

Einstellungen der Unternehmen zu älteren Beschäftigten

**Ergebnisse der Unternehmensbefragung
im Raum Offenbach**

4. Welle

**Dipl.-Volksw. Birgit Wagner
Prof. Dr. Alfons Schmid¹**

Frankfurt am Main, März 2009

¹ Wir danken Dr. Christa Larsen (IWAK) für die Begleitung und die wertvollen Hinweise.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	3
2.	Beschäftigung Älterer	5
2.1.	Betriebe mit älteren Beschäftigten.....	5
2.2.	Anteil der 50-Jährigen und Älteren an allen Beschäftigten.....	7
3.	Informationen über das Projekt „Chance 50plus“	11
3.1.	Bekanntheit des Projektes „Chance 50plus“	11
3.2.	Kanäle der Informationsverbreitung	13
3.3.	Verhaltensänderungen durch das Projekt „Chance 50plus“	17
4.	Aussagen zu den Älteren	22
5.	Personalbedarf	27
5.1.	Aktueller Personalbedarf	27
5.2.	Besetzung offener Stellen mit über 50-Jährigen	31
5.3.	Personalbedarf in den nächsten drei Monaten.....	34
6.	Zusammenfassung	36

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.² Darüber hinaus wird das Arbeitsangebot insgesamt sinken, so dass es auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes zu Engpässen kommen kann. 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.

Zur Verbesserung der Beschäftigungschancen Älterer initiierte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales das Programm „Perspektive 50plus“. Das Projekt „Chance 50plus – Leistung zählt“ ist einer der Beschäftigungspakte für Ältere, die im Rahmen dieses Bundesprogramms gefördert werden. Die Offenbacher Projektidee wurde 2005 beim Wettbewerb "Perspektive 50plus" ausgewählt, um durch neue Handlungsansätze ältere Arbeitslose in den Arbeitsmarkt zu integrieren. In der ersten Umsetzungsphase (2005-2007) standen die Bildung und Verfestigung regionaler Netzwerke und der überregionale Austausch von Informationen und Erfahrungen zwischen den Projekten im Mittelpunkt. In einer zweiten Programmphase in den Jahren 2008 bis 2010 sollen die Beschäftigungschancen der älteren Langzeitarbeitslosen weiter verbessert werden. Dazu soll auf regionale Netzwerke und wirksame Eingliederungsstrategien für ältere Langzeitarbeitslose zurückgegriffen werden, die bereits in den 62 Beschäftigungspakten entwickelt und erprobt worden sind.

Ein solches regionales Netzwerk stellt seit dem 1.1.2008 der Beschäftigungspakt ‚Chance 50 plus –Leistung zählt‘ in Trägerschaft der ARGE MainArbeit Offenbach und den zum 01.01.2008 neu hinzugetretenem Partner ARGE Groß-Gerau dar. Diesem Beschäftigungspakt ist zum 01.01.2009 ebenso die ARGE JobKOMM des Wetteraukreises hinzugetreten. Mit den guten Erfahrungen der "MainArbeit Offenbach" aus der 1. Projektphase werden nun in Zusammenarbeit mit der "ARGE Groß-Gerau" auch in diesem Landkreis die Chancen für ältere Arbeitslose erheblich verbessert. Die Umsetzung der Eingliederungsstrategien erfolgt durch verschiedene Teilprojekte. Die Aufgabe der Gesellschaft für Wirtschaft, Arbeit und Kultur ist in diesem Rahmen zu analysieren, welche Entwicklungen und Veränderungen seit Projektbeginn 2006 durch die zahlreichen Aktivitäten erzielt wurden. Um diese Informationen zu erheben, führte IWAK Ende 2008/Anfang 2009 eine repräsentative Unternehmensbefragung durch. Diese Unternehmensbefragung verfolgte verschiedene Ziele. Zum einen diente sie der Aktivierung

² 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.

und Motivation der Betriebe: Unternehmen sollten durch die Befragung für die Problematik der Älteren sensibilisiert werden und sich mit dem Thema auseinandersetzen. Zum anderen zielte die Befragung darauf ab, Veränderungen im betrieblichen Rekrutierungsverhalten in Bezug auf Ältere sowie hinsichtlich der Einstellung der Unternehmen auf diese Zielgruppe zu ermitteln als eine mögliche Folge der Aktivitäten von Chance 50plus. Schließlich konnten die Adressen von Unternehmen mit offenen Stellen, die zu einer Kooperation mit der MainArbeit GmbH (Arbeitsgemeinschaft (ARGE) der Stadt Offenbach und der Bundesagentur für Arbeit in Offenbach) bereit sind, direkt an diese weitergeleitet werden, so dass die Betriebe zielgerichtete Unterstützung bei der Stellenbesetzung erhalten.

Die repräsentative Befragung wurde in zwei Sequenzen durchgeführt. Zunächst wurden Unternehmen im Raum Offenbach befragt. Die Resultate dieser Befragung werden im Folgenden präsentiert. In einer zweiten Sequenz erfolgte die Befragung repräsentativer Unternehmen für den Kreis Groß-Gerau. Die dabei ermittelten Ergebnisse werden in einer gesonderten Publikation dargestellt.

Die Auswertung basiert auf den Ergebnissen von 1050 Telefoninterviews mit repräsentativen Betrieben. Die Daten wurden gewichtet 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 kurz die aktuelle Beschäftigung von Älteren dargestellt. Daran schließt sich ein Überblick über die Bekanntheit des Projektes, die beschrittenen Informationswege und die dadurch bewirkten Veränderungen an. Das darauf folgende Kapitel 4 konzentriert sich auf die Aussagen der Betriebe in Bezug auf die über 50-Jährigen sowie die Veränderungen in den Betrieben seit der Befragung 2006. In Kapitel 5 wird der Arbeitskräftebedarf dargestellt sowie die Bereitschaft die vorhandenen offenen Stellen mit Älteren zu besetzen. Der Bericht schließt mit einer Zusammenfassung der Ergebnisse.

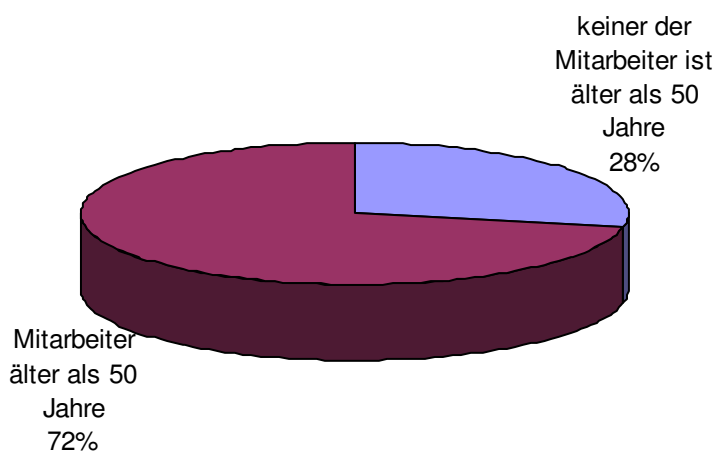
2. Beschäftigung Älterer

Die Darstellung der Beschäftigung von Arbeitskräften ab 50 Jahren sowie deren Anteil an den Beschäftigten gibt einen Überblick über die Beschäftigungssituation dieser Altersgruppe. Der Vergleich mit den Ergebnissen der Unternehmensbefragung 2006 ermöglicht darüber hinaus die Erfassung der Entwicklung der Beschäftigungssituation dieser arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe. Es soll hier vor allem die Annahme geprüft werden, ob Betriebe, die Erfahrungen mit Älteren gemacht und deren Potenziale erkannt haben, eine positivere Einstellung gegenüber dieser Beschäftigtengruppe aufweisen könnten als Betriebe, die aufgrund mangelnder Erfahrungen Vorurteile haben. Die positive Einstellung würde sich dann in einer Zunahme der Beschäftigung Älterer abbilden.

2.1. Betriebe mit älteren Beschäftigten

72 % der Betriebe in der Stadt Offenbach, dem Kreis Offenbach und der Stadt Frankfurt beschäftigen Mitarbeiter³, die 50 Jahre und älter sind. Entsprechend sind in 28 % der Betriebe keine Älteren beschäftigt. Im Vergleich zur Befragung von 2006 erhöhte sich der Anteil der Betriebe, die Ältere beschäftigen, um 3 Prozentpunkte. Zum damaligen Zeitpunkt waren in 69 % der Betriebe Arbeitskräfte ab 50 Jahren tätig.

Graphik 1: Betriebe mit oder ohne über 50jährige Beschäftigte im Jahr 2009, in Prozent



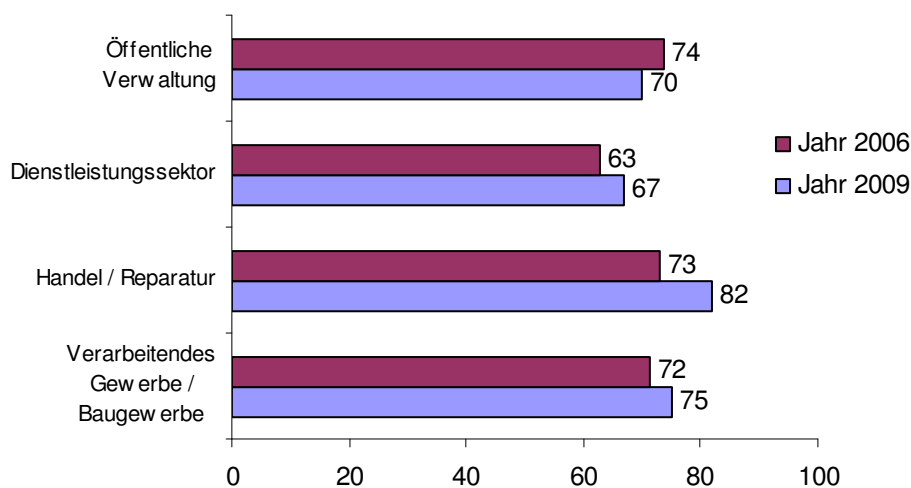
Von den Betrieben, in denen aktuell keine Arbeitskräfte ab 50 Jahren angestellt sind, beschäftigten 39 % zu einem früheren Zeitpunkt diese Personengruppe. In weiteren 56 % dieser Betriebe waren noch nie Ältere angestellt und 5 % dieser Betriebe konnten keine Angaben machen. Daraus lässt sich schließen, dass nur in 16 % *aller* Betriebe in der Region Offenbach noch nie Ältere beschäftigt waren.

³ In diesem Bericht wird Einfachheit halber die männliche Sprachform verwendet. Damit ist keine Diskriminierung der weiblichen Sprachform beabsichtigt.

2006 lag der Anteil der Betriebe, die zwar nicht aktuell, aber doch zu einem früheren Zeitpunkt Ältere beschäftigt haben mit 36 % etwas niedriger. 20 % *aller* Betriebe in der Region hatten noch nie Personen dieser Altersgruppe beschäftigt. Folglich verringerte sich der Anteil der Betriebe, die keine Erfahrungen mit älteren Beschäftigten haben, um ein Fünftel oder vier Prozentpunkte.

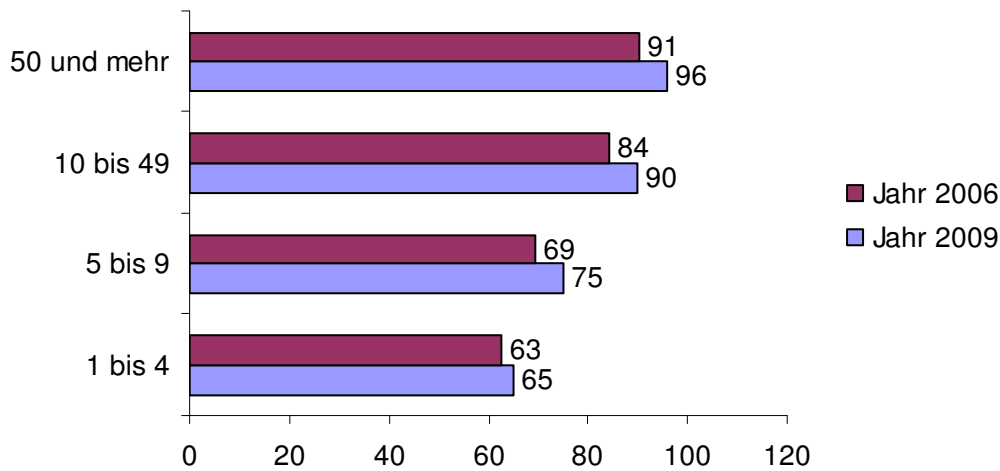
Ein Blick auf die einzelnen Branchen verdeutlicht, dass die positive Entwicklung zwischen 2006 und 2009 nicht in allen Bereichen in gleichem Maße stattgefunden hat. Während 2006 die Öffentliche Verwaltung noch den Spitzenplatz beim Anteil der Unternehmen mit älteren Beschäftigten eingenommen hat, trifft dies 2009 nicht mehr zu. Sie hat in diesem Zeitraum nicht nur ihren Spitzenplatz eingebüßt, sondern zeigt auch eine rückläufige Entwicklung, die gegen den allgemeinen Trend verläuft. Der neue Spitzenreiter ist der Bereich Handel/Reparatur. Hier zeigt sich eine Zunahme von 9 Prozentpunkten. Aber auch im Dienstleistungsgewerbe mit einer Zunahme von 4 Prozentpunkten und im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe von 3 Prozentpunkten wird die positive Entwicklung deutlich.

Graphik 2: Betriebe mit über 50jährigen Beschäftigten, nach Wirtschaftszweigen, in Prozent



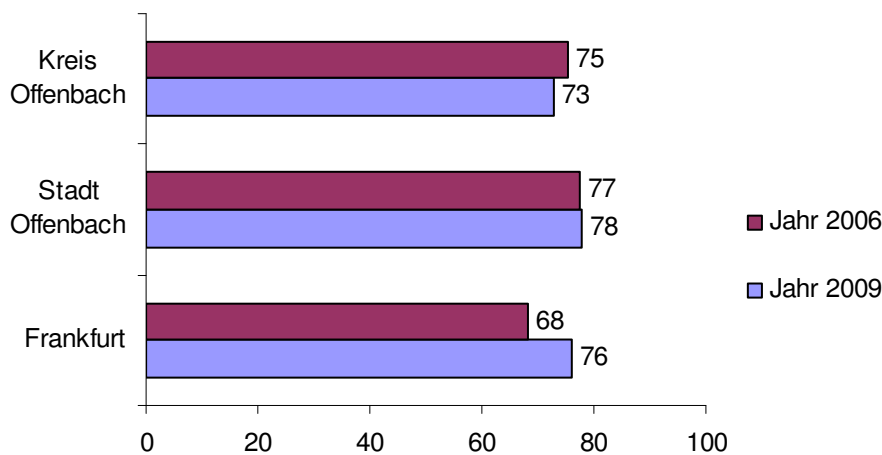
Eine Differenzierung nach Betriebsgröße verdeutlicht, dass sich – wie zu erwarten – der Anteil der Betriebe, der über 50-Jährige beschäftigt, mit steigender Betriebsgröße erhöht. Im Vergleich zu der Befragung 2006 ist in allen Betriebsgrößen diesbezüglich ein Anstieg festzustellen.

