



Einstellungen der Unternehmen zu älteren Beschäftigten

3.Welle

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

Frankfurt am Main, März 2007

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	3
2.	Bekanntheit des Projektes „Chance 50plus“	6
3.	Verhaltensänderungen durch Informationen über das Projekt	13
4.	Personalbedarf und Besetzung offener Stellen	17
4.1	Offene Stellen seit August 2006 und ihre Besetzung	17
4.1.1	Offene Stellen seit August 2006	17
4.1.2	Besetzung offener Stellen seit August 2006	20
4.2	Aktueller Personalbedarf	21
4.3	Personalbedarf in den nächsten drei Monaten	24
5.	Notwendige Eigenschaften von Arbeitskräften ab 50 Jahren	30
6.	Zusammenfassung der Ergebnisse	32

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, zum anderen, dass sich durch die steigende Lebenserwartung der Anteil der Bevölkerung über 50 Jahre an der Gesamtbevölkerung erhöht.¹ Darüber hinaus wird das Arbeitsangebot insgesamt sinken, so dass es auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes zu Engpässen kommt. 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 für 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 Aktivierung Älterer sowie ihre Integration in Betriebe und 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.² Die Unternehmensbefragung verfolgte verschiedene Ziele. Zum einen diente sie der Aktivierung und Motivation der Betriebe. Unternehmen sollten durch die Befragung für die Problematik der

¹ 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.

² 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.

Älteren sensibilisiert werden und sich mit dem Thema auseinandersetzen. Damit wurde auch beabsichtigt, dass die Betriebe kooperationsbereit sind, wenn andere Teilprojekte auf sie zugehen, um ältere Arbeitslose in die Unternehmen auf offene Stellen zu vermitteln. Zum anderen zielte die Befragung darauf ab, das betriebliche Rekrutierungsverhalten in Bezug auf Ältere und die Sicht der Unternehmen auf diese Zielgruppe zu ermitteln. Diese Erkenntnisse können bei der Umsetzung der verschiedenen Teilprojekte sowie dem Einsatz der Instrumente des Beschäftigungspaktes berücksichtigt werden.³

Die zweite Betriebsbefragung beabsichtigte zum einen, weitere 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, deren Ergebnisse in diesem Bericht dargestellt sind, wurde erneut überprüft, in wieweit durch die Aktivitäten zwischen August und Dezember 2006 Verhaltensänderungen bei den Unternehmen bewirkt werden konnten. Außerdem erfolgte eine Evaluation der verschiedenen Aktivitäten und Instrumente zur Aktivierung und Integration der Älteren in den Arbeitsmarkt.

Durch die Betriebsbefragungen konnten auch die Adressen von Unternehmen mit offenen Stellen, die zu einer Kooperation mit der MainArbeit GmbH (Arbeitsgemeinschaft (ARGE) der Stadt Offenbach und dem Teilprojekt Maßarbeit fürs Handwerk bereit sind, direkt an diese weitergeleitet werden, so dass die Betriebe zeitnah eine geprüfte und zielgerichtete Unterstützung bei der Stellenbesetzung erhalten.

Die folgende repräsentative Auswertung basiert auf den Ergebnissen von 500 Telefoninterviews mit Betrieben, die zum dritten Mal an der Befragung teilgenommen haben. Darüber hinaus sind weitere 520 Unternehmen einmalig befragt worden, vor allem in der Absicht, offene Stellen für ältere Arbeitskräfte zu ermitteln. Diese Betriebe konnten auch hinsichtlich der anderen Themen, wie z.B. dem Bekanntheitsgrad des Projektes, der Besetzung früherer offener Stellen mit Arbeitskräften ab 50 oder den Eigenschaften, über die Ältere verfügen müssen, befragt werden. Allerdings war die Auswertung hinsichtlich bestimmter Merkmale, wie z.B. Regionen oder Handwerksbetriebe, bei diesen Unternehmen nicht möglich.

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

Die Daten wurden gewichtet⁴ und auf die Grundgesamtheit von 31.500 Betrieben in dieser Region hochgerechnet. 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 bekannt ist und welche Informationskanäle sich dabei als effizient erwiesen. Außerdem erfolgt eine Darstellung der Veränderungen, die sich durch diese Informationen bei den Unternehmen bezüglich der Arbeitskräfte ab 50 Jahren ergeben haben. Kapitel 4 konzentriert sich auf die offenen Stellen und deren Besetzung. Dabei wird zwischen dem Personalbedarf bzw. der Besetzung offener Stellen zwischen August und Dezember 2006, dem aktuellen Bedarf der Unternehmen zum Zeitpunkt der Befragung (zwischen Ende Dezember und Anfang Februar) sowie dem Bedarf der folgenden drei Monate unterschieden. Daran schließt sich einen Überblick über die Eigenschaften an, über die Arbeitskräfte ab 50 Jahre verfügen müssten, damit die Betriebe, die derzeit nicht bereit sind, Ältere zu beschäftigen, diese einstellen würden. Die Daten werden jeweils nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße und soweit es sinnvoll erscheint, auch nach Regionen bzw. für die Handwerksbetriebe differenziert.⁵ Den Abschluss bildet eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse der drei Betriebsbefragungen.

⁴ Die Gewichtung der Daten erfolgte nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße.

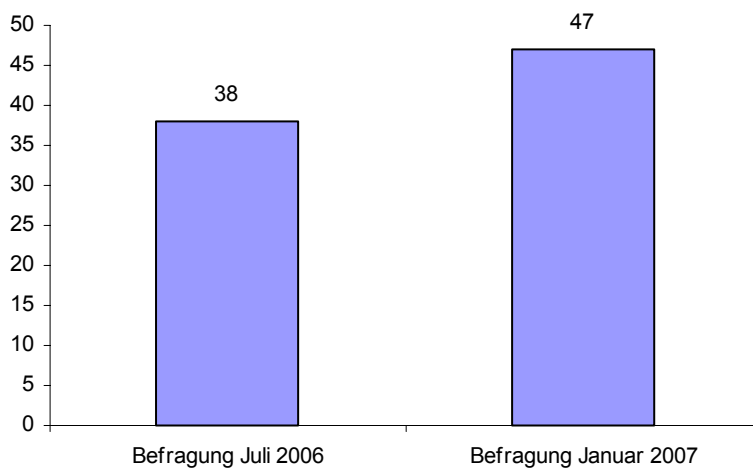
⁵ Die Auswertungen nach den Regionen sowie den Handwerksbetrieben sind folglich als Tendenzangaben zu bewerten, da diese Aspekte nicht in der Gewichtung berücksichtigt werden konnten.

2. Bekanntheit des Projektes „Chance 50plus“

Eines der Ziele des Projektes „Chance 50 plus“ besteht darin, die Akteure des Arbeitsmarktes, vor allem die Unternehmen, hinsichtlich der Problematik der Arbeitskräfte ab 50 Jahren zu sensibilisieren. Im Vordergrund steht dabei, den Betrieben das Potenzial vor Augen zu führen, das in diesen Arbeitskräften steckt sowie ihnen die Qualitäten und die Leistungsbereitschaft der Älteren vor Augen zu führen. Außerdem zielen verschiedene Aktivitäten darauf ab, den Unternehmen konkrete, auf ihren Bedarf abgestimmte Angebote an Arbeitskräften zu unterbreiten. Dazu ist es erforderlich, die Betrieben auf unterschiedliche Wege zu informieren.

Bei der zweiten Befragung, die im August 2006 stattfand, wurden die Betriebe zum ersten Mal nach der Bekanntheit des Projektes befragt. Diese Frage wurde bei der 3. Welle wiederholt, um durch einen Vergleich der Daten zu untersuchen, ob und in wieweit der Bekanntheitsgrad des Projektes erhöht werden konnte.

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

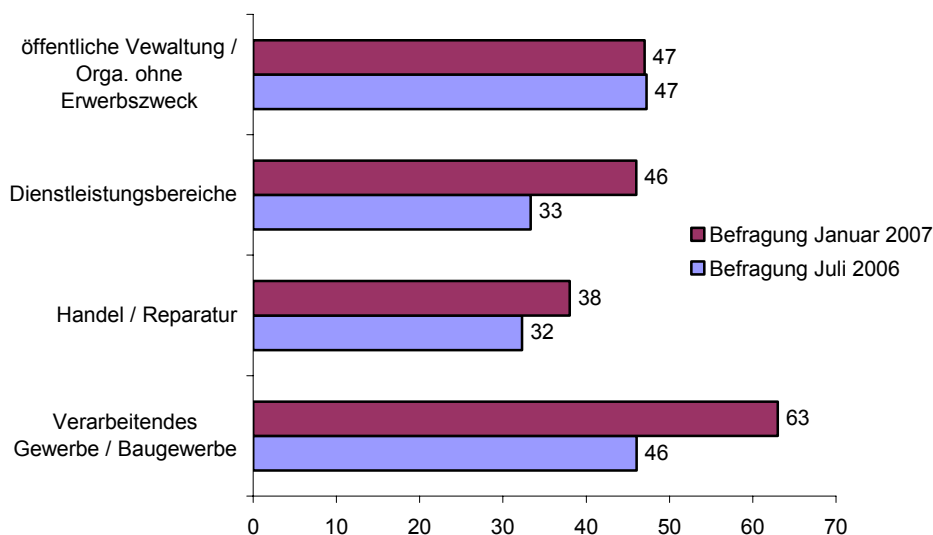


Die Bekanntheit des Projektes „Chance 50plus“ konnte seit Mitte 2006 gesteigert werden. Während im Juli 2006 rund 38 % der Unternehmen über das Projekt Bescheid wussten, waren es im Januar 2007 bereits 47 %. Allerdings haben gut die Hälfte der Unternehmen im Raum Offenbach noch nichts von dem Projekt gehört.

Wirtschaftszweige

Am stärksten erhöhte sich innerhalb des letzten halben Jahres der Bekanntheitsgrad des Projektes im Wirtschaftszweig Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe. Er stieg von 46 % auf 63 %. Im Dienstleistungsbereich konnte ebenfalls eine deutliche Steigerung der Bekanntheit erzielt werden. Während im Juli vergangenen Jahres nur ein Drittel der Betriebe über das Projekt Bescheid wusste, waren es Anfang dieses Jahres bereits 46 %. Dagegen konnte im Sektor Handel/Reparatur die Bekanntheit nur geringfügig erhöht werden, im Wirtschaftszweig öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbscharakter fand keine Veränderung statt.

