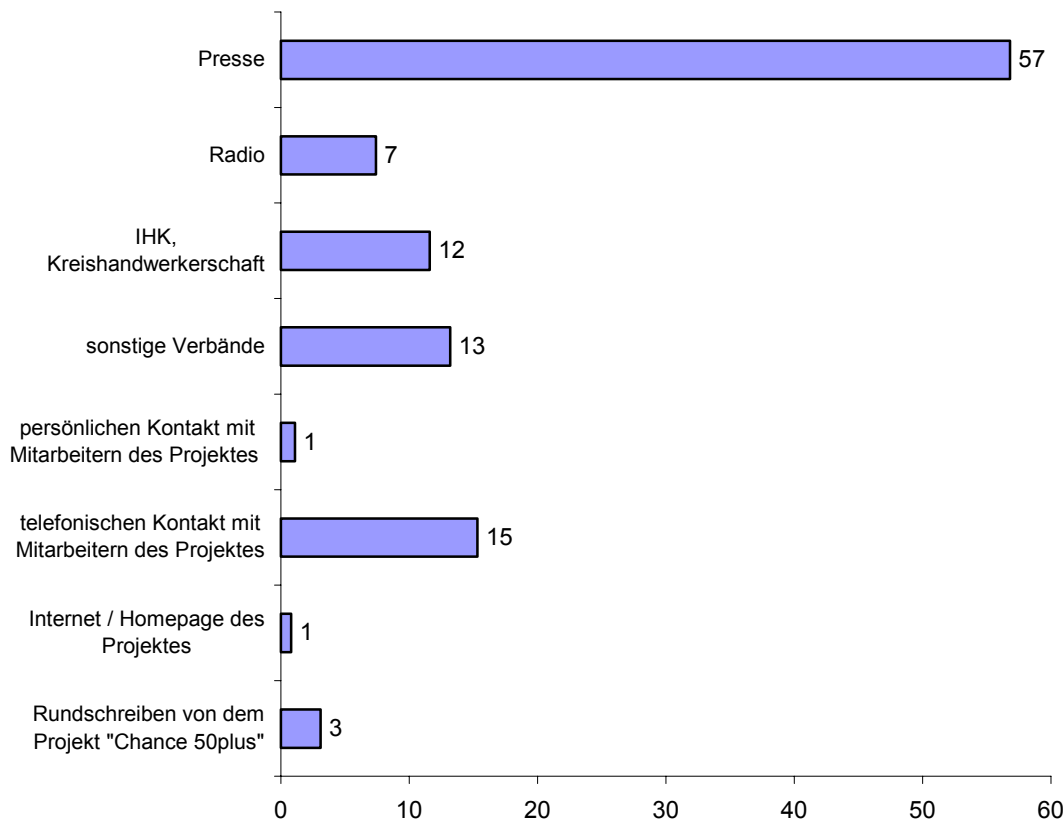
### **Kanäle der Informationsverbreitung**

Informationen über das Projekt „Chance 50plus“ für die Betriebe wurden über unterschiedliche Kanäle verbreitet. Um auch künftig effiziente Medien und Wege zu wählen, um Betriebe zu erreichen und zu informieren, wurde mit der Befragung analysiert, auf welche Weise die Betriebe Kenntnis von dem Projekt erhalten haben.

Wie die Graphik 5 verdeutlicht, ist den meisten Betrieben (57 %) das Projekt durch die Presse bekannt. Darüber hinaus haben 13 % der Unternehmen von dem Projekt über sonstige Verbände, 12 % über die IHK bzw. die Kreishandwerkerschaft und 7 % durch das Radio erfahren. 20 % der Betriebe sind direkt über das Projekt „Chance 50plus“ informiert bzw. angesprochen worden. Dabei spielte der telefonische Kontakt mit 15 % die größte Rolle. 3 % der Betriebe erfuhren von dem Projekt über Rundschreiben und jeweils 1 % über das Internet bzw. persönlichen Kontakt.

Aus dieser Erkenntnis ist der Schluss zu ziehen, dass vor allem die IHK bzw. die Kreishandwerkerschaft sowie die anderen Verbände stärker eingebunden werden müssten, um die Betriebe über das Projekt „Chance 50plus“ zu informieren.

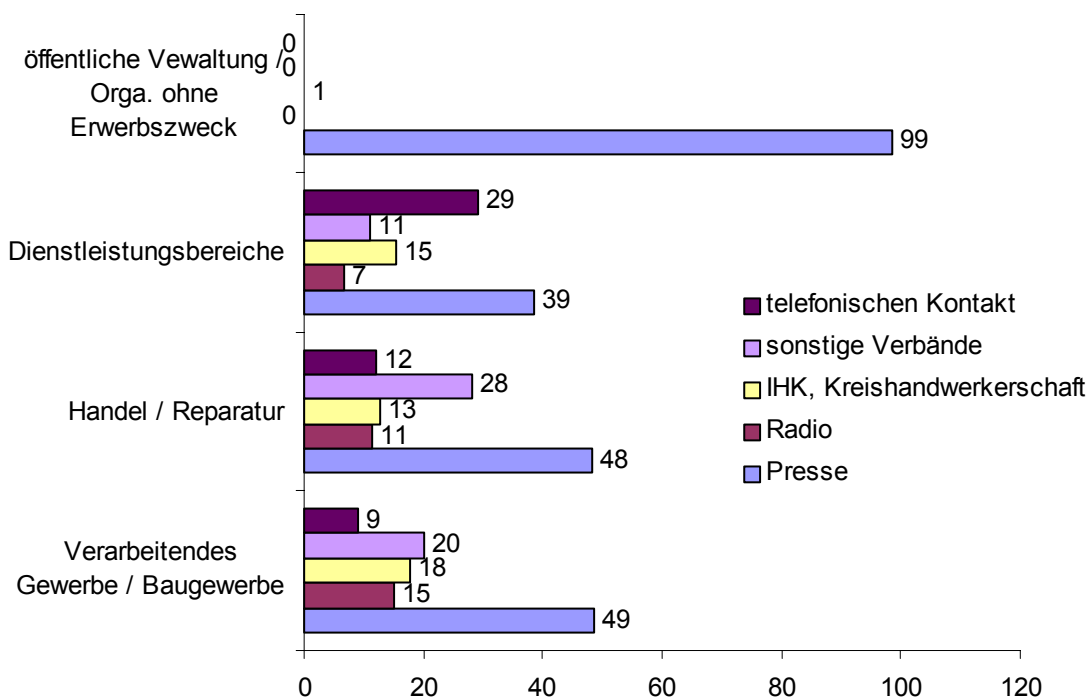
**Graphik 5: Informationskanäle zur Bekanntmachung des Projektes „Chance 50plus“, in Prozent**



## Wirtschaftszweige

Eine Differenzierung der Informationskanäle nach Wirtschaftszweigen verdeutlicht, dass der Sektor öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck in 99 % der Fällen über die Presse von dem Projekt erfahren hat. In den anderen Branchen spielt die Presse ebenfalls die wichtigste Rolle bei der Informationsverbreitung. In der Dienstleistungsbranche sind die persönlichen Kontakte darüber hinaus von besonderer Bedeutung, gefolgt von der IHK/Kreishandwerkerschaft und den Verbänden. Im Sektor Handel/Reparatur haben neben der Presse vor allem die sonstigen Verbände dazu beigetragen, das Projekt bei den Betrieben bekannt zu machen. Im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe wurden die Betriebe neben der Presse, den Verbänden sowie der IHK/Kreishandwerkerschaft auch durch das Radio informiert.