Graphik 3: Betriebe mit über 50jährigen Beschäftigten, nach Betriebsgröße, in Prozent



Die Betrachtung der einzelnen Regionen innerhalb des Raumes Offenbach verdeutlicht, dass sich der positive Trend in den Städten Offenbach und Frankfurt zeigt, jedoch nicht in dem eher ländlich strukturierten Kreis Offenbach. Hier scheint vielmehr ein leicht rückläufiger Trend zu bestehen. Die unterschiedlichen Entwicklungsverläufe mögen zum einen auf die unterschiedliche Branchenstruktur in den drei Regionen zurück zu führen sein und möglicherweise auch auf Faktoren im Arbeitskräfteangebot.

Graphik 4: Betriebe mit über 50jährigen Beschäftigten, nach Regionen, in Prozent



2.2 Anteil der 50-Jährigen und Älteren an allen Beschäftigten

Der Anteil der Arbeitskräfte über 50 Jahre an allen Beschäftigten beträgt im Durchschnitt 26 %. Im Vergleich zur Befragung von 2006 bedeutet dies einen Anstieg um

rund zwei Prozentpunkte. Damit liegt der Raum Offenbach im hessischen Durchschnitt (26,8 %) ⁴.

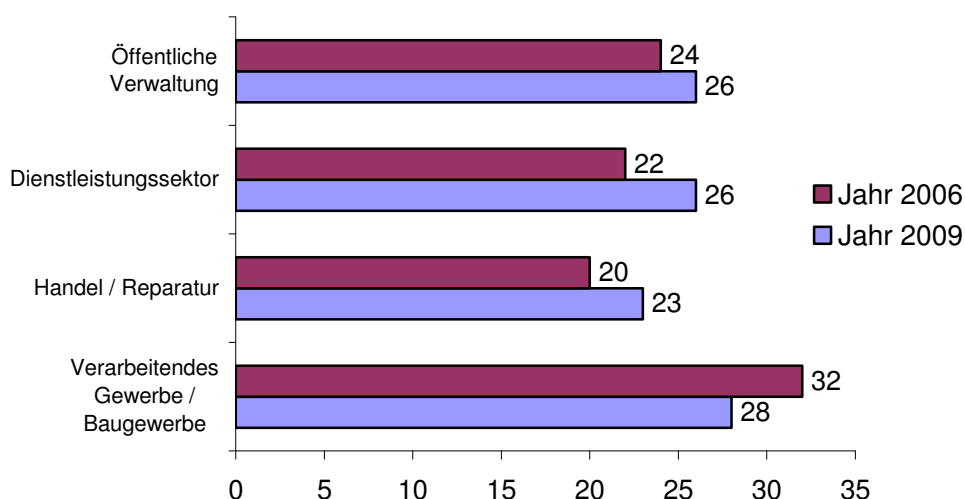
Der Anteil älterer Beschäftigter variiert nach Wirtschaftszweigen. Die größten Anteile an älteren Beschäftigten zeigen sich demnach im Verarbeitenden Gewerbe und Baugewerbe. Dies war bereits 2006 der Fall und ist auch im Jahr 2009 so geblieben, allerdings ist ein Rückgang um 4 Prozentpunkte festzustellen. In allen anderen Wirtschaftszweigen zeigt sich ein positiver Trend von 2006 bis 2009. Die größte Zunahme verzeichnet der Dienstleistungsbereich mit einer Erhöhung des Anteils älterer Beschäftigter um 4 Prozentpunkte.

Interessant ist der öffentliche Bereich, in welchem zwar seit 2006 weniger Unternehmen Ältere beschäftigen, sich jedoch der Anteil der älteren Beschäftigten an allen in der Branche Beschäftigten verbessert hat. Dieser Effekt mag u.a. darin begründet sein, dass nur wenige Jüngere in Beschäftigung eintreten und sich damit das Verhältnis von Älteren und Jüngeren zugunsten der Älteren verschiebt (Altersstruktureffekt).

Eine möglicherweise umgekehrte Entwicklung kann sich in Verarbeitenden Gewerbe und Baugewerbe zeigen. Hier stellen im Betrachtungszeitraum mehr Unternehmen Ältere ein, aber gleichzeitig verändert sich das Verhältnis Jüngere zu Älteren zuungunsten der Älteren. Dies könnte u.a. darin begründet sein, dass mehr Ältere ausscheiden, als Jüngere eingestellt werden.

Im Dienstleistungsbereich und im Bereich Handel/ Reparatur gibt es zunächst keine Anhaltspunkte für weitgehende Wirkungen solcher Effekte. Vielmehr erscheint es nahe liegend, dass immer mehr Betriebe Ältere einstellen und sich dadurch der Anteil Älterer an den Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Branchen deutlich erhöht.

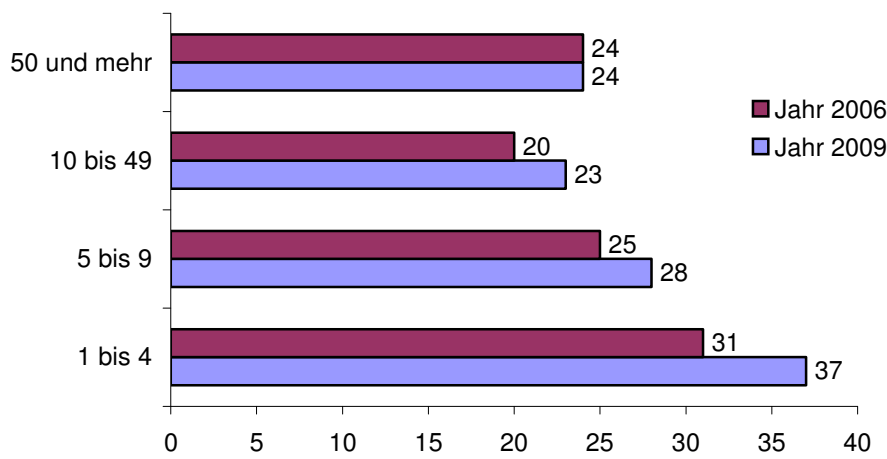
Graphik 5: Über 50-Jährigen an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen, in Prozent



⁴ Eigene Berechnung auf der Grundlage von: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer in Hessen 2007, Quelle: Auswertung der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit, w.statistik-hessen.de/themenauswahl/erwerbstaetigkeit/landesdaten/mikrozensus-erwerbstaetigkeit/altersaufbau-der-erwerbstaetigen/index.html, Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2009.

Nach Betriebsgröße differenziert verringert sich der Anteil der Arbeitskräfte ab 50 Jahren tendenziell mit zunehmender Betriebsgröße. Während 37 % der Beschäftigten in den kleinsten Betrieben 50 Jahre und älter sind, beträgt dieser Anteil in den Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten nur 23 %. In den größeren Betrieben liegt der Anteil der älteren Beschäftigten mit 24 % nur knapp darüber. Im Vergleich zu 2006 erhöhte sich vor allem in den kleinsten Betrieben, aber auch in den kleinen und mittleren Betrieben der Anteil der Älteren, während er in den Großbetrieben unverändert blieb.

Graphik 6: Über 50-Jährigen an allen Beschäftigten nach Betriebsgröße, in Prozent

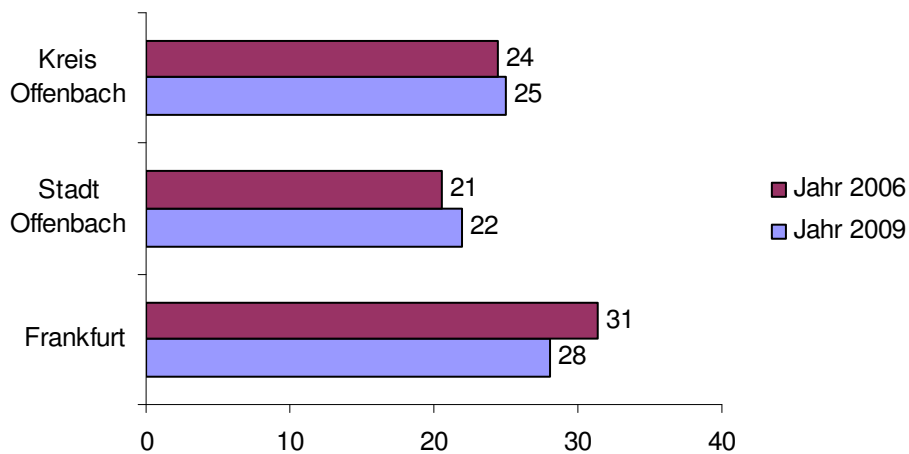


Eine Differenzierung nach Regionen zeigt, dass der Kreis Offenbach eine Zunahme des Anteils älterer Beschäftigter an allen Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aufweist, obwohl wie oben ausgewiesen im Betrachtungszeitraum weniger Unternehmen Ältere eingestellt haben. Ursache dieses Phänomens könnte sein, dass Betriebe, die Ältere beschäftigten noch mehr Ältere eingestellt haben, oder dass im Gegenzug weniger Jüngere eingestellt wurden und sich somit die Altersstruktur der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zugunsten der Älteren entwickelt hat.

In der Stadt Offenbach haben seit 2006 mehr Unternehmen Ältere eingestellt, was sich auch in einer Zunahme des Anteils älterer Beschäftigter auswirkt. Ob obiger Effekt auch zum Tragen kommt, kann aus den Daten nicht geschlossen werden.

In Frankfurt haben im Beobachtungszeitraum mehr Unternehmen Ältere eingestellt, aber gleichzeitig ist der Anteil der Älteren bei den Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten rückläufig. Möglicherweise greift hier der gegenläufige Effekt, der bspw. durch die relativ höheren Zahlen Jüngerer, die eingestellt werden, verursacht werden kann. Tiefere Untersuchungen, die an dieser Stelle nicht geleistet werden können, würden hier mehr Klarheit liefern.

Graphik 7: Über 50-Jährigen an allen Beschäftigten nach Regionen, in Prozent



Die Ergebnisse zeigen, dass bei der großen Mehrheit der Betriebe Erfahrungen mit älteren Mitarbeitern vorliegen und dass der Anteil der über 50-Jährigen an allen Beschäftigten in der Tendenz gestiegen ist. Allerdings sind die Entwicklungen in den drei Regionen und in den einzelnen Branchen relativ heterogen, wie aufgezeigt wurde.

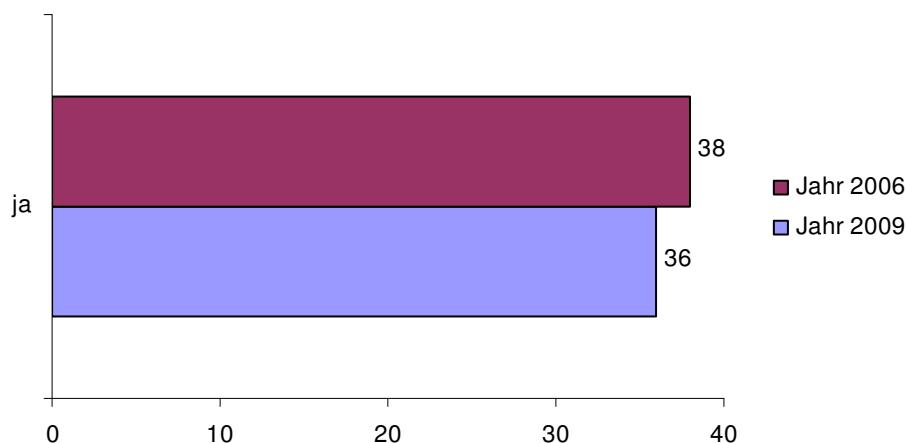
3. Informationen über das Projekt „Chance 50plus“

3.1 Bekanntheit des Projektes „Chance 50plus“

Die Sensibilisierung der Unternehmen ist ein zentraler Aspekt des Projektes „Chance 50plus – Leistung zählt“. Den Unternehmen, aber auch den anderen Akteuren des Arbeitsmarktes soll zum einen die Problematik der Arbeitslosigkeit von Arbeitskräften ab 50 Jahren bewusst werden. Ebenso entscheidend ist es, 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.

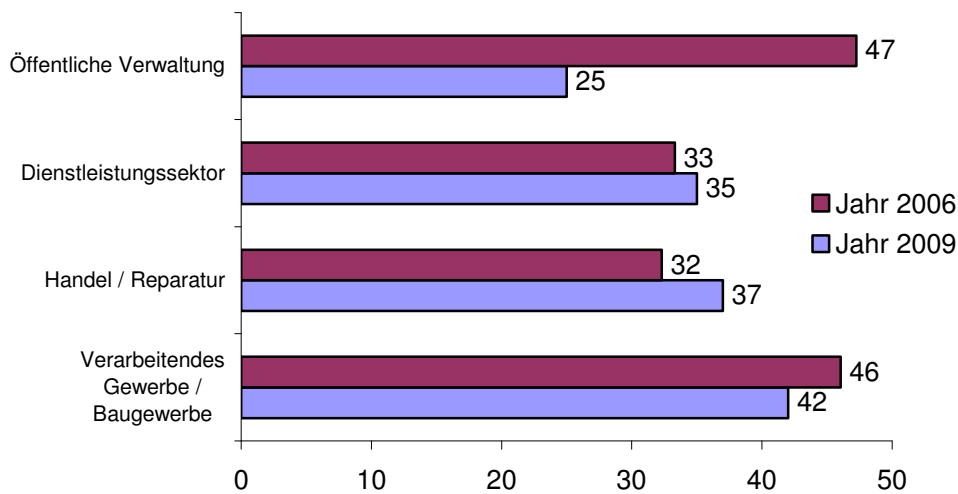
Die Auswertung zeigt, dass 36 % der Unternehmen das Projekt im Raum Offenbach kennen. Im Vergleich zu 2006 hat sich die Bekanntheit nicht verbessert.