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



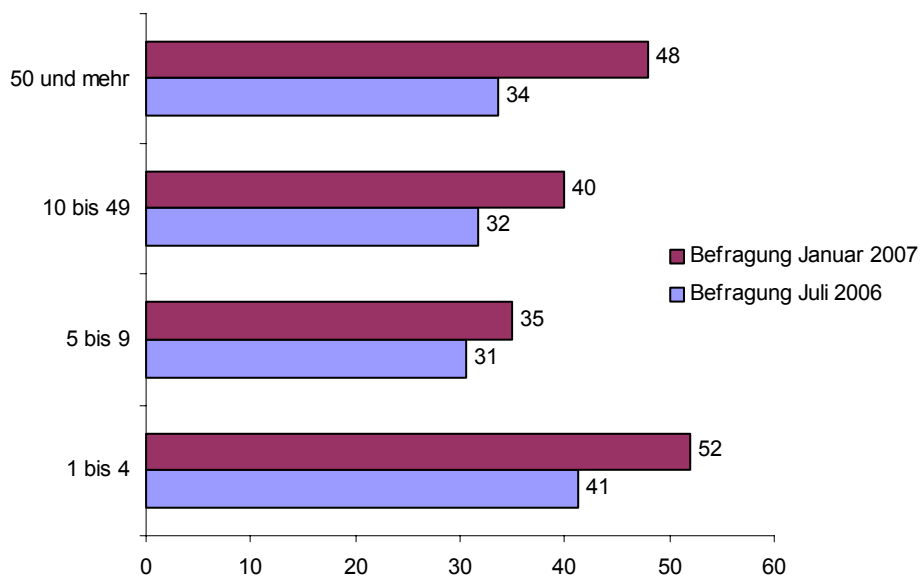
Der Anteil der Handwerksbetriebe, die von dem Projekt gehört haben, erhöhte sich von 45 % Mitte vergangenen Jahres auf 60 % und lag somit weit über dem Durchschnitt.

Betriebsgrößen

Die kleinsten Betriebe, die schon im vergangenen Jahr am besten über das Projekt „Chance 50plus“ informiert waren, hatten auch Anfang 2007 am häufigsten darüber gehört. Über der Hälfte der Betriebe mit 1 bis 4 Beschäftigten ist das Projekt bekannt. Am stärksten sind die Veränderungen jedoch bei den Großbetrieben. Dort erhöhte

sich der Anteil der Betriebe, denen das Projekt bekannt ist, von einem Drittel auf knapp die Hälfte.

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

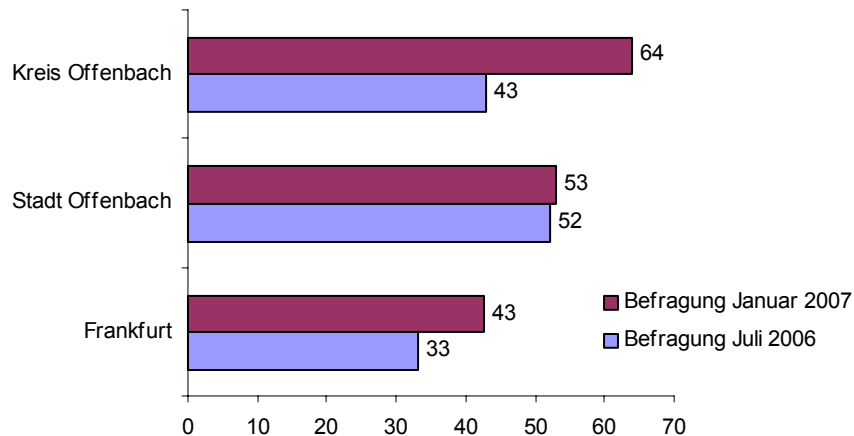


Regionen

Da das Projekt „Chance 50plus“ bei der Stadt Offenbach angesiedelt ist und die Öffentlichkeitsarbeit sich auf diesen Raum konzentriert, interessiert besonders, wie hoch der Anteil der Betriebe in der Stadt Offenbach ist, die das Projekt kennen.

In Offenbach ist das Projekt über der Hälfte der Unternehmen bekannt. Im Vergleich zur vorangegangenen Befragung erhöhte sich der Bekanntheitsgrad in der Stadt Offenbach nur minimal. Dagegen stieg der Anteil der Betriebe, der das Projekt im Kreis Offenbach kennt, deutlich an. Dies ist sehr wahrscheinlich darauf zurückzuführen, dass es im Kreis Offenbach ebenfalls ein Projekt zur Förderung der Arbeitskräfte ab 50 Jahren gibt, die Unternehmen die beiden Projekte jedoch nicht ausreichend voneinander unterscheiden können. Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass die Betriebe zum Teil auch das Bundesprogramm mit dem Projekt der Stadt Offenbach gleichsetzen.

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

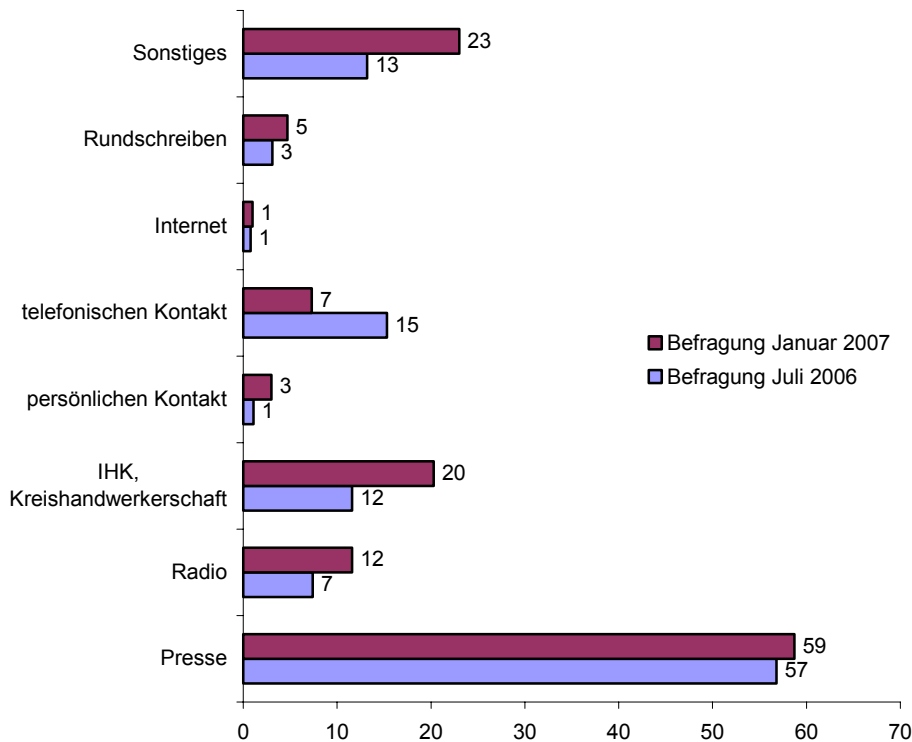


Kanäle der Informationsverbreitung

Die Öffentlichkeitsarbeit setzte ein breites Spektrum an Kanälen und Wegen ein, um Informationen über das Projekt „Chance 50plus“ zu verbreiten. Bereits in der vorherigen Befragung wurde eruiert, welche Kanäle sich als besonders effektiv erwiesen haben, so dass ein Vergleich möglich ist, der eine Entwicklung erkennen lässt.

Nach wie vor spielt die Presse bei der Bekanntmachung des Projekts „Chance 50plus“ die größte Rolle. 59 % aller Unternehmen erfuhren durch dieses Medium von dem Projekt. Der Anteil der Betriebe, die über die IHK und die Kreishandwerkerschaft über das Projekt informiert wurden, erhöhte sich deutlich von 12 % auf 20 %. Das Radio gewann ebenfalls an Bedeutung. Dagegen verringerte sich die Rolle des telefonischen Kontaktes. Unter sonstigen Informationskanälen, die ebenfalls eine deutliche Zunahme verzeichneten, nannten die Betriebe mit Abstand am häufigsten die Bundesagentur für Arbeit, gefolgt von der IWAK-Unternehmensbefragung, Bekannte/Arbeitnehmer und Fernsehen. Dabei wurden die letztgenannten drei Informationskanäle etwa gleichermaßen häufig genannt. Die Nennung des Fernsehens als einen wesentlichen Kanal der Informationsverbreitung bezüglich der Förderung von Arbeitskräften ab 50 Jahren ist ein weiterer Hinweis darauf, dass Betriebe die verschiedenen Programme von Bund, Ländern und Gemeinden oftmals nicht klar differenzieren können, da dieser Informationskanal beim Projekt „Chance 50plus“ nicht in Anspruch genommen wurde.