**Graphik 6: Wichtigste Informationskanäle zur Bekanntmachung des Projektes „Chance 50plus“ nach Wirtschaftszweigen, in Prozent**

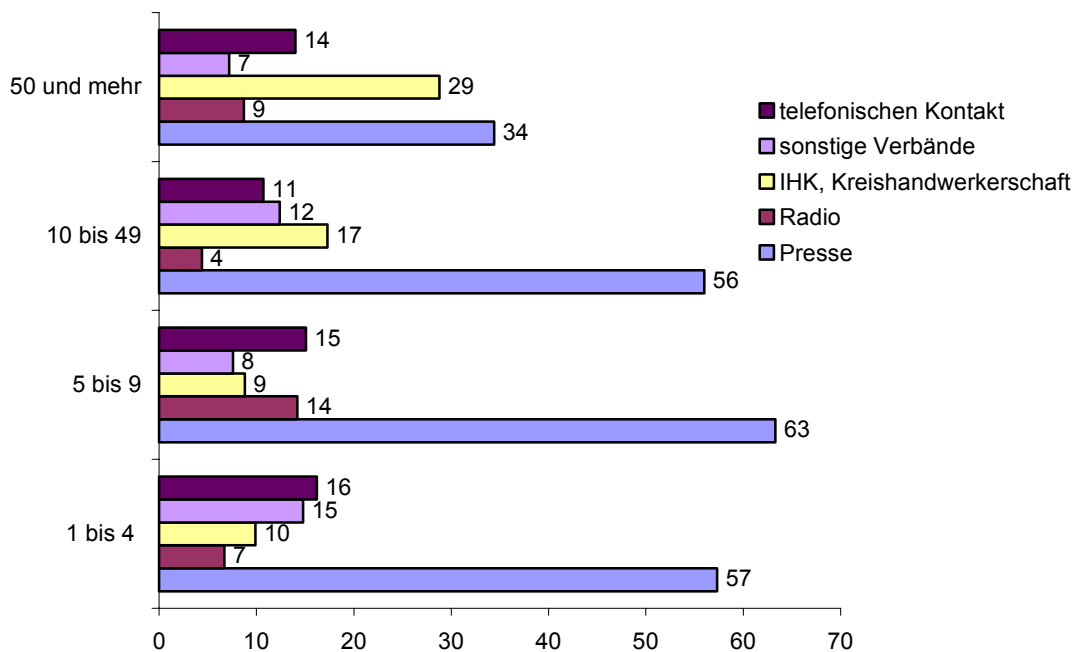


## Betriebsgrößen

Die Unterscheidung nach Betriebsgrößen zeigt, dass es ebenfalls gewisse Unterschiede bei den Wegen gibt, wie Betriebe über das Projekt informiert wurden. Die Presse trug in allen Betriebsgrößen am stärksten dazu bei, Informationen über das Projekt zu verbreiten, den geringsten Einfluss hatte sie dabei in den Großbetrieben. Dort haben die Unternehmen neben der Presse stärker als in den anderen Betriebs-

größen über die IHK/Kreishandwerkerschaft von dem Projekt „Chance 50plus“ erfahren. Auch die Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten wurden durch die IHK/Kreishandwerkerschaft überdurchschnittlich häufig informiert. Betriebe mit 5 bis 9 Mitarbeiter konnten häufiger als Betriebe anderer Betriebsgrößen über das Radio informiert werden. Die Kleinstbetriebe erhielten die entsprechenden Informationen häufiger als Unternehmen anderer Betriebsgrößen über sonstige Verbände.

**Graphik 7: Wichtigste Informationskanäle zur Bekanntmachung des Projektes „Chance 50plus“ nach Betriebsgröße, in Prozent**

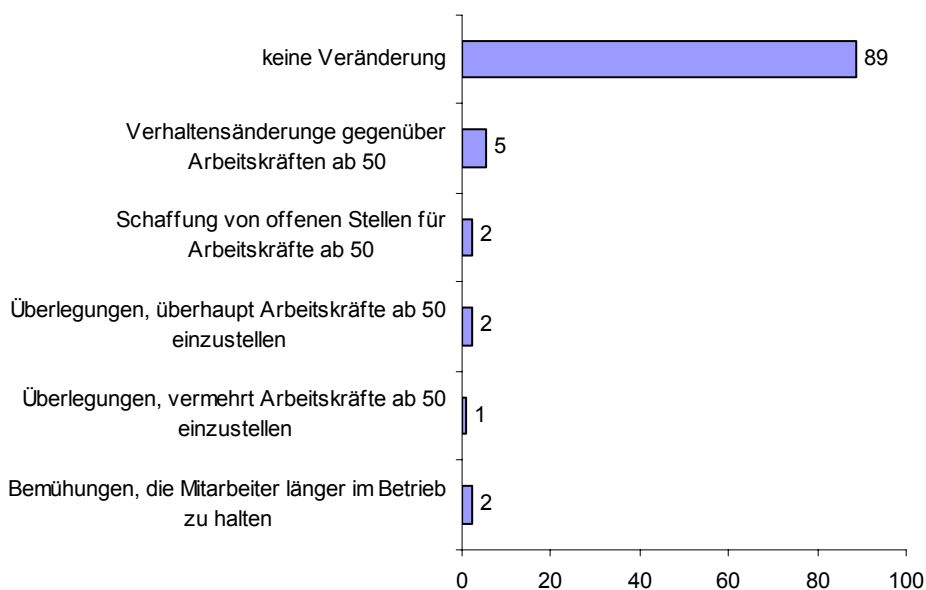


### **Verhaltensänderungen durch Informationen über das Projekt**

Die Informationen über das Projekt dienen dazu, Verhaltensänderungen bei den Betrieben dahingehend zu bewirken, dass diese ihre Einstellung zu Arbeitskräften ab 50 ändern und diese Personengruppe verstärkt bei der Besetzung offener Stellen berücksichtigen. Folglich wurden die Betriebe gefragt, was sich durch die Informationen über das Projekt bei ihnen verändert hat.

In 89 % der Betriebe, denen das Projekt „Chance 50plus“ bekannt ist, fand keine Veränderungen statt. In 5 % der Unternehmen konnte erreicht werden, dass sich das Verhalten bzw. die Einstellung gegenüber Arbeitskräften ab 50 Jahren verändert hat. In jeweils 2 % aller Betriebe wurden offene Stellen für diese Altersgruppe geschaffen bzw. es fanden Überlegungen statt, überhaupt Arbeitskräfte dieser Alterskategorie einzustellen. In ebenfalls 2 % der Betriebe finden Bemühungen statt, die älteren Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten. In absoluten Zahlen bedeutet dies, dass im ganzen Raum Offenbach (Stadt Offenbach, Kreis Offenbach, Stadt Frankfurt) bei ca. 600 Betrieben (von 31.500 insgesamt) eine Verhaltensänderung stattgefunden hat und in rund 300 Unternehmen neue Arbeitsplätze für Arbeitskräfte ab 50 Jahren geschaffen wurden. 300 Betriebe bemühen sich, ihre Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten und ebenso viele Betriebe denken darüber nach Ältere einstellen. Rund 140 Unternehmen überlegen, vermehrt Arbeitskräfte ab 50 einzustellen.

**Graphik 8: Veränderungen durch das Projekt „Chance 50plus“, in Prozent**



Eine weitere Differenzierung der Veränderungen nach Betriebsgröße oder Wirtschaftszweigen ist aufgrund der geringen Fallzahl von Betrieben, in denen Veränderungen stattfanden, nicht möglich.