Graphik 8: Bekanntheit des Projektes „Chance 50plus“, in Prozent



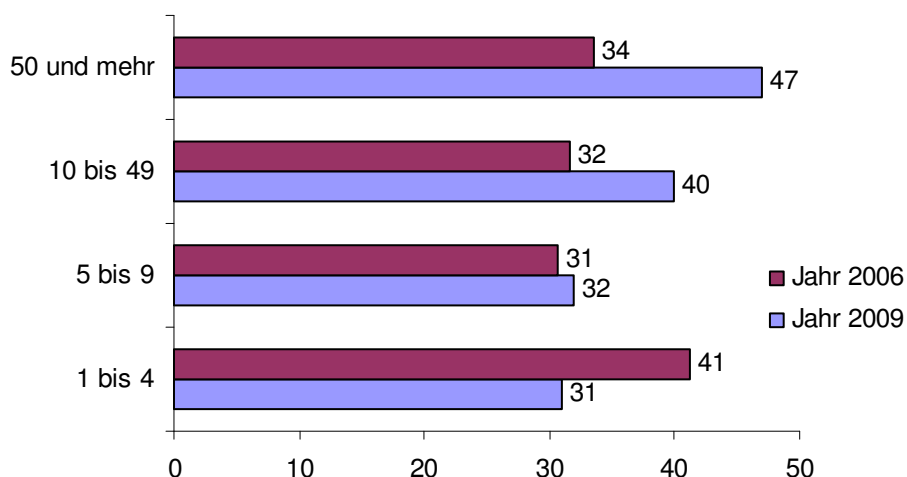
Mit Blick auf die Branchen zeigen sich deutliche Unterschiede. Während von 2006 bis 2009 die Zahl der Unternehmen, die das Projekt kennen, im Dienstleistungsbereich und im Sektor Handel/Reparatur deutlich zugenommen hat, zeigt sich ein rückläufiger Trend in der Öffentlichen Verwaltung und im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe. Diese Ergebnisse korrespondieren deutlich mit den Zu- bzw. Abnahmen der Anteile älterer Beschäftigter an allen in den einzelnen Branchen. Offensichtlich ist das Projekt bisher nicht in allen Branchen in gleichem Maße angekommen. In allen Branchen bestehen jedoch noch Potenziale, durch weitere Informationskampagnen noch mehr Betriebe zu erreichen.

Graphik 9: Bekanntheit des Projektes „Chance 50plus“ nach Wirtschaftszweigen, in Prozent



Wie die Auswertung nach Betriebsgrößen zeigt, nimmt die Bekanntheit des Projektes „Chance 50plus“ mit steigender Betriebsgröße zu. Dies gilt zumindest für das Jahr 2009. Im Jahr 2006 zeigte sich gerade die umgekehrte Situation, wobei insbesondere Kleinunternehmen am Besten informiert waren. Offensichtlich hat sich während der Projektlaufzeit eine Veränderung in der Struktur der Adressaten ergeben. Alle Betriebsgrößen haben aber durchaus noch Potentiale, die erschlossen werden können, da über die Hälfte aller Betriebe noch nicht über das Projekt informiert ist.

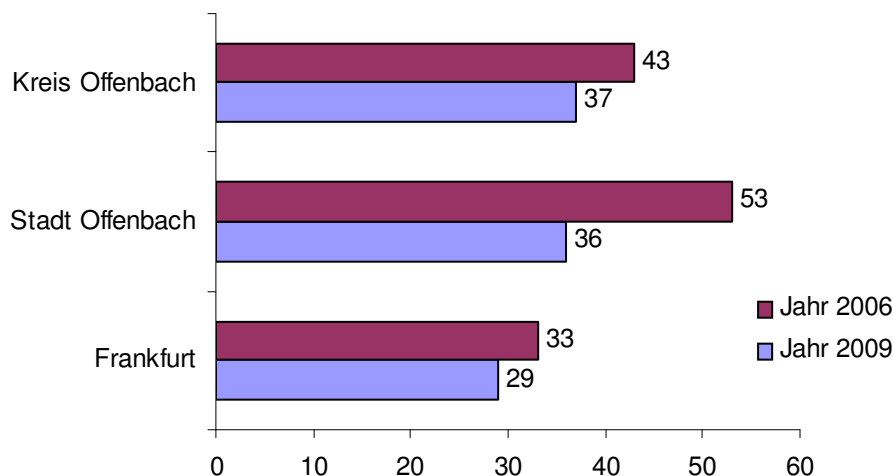
Graphik 10: Bekanntheit des Projektes „Chance 50plus“ nach Betriebsgröße, in Prozent



Da es sich bei dem Projekt „Chance 50plus“ um ein Projekt handelt, das bei der Stadt Offenbach angesiedelt ist, interessiert es zu wissen, wie hoch der Anteil der Betriebe in der Stadt Offenbach ist, dem das Projekt bekannt ist. In der Stadt Offenbach wissen

36 % aller Betriebe von dem Projekt. Im Kreis Offenbach liegt dieser Anteil mit 37 % ähnlich hoch, in der Stadt Frankfurt kennen dagegen nur 28 % „Chance 50plus“. Interessant ist, dass der Anteil der Unternehmen, die das Projekt kennen im Beobachtungszeitraum in allen drei Regionen rückläufig ist.

Graphik 11: Bekanntheit des Projektes „Chance 50plus“ nach Regionen, in Prozent



3.2 Kanäle der Informationsverbreitung

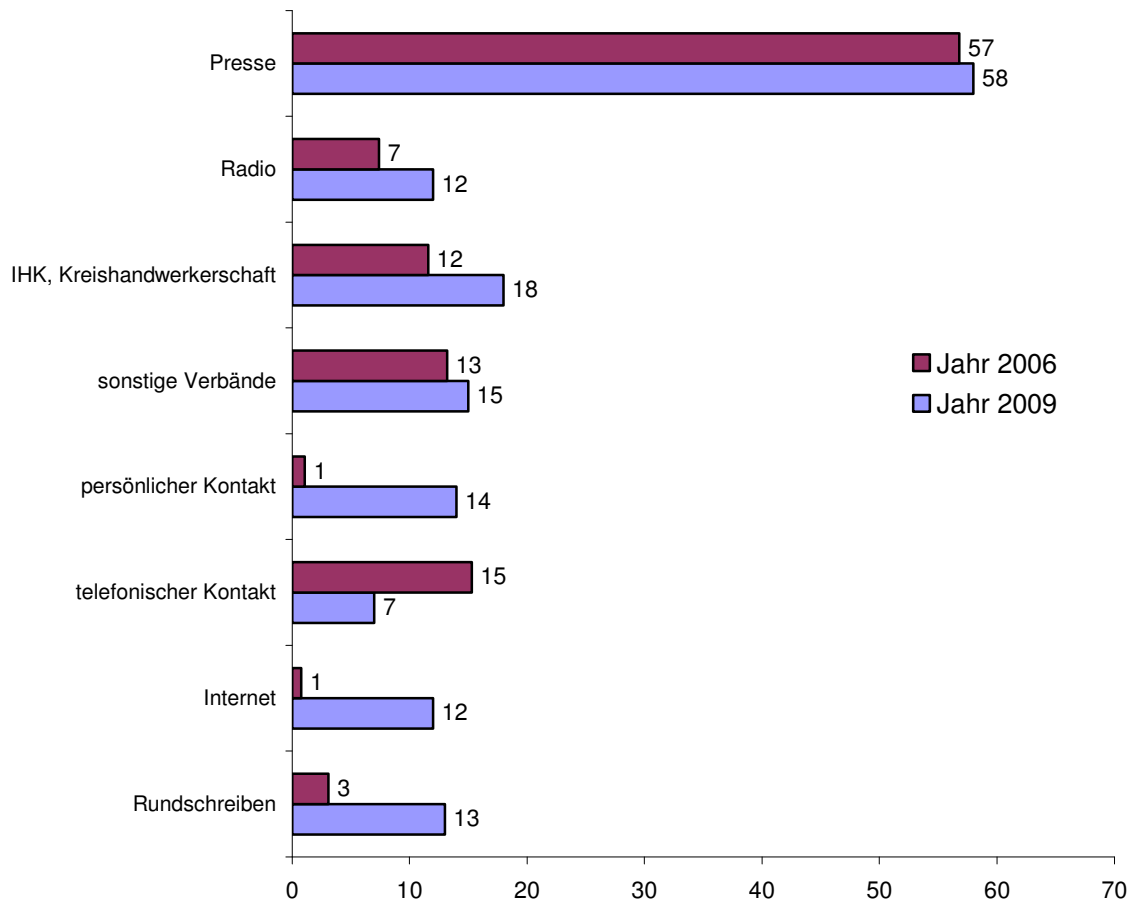
Informationen über das Projekt „Chance 50plus“ für die Betriebe wurden über unterschiedliche Kanäle verbreitet. Um auch künftig die effizientesten Medien und Wege zu wählen, um Betriebe erreichen und informieren zu können, wurde analysiert, auf welche Weise die Betriebe Kenntnis von dem Projekt erhalten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

Wie schon 2006 bleibt die Presse der Informationskanal, über den die meisten Betriebe (58 %) Kenntnis von dem Projekt erlangt haben. Abgesehen von den telefonischen Kontakten haben alle anderen beschrittenen Informationswege in den vergangenen drei Jahren an Bedeutung gewonnen. Über die IHK bzw. die Kreishandwerkerschaft haben 18 % der Betriebe von dem Projekt erfahren, über sonstige Verbände 15 %. Aber auch das Radio erreichte 12 % der Betriebe. Darüber hinaus sind die Unternehmen auch direkt über das Projekt „Chance 50plus“ informiert bzw. angesprochen worden. Dabei spielte der persönliche Kontakt mit 14 % die größte Rolle. Dieser Informationskanal verzeichnete den stärksten Anstieg. Aber auch das Internet sowie Rundschreiben erreichten einen deutlich höheren Anteil an Betrieben als noch vor drei Jahren.

Aus diesen Erkenntnissen ist zu schließen, dass die Presse auch künftig die wichtigste Rolle bei der Verbreitung von Informationen über das Projekt spielen sollte, aber auch, dass die anderen Informationskanäle noch effizienter genutzt werden können. Dabei sollten vor allem jene Wege stärker beschritten werden, die mit einer hohen Wahr-

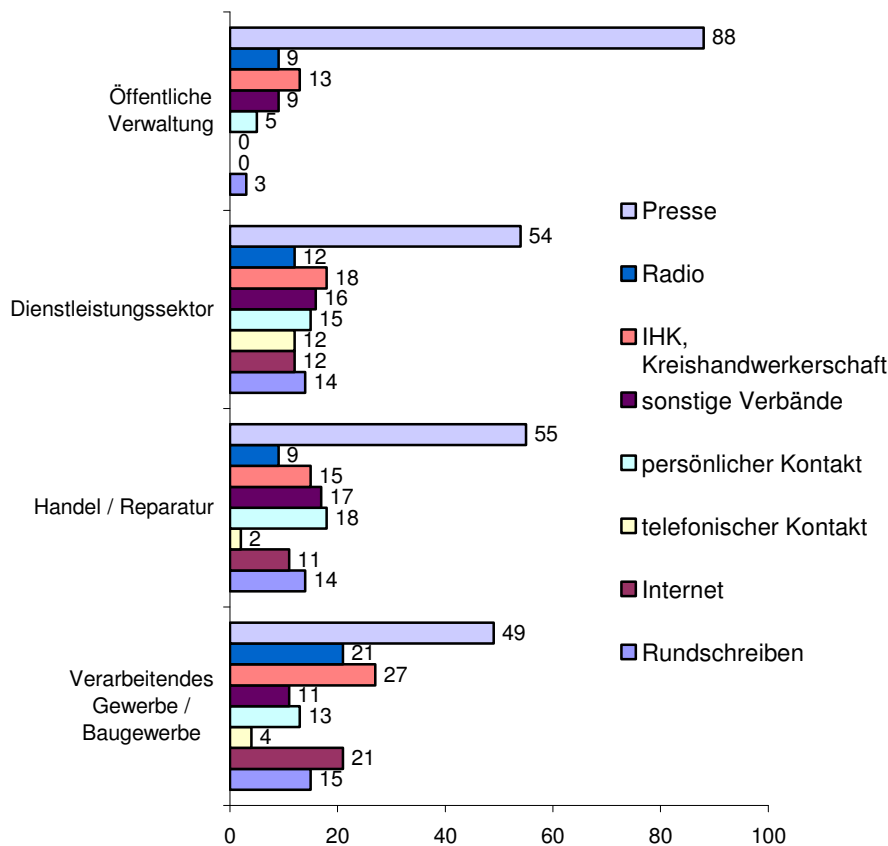
scheinlichkeit die Betriebe direkt erreichen, wie z.B. die persönlichen und telefonischen Kontakte.

Graphik 12: Relative Anteile der Informationskanäle zur Bekanntmachung des Projektes „Chance 50plus“, in Prozent



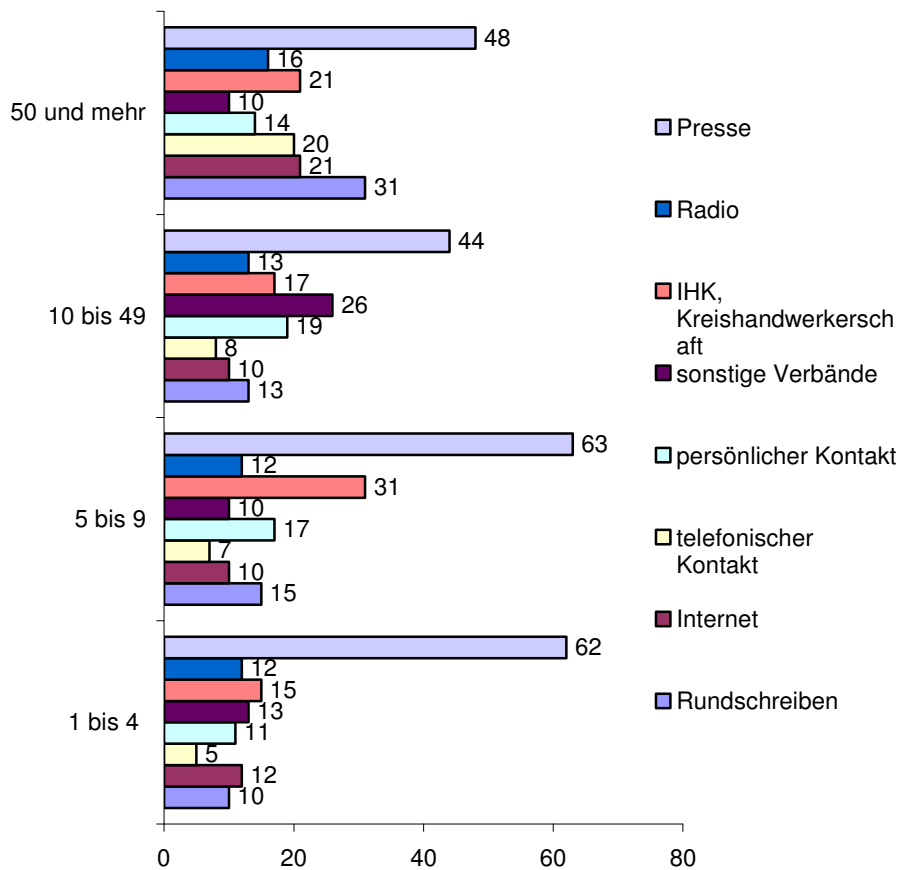
Eine Differenzierung der Informationskanäle nach Wirtschaftszweigen verdeutlicht, dass die Presse in allen Sektoren der wichtigste Informationskanal ist, über den die große Mehrheit der Betriebe von dem Projekt „Chance 50plus“ erfahren hat. Insbesondere im Öffentlichen Sektor nimmt dieser Informationskanal eine ganz prominente Stellung ein. In der Dienstleistungsbranche sind darüber hinaus die IHK/Kreishandwerkerschaft sowie die sonstigen Verbände von besonderer Bedeutung, gefolgt von den persönlichen Kontakten. Im Wirtschaftszweig Handel/Reparatur haben neben der Presse vor allem die persönlichen Kontakte, aber auch die sonstigen Verbände sowie die IHK/Kreishandwerkerschaft dazu beigetragen, das Projekt bei den Unternehmen bekannt zu machen. Im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe wurden die Betriebe neben der Presse und der IHK/Kreishandwerkerschaft auch über das Radio sowie das Internet informiert.