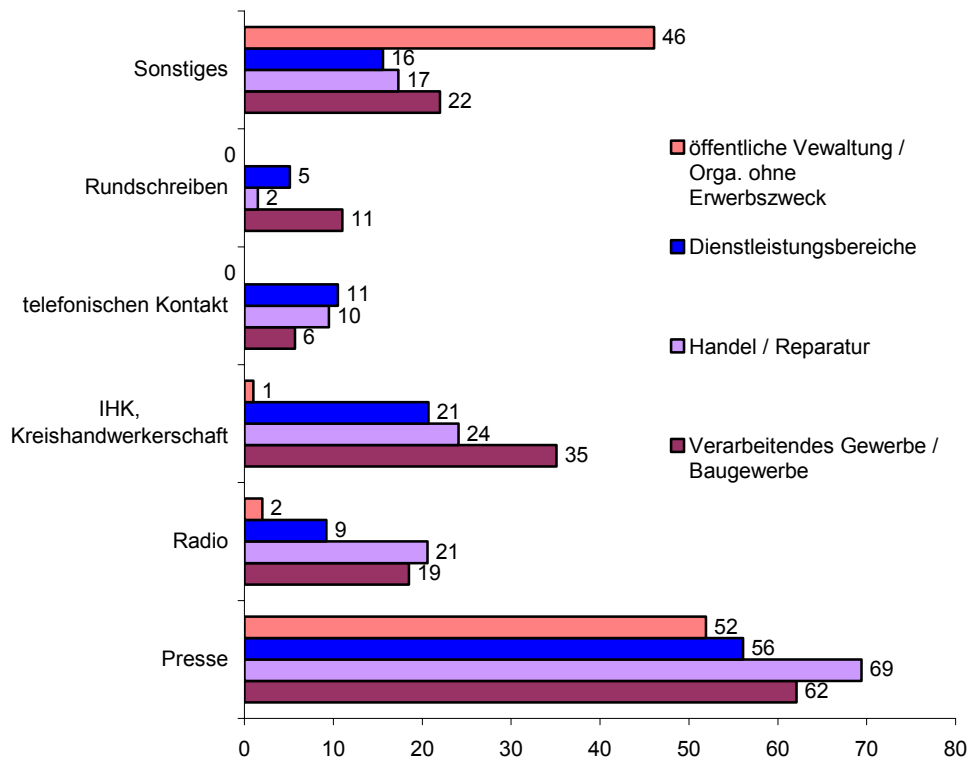
Graphik 5: Informationskanäle zur Bekanntmachung des Projektes „Chance 50plus“, in Prozent



Wirtschaftszweige

Eine Differenzierung der Informationskanäle nach Wirtschaftszweigen zeigt, dass die Presse in allen Branchen die größte Rolle spielt, wobei der Sektor Handel/Reparatur besonders häufig durch dieses Medium informiert wurde. Das Radio diente dieser Branche ebenfalls überdurchschnittlich häufig als Informationskanal. Im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe erwiesen sich dagegen die IHK und die Kreishandwerkerschaft als besonders effektiv bezüglich der Informationsverbreitung, mehr als jedes dritte Unternehmen dieses Sektors wurde über die Kammern informiert. Rundschreiben kamen in dieser Branche ebenfalls überdurchschnittlich häufig zum Tragen. Der Dienstleistungsbereich erfuhr etwas häufiger als andere Wirtschaftszweige über telefonische Kontakte von dem Projekt. Im Sektor öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbscharakter spielten die Nähe und die Verbindungen zur Stadt Offenbach eine große Rolle.

Graphik 6: Informationskanäle zur Bekanntmachung des Projektes „Chance 50plus“ nach Wirtschaftszweigen, Befragung Januar 2007, in Prozent

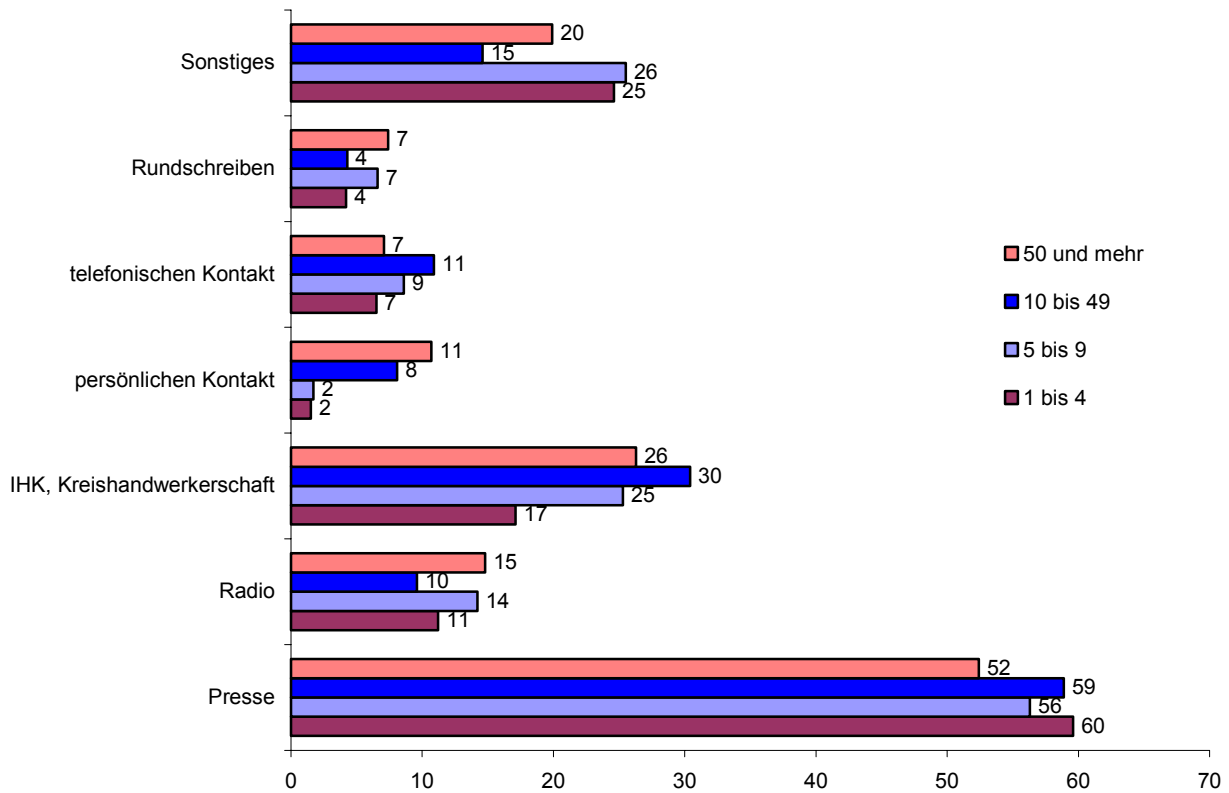


Handwerksbetriebe erfuhren häufiger als andere Betriebe über die IHK bzw. die Kreishandwerkerschaft, über Rundschreiben sowie über telefonischen Kontakte von dem Projekt „Chance 50 plus“.

Betriebsgröße

Im Vergleich zur vorangegangenen Befragung verringerten sich die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen. Die Presse trug in allen Betriebsgrößen maßgeblich zur Verbreitung der Informationen über das Projekt bei. Bei den Großbetrieben fand die Informationsverbreitung überdurchschnittlich häufig über persönliche Kontakte, über das Radio und über Rundschreiben statt. In den Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten dagegen über telefonische Kontakte. Bei den kleineren Betrieben waren andere Informationskanäle ausschlaggebender, vor allem die Bundesagentur für Arbeit, die IWAK-Betriebsbefragung sowie das Fernsehen.

Graphik 7: Informationskanäle zur Bekanntmachung des Projektes „Chance 50plus“ nach Betriebsgröße, Befragung Januar 2007, in Prozent

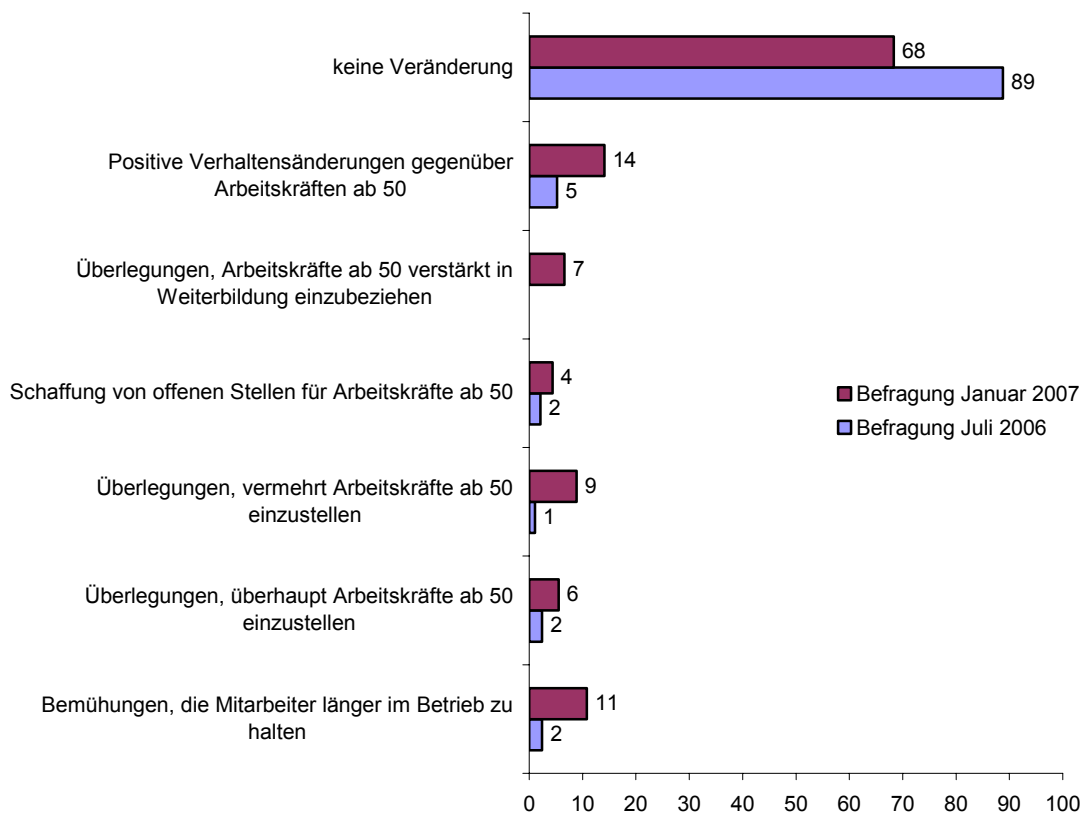


3. Verhaltensänderungen durch Informationen über das Projekt

Ziel der Informationsverbreitung ist neben der Sensibilisierung der Unternehmen vor allem eine Verhaltensänderung den älteren Arbeitskräften gegenüber dahingehend zu bewirken, dass sie Arbeitslose ab 50 überhaupt oder vermehrt einstellen bzw. die älteren Mitarbeiter länger in den Betrieben verbleiben können. Auch bei dieser Frage ist ein Vergleich mit der vorangegangenen Befragung möglich.

Im Gegensatz zur Befragung vom Juli 2006, bei der 89 % der Betriebe, die über das Projekt informiert waren, angaben, dass sich keine Verhaltensänderungen ergeben haben, zeigt die aktuelle Befragung, dass Verhaltensänderungen in Gang gekommen sind. Bei der Befragung im Januar 2007 reduzierte sich der Anteil der Betriebe, bei denen keine Verhaltensänderung stattgefunden hat, auf 68 %. Offensichtlich bedarf es eines längeren Zeitraums bzw. wiederholter Anstöße und Informationen, um bei den Unternehmen in diesem Bereich Verhaltensänderungen zu bewirken.