Der geringe Anteil der Unternehmen, bei denen sich trotz verschiedener Informationskampagnen Verhaltensänderungen ergeben haben, zeigt, dass die Aktivitäten zur Sensibilisierung der Betriebe bisher nur unzureichend ihr Ziel erreicht haben und somit verstärkt bzw. gezielter gestaltet werden müssten. Ein Ansatz dazu könnte eine stärker nachfrageorientierte Ausrichtung der Aktivitäten und Informationen auf den Bedarf einzelner Branchen sein.

### ***Wunsch nach weiteren Informationen***

Auf die Frage, ob die Betriebe weitere Informationen über das Projekt „Chance 50plus“ wünschen, gaben immerhin 23 % der Betriebe an, dass sie daran interessiert sind. Dies zeigt, dass bei einem beachtlichen Anteil der Betriebe ein Interesse besteht, sich mit dem Thema auseinander zu setzen.

### ***Wirtschaftszweige***

Am häufigsten sind Betriebe des Sektors öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck (27 %) sowie des Dienstleistungsbereichs (26 %) an weiteren Informationen über das Projekt interessiert. Im Verarbeitenden Gewerbe/Bausektor wünschen dagegen nur 17 % und im Sektor Handel/Reparatur 14 % der Unternehmen zusätzliche Informationen.

### ***Betriebsgrößen***

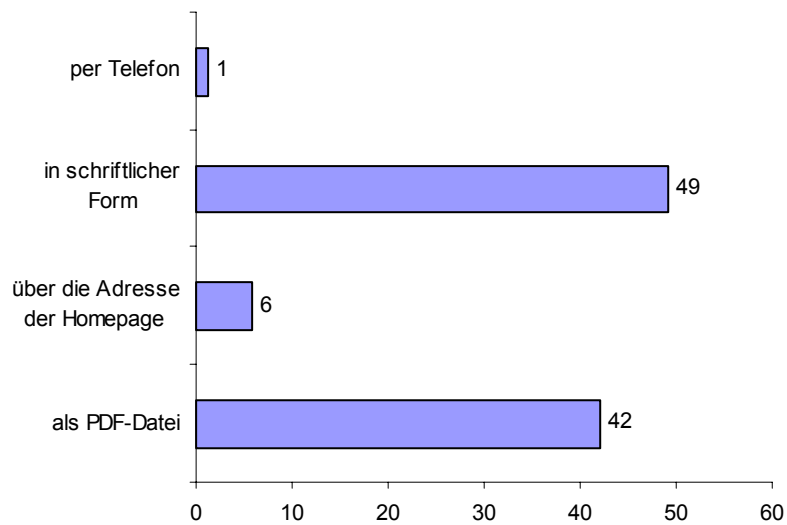
Nach Betriebsgröße differenziert interessieren sich am stärksten die Betriebe mit 10 bis 49 Mitarbeitern (35 %) gefolgt von den großen Betrieben (30 %) und denen mit 5 bis 9 Beschäftigten (29 %) für das Projekt. Von den Kleinstbetrieben mit 1 bis 4 Beschäftigten wünschen zwar nur 17 % weitere Informationen, aber angesichts des hohen Anteils an Kleinstbetrieben im Raum Offenbach (64 %) verbirgt sich dahinter eine große Anzahl von Betrieben (ca. 20.000 im Raum Offenbach).

### ***Bevorzugte Informationskanäle***

Bei der Art und Weise, wie Betriebe über das Projekt informiert werden möchten, kristallisieren sich zwei bevorzugte Informationskanäle heraus. Knapp die Hälfte der Betriebe wünschen Informationen in schriftlicher Form, 42 % bevorzugen Informatio-

nen als PDF-Datei. Weitere 6 % ziehen die Adresse der Homepage des Projektes vor und nur ein Prozent aller Unternehmen ersucht per Telefon Informationen.

**Graphik 9: Gewünschte Informationskanäle für weitere Informationen über das Projekt, in Prozent**



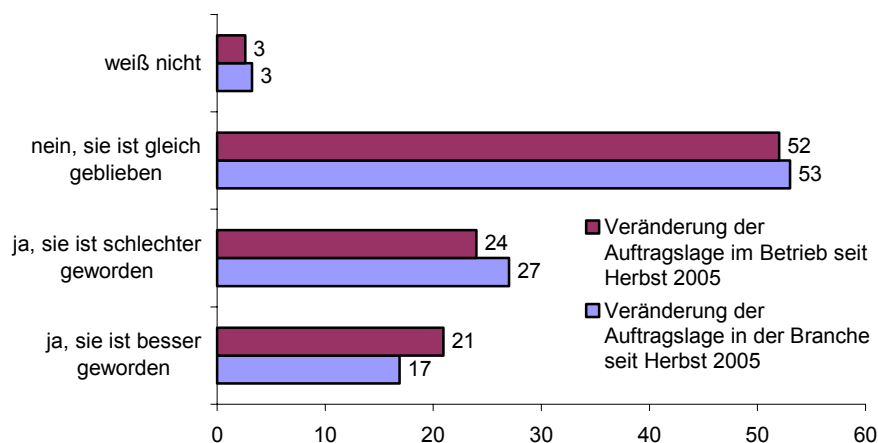
### 3. Entwicklung der Auftragslage

Das Einstellungsverhalten der Betriebe wird von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst. Eine wichtige Einflussgröße ist die Einschätzung der Auftragslage der *Branche* insgesamt sowie die Einschätzung der individuellen Auftragslage des *Betriebes*. Je besser die Auftragslage eingeschätzt wird, desto eher ist zu erwarten, dass Betriebe auch bereit sind, neue Mitarbeiter einzustellen.

Insgesamt beurteilen die Unternehmen die Auftragslage ihres *Betriebes* besser als die Auftragslage der *Branche*. Auf die Frage, wie sich die Auftragslage in der *Branche* seit dem letzten Herbst entwickelt hat, geben 27 % der Betriebe an, dass sie schlechter geworden sei, nur 17 % der Betriebe meinen, dass sie sich verbessert habe. Demgegenüber beurteilen 24 % der Unternehmen die Auftragslage ihres eigenen *Betriebes* als schlechter als im vergangenen Herbst, 21 % als besser. Gut die Hälfte der Unternehmen ist der Ansicht, dass sich die Auftragslage sowohl in der *Branche* als auch im *Betrieb* im letzten drei Viertel Jahr nicht verändert hat. Dabei besteht eine hohe Korrelation zwischen der Einschätzung der Auftragslage des *Betriebes* und der der *Branche*. 95 % der Unternehmen, die angeben, dass sich die Auftragslage ihres *Betriebes* verbessert hat, schätzen auch die Auftragslage der *Branche* gegenüber dem letzten Herbst als besser ein.

Da sich die Einschätzung der Branche und des Betriebes nicht sehr stark voneinander unterscheiden und die Betriebe wahrscheinlich ihre eigene Auftragslage besser einschätzen können als die der Branche, beschränken wir uns bei der weiteren Differenzierung nach Wirtschaftszweigen, Betriebsgrößen, Handwerksbetrieben und Regionen auf die Darstellung der Einschätzung der Entwicklung der Auftragslage der *Betriebe*.