Graphik 13: Informationskanäle zur Bekanntmachung des Projektes „Chance 50plus“ nach Wirtschaftszweigen im Jahr 2009, in Prozent



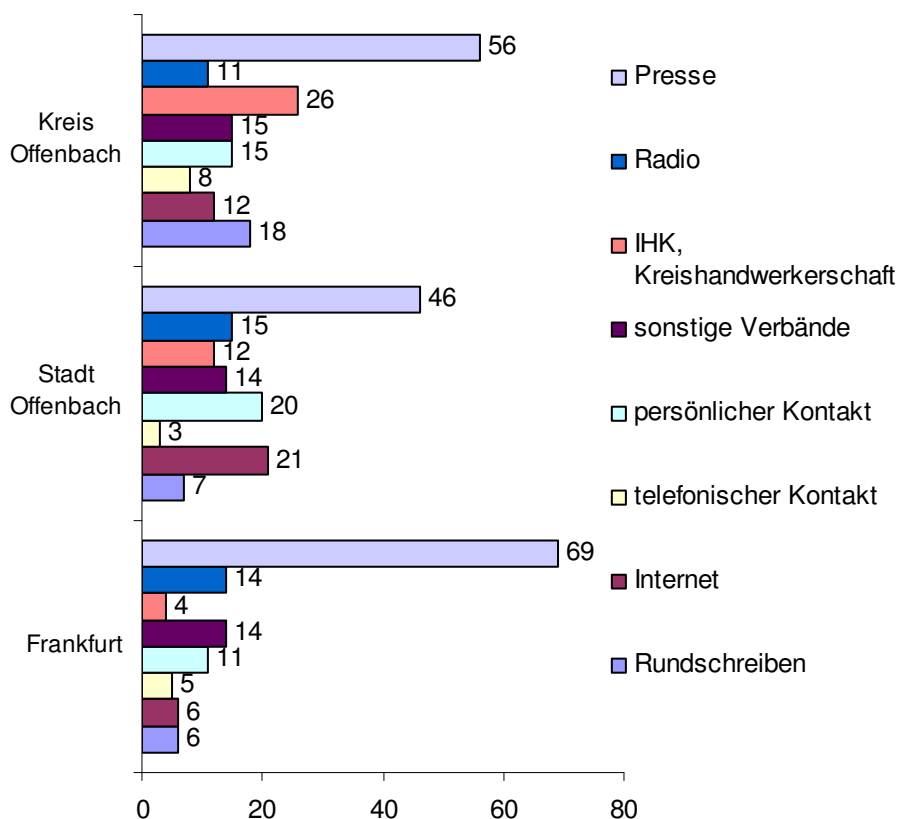
Die Unterscheidung nach Betriebsgrößen zeigt, dass es ebenfalls gewisse Unterschiede bei den Wegen gibt, wie Betriebe über das Projekt informiert wurden. Die Presse trug in allen Betriebsgrößen am stärksten dazu bei, das Projekt bekannt zu machen. Den größten Einfluss hatte sie bei Klein- und Kleinstbetrieben. In den Betrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten hatte neben der Presse besonders die IHK/Kreishandwerkerschaft einen starken Einfluss auf die Verbreitung der Informationen über das Projekt. Die mittleren Betriebe haben stärker als in den anderen Betriebsgrößen über sonstige Verbände von dem Projekt „Chance 50plus“ erfahren, gefolgt von telefonischen Kontakten. Die Großbetriebe wurden häufiger als andere Betriebsgrößen über Rundschreiben informiert. Darüber hinaus spielten dort telefonische Kontakte, das Internet sowie die IHK/Kreishandwerkerschaft eine bedeutende Rolle.

Graphik 14: Informationskanäle zur Bekanntmachung des Projektes „Chance 50plus“ nach Betriebsgröße, in Prozent



In der Stadt Offenbach verzeichnen neben der Presse vor allem die persönlichen Kontakte sowie das Internet eine vorrangige Stellung bei der Verbreitung der Informationen über das Projekt „Chance 50plus“. Darüber hinaus waren auch das Radio sowie die sonstigen Verbände wichtige Informationskanäle in der Stadt Offenbach. Im Kreis Offenbach dominierten dagegen stärker die IHK/Kreishandwerkerschaft und in Frankfurt fiel eindeutig der Presse die wichtigste Rolle zu.

Graphik 15: Informationskanäle zur Bekanntmachung des Projektes „Chance 50plus“ nach Regionen, in Prozent



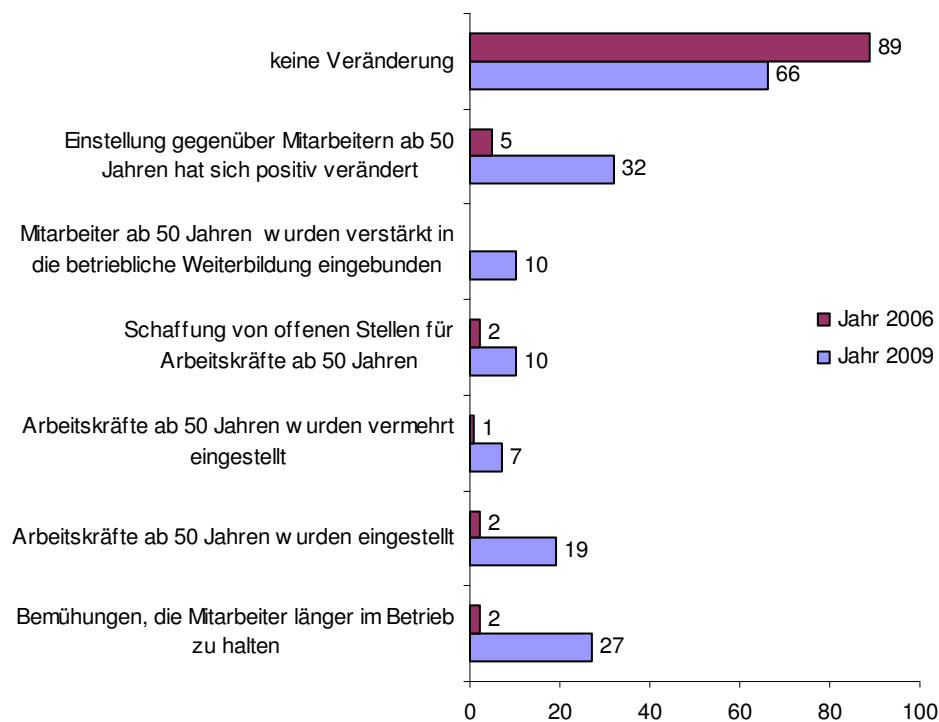
3.3 Verhaltensänderungen durch das Projekt „Chance 50plus“

Die Informationen über das Projekt dienen dazu, Verhaltensänderungen bei den Betrieben dahingehend zu bewirken, dass diese ihre Einstellungen zu Arbeitskräften ab 50 Jahren ändern und u.a. diese Personengruppe verstärkt bei der Besetzung offener Stellen oder bei der Weiterbildung berücksichtigen. Somit stellt die Verhaltensänderungen durch die Informationen einen zentralen Aspekt des Projekts dar.

Bei der zweiten Befragungswelle, wenige Monate nachdem das Projekt angelaufen war, konnten nur geringe Verhaltensänderungen festgestellt werden. Rund zweieinhalb Jahre später ist jedoch ein Wandel wahrzunehmen. Während 2006 noch 89 % der Betriebe angaben, dass durch die Informationen keine Veränderungen bewirkt wurden, waren es 2009 nur noch zwei Drittel der Betriebe, denen das Projekt „Chance 50plus“ bekannt ist und bei denen dennoch keine Veränderungen stattgefunden haben. In 32 % der Unternehmen hat sich die Einstellung des Betriebs gegenüber den Mitarbeitern ab 50 Jahren positiv verändert. 27 % der Betriebe bemühen sich, die älteren Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten. 10 % der Betriebe haben ihre Mitarbeiter ab 50 Jahren verstärkt in die betriebliche Weiterbildung eingebunden. In ebenfalls 10 % der Betriebe sind offene Stellen für diese Altersgruppe geschaffen worden. In 19 % der Betriebe, denen das Projekt bekannt ist, wurden Arbeitskräfte ab 50 Jahren eingestellt und in 7 % kam es zu

einer *vermehrten* Einstellung von älteren Mitarbeitern. In absoluten Zahlen bedeutet dies, dass im ganzen Raum Offenbach (Stadt Offenbach, Kreis Offenbach, Stadt Frankfurt) bei ca. 3.400 Betrieben eine Verhaltensänderung stattgefunden hat und in rund 1.100 Unternehmen neue Arbeitsplätze für Arbeitskräfte ab 50 Jahren geschaffen wurden. Ca. 2.000 Betriebe haben Mitarbeiter ab 50 Jahren eingestellt, rund 2.900 bemühen sich ältere Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten und 1.050 Betriebe haben ihre Mitarbeiter verstärkt in Weiterbildung eingebunden.

Graphik 16: Veränderungen durch das Projekt „Chance 50plus“, in Prozent

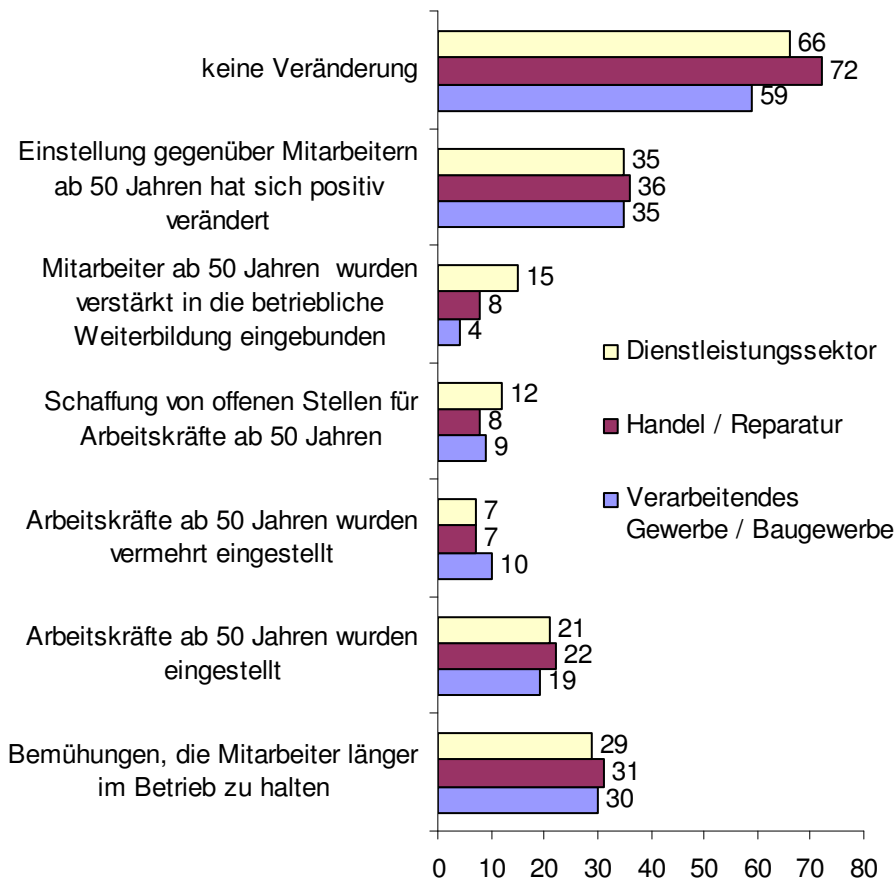


Somit kann das Projekt „Chance 50plus“ einen Erfolg bei der Sensibilisierung der Betriebe sowie bei der Veränderung von Verhaltensweisen der Betriebe verzeichnen. Folglich erscheint es sinnvoll, die Informationsverbreitung noch voran zu treiben, um bei weiteren Betrieben eine stärkere Förderung von Älteren zu erzielen.

Die Unterschiede zwischen den Sektoren sind bezüglich der Verhaltensänderungen, die durch die verschiedenen Informationswege bewirkt wurden, verhältnismäßig gering.⁵ Der Dienstleistungssektor schuf am häufigsten offene Stellen für ältere Arbeitskräfte und band häufiger als die Betriebe der anderen Wirtschaftszweige die Älteren verstärkt in die betriebliche Weiterbildung mit ein.

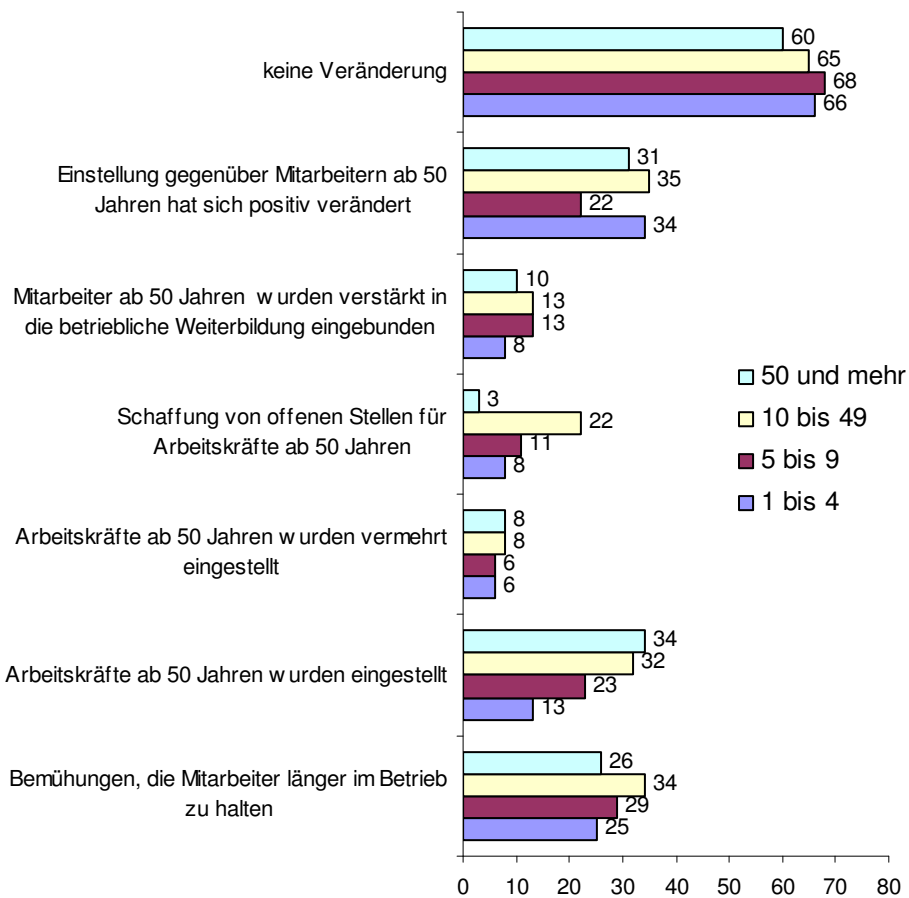
⁵ Für den Öffentlichen Sektor ist keine Auswertung möglich, da es bei dieser Frage zu wenige Nennungen gab.