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



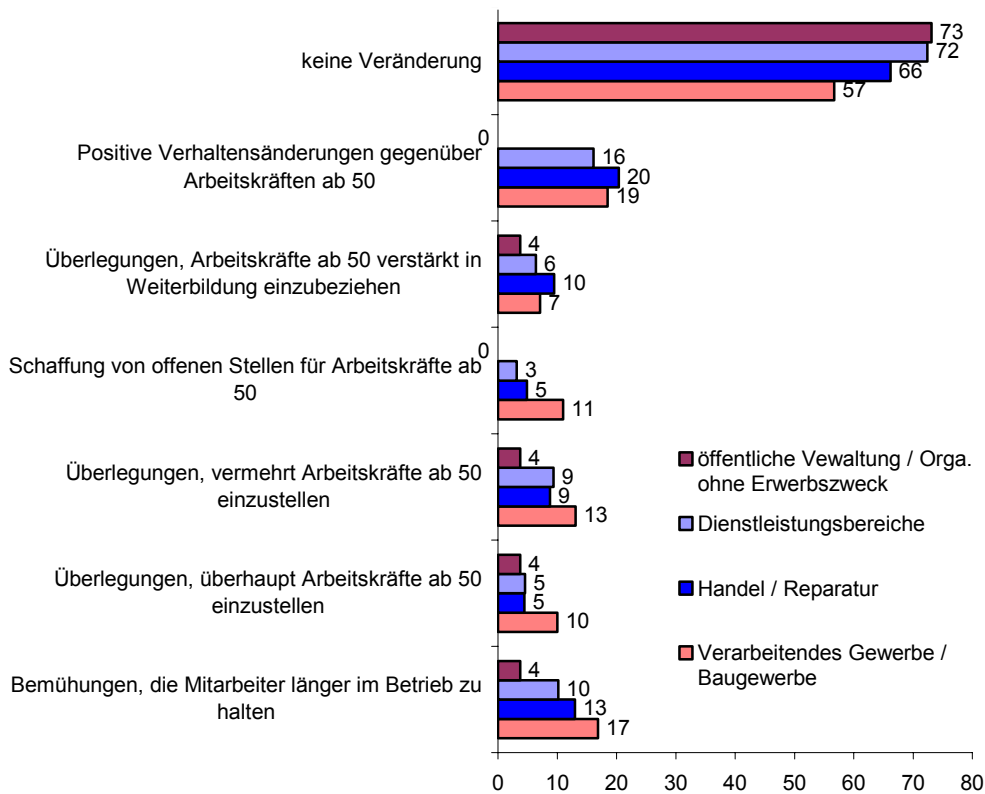
Die am häufigsten genannte Verhaltensänderung besteht darin, dass sich die Einstellung gegenüber den Arbeitskräften ab 50 Jahren geändert haben (14 %, Juli 2006: 5 %). 11 % der Betriebe bemühen sich bereits in den nächsten 12 Monaten, ihre älteren Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten (Juli 2006: 2 %). Bezüglich der Rekrutierung sind ebenfalls Veränderungsprozesse in Gang gekommen. 6 % der Betriebe, die über das Projekt informiert sind, überlegen überhaupt Arbeitskräfte ab 50 Jahren einzustellen (Juli 2006: 2 %), 9 % denken darüber nach, vermehrt diese Gruppe von Arbeitskräften zu beschäftigen (Juli 2006: 1 %). Überlegungen, Arbeitskräfte ab 50 verstärkt in die betriebliche Weiterbildung einzubinden, finden in 7 % der Betriebe statt⁶.

Wirtschaftszweige

Das Verarbeitende Gewerbe/Baugewerbe überlegt deutlich häufiger als die anderen Branchen sowohl überhaupt Arbeitskräfte ab 50 Jahren einzustellen, vermehrt diese Gruppe von Arbeitskräften einzustellen als auch offene Stellen für diese Altersgruppe zu schaffen. Darüber hinaus bemühen sich die Betriebe dieses Sektors bereits in den nächsten 12 Monaten, ihre älteren Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten. Der Wirtschaftszweig Handel/Reparatur versucht am häufigsten, die Arbeitskräfte ab 50 Jahren verstärkt in die Weiterbildung einzubeziehen. Außerdem konnte in diesem Wirtschaftszweig besonders häufig eine Änderung der Einstellung gegenüber den Arbeitskräften ab 50 erzielt werden. Im Sektor öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbscharakter fanden die geringsten Veränderungen statt.

⁶ Diese Verhaltensänderung ist bei der aktuellen Befragung zum ersten Mal abgefragt worden, folglich ist ein Vergleich zur vorherigen Befragung nicht möglich.

Graphik 9: Veränderungen durch das Projekt „Chance 50 plus“ nach Wirtschaftszweigen, Befragung Januar 2007, in Prozent

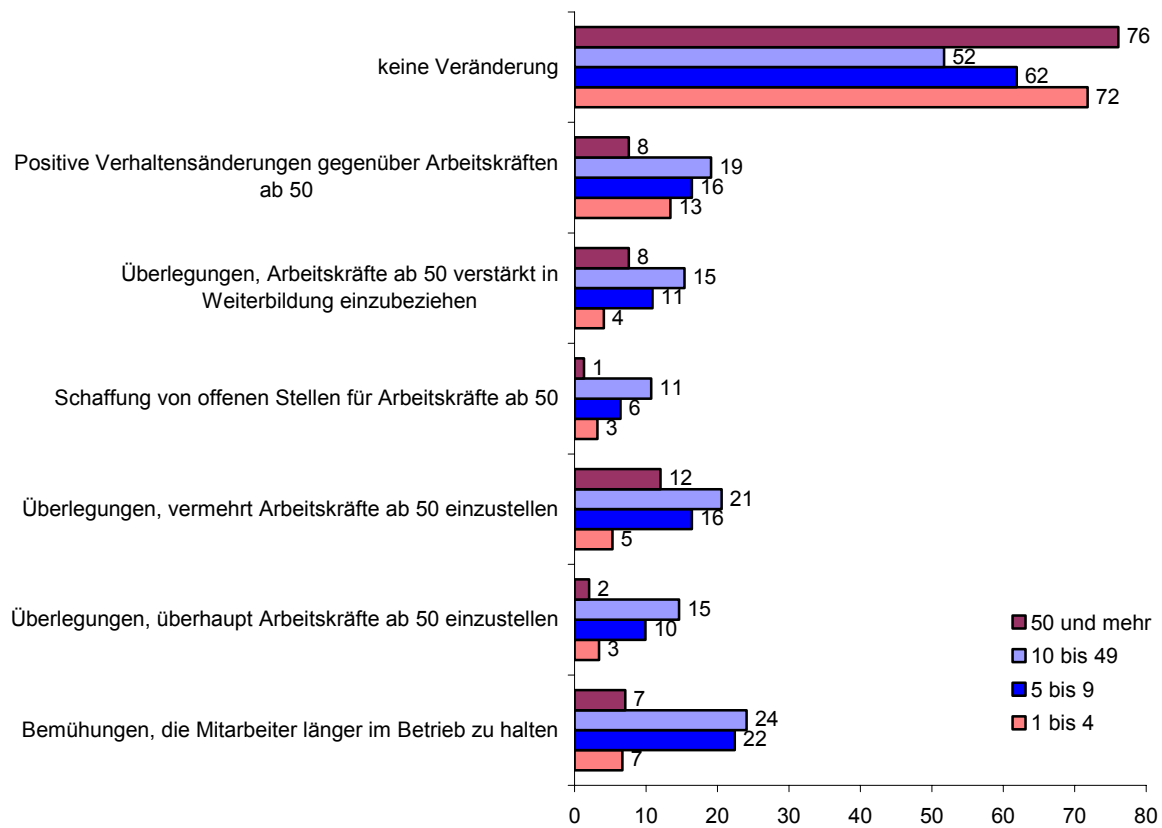


Von den Handwerksbetrieben bemüht sich ein überdurchschnittlicher Anteil, offene Stellen für Arbeitskräfte ab 50 Jahren zu schaffen (9 %) sowie überhaupt Arbeitskräfte ab diesem Alter einzustellen (8 %).

Betriebsgröße

Mit Abstand am häufigsten konnten durch die Informationskampagnen Veränderungen bei den Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten erzielt werden, gefolgt von den Betrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten. Dabei bemüht sich von den Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten fast ein Viertel, die älteren Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten, jeder fünfte Betrieb überlegt, vermehrt Arbeitskräfte ab 50 Jahren einzustellen. Von den Betrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten versuchen 22 %, ihre älteren Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten und immerhin 16 % vermehrt Arbeitskräfte ab 50 einzustellen.

Graphik 10: Veränderungen durch das Projekt „Chance 50 plus“ nach Betriebsgrößen, Befragung Januar 2007, in Prozent



Regionen

Die Betriebe der Stadt Offenbach überlegen häufiger als die anderen Regionen, überhaupt Arbeitskräfte ab 50 Jahren einzustellen (10 %) sowie die Beschäftigten dieser Altersgruppe verstärkt in die betriebliche Weiterbildung einzubinden.

4. Personalbedarf und Besetzung offener Stellen

Die Besetzung offener Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren stellt den Schwerpunkt des Projektes „Chance 50plus“ dar. Aus diesem Grunde wurden die Unternehmen in allen drei Wellen der Befragung nach offenen Stellen gefragt und in wieweit diese mit Arbeitskräften ab 50 Jahre besetzt werden konnten. Bei der aktuellen Befragung erfolgte bei der Frage nach den offenen Stellen eine Differenzierung nach der Besetzung der offenen Stellen seit August letzten Jahres, d.h. seit der letzten Befragung, und nach dem aktuellen Personalbedarf. Die Fragen, die im Zusammenhang mit den offenen Stellen seit August 2006 stehen, zielen darauf ab zu ermitteln, in wieweit diese mit älteren Arbeitskräften besetzt werden konnten. Dagegen ist mit der Frage nach dem aktuellen Personalbedarf beabsichtigt, die Betriebe bei Bedarf bei der Stellenbesetzung zu unterstützen und ihnen nach Möglichkeit passgenaue Personalvorschläge von Arbeitskräften ab 50 Jahren zu unterbreiten.