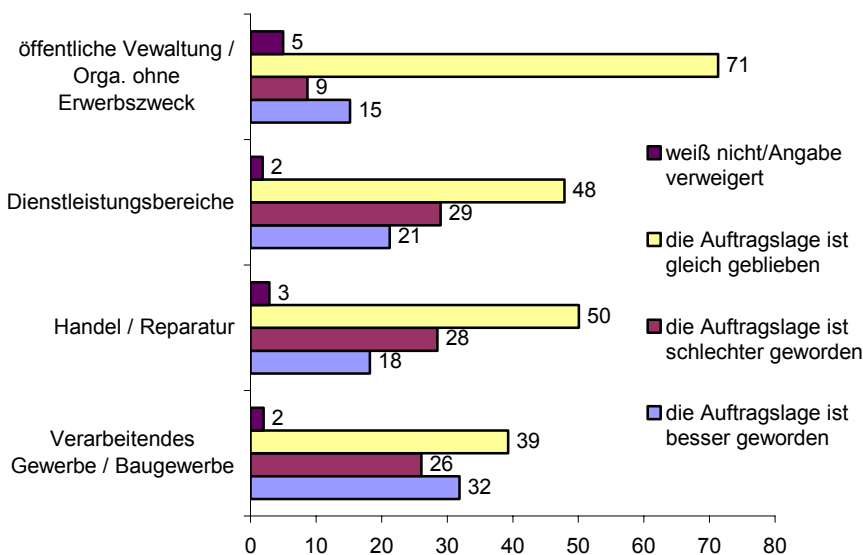
**Graphik 10: Einschätzung der Auftragslage der Branche sowie des Betriebes, in Prozent**



## Wirtschaftszweige

Nach Branchen differenziert zeigt sich, dass das Verarbeitende Gewerbe/Baugewerbe am häufigsten die Entwicklung der Auftragslage des Betriebes positiv beurteilt. Rund ein Drittel dieser Betriebe meint, dass sich die Auftragslage des Betriebes verbessert hat, gut ein Viertel, dass sich die Auftragslage verschlechtert hat. Auch im Wirtschaftszweig öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck ist ein höherer Anteil der Betriebe der Ansicht, dass die Entwicklung der Auftragslage positiv war. Im Sektor Handel/Reparatur und im Dienstleistungsbereich vertreten dagegen ein deutlich höherer Anteil der Unternehmen die Auffassung, dass sich die Auftragslage verschlechtert hat, als dass sie sich verbessert hat.

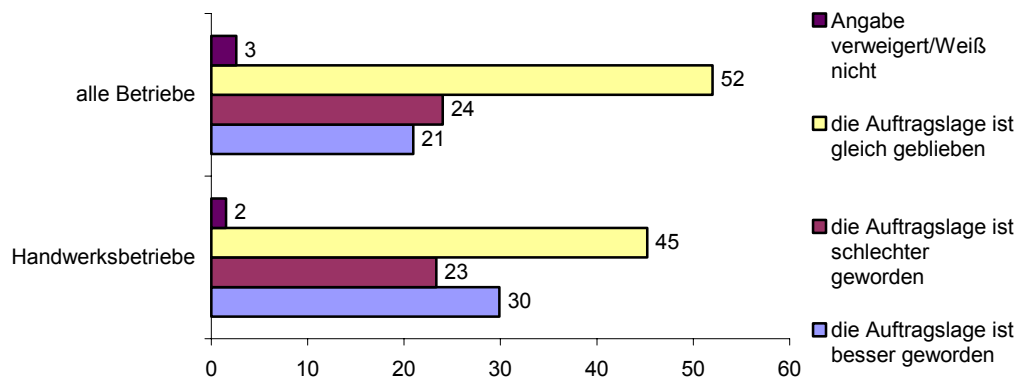
**Graphik 11: Einschätzung der Auftragslage des Betriebes nach Wirtschaftszweigen, in Prozent**



## Handwerksbetriebe

Von den Handwerksbetrieben geht ein höherer Anteil der Betriebe (30 %) von einer besseren Auftragslage des eigenen Betriebes als von einer schlechteren Auftragslage (23 %) als im vergangenen Herbst aus. Somit beurteilen die Handwerksbetriebe die Auftragslage ihres Betriebes besser als die Gesamtheit der Betriebe.

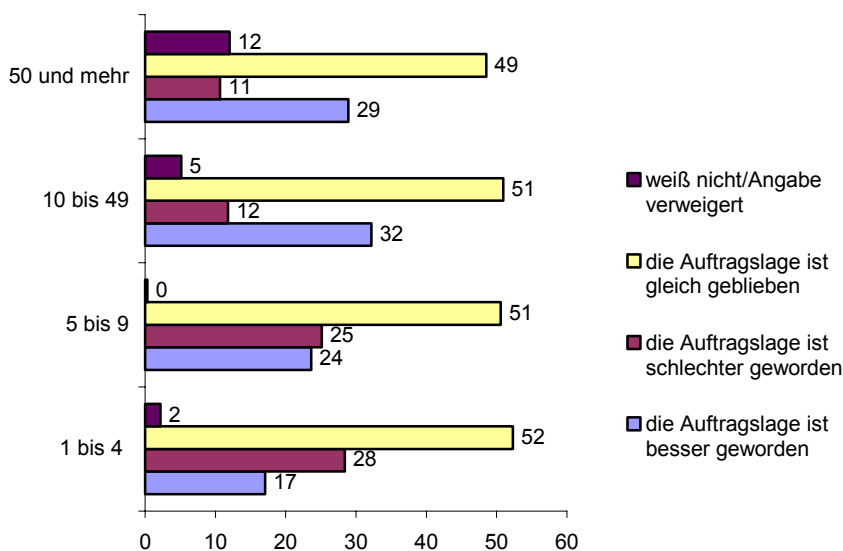
**Graphik 12: Einschätzung der Auftragslage des eignen Betriebes bei den Handwerksbetrieben, in Prozent**



### Betriebsgrößen

Die Kleinstbetriebe mit 1 bis 4 Mitarbeitern übertrifft der Anteil der Betriebe, die meinen, dass sich die Auftragslage im eigenen Betrieb seit dem vergangenen Herbst verschlechtert hat (28 %) deutlich den Anteil der eine Verbesserung der Auftragslage sieht. In den Betrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten hält sich die positive und die negative Einschätzung der Auftragslage in etwa die Waage. In den größeren Betrieben beurteilt dagegen ein deutlich höherer Anteil der Betriebe die Entwicklung der Auftragslage positiv als negativ.

**Graphik 13: Einschätzung der Auftragslage des Betriebes nach Betriebsgröße, in Prozent**

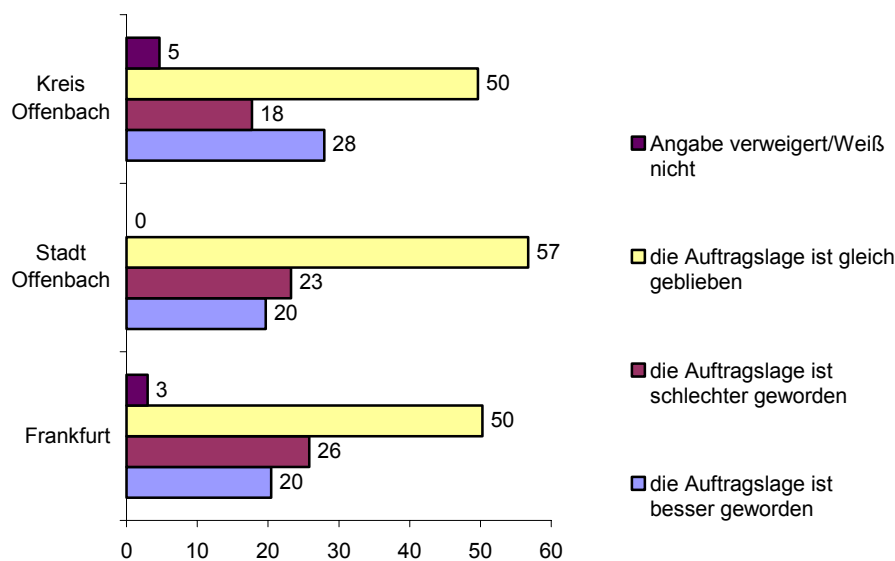


## Regionen

In Folgenden wird analysiert, ob sich auch innerhalb der Regionen Unterschiede hinsichtlich der Einschätzung der Auftragslage des Betriebes seit dem letzten Herbst ergeben haben.