Graphik 17: Veränderungen durch das Projekt „Chance 50plus“ nach Wirtschaftszweigen, in Prozent



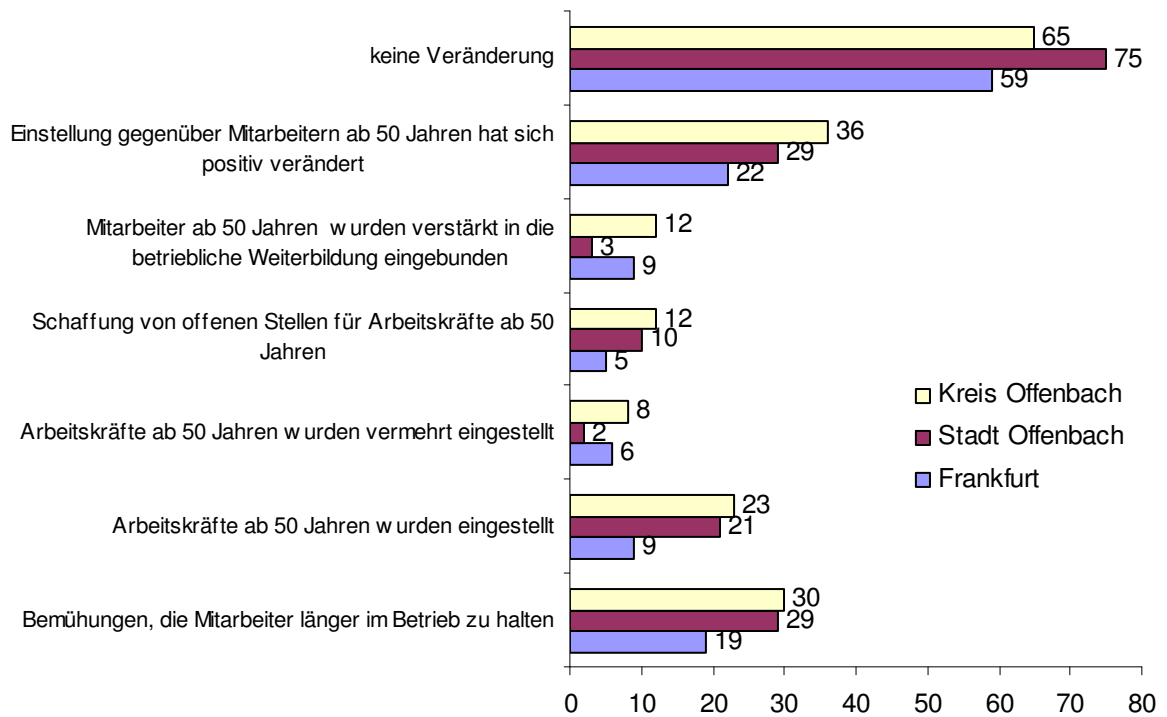
Die Unterscheidung nach Betriebsgrößen zeigt, dass sich Betriebe mit 10 bis 49 Mitarbeitern am häufigsten bemühten, ältere Mitarbeiter im Betrieb zu halten und ebenfalls am häufigsten offene Stellen für diese Altersgruppe schufen. Darüber hinaus haben die Betriebe dieser Betriebsgröße sowie die kleinen Betriebe mit 5 bis 9 Beschäftigten am häufigsten die älteren Mitarbeiter verstärkt in die betriebliche Weiterbildung eingebunden.

Graphik 18: Veränderungen durch das Projekt „Chance 50plus“ nach Betriebsgröße, in Prozent



Die regionale Differenzierung verdeutlicht, dass sich in der Stadt Offenbach ein vergleichsweise hoher Anteil der Betriebe bemühte, die älteren Mitarbeiter länger in Beschäftigung zu halten. Darüber hinaus wurden in ca. jedem fünften Betrieb Arbeitskräfte dieser Altergruppe eingestellt. Immerhin 10 % der Betriebe gaben an, offene Stellen für über 50-Jährige geschaffen zu haben. Bei den Betrieben im Kreis Offenbach sind insgesamt die am häufigsten Veränderungen zugunsten der Älteren festzustellen. Im Kreis Offenbach veränderte sich am häufigsten die Einstellung gegenüber den Mitarbeitern ab 50 Jahren zum positiven. Außerdem stellten die Betriebe in diesem Kreis am häufigsten Mitarbeiter ab 50 Jahren ein, schufen offene Stellen für sie und banden sie stärker in die betriebliche Weiterbildung mit ein. Der Anteil der Betriebe, in denen keine Veränderungen stattfanden, liegt in Stadt Frankfurt zwar am niedrigsten, bei den einzelnen Veränderungen bildet Frankfurt jedoch meistens das Schlusslicht.

Graphik 19: Veränderungen durch das Projekt „Chance 50plus“ nach Regionen, in Prozent



Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich bei den Betrieben, die das Projekt kennen schon Wirkungen durch die Informationen zeigen, indem bspw. mehr Ältere eingestellt oder weitergebildet werden. Dabei sind allerdings gewisse Unterschiede zwischen den Branchen und Betriebsgrößen festzustellen.

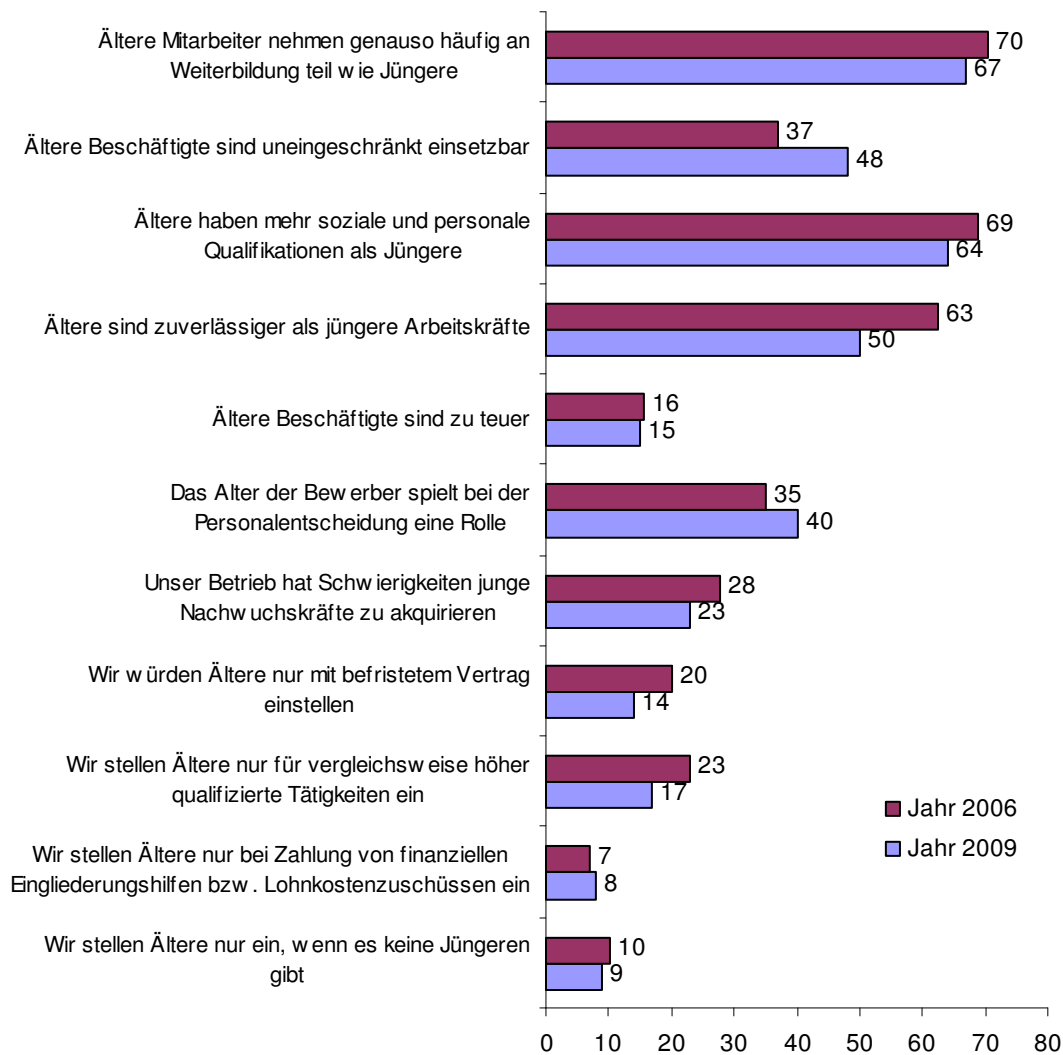
4. Aussagen zu den Älteren

Die Einstellungen der Betriebe Älteren gegenüber erwiesen sich schon bei der Befragung 2006 als positiv. Diese Grundeinstellung veränderte sich in den vergangenen drei Jahren nicht. Allerdings gab es leichte Verschiebungen bei der Bedeutung einzelner Aussagen. Ein generell sehr positives Ergebnis ist, dass insgesamt nur 9 % der Betriebe (2006: 10 %) Ältere nur dann einstellen würden, wenn keine jüngeren Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Auch finanzielle Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüsse spielen weiterhin eine untergeordnete Rolle (8 %). Ein weiteres – für die Aktivierung von Arbeitskräften ab 50 – positives Ergebnis ist, dass nur 15 % der Betriebe (2006: 16 %) der Ansicht sind, dass ältere Arbeitskräfte zu teuer sind. Die bedeutendste Verbesserung im Vergleich zur ersten Befragung ist jedoch hinsichtlich der uneingeschränkten Einsetzbarkeit der Älteren zu konstatieren. Während 2006 nur 37 % der Betriebe der Ansicht waren, dass Arbeitskräfte über 50 Jahre uneingeschränkt einsetzbar sind, waren es bei der aktuellen Befragung knapp die Hälfte. Allerdings gaben 40 % der Betriebe an, dass das Alter der Bewerber de facto doch eine Rolle spielt. 17 % der Unternehmen würden Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten einsetzen und 14 % nur mit einem befristeten Vertrag. Bei den letztgenannten zwei Aussagen sind deutliche Verbesserungen in den Einstellungen der Betriebe festzustellen.

Den Betrieben ist darüber hinaus bewusst, dass Ältere über wichtige Qualifikationen verfügen. Im Bereich der sozialen und personalen Qualifikationen haben Arbeitskräfte ab 50 Jahren nach Meinung von 64 % der Betriebe bessere soziale und personale Kompetenzen vorzuweisen als Jüngere. In 67 % der Betriebe nehmen Ältere genauso häufig an Weiterbildung teil wie jüngere Beschäftigte.

Die Tatsache, dass rund 23 % der Unternehmen Schwierigkeiten haben, junge Nachwuchskräfte zu akquirieren, eröffnet den Älteren jedoch in einigen Bereichen Perspektiven, die sich künftig bei einem weiteren Rückgang von jüngeren Arbeitskräften noch verbessern dürften.

Graphik 20: Aussagen zu den Älteren, in Prozent



Eine Unterscheidung der Wirtschaftszweige hinsichtlich ihrer Haltung zu Älteren zeigt, dass das Verarbeitende Gewerbe/Baugewerbe – wie schon 2006 - am häufigsten Arbeitskräfte ab 50 Jahren nur unter bestimmten Bedingungen einstellt, z.B. mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder wenn es keine jüngeren Bewerber gibt. Dem steht jedoch entgegen, dass in diesem Wirtschaftszweig ein Drittel der Betriebe Schwierigkeiten hat, junge Nachwuchskräfte zu akquirieren. Dagegen vertreten die Betriebe der Dienstleistungsbranche am häufigsten die Ansicht, dass Ältere uneingeschränkt einsetzbar sind. Darüber hinaus bescheinigen die Betriebe dieses Wirtschaftszweigs ebenso wie die des Sektors Handel/Reparatur den Arbeitskräften ab 50 Jahren höhere soziale und personale Qualifikationen als Jüngeren. Allerdings spielt das Alter der Bewerber in diesen beiden Branchen besonders häufig eine Rolle.

Tabelle 1: Aussagen zu den Älteren, nach Wirtschaftszweigen, in Prozent

Aussagen zu Älteren	Verarbeitendes Gewerbe / Baugewerbe	Handel / Reparatur	Dienstleistungs- sektor	Öffentliche Verwaltung
Wir stellen Ältere nur ein, wenn es keine Jüngeren gibt	7	9	7	13
Wir stellen Ältere nur bei Zahlung von finanziellen Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüssen ein	6	9	6	13
Wir stellen Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten ein	23	18	14	17
Wir würden Ältere nur mit befristetem Vertrag einstellen	22	18	15	4
Unser Betrieb hat Schwierigkeiten junge Nachwuchskräfte zu akquirieren	33	27	24	11
Das Alter der Bewerber spielt bei der Personalentscheidung eine Rolle	34	43	42	36
Ältere Beschäftigte sind zu teuer	12	17	18	11
Ältere sind zuverlässiger als jüngere Arbeitskräfte	52	61	53	30
Ältere haben mehr soziale und personale Qualifikationen als Jüngere	63	69	67	55
Ältere Beschäftigte sind uneingeschränkt einsetzbar	43	47	54	40
Ältere Mitarbeiter nehmen genauso häufig an Weiterbildung teil wie Jüngere	69	61	69	69

Bei einigen Aussagen unterscheiden sich die Einstellungen der Betriebe nach Betriebsgröße nicht nennenswert, wie z.B. in Bezug auf die Äußerung, dass Ältere nur eingestellt werden, wenn es keine Jüngeren gibt oder dass Ältere über bessere soziale und personale Qualifikationen verfügen als Jüngere. Bezüglich anderer Aussagen zeigen sich jedoch größere Unterschiede.

Die Ansicht, Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten einzustellen, ist bei den Kleinst- und Kleinbetrieben stärker ausgeprägt. In diesen beiden Betriebsgrößen spielt auch das Alter der Bewerber eine größere Rolle als bei den mittleren und großen Betrieben. Hingegen würde mit steigender Betriebsgröße ein höherer Anteil der Betriebe Ältere nur mit einem befristeten Vertrag einstellen, obwohl sich mit steigender Betriebsgröße ebenfalls der Anteil der Betriebe erhöht, der angibt, Schwierigkeiten zu haben, junge Nachwuchskräfte zu akquirieren.