4.1 Offene Stellen seit August 2006 und ihre Besetzung

Ein direkter Vergleich mit der vorherigen Befragung in Bezug auf den Personalbedarf und die Besetzung der offenen Stellen ist nicht möglich, da jeweils nach dem Personalbedarf seit der letzten Befragung gefragt wurde und dieser Zeitraum variierte.

4.1.1 Offene Stellen seit August 2006

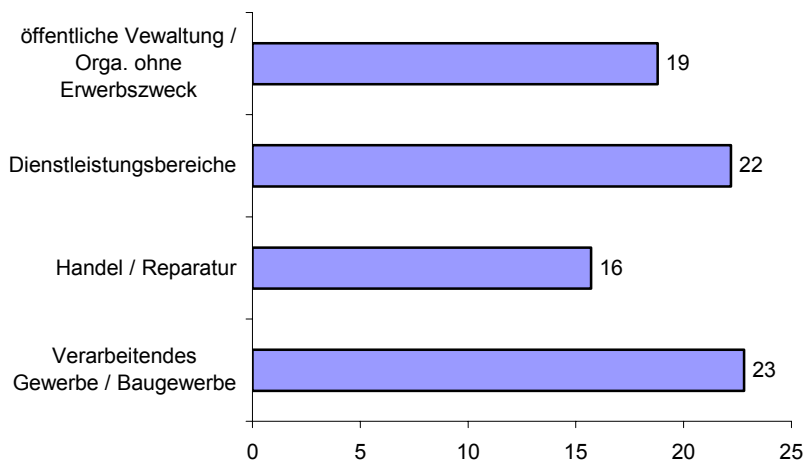
Die aktuelle Befragung ergab, dass seit August vergangenen Jahres 20 % der Betriebe offene Stellen zu besetzen hatten. Auf je 1.000 Beschäftigte kamen rund 21 offene Stellen.

Wirtschaftszweige

Ähnlich wie bei der vergangenen Befragung verzeichneten der Wirtschaftszweig Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe sowie der Dienstleistungsbereich am häufigsten offene Stellen. Im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe wiesen 23 % der Betriebe seit Mitte August 2006 offene Stellen auf, im Dienstleistungsbereich 22 %. Im Sektor Handel/Reparatur hatten 16 % der Betriebe offene Stellen, im Wirtschaftszweig öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck 19 %.⁷

⁷ Aufgrund der geringen Anzahl an Betrieben des Sektors öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbscharakter sind alle Angaben zu diesem Wirtschaftszweig als Tendenzaussagen zu werten.

Graphik 11: Offene Stellen seit Mitte August 2006 nach Wirtschaftszweigen, Befragung Januar 2007, in Prozent



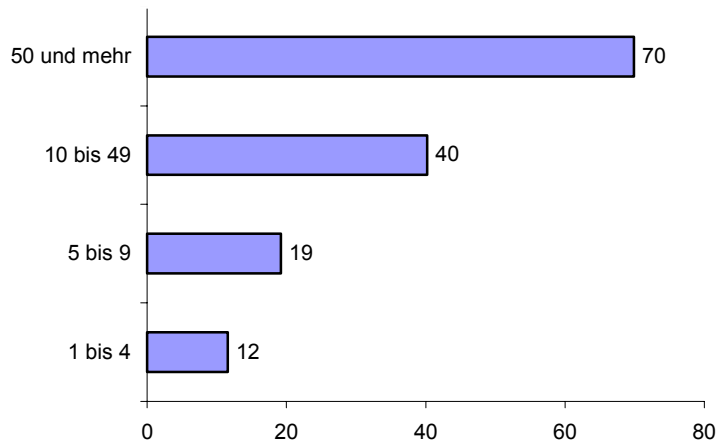
Auch auf je 1.000 Beschäftigte bezogen entfielen die meisten offenen Stellen auf den Wirtschaftszweig Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe (31) und den Dienstleistungsbereich (27). Im Sektor Handel/Reparatur waren es mit rund 15 nur etwa halb so viele.

Von den Handwerksbetrieben wiesen seit August vergangenen Jahres 17 % und damit unterdurchschnittlich viele Betriebe offene Stellen auf. Mit 8 offenen Stellen je 1.000 Beschäftigte lag auch die absolute Zahl an Vakanzen hier vergleichsweise niedrig.

Betriebsgröße

Mit steigender Betriebsgröße erhöht sich erwartungsgemäß der Anteil der Betriebe, der offene Stellen zu verzeichnen hat, von 12 % in den kleinsten Betrieben (1 bis 4 Beschäftigte) auf 70 % in den Großbetrieben. Angesichts der Tatsache, dass es sich bei 80 % der Betriebe im Raum Offenbach um Kleinst- und Kleinbetriebe handelt, entfällt auf diese Betriebe jedoch die große Mehrheit der offenen Stellen.

Graphik 12: Offene Stellen seit Mitte August 2006 nach Betriebsgrößen, Befragung Januar 2007, in Prozent

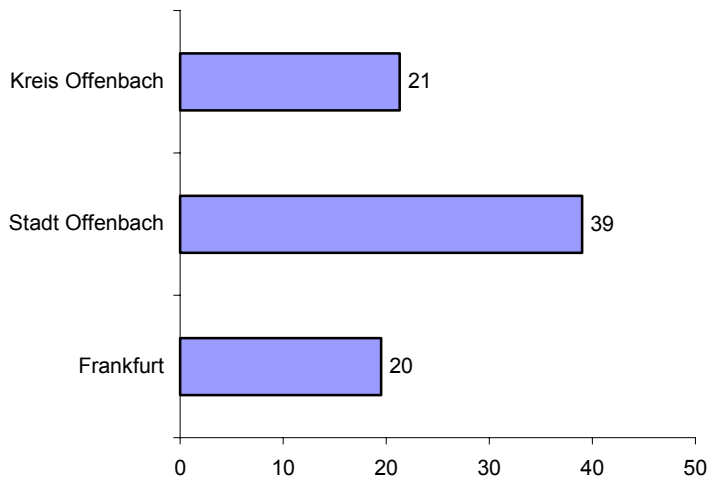


Mit steigender Betriebsgröße verringert sich die Zahl der offenen Stellen je 1.000 Beschäftigte deutlich. Während bei den kleinsten Betrieben auf je 1.000 Mitarbeiter/innen rund 62 offene Stelle entfallen, sind es in den Betrieben mit 5 bis 9 Beschäftigte noch 47, in den Firmen mit 10 bis 49 Beschäftigte 46 und in den Großbetrieben nur 16.

Regionen

Ein hoher Anteil an offenen Stellen könnte ein höheres Potenzial an Möglichkeiten bieten, arbeitslose Arbeitskräfte ab 50 Jahren auf diese Stellen zu vermitteln. Folglich ist der Anteil der Betriebe mit offenen Stellen in der Stadt Offenbach von Bedeutung. Im Vergleich zum Kreis Offenbach und zu Frankfurt weist in der Stadt Offenbach ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Betrieben offene Stellen auf.

Graphik 13: Offene Stellen seit Mitte August 2006 nach Regionen, Befragung Januar 2007, in Prozent



Bezogen auf je 1.000 Beschäftigte sind die Unterschiede zwischen den Regionen geringer. In Offenbach entfallen auf je 1.000 Beschäftigte rund 23 offene Stellen, im Kreis Offenbach 22 und in Frankfurt 21.

4.1.2 Besetzung offener Stellen seit August 2006

Die Besetzung offener Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren ist das zentrale Anliegen des Projektes. Folglich wurde in der dritten Befragung – ebenso wie bei der zweiten – ermittelt, wie erfolgreich die Aktivitäten und Maßnahmen der verschiedenen Teilprojekte bislang diesbezüglich waren.

Gemäß den Angaben der Betriebe wurden seit Mitte August 78 % der offenen Stellen besetzt. Dabei konnten in 14 % der Fälle auf diesen Stellen Arbeitskräften ab 50 Jahren beschäftigt werden. Bei der vorangegangenen Befragung Mitte letzten Jahres besetzten die Betriebe 15 % der offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren. Dieser Anteil ist vergleichsweise hoch, angesichts der Tatsache, dass im ersten Halbjahr 2005 in Hessen nur rund 7 % der besetzten Arbeitsplätze auf Arbeitskräfte ab 50 Jahre entfielen.

Eine weitere Ausdifferenzierung ist aufgrund der geringen Datenbasis nur noch begrenzt möglich.⁸

Wirtschaftszweige - Am häufigsten besetzte der Sektor Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe Arbeitsplätze mit Arbeitskräften ab 50 Jahren, gefolgt von der Branche Handel/Reparatur. Schlusslicht bildet der Dienstleistungsbereich.

Handwerksbetriebe - Die Handwerksbetriebe besetzten einen leicht über dem Durchschnitt liegenden Anteil der offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren.

Betriebsgröße - Nach Betriebsgröße differenziert nimmt mit zunehmender Betriebsgröße der Anteil der offenen Stellen, der mit älteren Arbeitskräften besetzt wurde, deutlich ab.

Regionen – In der Stadt Offenbach konnte ein deutlich höherer Anteil der offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren besetzt werden als in den anderen beiden Regionen.

Rund 6 % der Betriebe, die zwischen August und Dezember 2006 Personalbedarf hatten, gaben an, von der MainArbeit GmbH bzw. von Mitarbeitern des Projektes „Chance 50plus“ kontaktiert worden zu sein, um die angegebenen offenen Stellen zu besetzen. Bezogen auf die Betriebe, die ihre offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren besetzt haben, waren es 12 %.⁹ Eine weitere Ausdifferenzierung nach den Gründen, warum trotz Unterstützung der MainArbeit bzw. von Mitarbeitern des Projektes „Chance 50plus“ die offenen Stellen nicht besetzt werden konnten, ist aufgrund der geringen Fallzahl nicht mehr möglich.

4.2 Aktueller Personalbedarf

Der aktuelle Personalbedarf ist für die Besetzung von offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren von besonderer Bedeutung, denn er gibt u.a. Auskunft über den Handlungsspielraum der Arbeitsvermittlung.