In Bezug auf die Auftragslage im eigenen Betrieb ist der Kreis Offenbach am optimistischsten. Mit 28 % ist im Kreis Offenbach ein deutlich höherer Anteil der Betriebe der Meinung, dass die eigene Auftragslage besser geworden ist als dass sie sich verschlechtert hat (18 %). Die Stadt Offenbach und die Stadt Frankfurt sehen die Entwicklung weniger positiv und unterscheiden sich diesbezüglich nur geringfügig. Jeweils ein Fünftel dieser Unternehmen meint, dass sich die Auftragslage im eigenen Betrieb seit letztem Herbst verbessert hat, 23 % der Unternehmen in Offenbach bzw. 26 % in Frankfurt beurteilen ihre Auftragslage als schlechter.

**Graphik 14: Einschätzung der Auftragslage des eigenen Betriebes nach Regionen, in Prozent**

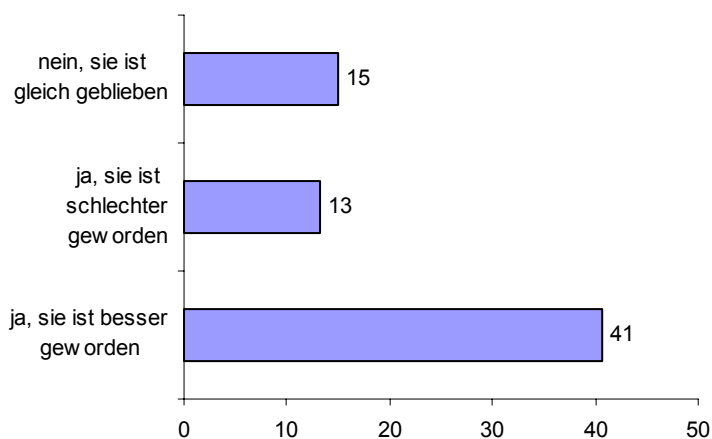


## 4. Aktueller Personalbedarf

Das zentrale Thema des Projektes „Chance 50 plus“ ist die Vermittlung von Arbeitskräften ab 50 Jahren auf offene Stellen. Deshalb wurde bei der zweiten Welle der Personalbedarf erneut aufgegriffen. Es wurde ermittelt, ob sich bei den Betrieben in den vergangenen drei Monaten freie Stellen ergeben haben. Die Auswertung zeigt, dass in 21 % der Betriebe in den letzten drei Monaten neue offene Stellen entstanden sind.

Die zu Anfang formulierte These, dass Betriebe, die eine positive Entwicklung ihrer Auftragslage verzeichnen, eher offene Stellen aufweisen, wird durch die Untersuchung bestätigt. Von den Betrieben, die meinen, dass sich ihre Auftragslage verbessert hat, wiesen 40 % in den letzten drei Monaten offene Stellen auf, von den Betrieben, die eine negative bzw. eine unveränderte Entwicklung ihrer Auftragslage verzeichnen, sind es dagegen nur 15 % bzw. 13 %.

**Graphik 15: Neuer Personalbedarf in den letzten drei Monaten nach der Beurteilung der Auftragslage des eigenen Betriebes, in Prozent**



Aussagen über die Entwicklung der offenen Stellen durch einen Vergleich mit den offenen Stellen der ersten Betriebsbefragung sind kaum möglich, da in der ersten Welle der Personalbedarf zum Befragungszeitpunkt erfasst wurde und in der zweiten Befragung die offenen Stellen im Zeitraum der letzten drei Monate ermittelt wurden.

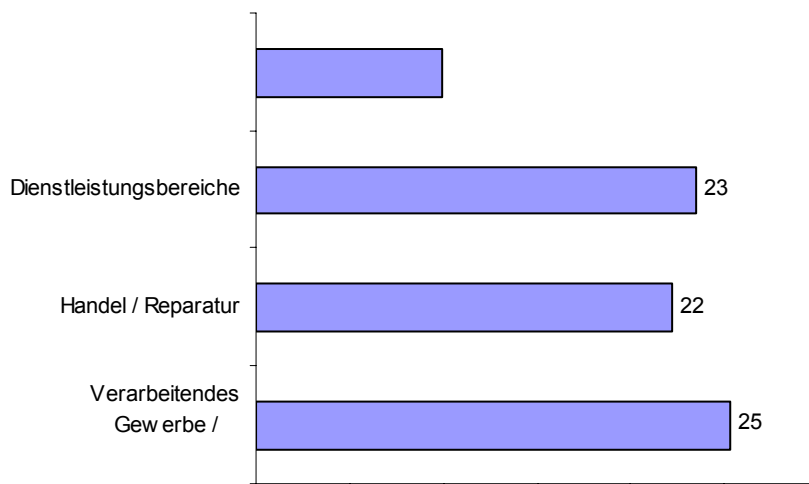
### **Wirtschaftszweige**

Um Arbeitskräfte effizient vermitteln zu können sind Informationen darüber nötig, in welchen Branchen und Betriebsgrößen der Bedarf vorhanden ist. Die Differenzierung nach Wirtschaftszweigen ergibt, dass der neue Personalbedarf im Verarbeitenden

Gewerbe/Baugewerbe, im Dienstleistungssektor sowie im Sektor Handel/Reparatur vergleichbar hoch ist. Zwischen 25 % und 22 % der Betriebe dieser Branchen wiesen in den letzten drei Monaten neue offene Stellen auf. Im Wirtschaftszweig öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck liegt der Anteil der Betriebe mit neuen offenen Stellen mit 10 % deutlich darunter.

Von den Handwerksbetrieben verzeichnen in diesem Zeitraum 19 % offene Stellen.

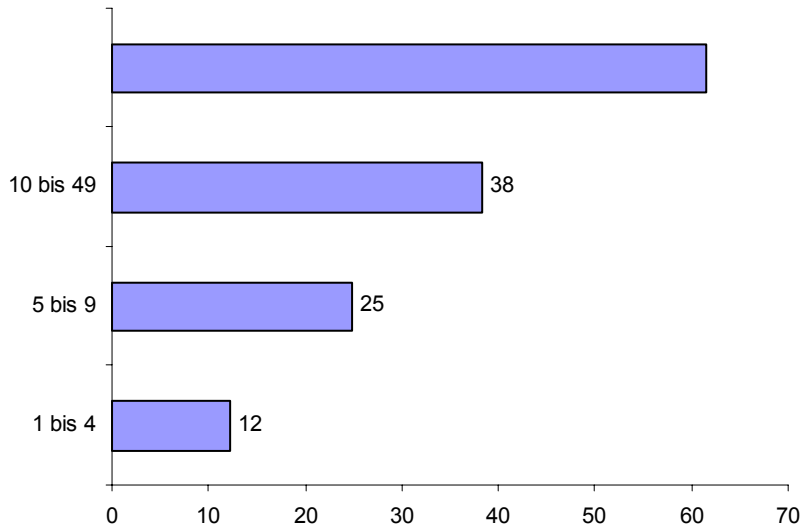
**Graphik 16: Neuer Personalbedarf in den letzten drei Monaten nach Wirtschaftszweigen, in Prozent**



### ***Betriebsgrößen***

Mit steigender Betriebsgröße erhöht sich erwartungsgemäß der Anteil der Betriebe, der neue offene Stellen aufweist, von 12 % in den Kleinstbetrieben auf 62 % in den großen Betrieben. Angesichts der Tatsache, dass es sich bei 80 % der Betriebe im Raum Offenbach um Kleinst- und Kleinbetriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten handelt, entfällt auf diese Betriebe jedoch die große Mehrheit der offenen Stellen.