Die Meinung, dass Ältere uneingeschränkt einsetzbar sind, findet – abgesehen von den Betrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten – in allen anderen Betriebsgrößen einen deutlich höheren Zuspruch als 2006. Dagegen gab es im Vergleich zu 2006 bezüglich der Aussage, dass das Alter der Bewerber bei der Einstellung eine Rolle spielt eine deutliche Veränderung dahingehend, dass 2009 stärker die kleineren Betriebe diese Ansicht vertreten, während es 2006 eher die größeren waren.

Tabelle 2: Aussagen zu den Älteren, nach Betriebsgröße, in Prozent

Aussagen zu Älteren	1 bis 4	5 bis 9	10 bis 49	50 und mehr
Wir stellen Ältere nur ein, wenn es keine Jüngeren gibt	9	8	8	6
Wir stellen Ältere nur bei Zahlung von finanziellen Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüssen ein	9	9	5	2
Wir stellen Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten ein	18	18	10	12
Wir würden Ältere nur mit befristetem Vertrag einstellen	12	16	18	24
Unser Betrieb hat Schwierigkeiten junge Nachwuchskräfte zu akquirieren	20	27	30	33
Das Alter der Bewerber spielt bei der Personalentscheidung eine Rolle	41	41	36	35
Ältere Beschäftigte sind zu teuer	15	18	13	16
Ältere sind zuverlässiger als jüngere Arbeitskräfte	52	47	48	34
Ältere haben mehr soziale und personale Qualifikationen als Jüngere	66	63	60	62
Ältere Beschäftigte sind uneingeschränkt einsetzbar	52	35	47	44
Ältere Mitarbeiter nehmen genauso häufig an Weiterbildung teil wie Jüngere	64	66	79	82

Eine wichtige Feststellung ist die Tatsache, dass in der Stadt Offenbach jeder zweite Betrieb der Ansicht ist, dass Ältere uneingeschränkt einsetzbar sind. Dennoch spielt das Alter der Bewerber bei der Personalentscheidung in der Stadt Offenbach bei einem verhältnismäßig hohen Anteil der Betriebe eine Rolle. Vermutlich schwingt hier die Kostendimension mit. Allerdings hat ein nicht zu vernachlässigender Anteil der Betriebe dort Schwierigkeiten junge Nachwuchskräfte zu finden, was zur Folge haben müsste, dass bei einer Fortsetzung dieses Trends die Chance der Älteren bei der Berücksichtigung offener Stellen steigen müssten. Außerdem stellt in der Stadt Offenbach ein vergleichsweise hoher Anteil der Betriebe Ältere nur bei Zahlung von finanziellen Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüssen ein.

Die Betriebe im Kreis Offenbach bescheinigen den Mitarbeitern ab 50 Jahren zwar am häufigsten positive personale und soziale Qualifikationen sowie Zuverlässigkeit. Sie geben auch am seltensten an, dass das Alter der Bewerber bei der Personalentscheidung eine Rolle spielt und dass sie Ältere nur einstellen würden, wenn es keine Jüngeren gibt. Dennoch sind sie am seltensten der Meinung, dass Ältere uneingeschränkt einsetzbar sind.

In der Stadt Frankfurt spielen die Kosten offensichtlich die geringste Rolle. Dies zeigt sich sowohl bei der Aussage, dass die Betriebe die Einstellung von Mitarbeitern ab 50 Jahren nur selten von der Zahlung von finanziellen Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüssen abhängig machen, als auch bei dem geringen Anteil der Betriebe, der der Ansicht ist, dass ältere Beschäftigte zu teuer sind. Darüber hinaus fällt auf, dass in

Frankfurt ein besonders hoher Anteil der Betriebe Ältere genauso häufig bei Weiterbildungsmaßnahmen berücksichtigt wie Jüngere.

Tabelle 3: Aussagen zu den Älteren nach Regionen, in Prozent

Aussagen zu Älteren	Frankfurt	Stadt Offenbach	Kreis Offenbach
Wir stellen Ältere nur ein, wenn es keine Jüngeren gibt	11	12	7
Wir stellen Ältere nur bei Zahlung von finanziellen Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüssen ein	2	16	7
Wir stellen Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten ein	18	18	16
Wir würden Ältere nur mit befristetem Vertrag einstellen	8	15	18
Unser Betrieb hat Schwierigkeiten junge Nachwuchskräfte zu akquirieren	12	29	29
Das Alter der Bewerber spielt bei der Personalentscheidung eine Rolle	42	44	39
Ältere Beschäftigte sind zu teuer	12	23	15
Ältere sind zuverlässiger als jüngere Arbeitskräfte	49	42	56
Ältere haben mehr soziale und personale Qualifikationen als Jüngere	66	59	68
Ältere Beschäftigte sind uneingeschränkt einsetzbar	53	50	47
Ältere Mitarbeiter nehmen genauso häufig an Weiterbildung teil wie Jüngere	78	65	66

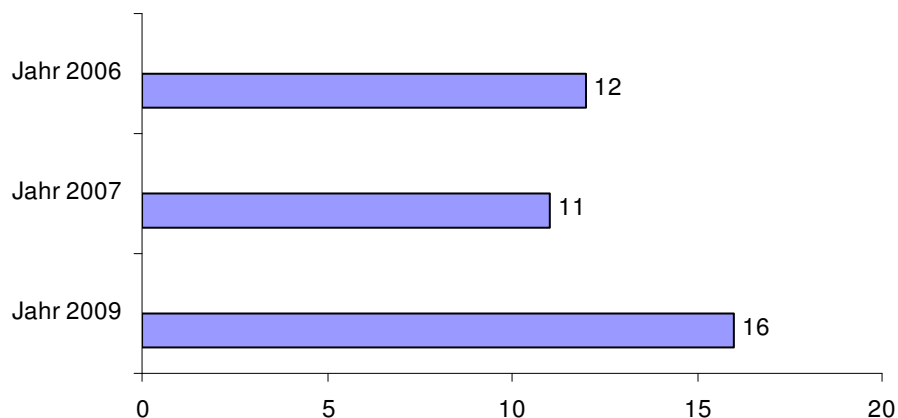
5. Personalbedarf

5.1 Aktueller Personalbedarf

Das zentrale Thema des Projektes „Chance 50 plus“ ist die Vermittlung von Arbeitskräften ab 50 Jahren auf offene Stellen. Einen unmittelbaren, konkreten Anknüpfungspunkt für die Vermittlung von älteren Arbeitskräften im Rahmen des Projektes bietet dafür die Ermittlung des aktuellen Bedarfs der Betriebe an Arbeitskräften im Raum Offenbach. Die Unternehmen wurden neben ihren offenen Stellen auch nach ihrer Bereitschaft gefragt, diese mit älteren Arbeitskräften zu besetzen. Dieser Fragenkomplex ist neben der Vermittlung von Älteren auch für die Qualifizierung von Bedeutung, da außerdem die Tätigkeitsbereiche erfasst wurden, für welche offene Stellen vorhanden sind.

Die Auswertung zeigt, dass insgesamt 16 % der Betriebe im Raum Offenbach offene Stellen aufweisen. Im Vergleich zu den Jahren 2006 und 2007 erhöhte sich somit der Anteil der offenen Stellen.⁶ Da die Befragungen 2006 und 2007 etwa zu dem gleichen Zeitpunkt stattgefunden haben, sind saisonale Einflüsse weitgehend auszuschließen. Dies zeigt, dass trotz Finanzkrise derzeit im Raum Offenbach ein beachtlicher Anteil der Betriebe weiterhin Einstellungen vornimmt.

Graphik 21: Betriebe mit offenen Stellen, in Prozent

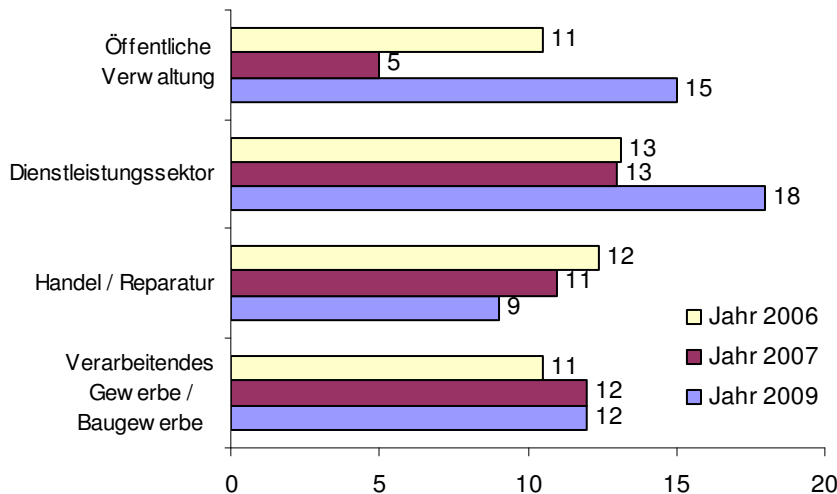


Den höchsten Anteil an offenen Stellen weist der Dienstleistungssektor auf. In dieser Branche erhöhte sich der Anteil an Betrieben mit offenen Stellen im Vergleich zu den Befragungen 2006 und 2007 deutlich. Angesichts der Tatsache, dass der Dienstleistungssektor darüber hinaus den höchsten Anteil an Betrieben umfasst, sollte dieser Wirtschaftszweig im besonderen Fokus bei der Besetzung offener Stellen mit Älteren stehen. Im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe gab es kaum Veränderungen, 12 % der Betriebe weisen offene Stellen auf. Interessant ist das Ergebnis des Sektors Handel/Reparatur. Obwohl im Betrachtungszeitraum mehr Betriebe Ältere beschäftigt haben und sich gleichzeitig der Anteil der Älteren an allen Beschäftigten vergrößert hat, nimmt

⁶ Die zweite Befragung fand im Juli 2006 statt, die dritte Anfang 2007.

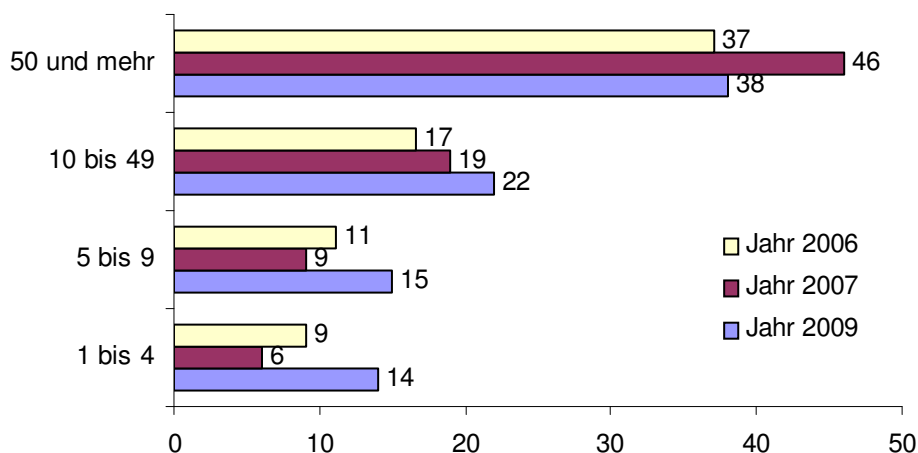
die Zahl der offenen Stellen ab. Dies legt den Schluss nahe, dass gerade in diesem Segment Ältere überproportional von der Besetzung offener Stellen profitieren.

Graphik 22: Betriebe mit offenen Stellen nach Wirtschaftszweigen, in Prozent



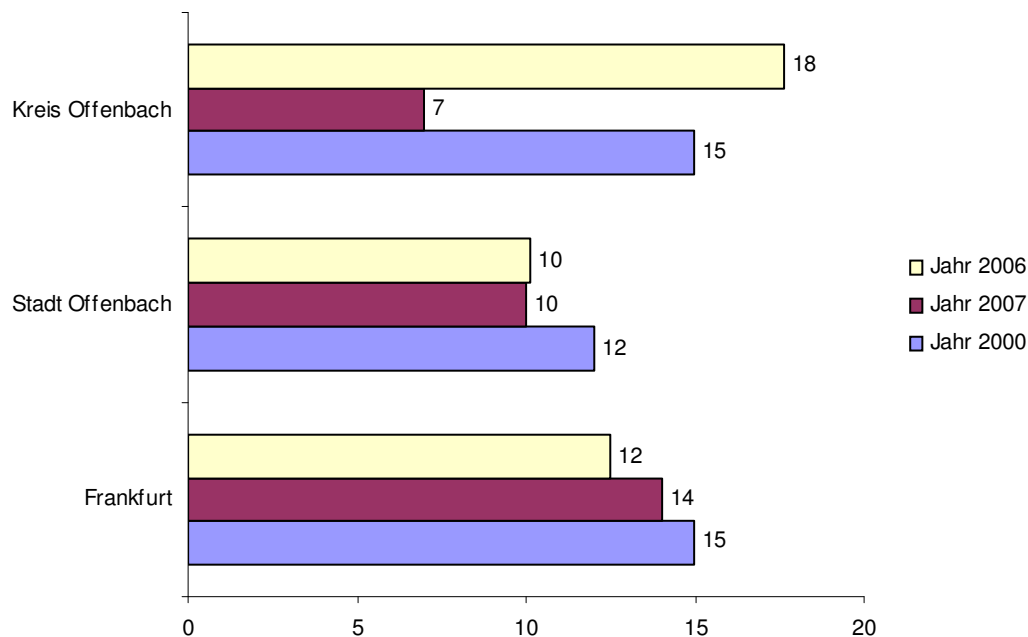
Die Differenzierung nach Betriebsgrößen zeigt auf, dass sich besonders in den kleinsten und kleinen, aber auch in den mittleren Betrieben der Anteil an Betrieben mit offenen Stellen erhöht hat. Folglich sollten die kleineren Betriebe bei den Bemühungen, offene Stellen mit Älteren zu besetzen, verstärkt berücksichtigt werden. Auch bedeutet dies, dass im Betrachtungszeitraum die Zunahme Älterer bei den Großbetrieben nicht unbedingt mit einer Zunahme offener Stellen einher geht. Vielmehr zeigt sich hier vermutlich ebenfalls das Phänomen, dass Ältere überproportional bei der Stellenbesetzung berücksichtigt werden.

Graphik 23: Betriebe mit offenen Stellen nach Wirtschaftszweigen, in Prozent



In der Stadt Offenbach wiesen zum Befragungszeitpunkt 12 % der Betriebe einen aktuellen Bedarf an Arbeitskräften auf und damit ein etwas höherer Anteil als in den Jahren 2006 und 2007. In Frankfurt sowie im Kreis Offenbach lag dieser Anteil mit jeweils 15 % etwas höher. Es liegt nahe davon auszugehen, dass die abnehmende Zahl offener Stellen im Kreis Offenbach mit der rückläufigen Zahl an Betrieben, die Ältere einstellen, korrespondiert. Möglicherweise ist dies ein weiterer erklärender Faktor.