Aktuell, d.h. zum Zeitpunkt der Befragung zwischen Ende Dezember und Mitte Februar, wiesen 11 % der Betriebe im Raum Offenbach offene Stellen auf. Im Februar 2006 lag dieser Anteil mit 12 % ähnlich hoch. Somit gab es in den vergangenen 12 Monaten keine wesentliche Veränderungen in Bezug auf den Personalbedarf. Insge-

⁸ Für den Wirtschaftszweig öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbscharakter sind keine Aussagen mehr möglich.

⁹ Aufgrund der geringen Fallzahlen kann diese Angabe nur als Tendenzaussagen gewertet werden.

samt handelt es sich im ganzen Raum Offenbach (Stadt Offenbach, Kreis Offenbach, Stadt Frankfurt) knapp 9.000 Stellen. Auf je 1.000 Beschäftigte entfielen rund 7 offene Stellen.

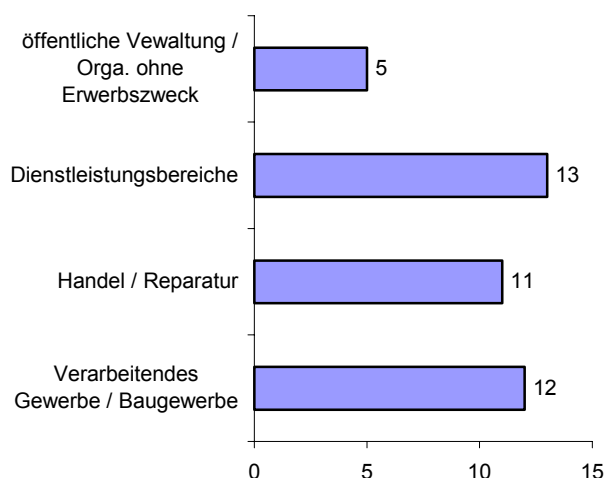
Wirtschaftszweige

Im Dienstleistungsbereich weist zwar mit 13 % der höchste Anteil der Betriebe zum Befragungszeitpunkt offene Stellen auf, gefolgt von dem Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe (12 %) und dem Sektor Handel/Reparatur (11 %). Dennoch entfallen - bezogen auf je 1.000 Beschäftigte – die meisten offenen Stellen auf den Wirtschaftszweig Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe. Auf je 1.000 Mitarbeiter entfallen dort 14 offene Stellen, in der Branche Handel/Reparatur und im Dienstleistungsbereich sind es 8.

Zwischen Mitte August 2006 und Anfang 2007 lag der Anteil der Betriebe des Sektors Handel/Reparatur, der Personalbedarf hatte, deutlich hinter dem Wirtschaftszweig Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe und dem Dienstleistungsbereich zurück. Im Vergleich zu letztgenannten Branchen erhöhte sich somit der Anteil der Betriebe mit offenen Stellen im Sektor Handel/Reparatur relativ gesehen.

Die Handwerksbetriebe geben mit 14 % überdurchschnittlich häufig einen aktuellen Personalbedarf an, bezogen auf je 1.000 Beschäftigte weisen sie mit rund 4 offenen Stellen insgesamt jedoch einen verhältnismäßig geringen Bedarf auf.

Graphik 14: Aktueller Personalbedarf nach Wirtschaftszweigen, Befragung Januar 2007, in Prozent

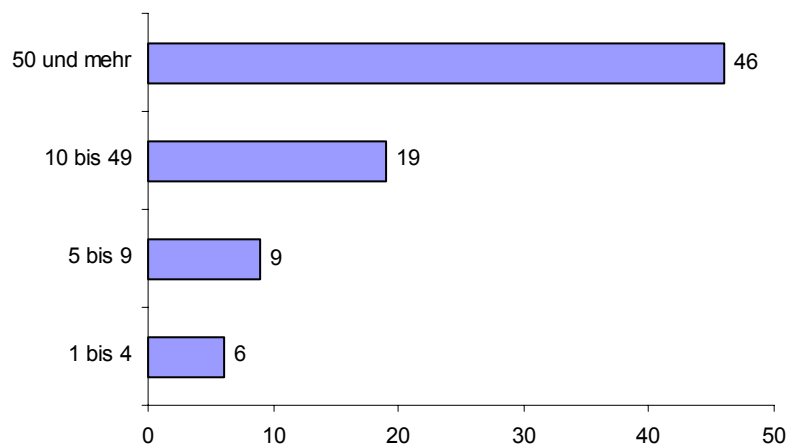


Betriebsgröße

Mit steigender Betriebsgröße erhöht sich der Anteil der Betriebe, der aktuell einen Personalbedarf hat. Während in 6 % der kleinsten Betriebe offene Stellen bestehen, sind es bei den Großbetrieben 46 %. Die Relationen zwischen den verschiedenen Betriebsgrößen beim aktuellen Personalbedarf entsprechen denen zwischen Mitte August 2006 und Anfang 2007.

Mit 30 offenen Stellen je 1.000 Beschäftigte entfallen auf die Betriebe mit 1 bis 4 Beschäftigte deutlich mehr Vakanzen als auf die anderen Betriebsgrößen. Betriebe mit 5 bis 9 Beschäftigte weisen 18, Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten 19 offene Stellen je 1.000 Beschäftigte auf. Bei den Großbetrieben sind es nur 4.

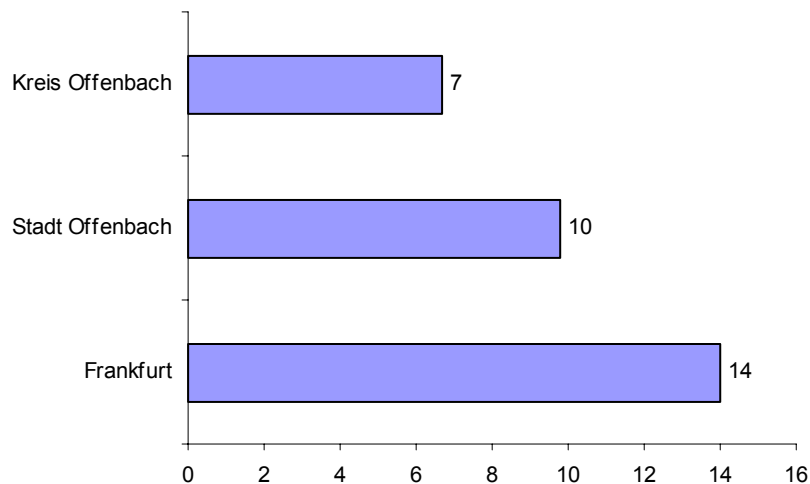
Graphik 15: Aktueller Personalbedarf nach Betriebsgröße, Befragung Januar 2007, in Prozent



Regionen

Am häufigsten besteht aktueller Personalbedarf bei den Unternehmen in Frankfurt. Dort haben 14 % offene Stellen, in der Stadt Offenbach sind es 10 % und im Kreis Offenbach 7 %. Bezogen auf je 1.000 Beschäftigte zeigt sich ein umgekehrtes Bild. Im Kreis Offenbach entfallen auf je 1.000 Beschäftigte rund 9 offene Stellen, in der Stadt Offenbach gut 7 und in Frankfurt knapp 7.

Graphik 16: Aktueller Personalbedarf nach Regionen, Befragung Januar 2007, in Prozent



4.3 Personalbedarf in den nächsten drei Monaten

Für die Vermittlung von Arbeitskräften ab 50 Jahren ist die künftige Entwicklung des Personalbedarfs der Betriebe ebenfalls eine entscheidende Einflussgröße.

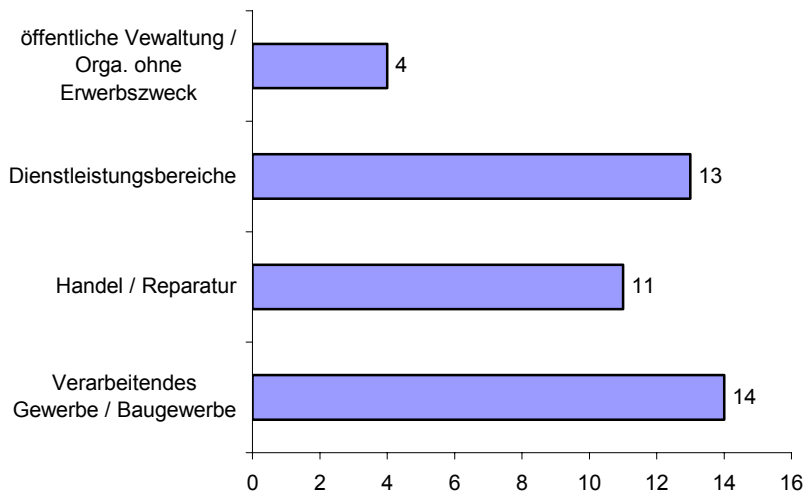
Ebenso wie zum Zeitpunkt der dritten Befragung erwarten auch 11 % der Betriebe in den nächsten drei Monaten offene Stellen. 77 % der Betriebe mit offenen Stellen könnten sich vorstellen, diese Stellen mit einer Arbeitskraft ab 50 Jahren zu besetzen. Im Februar/März 2006 lag dieser Anteil noch bei 60 %. Somit konnte auch in diesem Bereich eine Veränderung der Einstellungen erzielt werden.

Zur Besetzung dieser Stellen möchten 47 % der Betriebe geprüfte Personalvorschläge der MainArbeit erhalten.

Wirtschaftszweige

Der künftige Stellenbesetzungsbedarf nach Wirtschaftszweigen unterscheidet sich nur geringfügig vom aktuellen Bedarf der Betriebe. Im Dienstleistungssektor sowie in der Branche Handel/Reparatur erwarten 13 % bzw. 11 % der Betriebe offene Stellen. Im Wirtschaftszweig Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe geht dagegen mit 14 % ein etwas höherer Anteil der Betriebe als zum Befragungszeitpunkt (12 %) von einem Personalbedarf aus.