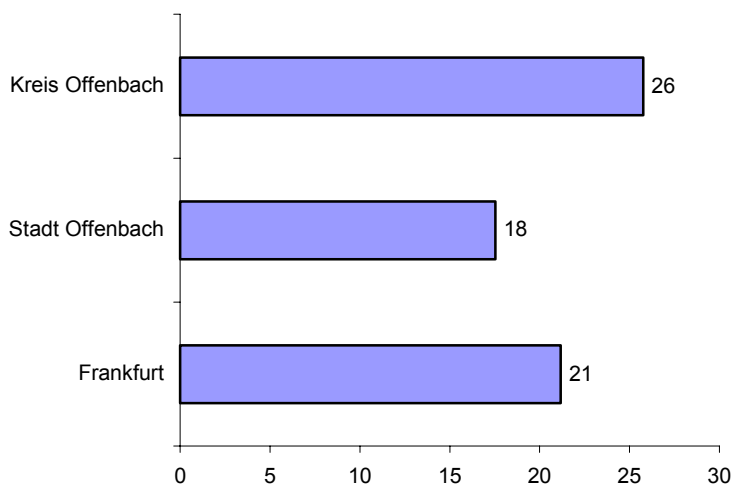
**Graphik 17: Neuer Personalbedarf in den letzten drei Monaten nach Betriebsgröße, in Prozent**



### **Regionen**

Je höher die Anzahl der Betriebe mit offenen Stellen bzw. die Anzahl der offenen Stellen, desto besser sind voraussichtlich die Chancen, arbeitslose Arbeitskräfte ab 50 Jahren in Betriebe zu vermitteln. Folglich ist der Anteil der Betriebe mit offenen Stellen vor Ort von Bedeutung. Immerhin 18 % der Betriebe in der Stadt Offenbach verzeichneten in den letzten drei Monaten neuen Personalbedarf. In Frankfurt (21 %) und im Kreis Offenbach (26 %) liegt dieser Anteil noch höher.

**Graphik 18: Neuer Personalbedarf in den letzten drei Monaten nach Regionen, in Prozent**



## 5. Besetzung offener Stellen

Da die Besetzung offener Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren im Vordergrund des Projektes „Chance 50plus“ steht, diente die zweite Betriebsbefragung u.a. auch der Analyse, in wieweit dies mit den bisherigen Maßnahmen und Aktivitäten des Projektes bislang erreicht wurde.

Gemäß den Angaben der Betriebe wurden seit der letzten Befragung im März 50 % der offenen Stellen besetzt. Von diesen Stellen konnten 15 % mit Arbeitskräften ab 50 Jahren besetzt werden. Dieser Anteil ist vergleichsweise hoch, angesichts der Tatsache, dass in Deutschland im ersten Halbjahr 2004 nur gut jede zehnte zuletzt besetzte Stelle mit einem Mitarbeiter über 50 Jahre besetzt wurde<sup>7</sup> und in Hessen 2005 im ersten Halbjahr sogar nur ca. 6 % aller neu eingestellten Personen älter als 50 Jahre waren<sup>8</sup>.

Auf den ganzen Raum Offenbach hochgerechnet bedeutet dies, dass seit März ca. 1.000 Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren besetzt wurden.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist in diesem Zusammenhang, in wieweit der Kontakt zwischen den Mitarbeitern des Projektes „Chance 50plus“ und den Betrieben dazu beitragen konnte, die offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren zu besetzen.

Von den Betrieben mit offenen Stellen, die bereit waren, ihre Kontaktdaten an die MainArbeit weiterzugeben (ungewichtet 101 Betriebe), sind laut eigenen Angaben nur 14 % tatsächlich kontaktiert worden, weitere 11 % der Unternehmen konnten die Frage nicht beantworten. Somit sind gemäß der Auswertung 75 % der Unternehmen, die im März offene Stellen aufwiesen und zu einer Kontaktaufnahme bereit waren, nicht von der MainArbeit kontaktiert worden, um diese Stellen zu besetzen.

Dieser geringe Anteil der Betriebe, der nach eigenen Angaben kontaktiert wurde, erstaunt angesichts der Tatsache, dass Mitarbeiter von der MainArbeit sowie vom Teilprojekt „Maßarbeit Handwerk“ alle Betriebe angesprochen haben, die bereit waren, ihre Kontaktdaten weiterzugeben. Eine mögliche Begründung, die jedoch nur einen Teil der Diskrepanz erklären kann, könnten unterschiedliche Ansprechpartner gewesen sein.

Auf die Frage, ob offene Stellen durch die Unterstützung des Projektes „Chance 50plus“ besetzt werden konnten, gab es keine positiven Antworten. Die Gründe für die Nichtbesetzung der offenen Stellen trotz Unterstützung des Projektes „Chance 50plus“ sind aufgrund der Fallzahlen nicht mehr repräsentativ. Der wichtigste Grund

---

<sup>7</sup> Bellmann, L. (2005): Betriebliche Einstellung älterer Arbeitnehmer, [http://doku.iab.de/betriebspanel/ergebnisse/2005\\_12\\_09\\_04\\_aeltere.pdf](http://doku.iab.de/betriebspanel/ergebnisse/2005_12_09_04_aeltere.pdf), S. 1.

<sup>8</sup> Vgl. Baden, C.; Schmid, A. (2006): Personaleinstellungen und Personalabbau in Hessen 2005, Teil I: Geringqualifizierte, Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel – Hessen 2005, <http://www.iwak-frankfurt.de/>, S. 4.

sind die fachlichen Qualifikationen der Bewerber, die nicht den betrieblichen Anforderungen entsprachen. Ein weiterer wichtiger Grund ist die betriebliche Entwicklung, so dass die Stellen nicht mehr offen waren und somit kein Bedarf mehr bestand. Bei den restlichen Betrieben, waren sonstige Gründe ausschlaggebend:

- die Besetzung der Stelle(n) aufgrund von Initiativbewerbungen,
- die Kontaktierung durch die MainArbeit erfolgte erst kürzlich, so dass die Stelle(n) noch nicht besetzt werden konnte(n)
- junges Team, in dem keine Arbeitskräfte ab 50 Jahren erwünscht sind
- fehlende Vorschläge für Bewerber auf die offene(n) Stelle(n).

Aus der großen Diskrepanz zwischen dem Anteil der Betriebe, der durch Mitarbeiter des Projektes kontaktiert wurde und dem Anteil der Betriebe, der in der Befragung angab, dass er tatsächlich auf seine offenen Stellen angesprochen wurde, lässt sich schließen, dass es große Kommunikations- und Wahrnehmungsprobleme gibt, die näher untersucht und deutlich verringert werden müssten.