Graphik 24: Betriebe mit offenen Stellen nach Regionen, in Prozent



Der Anteil der Betriebe mit offenen Stellen gibt noch keine Auskunft über das Ausmaß an aktuellem Arbeitskräftebedarf. Insgesamt sind hochgerechnet etwa 13.000 Stellen im Raum Offenbach unbesetzt. Auf je 1.000 Beschäftigte entfallen durchschnittlich 19 offene Stellen und damit mehr als 2006 (15 offene Stellen je 1.000 Beschäftigte).

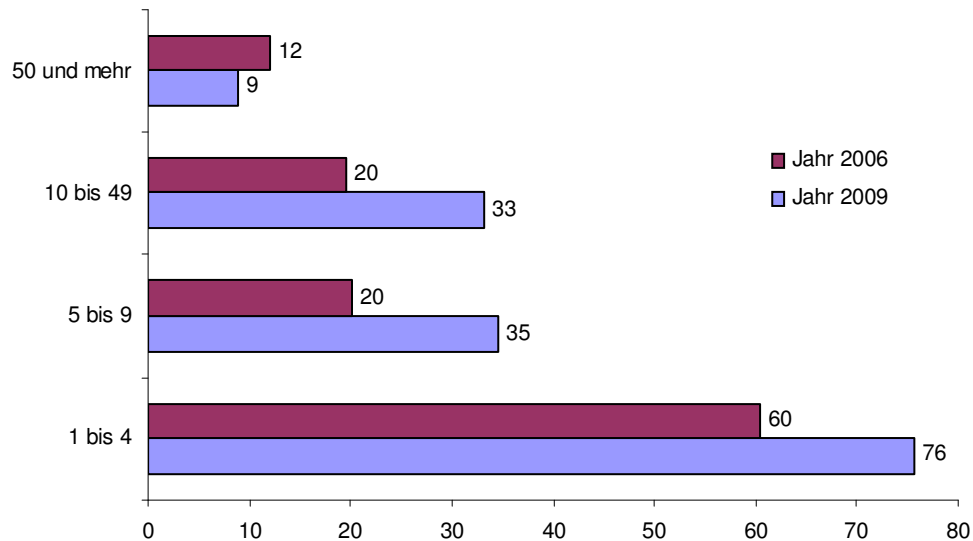
Die folgenden Ausdifferenzierungen nach Wirtschaftszweigen, Betriebsgrößen sowie Regionen sind aufgrund der lückenhaften Nennungen nicht mehr als repräsentativ einzustufen, so können jedoch als Tendenzaussagen interpretiert werden.

Eine Betrachtung der offenen Stellen nach Wirtschaftszweigen ist nicht möglich, da hier die Datenlücken zu weitreichend sind und deshalb auch keine Trends mehr abgebildet werden können. Allerdings lässt sich feststellen, dass bei weitem die meisten offenen Stellen je 1.000 Beschäftigte im Dienstleistungssektor bestehen.

Die Anzahl der offenen Stellen je 1.000 Beschäftigte reduziert sich deutlich mit steigender Betriebsgröße von 76 in den kleinsten Betrieben auf 9 bei den großen Unternehmen, wobei die Unterschiede zwischen den Betrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten und den mittleren Betrieben gering sind. Im Vergleich zur Befragung von 2006 bedeutet dies, dass die Kleinst-, Klein- und mittleren Betriebe mehr offene Stellen aufweisen,

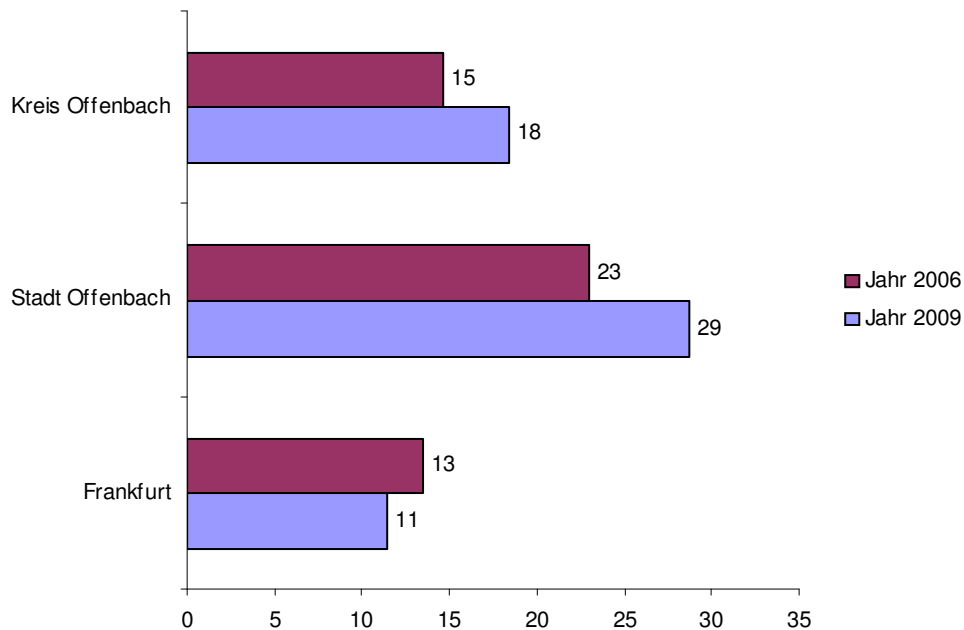
während bei den Großbetrieben ein Rückgang festzustellen ist. Insgesamt besteht folglich das größte Potenzial für Stellenbesetzungen, auch mit Älteren – bezogen auf die Anzahl der Beschäftigten – bei den kleinsten Betrieben.

Graphik 25: Offene Stellen je 1.000 Beschäftigte, nach Betriebsgröße, in Prozent



Die Stadt Offenbach wies zum Befragungszeitpunkt den höchsten aktuellen Bedarf an Arbeitskräften auf. Auch im Vergleich zu 2006 erhöhte sich die Anzahl an offenen Stellen bezogen auf je 1.000 Beschäftigte. Dies trifft auch für den Kreis Offenbach zu, wobei zuvor bereits deutlich gemacht wurde, dass die Zahl der Betriebe mit offener Stellen im Betrachtungszeitraum gleichzeitig rückläufig ist. In Frankfurt ergibt sich die gegenteilige Situation. Während ein leichter Rückgang an offenen Stellen bezogen auf je 1.000 Beschäftigte deutlich wird, nimmt zwischen 2006 und 2009 die Zahl der Betriebe mit offenen Stellen zu.

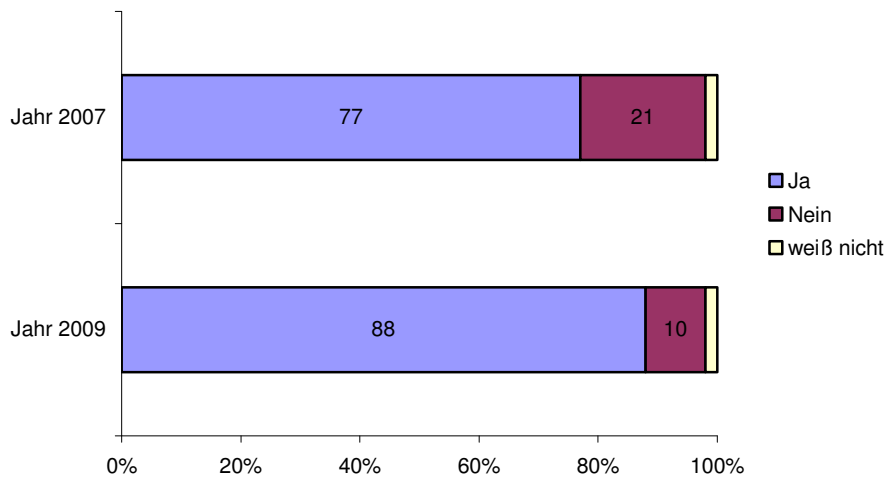
Graphik 26: Offene Stellen je 1.000 Beschäftigte, nach Regionen, in Prozent



5.2 Besetzung offener Stellen mit über 50-Jährigen

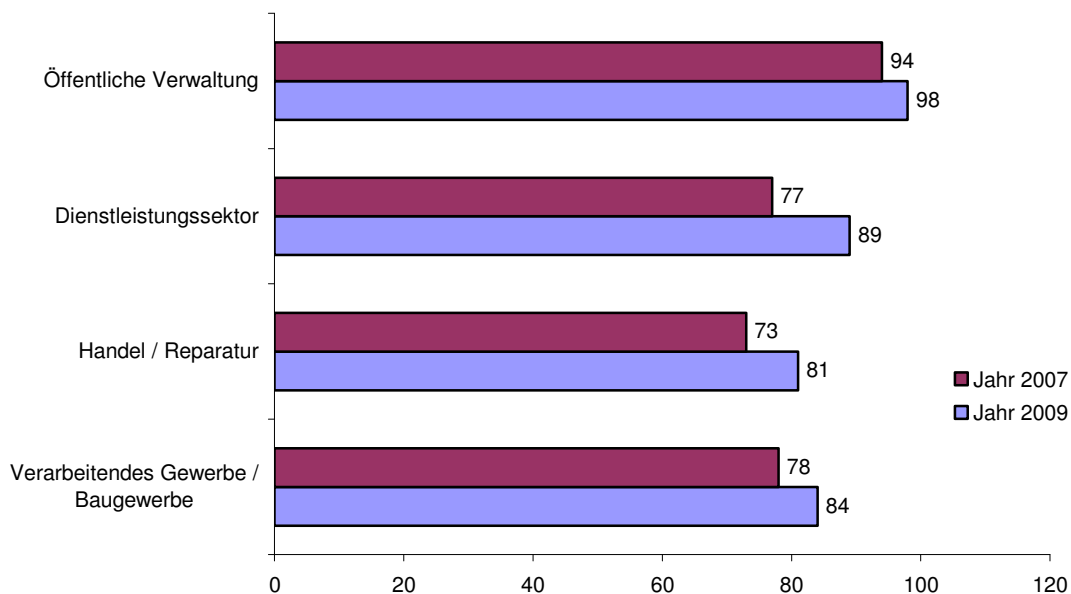
Zur Wiedereingliederung der älteren Arbeitslosen ist von Bedeutung, ob die Betriebe die vorhandenen offenen Stellen auch mit Arbeitskräften ab 50 Jahren besetzen würden. Von den Betrieben, die offene Stellen aufweisen, geben 88 % an, dass sie diese auch mit älteren Arbeitskräften besetzen würden. Dies bedeutet, dass im Vergleich zum Jahr 2007 ein Zuwachs von 11 Prozentpunkten festzustellen ist und in den vergangenen zwei Jahren offensichtlich eine positive Entwicklung in der Wahrnehmung der Betriebe in Bezug auf ältere Arbeitskräfte zu konstatieren ist.

Graphik 27: Bereitschaft, die offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren zu besetzen, in Prozent



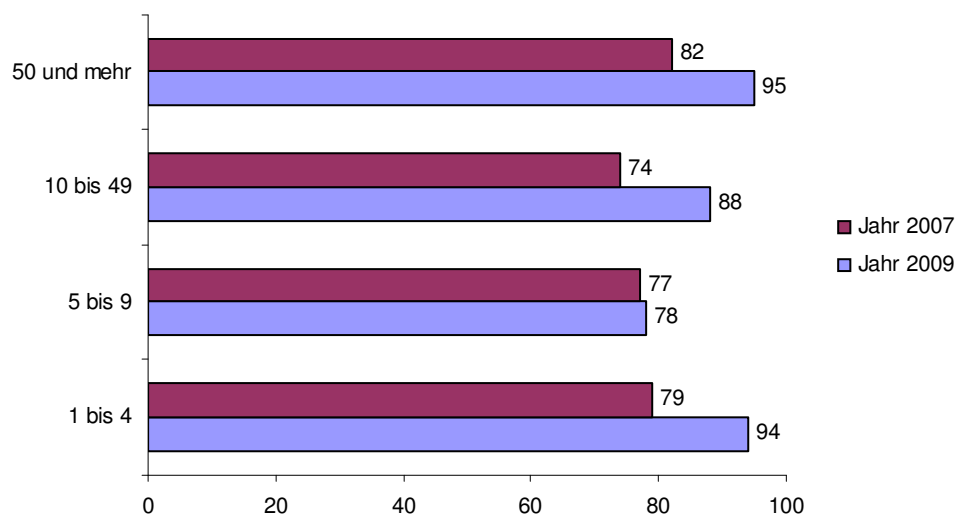
Die erhöhte Bereitschaft, die offenen Stellen mit 50-Jährigen und Älteren zu besetzen, ist bei allen Wirtschaftszweigen vorzufinden. In der Dienstleistungsbranche ist diesbezüglich jedoch der höchste Zuwachs zu verzeichnen, ein Plus von 12 Prozentpunkten.

Graphik 28: Bereitschaft, die offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren zu besetzen, nach Wirtschaftszweigen, in Prozent



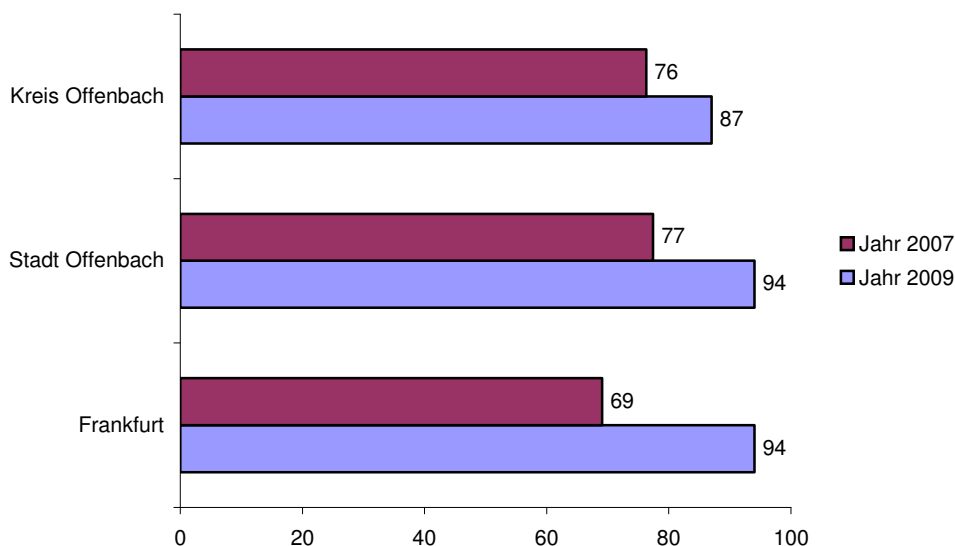
Abgesehen von den kleinen Betrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten ist in allen anderen Betriebsgrößen ein größerer Anteil der Betriebe bereit, die offenen Stellen auch mit Arbeitskräften ab 50 Jahren zu besetzen als 2007. In den kleinsten sowie in den großen Betrieben trifft dies auf 94 % bzw. 95 % der Betriebe zu.