Graphik 17: Personalbedarf in den nächsten drei Monaten nach Wirtschaftszweigen, Befragung Januar 2007, in Prozent

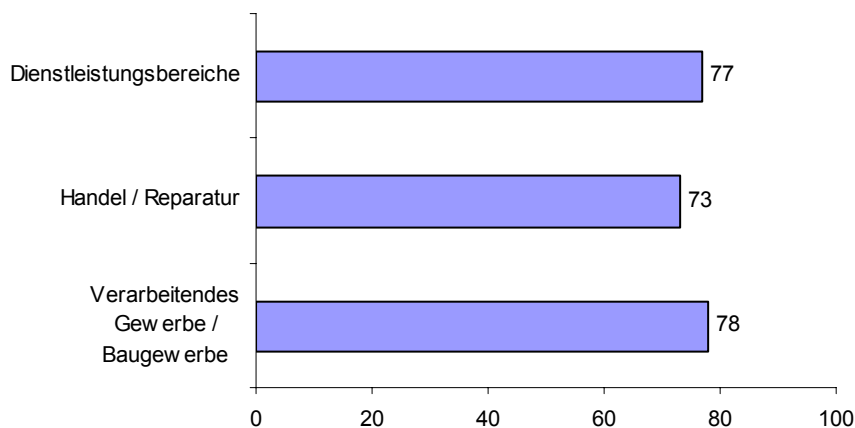


Im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe sowie im Dienstleistungsbereich möchten rund 50 % der Betriebe geprüfte Personalvorschläge der MainArbeit GmbH erhalten, im Sektor Handel/Reparatur gut 40 %.¹⁰

Die Bereitschaft der Betriebe, offene Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren zu besetzen, unterscheidet sich nur minimal nach Wirtschaftszweigen. Zwischen 73 % der Betriebe im Sektor Handel/Reparatur und 78 % im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe können sich vorstellen, ihren Personalbedarf mit Arbeitskräften ab 50 Jahren zu decken.

¹⁰ Im Sektor öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbscharakter sind die Fallzahlen zu gering, um Aussagen treffen zu können. Das gleiche gilt für die Besetzung der offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren.

Graphik 18: Besetzung der offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 nach Wirtschaftszweigen, Befragung Januar 2007, in Prozent



Von den Handwerksbetrieben erwartet mit 12 % ein überdurchschnittlich hoher Anteil in den nächsten drei Monaten einen Personalbedarf. Dieser Anteil liegt etwas niedriger als der aktuelle Bedarf (14 %, vgl. S. 22). Somit scheint sich der Personalbedarf bei den Handwerksbetrieben in den nächsten Monaten leicht zu verringern.

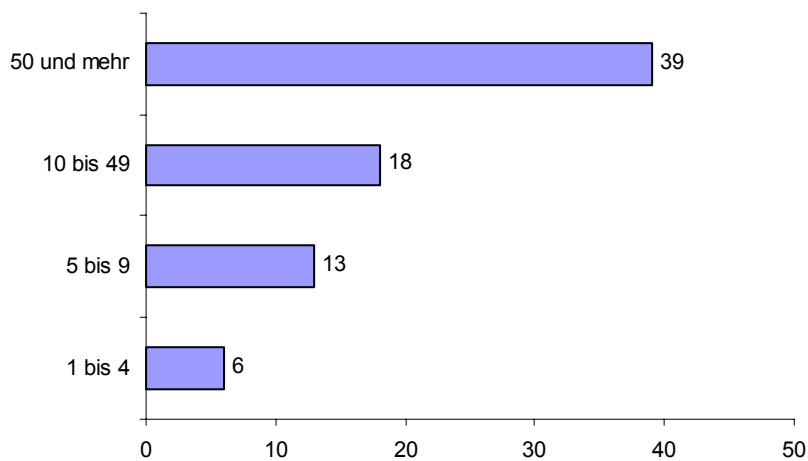
Der Anteil der Handwerksbetriebe, der geprüfte Personalvorschläge von der MainArbeit GmbH bzw. vom Teilprojekt Maßarbeit fürs Handwerk wünscht, liegt mit 60 % deutlich über dem Durchschnitt.

Ebenfalls überdurchschnittlich ist der Anteil der Handwerksbetriebe (77 %), der sich vorstellen kann, seinen Personalbedarf mit Arbeitskräften ab 50 Jahren zu decken.

Betriebsgröße

Mit steigender Betriebsgröße erhöht sich der Anteil der Betriebe, der in den nächsten drei Monaten von einem Personalbedarf ausgeht, von 6 % in den kleinsten Betrieben auf 39 % in den Großbetrieben. Im Vergleich zum aktuellen Bedarf erwarten die Betriebe mit 5 bis 9 Beschäftigten somit einen etwas steigenden, die Großbetriebe dagegen einen leicht abnehmenden Personalbedarf.

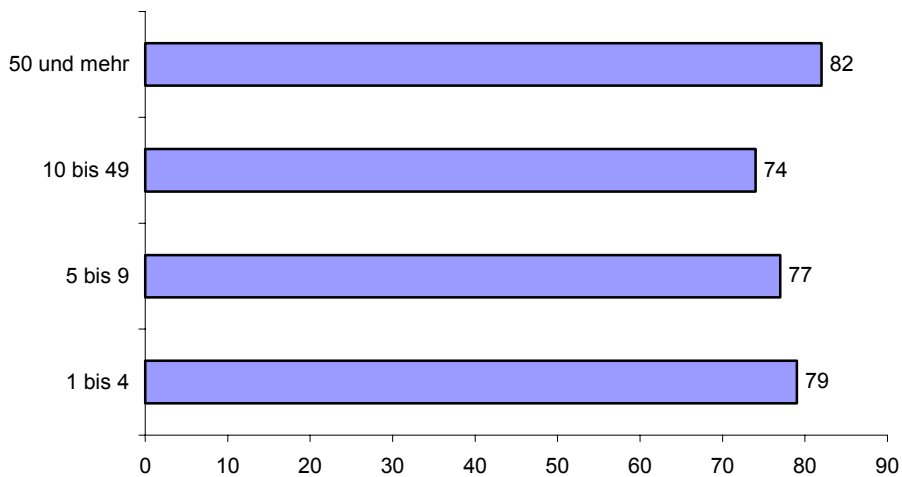
Graphik 19: Personalbedarf in den nächsten drei Monaten nach Betriebsgröße, Befragung Januar 2007, in Prozent



Der Anteil der Betriebe, der geprüfte Personalvorschläge von der MainArbeit GmbH wünscht, um die offenen Stellen zu besetzen, schwankt etwas zwischen den Betriebsgrößen. Er bewegt sich zwischen 39 % in den Großbetrieben und 55 % in den Unternehmen mit 5 bis 9 Beschäftigten. In den Betrieben mit 1 bis 4 Beschäftigten beträgt dieser Anteil 47 %, in den Firmen mit 10 bis 49 Beschäftigten 48 %.

Der Anteil der Betriebe, der bereit ist, die offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren zu besetzen, unterscheidet sich nicht wesentlich nach Betriebsgröße. Am häufigsten geben die Großbetriebe mit 82 % an, dass sie sich vorstellen können, die offenen Stellen mit älteren Arbeitskräften zu besetzen, in den Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten liegt dieser Wert mit 74 % am niedrigsten.

Graphik 20: Besetzung der offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 nach Betriebsgröße, Befragung Januar 2007, in Prozent

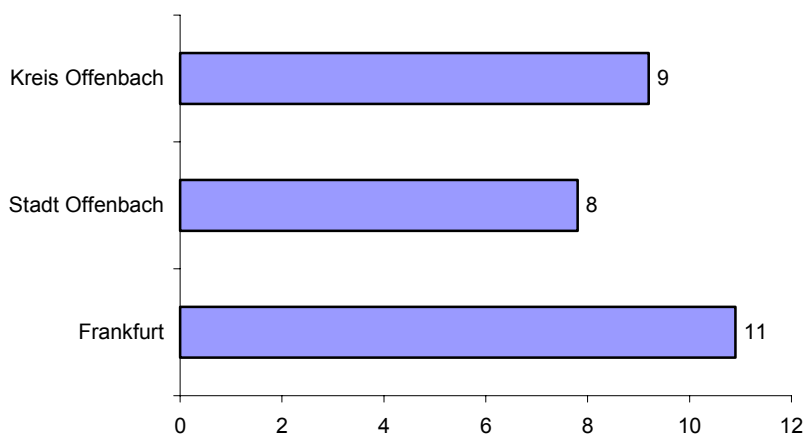


Regionen

Am häufigsten rechnen die Betriebe in der Stadt Frankfurt in den nächsten drei Monaten mit Personalbedarf (11 %). Im Kreis Offenbach gehen 9 % der Unternehmen von offenen Stellen in den nächsten drei Monaten aus, in der Stadt Offenbach 8 %.

Im Vergleich zum aktuellen Bedarf erhöht sich somit voraussichtlich in Frankfurt und im Kreis Offenbach der Anteil der Betriebe, der offene Stellen aufweist, in der Stadt Offenbach verringert sich dieser Anteil leicht (Vgl. Seite 23).

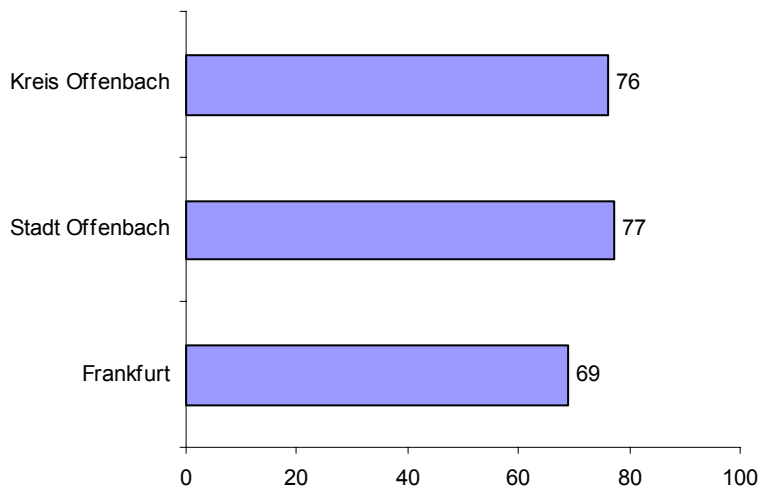
Graphik 21: Personalbedarf in den nächsten drei Monaten nach Regionen, Befragung Januar 2007, in Prozent



In Offenbach liegt der Anteil der Betriebe, der geprüfte Personalvorschläge von der MainArbeit erhalten möchte, um die offenen Stellen zu besetzen, mit 64 % deutlich höher als in der Stadt Frankfurt (52 %) und im Kreis Offenbach (42 %). Dies könnte zum Teil auf die guten Erfahrungen zurückzuführen sein, die Betriebe mit der MainArbeit gemacht haben.