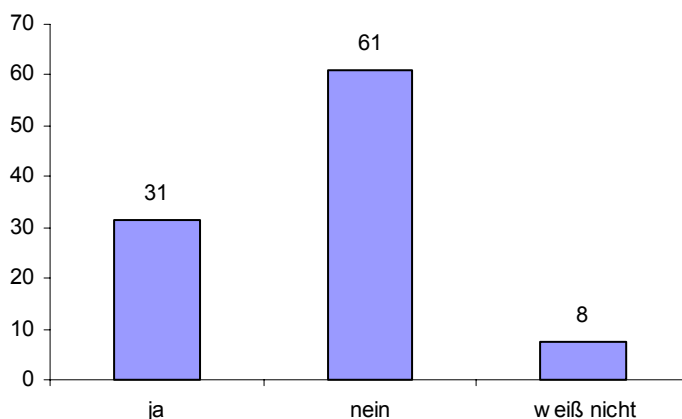
## 6. Einstellung der Betriebe zum Kombilohn bzw. Lohnkostenzuschüssen zur Besetzung von offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren

Ein weiterer Bereich der Befragung bezieht sich auf die Einstellung der Unternehmen zum Kombilohn bzw. zu den Lohnkostenzuschüssen. Ziel der Lohnkostenzuschüsse bzw. des Kombilohnes ist es vor allem, die Chancen „wettbewerbsschwächerer“ Arbeitnehmer zu erhöhen, indem neue, zusätzliche Arbeitsplätze im Niedriglohnbereich geschaffen werden. Außerdem soll er ein Sprungbrett für zukünftige Arbeitsplätze darstellen, deren Entlohnung ein Leben außerhalb des Sozialhilfebezugs ermöglichen.

Allerdings werden die Lohnkostenzuschüsse bzw. der Kombilohn als Instrumente zur Schaffung von Arbeitsplätzen kontrovers diskutiert. Einerseits bieten Lohnkostenzuschüsse den Unternehmen die Möglichkeit, offene Stellen kostengünstiger zu besetzen, andererseits besteht die Gefahr von Mitnahmeeffekten, die zu hohen gesellschaftlichen Kosten und geringen Effekten führen können. Die Kombilöhne sind darüber hinaus noch mit anderen Nachteilen behaftet. So kann ein Kombilohn z.B. nur dann funktionieren, wenn zugleich die Grundsicherung mehr oder weniger deutlich abgesenkt wird.<sup>9</sup>

Die Antworten der Unternehmen zeigen, dass auch sie die Effekte unterschiedlich beurteilen. 31 % der Betriebe sehen im Kombilohn ein geeignetes Instrument, um im Betrieb freie Arbeitsplätze mit Arbeitskräften ab 50 zu besetzen, mit 61 % sind jedoch doppelt so viele Unternehmen der gegenteiligen Ansicht.

**Graphik 19: Einstellung der Unternehmen zum Kombilohn / Lohnkostenzuschüssen, in Prozent**



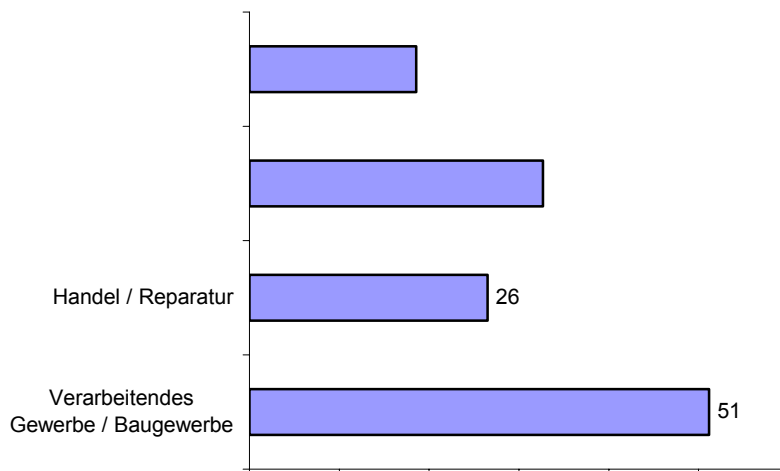
<sup>9</sup> vgl. Schneider, H. (2006): Kombilohn, Workfare und die Lösung der Arbeitsmarktprobleme in Deutschland, IZA Bonn.

## **Wirtschaftszweige**

Im Verarbeitende Gewerbe/Baugewerbe sehen die Hälfte der Betriebe den Kombilohn als ein sinnvolles Instrument an, um Arbeitskräfte ab 50 Jahren bei freien Stellen einzustellen, im Dienstleistungsbereich ist es noch ein Drittel der Unternehmen, im Sektor Handel/Reparatur dagegen nur gut ein Viertel und im Wirtschaftszweig öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck knapp ein Fünftel.

Von den Handwerksbetrieben beurteilt mit 47 % ein überdurchschnittlicher Anteil der Betriebe den Kombilohn bzw. die Lohnkostenzuschüsse als sinnvoll.

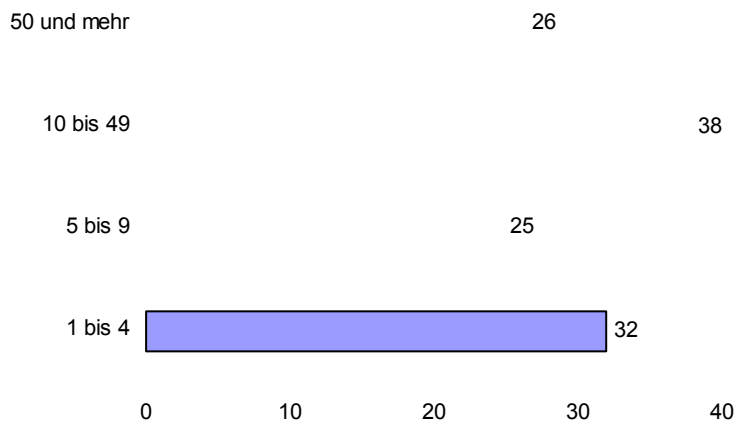
**Graphik 20: Einstellung der Unternehmen zum Kombilohn /Lohnkostenzuschüssen nach Wirtschaftszweigen, in Prozent**



## **Betriebsgrößen**

Nach Betriebsgröße differenziert sind Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten mit 38 % am häufigsten der Meinung, dass Kombilöhne geeignet sind, um frei Arbeitsplätze mit Arbeitskräften ab 50 Jahren zu besetzen, gefolgt von den Kleinbetrieben. Von den Unternehmen mit 5 bis 9 Beschäftigten und den größeren Unternehmen teilen jeweils rund ein Viertel diese Ansicht.

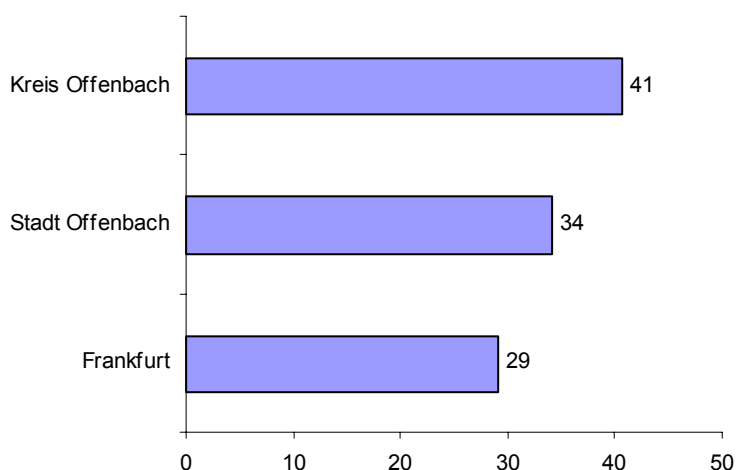
**Graphik 21: Einstellung der Unternehmen zum Kombilohn /Lohnkostenzuschüssen nach Betriebsgröße, in Prozent**



### **Regionen**

Im Kreis Offenbach erachtet ein deutlich höherer Anteil der Betriebe (41 %) den Kombilohn bzw. die Lohnkostenzuschüsse als ein zweckmäßiges Instrument, um Ältere in Arbeit zu vermitteln, als in der Stadt Offenbach (34 %) und in der Stadt Frankfurt (29 %).