Graphik 29: Bereitschaft, die offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren zu besetzen, nach Betriebsgröße, in Prozent



Die Bereitschaft, die offenen Stellen mit über 50-Jährigen zu besetzen, erhöhte sich seit der Befragung 2007 in allen drei angegebenen Regionen. In der Stadt Offenbach ziehen – wie auch in Frankfurt – 94 % der Betriebe die Möglichkeit in Betracht, den Arbeitskräftebedarf mit Älteren zu decken. Im Kreis Offenbach liegt diese Bereitschaft mit 87 % etwas niedriger.

Graphik 30: Bereitschaft, die offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren zu besetzen, nach Regionen, in Prozent

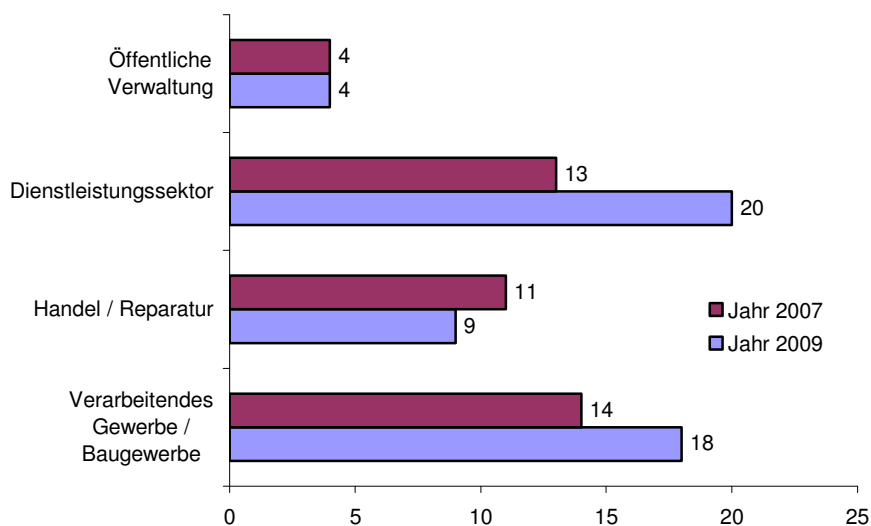


5.3 Personalbedarf in den nächsten drei Monaten

Für die Vermittlung von Arbeitskräften ab 50 Jahren ist die künftige Entwicklung des Personalbedarfs der Betriebe ebenfalls eine entscheidende Einflussgröße. Wie die Auswertung zeigt, besteht bei 17 % der Betriebe im Raum Offenbach in den nächsten drei Monaten ein Personalbedarf. Anfang 2007 gaben 11 % der Betriebe an, auch in den kommenden drei Monaten offene Stellen aufzuweisen.

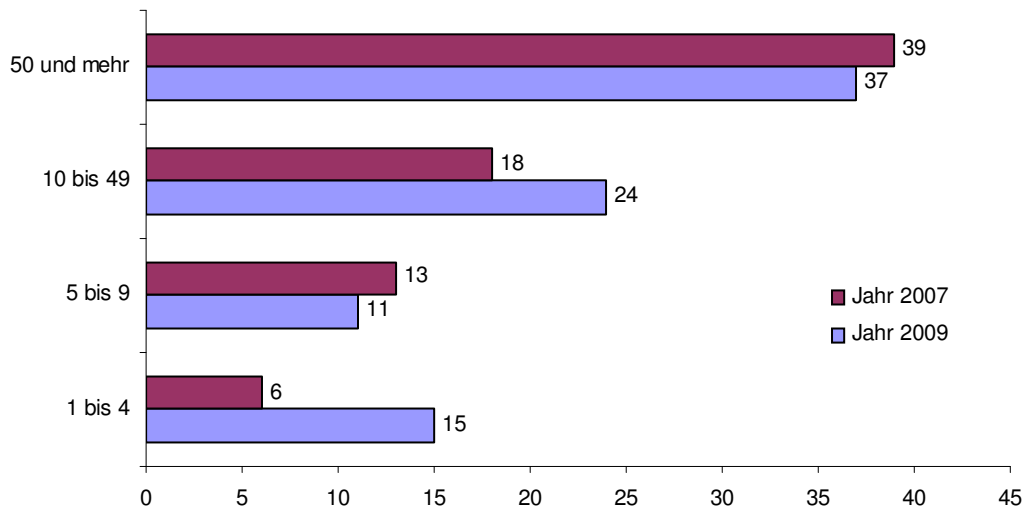
Die Dienstleistungsbranche weist nicht nur aktuell den höchsten Personalbedarf auf, sondern auch in den nächsten drei Monaten rechnet dieser Sektor am häufigsten mit offenen Stellen. Im Vergleich zu 2007 ist hier ein deutlicher Zuwachs an Personalbedarf festzustellen. Aber auch im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe geben 18 % der Betriebe an, in naher Zukunft Personal zu suchen. Dagegen geht im Wirtschaftszweig Handel/Reparatur nur jeder neunte Betrieb von offenen Stellen in den nächsten drei Monaten aus.

Graphik 31: Personalbedarf in den nächsten drei Monaten nach Wirtschaftszweigen, in Prozent



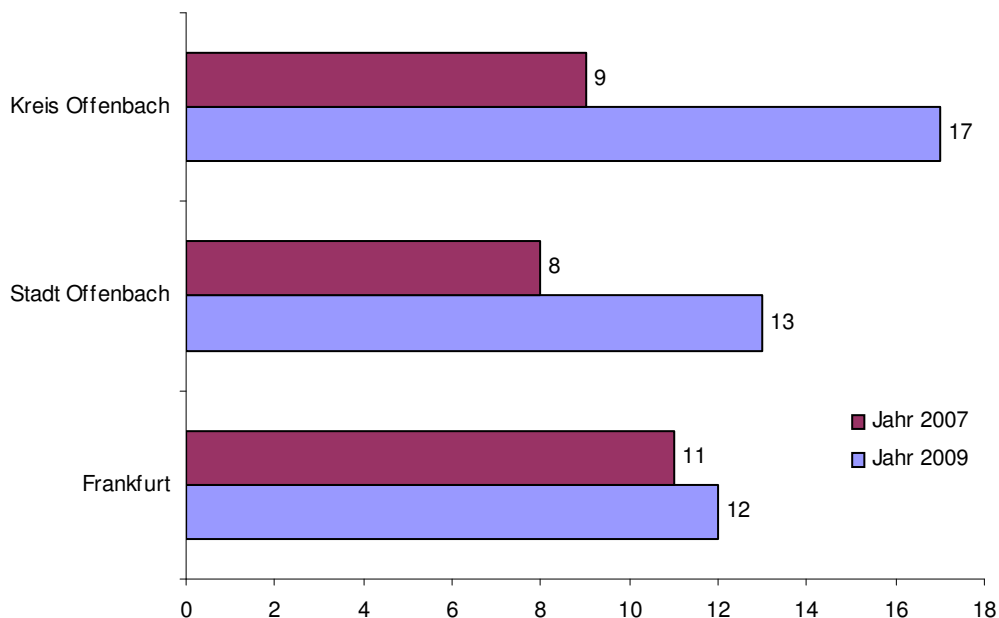
Der künftige Personalbedarf steigt mit zunehmender Betriebsgröße. Allerdings rechnet ein höherer Anteil der kleinsten Betriebe mit einem Personalbedarf in den nächsten drei Monaten als der Betriebe mit 5 bis 9 Beschäftigten. Im Vergleich zu ihrer aktuellen Situation erwarten die Betriebe mit 5 bis 9 Beschäftigten einen etwas rückläufigen Personalbedarf.

Graphik 32: Personalbedarf in den nächsten drei Monaten nach Betriebsgröße, in Prozent



Die Betriebe im Kreis Offenbach gehen in den nächsten drei Monaten am häufigsten von offenen Stellen aus (17 %), in der Stadt Offenbach sind es 13 %. Im Vergleich zum aktuellen Bedarf verringert sich der Personalbedarf in den nächsten drei Monaten damit vor allem in der Stadt Offenbach deutlich.

Graphik 33: Personalbedarf in den nächsten drei Monaten nach Regionen, in Prozent



6. Zusammenfassung

Die Gesellschaft für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) analysierte für den Beschäftigungspakt ‚Chance 50 plus –Leistung zählt‘ getragen durch die ARGE MainArbeit Offenbach und den Partnern ARGE Groß-Gerau (seit. 01.01.2008) und ARGE JobKOMM Wetterau (seit 01.01.2009), welche Entwicklungen und Veränderungen seit Projektbeginn 2006 durch die zahlreichen Aktivitäten erzielt wurden. Anhand einer repräsentativen Unternehmensbefragung wurden die Ergebnisse bezüglich der Stadt Offenbach und ihrem nächsten Einzugsgebiet, dem Kreis Offenbach sowie der Stadt Frankfurt präsentiert. Im Fokus stehen die Einstellungen der Betriebe zu den über 50-Jährigen sowie ihre Bereitschaft, offene Stelle mit Arbeitskräften dieser Altersklasse zu besetzen. Darüber hinaus diente die repräsentative Unternehmensbefragung dazu, Betriebe für die Problematik der Älteren zu sensibilisieren sowie direkte Kontakte zwischen Betrieben der MainArbeit (Arbeitsgemeinschaft (ARGE) der Stadt Offenbach und der Bundesagentur für Arbeit in Offenbach) aufzubauen.

Die Darstellung der Beschäftigung von Arbeitskräften ab 50 Jahren sowie deren Anteil an den Beschäftigten gibt einen Überblick über die Beschäftigungssituation dieser Altersgruppe. 72 % der Betriebe in der Region Offenbach beschäftigen Mitarbeiter, die 50 Jahre und älter sind. Dies bedeutet zur Befragung von 2006 einen Anstieg um 3 Prozentpunkte. Von den Betrieben, in denen aktuell keine Arbeitskräfte ab 50 Jahren angestellt sind, beschäftigten 39 % zu einem früheren Zeitpunkt diese Personengruppe. Daraus lässt sich schließen, dass nur in 16 % aller Betriebe in der Region Offenbach noch nie Ältere beschäftigt waren. Der Anteil der Arbeitskräfte über 50 Jahre an allen Beschäftigten beträgt im Durchschnitt 26 %. Im Vergleich zur Befragung von 2006 bedeutet dies einen Anstieg um rund zwei Prozentpunkte.

Der erste Schwerpunkt der Unternehmensbefragung befasst sich mit den Informationen über das Projekt „Chance 50plus“ sowie den dadurch erzielten Veränderungen. Um die Betriebe für das Thema der älteren Arbeitskräfte sensibilisieren und ihre Einstellung gegenüber Arbeitskräften ab 50 Jahren 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 am effizientesten waren. Die Untersuchung zeigt, dass 36 % der Unternehmen im Raum Offenbach das Projekt bekannt ist. Von den Wirtschaftszweigen ist das Verarbeitende Gewerbe/Baugewerbe am besten darüber informiert, gefolgt von der Branche Handel/Reparatur. Am häufigsten erfuhren die Betriebe von dem Projekt über die Presse (58 %), mit großem Abstand folgt die IHK/Kreishandwerkerschaft (18 %) sowie die sonstigen Verbände (15 %). Auch die persönlichen Kontakte haben stark an Bedeutung gewonnen (14 %). Die angestrebten Verhaltensänderungen bei den Betrieben zeigen in verschiedenen Bereichen Erfolge. Am häufigsten wurde durch die Informationskampagnen erreicht, dass sich das Verhalten und die Einstellung gegenüber den über 50-Jährigen ändert (32 %). Bemühungen, die älteren Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten fanden in 27 % der Betriebe statt. In 19 % der Unternehmen wurden über 50-

Jährige eingestellt. Darüber hinaus wurden in jedem zehnten Betrieb offene Stellen für Arbeitskräfte ab 50 Jahren geschaffen.

Anhand der Verhaltensänderungen werden die Einstellungen der Betriebe hinsichtlich der über 50-Jährigen zum Teil sichtbar. Eine umfassendere Einschätzung der Sichtweise der Betriebe auf ältere Arbeitskräfte wurde mit der Zustimmung bzw. Ablehnung verschiedener Aussagen zu dieser Beschäftigungsgruppe erfasst. Die Auswertung zeigt, dass die Betriebe dieser Altersgruppe gegenüber insgesamt weiterhin positiv eingestellt sind. Knapp die Hälfte der Betriebe gibt an, dass Ältere uneingeschränkt einsetzbar sind. Nur ein geringer Anteil der Betriebe würde Ältere nur dann einstellen, wenn keine Jüngeren Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Auch finanzielle Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüsse spielen weiterhin eine untergeordnete Rolle und verhältnismäßig wenige Betriebe sind der Meinung, dass Arbeitskräfte ab 50 Jahren zu teuer sind. 17 % der Unternehmen würden Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten einsetzen und 14 % nur mit einem befristeten Vertrag. Allerdings spielt das Alter der Bewerber bei der Personalentscheidung für 40 % der Betriebe dennoch eine Rolle.

Die Erfassung der verschiedenen Aussagen der Betriebe über 50-Jährige und Ältere hat das vorrangige Ziel, Wege zu eruieren, um arbeitslose Ältere wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dazu ist es notwendig zu erfassen, in welchen Bereichen offene Stellen bestehen und ob die Betriebe bereit sind, diese mit Älteren zu besetzen. Insgesamt weisen 16 % aller Betriebe einen Bedarf an Arbeitskräften auf. Dies entspricht etwa 13.000 offenen Stellen im Raum Offenbach. Dabei entfällt der höchste Anteil an offenen Stellen auf die Dienstleistungsbranche. Die Bereitschaft, die offenen Stellen mit über 50-Jährigen zu besetzen ist im Vergleich zur Befragung 2007 deutlich gestiegen. 88 % der Betriebe würden ihre offenen Stellen mit auch mit älteren Arbeitskräften besetzen. In der Stadt Offenbach liegt diese Bereitschaft bei 94 %.

Somit zeigen die Ergebnisse, dass sich die Diskrepanz zwischen der positiven Beurteilung älterer Arbeitskräfte und dem tatsächlichen Rekrutierungsverhalten verringert hat. Zwar erhöhte sich nicht der Anteil der Unternehmen, denen das Projekt „Chance 50plus“ bekannt ist, in den Betrieben, die über das Projekt informiert sind, konnten jedoch wesentliche Veränderungen zu einer erhöhten Beschäftigung von über 50-Jährigen sowie zu einer besseren Integration dieser Beschäftigtengruppe festgestellt werden. Folglich waren die Informationskampagnen erfolgreich und sollten weiter fortgesetzt werden. Dabei sollten vor allem jene Wege stärker beschritten werden, die mit einer hohen Wahrscheinlichkeit die Betriebe direkt erreichen, wie z.B. die persönlichen und telefonischen Kontakte. Je individueller und gezielter diese Ansprache erfolgt, z.B. auf den spezifischen Bedarf von Branchen ausgerichtet, desto erfolgreicher wird sie voraussichtlich sein.