In der Stadt Offenbach können sich 77 % der Betriebe vorstellen, ihre offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren zu besetzen, im Kreis Offenbach liegt der Anteil mit 76 % fast ebenso hoch. In Frankfurt ist ein etwas geringerer Anteil der Unternehmen bereit (69 %), seinen Personalbedarf mit Arbeitskräften dieser Altersgruppe zu decken.

Graphik 22: Besetzung der offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 nach Regionen, Befragung Januar 2007, in Prozent

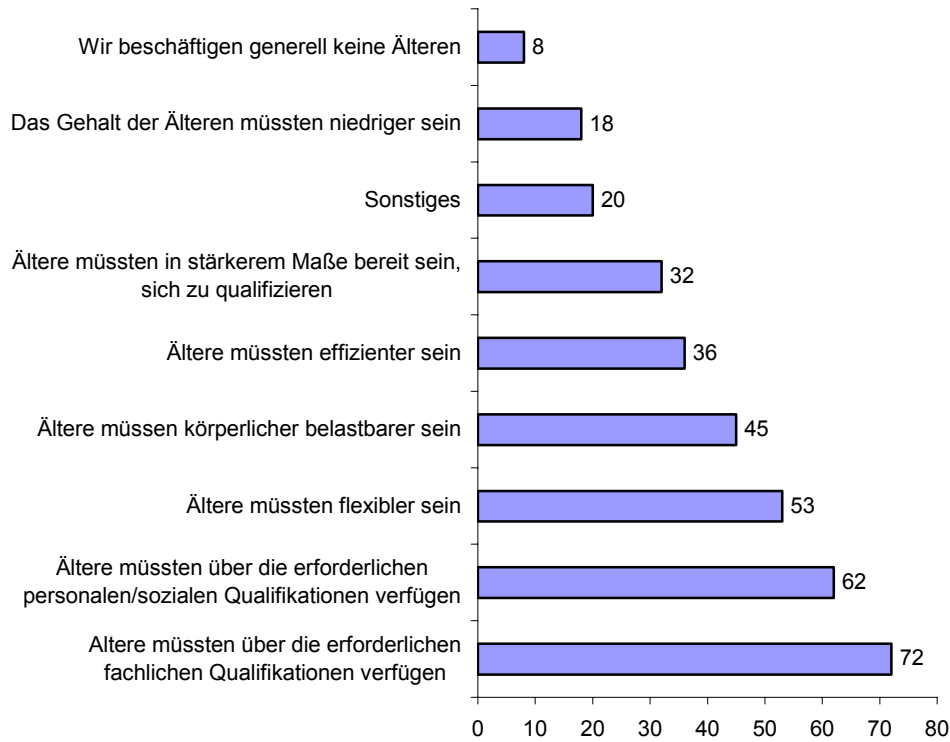


5. Notwendige Eigenschaften von Arbeitskräften ab 50 Jahren

21 % der Betriebe können sich nicht vorstellen, ihre offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 zu besetzen. Da die Besetzung von offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren das zentrale Anliegen des Projektes ist und ein möglichst hoher Anteil der Betriebe dazu bewegt werden soll, Arbeitskräfte dieser Altersgruppe zu beschäftigen, wurden die Betriebe, die Ältere nicht einstellen möchten, gefragt, über welche Eigenschaften diese Arbeitskräfte verfügen müssten, damit die Betriebe sie beschäftigen.

Mit 72 % der Nennungen forderten die Betriebe am häufigsten, dass Ältere über die erforderlichen fachlichen Qualifikationen verfügen müssten. An zweiter Stelle folgen personale und soziale Qualifikationen, die bei dieser Gruppe von Arbeitskräften nach Ansicht der Betriebe, die keine Älteren einstellen, nicht ausreichend vorhanden sind (62 %). Ebenfalls großen Wert legen die Unternehmen auf Flexibilität bei Älteren (53 %) sowie auf körperliche Belastbarkeit (45 %). 36 % der Betriebe sind darüber hinaus der Ansicht, dass Arbeitskräfte ab 50 nicht effizient genug sind, um sie zu beschäftigen, und knapp ein Drittel, dass Ältere nicht ausreichend bereit sind, sich zu qualifizieren. Die Gehaltsvorstellungen spielen dagegen eine untergeordnete Rolle. Eine weitere Ausdifferenzierung nach Betriebsgrößen, Wirtschaftszweige oder Regionen ist aufgrund der geringen Fallzahl nicht möglich.

Graphik 23: Eigenschaften, über die Ältere verfügen müssten, damit Betriebe sie beschäftigen, in Prozent



6. Zusammenfassung der Ergebnisse

Die dritte Welle der Unternehmensbefragung verfolgte mehrere Ziele. Zum einen wurde analysiert, in wieweit sich der Bekanntheitsgrad des Projektes „Chance 50 plus“ seit der vorangegangenen Untersuchung verändert hat und welche Auswirkungen die Informationskampagnen auf die Einstellungen sowie das Rekrutierungsverhalten der Unternehmen hatten. Zum anderen wurde erfasst, in welchem Ausmaß offene Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren besetzt werden konnten und bei welchen Betrieben 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 des Projektes „Chance 50plus“ dazu beitragen konnten, offene Stellen bei den Betrieben zu besetzen bzw. aus welchen Gründen es nicht gelungen ist.

Um die Betriebe für das Thema der älteren Arbeitskräfte zu sensibilisieren und ihre Einstellung gegenüber Arbeitskräften ab 50 zu verändern, sind verschiedene Informationskampagnen durchgeführt worden. Diese haben bewirkt, dass seit Juli 2006 der Bekanntheitsgrad des Projektes „Chance 50plus“ gesteigert werden konnte. Im Januar 2007 war knapp der Hälfte der Betriebe im Raum Offenbach das Projekt bekannt. Der Wirtschaftszweig Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe erwies sich als am besten informiert. Am häufigsten erfuhren die Betriebe bei der letzten Befragung von dem Projekt über die Presse, mit großem Abstand folgte die IHK/Kreishandwerkerschaft.

Bezüglich der erhofften Verhaltensänderungen bei den Betrieben, die im Juli 2006 noch gering ausgefallen waren, konnten deutliche Fortschritte erzielt werden. In 28 % der Betriebe sind Veränderungen bezüglich des Einstellungen gegenüber älteren Arbeitskräften eingetreten. Am häufigsten wurde durch die Informationskampagnen erreicht, dass sich das Verhalten und die Einstellung gegenüber den über 50-Jährigen änderten (14 %). Bemühungen, die Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten, fanden in 11 % der Betriebe statt. Darüber hinaus überlegen 9 % der Betriebe, vermehrt Arbeitskräfte ab 50 einzustellen. Überlegungen, überhaupt Arbeitskräfte ab 50 einzustellen, fanden in 6 % der Betriebe statt.

Dies zeigt, dass mit den Informationskampagnen schon ein beachtlicher Anteil der Betriebe angesprochen werden konnte und sich die Bekanntheit des Projektes in dem vergangenen halben Jahr nennenswert verbessert hat. Die durch die Informationskampagnen erhofften Verhaltensänderungen bei den Betrieben kommen allmählich zum Tragen. Offensichtlich bedarf es eines längeren Zeitraums und wiederholter Informationskampagnen, um im Bewusstsein, bei den Einstellungen und den Verhal-

tensweisen der Unternehmen Veränderungen anzustoßen. Die bislang propagierte und weit verbreitete Forcierung der Frühverrentung und das Verdrängen der Älteren aus dem Arbeitsmarkt kann offensichtlich nicht ad hoc verändert werden. Folglich erscheint es sinnvoll, die Informationskampagnen fortzuführen und weiter positive Beispiele von gelungenen Integrationen von Älteren zu verbreiten, um das Ziel des Projektes, verstärkt Arbeitskräfte ab 50 auf offene Stellen zu vermitteln, zu erreichen.

Von den offenen Stellen, die zwischen August und Januar 2007 in 20 % der Betriebe entstanden sind, konnten 14 % mit Arbeitskräften ab 50 Jahren besetzt werden. Dieser Anteil liegt doppelt so hoch wie in Hessen im ersten Halbjahr 2005.

Zum Zeitpunkt der letzten Befragung zwischen Ende Dezember und Mitte Februar 2007 wiesen 11 % der Betriebe aktuell offene Stellen auf. Insgesamt waren dies im Raum Offenbach (Stadt Offenbach, Kreis Offenbach, Stadt Frankfurt) knapp 9.000 Stellen.

In den nächsten drei Monaten erwarten ebenfalls 11 % der Betriebe offene Stellen. 77 % der Betriebe mit Personalbedarf könnten sich vorstellen, diese Stellen mit einer Arbeitskraft ab 50 Jahren zu besetzen. Im Februar/März 2006 lag dieser Anteil noch bei 60 %.

Betriebe, die nicht bereit sind, Arbeitskräfte ab 50 Jahren zu beschäftigen, sind der Ansicht, dass Ältere nicht über die erforderlichen Qualifikationen verfügen sowie dass ihnen die notwendigen sozialen und personalen Fähigkeiten fehlen. Ebenfalls häufig bemängelt wird die Flexibilität sowie die körperliche Belastbarkeit.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Einstellungen der Unternehmen allmählich verändern und sich zunehmend nicht nur die generelle positive Einstellung älteren Arbeitskräften gegenüber weiter verbessert, sondern auch dass sich das Rekrutierungsverhalten zu wandeln beginnt. Dazu haben die verschiedenen Aktivitäten der Stadt Offenbach zur Förderung der Arbeitskräfte ab 50, wie z.B. individuelle Beratung und Vermittlung, Gruppentraining, Existenzgründungsförderung, Gesundheitsförderung, Freiwilligenarbeit, etc., sowie die Informationskampagnen und Ansprachen von Unternehmen beigetragen. Die positive konjunkturelle Entwicklung unterstützt diesen Prozess, so dass sich die Vermittlung von Älteren positiv entwickelt.