**Graphik 22: Einstellung der Unternehmen zum Kombilohn nach Regionen, in Prozent**



## 7. Zusammenfassung

Die zweite Welle der Unternehmensbefragung verfolgte mehrere Ziele. Zum einen wurde analysiert, in wieweit die eingesetzten Medien und Zugänge zu den Betrieben dazu beigetragen haben, die Betriebe über das Projekt zu informieren, zu sensibilisieren sowie ihre Einstellungen älteren Arbeitskräften gegenüber zu verändern. Zum anderen wurde erfasst, bei welchen Betrieben in den letzten drei Monaten neuer Personalbedarf entstanden ist, so dass Mitarbeiter des Projektes „Chance 50plus“ durch persönliche bzw. telefonische Kontakte Arbeitskräfte ab 50 auf diese Stellen vermitteln können. Darüber hinaus wurde analysiert, in wieweit die Aktivitäten bzw. Instrument des Projektes „Chance 50plus“ dazu beitragen konnten, offene Stellen bei den Betrieben zu besetzen bzw. aus welchen Gründen dies nicht gelungen ist.

Um die Betriebe für das Thema der älteren Arbeitskräfte sensibilisieren und ihre Einstellung gegenüber Arbeitskräften ab 50 verändern zu können, ist es notwendig sie vorab über das Projekt „Chance 50plus“ zu informieren. Aus diesem Grund wurde analysiert, ob die Informationskampagnen ihr Ziel erreicht haben und welche Informationskanäle effizient waren. 38 % der Unternehmen im Raum Offenbach ist das Projekt bekannt, wobei in der Stadt Offenbach über die Hälfte der Unternehmen von dem Projekt erfahren haben. Von den Wirtschaftszweigen sind das Verarbeitende Gewerbe/Baugewerbe und der Sektor öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbscharakter besser darüber informiert als die Branchen Handel/Reparatur sowie Dienstleistungen. Am häufigsten erfuhren die Betriebe von dem Projekt über die Presse (57 %), mit großem Abstand folgt der telefonische Kontakt (15 %). Die erhofften Verhaltensänderungen bei den Betrieben fallen bislang gering aus. In 89 % der Betriebe sind keine Veränderungen eingetreten. Am häufigsten wurde durch die Informationskampagnen erreicht, dass sich das Verhalten und die Einstellung gegenüber den über 50-Jährigen geändert hat (5 %). Offene Stellen für Arbeitskräfte ab 50 wurden in 2 % der Betriebe geschaffen. Ein ebenso hoher Anteil überlegt, überhaupt Arbeitskräfte dieser Altersklasse einzustellen. Ebenfalls 2 % der Betriebe bemühen sich, ihre Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten.

Die Auswertung bestätigt auch für den Raum Offenbach die These, dass Betriebe mit einer positiven Entwicklung der Auftragslage häufiger offene Stellen aufweisen. Von den Betrieben, die meinen, dass sich ihre Auftragslage verbessert hat, wiesen 40 % in den letzten drei Monaten offene Stellen auf, von den Betrieben, die eine negative bzw. eine unveränderte Entwicklung ihrer Auftragslage verzeichnen, sind es dagegen nur 15 % bzw. 13 %. Aufgrund dieses Zusammenhangs wurde erfasst, wie die Betriebe die Entwicklung der Auftragslage ihrer Branche und ihres Betriebes seit dem Herbst letzten Jahres beurteilen. Dabei zeigt sich, dass die Betriebe tendenziell ihre eigene Auftragslage besser bewerten als die ihrer Branche. Außerdem meint ein höherer Anteil der Betriebe, dass die eigene Auftragslage sich verschlechtert (24%) als dass sie sich verbessert habe (21 %). Nach Wirtschaftszweigen differenziert beurteilt

das Verarbeitende Gewerbe/Baugewerbe am häufigsten die Entwicklung der Auftragslage der Branche und des eigenen Betriebes positiv.

Offene Stellen sind in den letzten drei Monaten in 21 % der Betriebe entstanden, und zwar in einem vergleichbar hohen Anteil bei den Unternehmen der Wirtschaftszweige Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe (25 %), Handel/Reparatur (22 %) sowie im Dienstleistungsbereich (23 %).

Von den offenen Stellen, die im März dieses Jahres bei den Betrieben bestanden, konnten zwischenzeitlich 50 % besetzt werden, 15 % davon mit Arbeitskräften ab 50 Jahren. Die Kontaktierung der Betriebe durch Mitarbeiter des Projektes „Chance 50plus“ konnte nicht zur Stellenbesetzung beitragen. Am häufigsten wurde dafür als Grund angeführt, dass die fachlichen Qualifikationen der Bewerber nicht den betrieblichen Erwartungen entsprachen.

Ein weiterer Aspekt, der behandelt wurde, ist die Einstellung der Unternehmen zum Kombilohn bzw. zu den Lohnkostenzuschüssen als ein Instrument zur Besetzung offener Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren. 31 % der Betriebe sehen im Kombilohn bzw. den Lohnkostenzuschüssen ein sinnvolles Instrument um ältere Arbeitskräfte auf frei Stellen einzustellen, 61 % sind der gegenteiligen Ansicht. Am häufigsten beurteilt der Sektor Verarbeitendes Gewerbe/Baugewebe diese Instrumente positiv (51 %).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass mit den Informationskampagnen zur Aktivierung und Sensibilisierung zwar schon ein beachtlicher Anteil der Betriebe angesprochen werden konnte, über die IHK/Kreishandwerkerschaft bzw. die anderen Verbände jedoch nur wenige Betriebe erreicht wurden. Darüber hinaus bleibt festzuhalten, dass trotz der Informationskampagnen bisher jedoch einerseits nur in geringem Maße Verhaltensänderungen bei den Betrieben erzielt werden konnten, andererseits ein nennenswerter der Anteil Betriebe an weiteren Informationen interessiert ist und darüber hinaus ein bedeutsamer Anteil an Betrieben offene Stellen aufweist. Folglich sollte die Ansprache der Betriebe weiter forciert werden, um das Ziel des Projektes, verstärkt Arbeitskräfte ab 50 auf offene Stellen zu vermitteln, zu erreichen. In diesem Bereich besteht noch deutlicher Handlungsbedarf. Dieser basiert zum einen auf der großen Diskrepanz zwischen der Wahrnehmung der Betriebe bezüglich der Kontaktierung durch Mitarbeiter des Projektes „Chance 50plus“ und der Aussage dieser Mitarbeiter, dass alle Betriebe mit offenen Stellen, die ihre Kontaktdaten weitergegeben haben, angesprochen wurden. Zum anderen gründet er auf dem bisher ausbleibenden Erfolg bei der konkreten Besetzung offener Stellen mit Mitarbeitern ab 50 Jahren, was u.a. darauf zurückzuführen ist, dass die vorgeschlagenen Bewerber nicht über die Qualifikationen verfügen, die von den Betrieben gefordert werden. Somit empfiehlt sich, die Ansprache der Betriebe noch individueller und gezielter zu

gestalten, z.B. auf den spezifischen Bedarf von Branchen und der einzelnen Betriebe auszurichten.