



# **Einstellungen der Unternehmen zu älteren Beschäftigten**

**Zusammenfassung der drei Wellen der Un-  
ternehmensbefragung**

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

**Frankfurt am Main, März 2007**

Das Projekt „Chance 50plus“ wurde von der Stadt Offenbach initiiert, um durch neue Handlungsansätze ältere Arbeitslose in den Arbeitsmarkt zu integrieren. 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.

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) als ein Teilprojekt im Rahmen der offenbacher Gemeinschaftsinitiative „Chance 50plus“ zwischen Februar 2006 und Februar 2007 drei repräsentative Unternehmensbefragungen durch, um diese Informationslücke zu schließen.

Die Befragungen fanden in der Stadt Offenbach und ihrem nächsten Einzugsgebiet, dem Kreis Offenbach sowie der Stadt Frankfurt statt, um zum einen die Einstellungen der Betriebe zu den über 50-Jährigen sowie ihre Bereitschaft, offene Stellen mit Arbeitskräften dieser Altersklasse zu besetzen, zu ermitteln. Zum anderen diente die Unternehmensbefragung dazu, die Betriebe für die Problematik der Älteren zu sensibilisieren, offene Stellen für Arbeitskräfte ab 50 Jahren zu eruieren sowie direkte Kontakte zwischen Betrieben und der MainArbeit (Arbeitsgemeinschaft (ARGE) der Stadt Offenbach und der Bundesagentur für Arbeit in Offenbach) aufzubauen.

Die Auswertung der ersten Befragung zeigte, dass 69 % der Unternehmen Arbeitskräfte ab 50 Jahren beschäftigen. Im Durchschnitt beträgt der Anteil der Mitarbeiter/innen ab 50 an allen Beschäftigten 24 %. Dieser Anteil variiert nach Wirtschaftszweigen. Das Verarbeitende Gewerbe/Baugewerbe beschäftigt den höchsten Anteil an Mitarbeitern/innen ab 50 Jahren, der Sektor Handel/Reparatur dagegen den geringsten.

Ein Schwerpunkt der ersten Unternehmensbefragung lag auf den Einstellungen der Betriebe gegenüber den Älteren anhand von drei Fragestellungen. Dazu wurden die Betriebe danach gefragt, ab welchem Alter ein Mitarbeiter für sie als „alt“ gilt. Die Ergebnisse zeigen, dass in 68 % der Betriebe das Alter der Beschäftigten keine Rolle spielt.

Verschiedene Aussagen in Bezug auf ältere Arbeitskräfte verdeutlichen ebenfalls, dass Betriebe dieser Altersgruppe gegenüber insgesamt positiv eingestellt 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 eine untergeordnete Rolle und verhältnismäßig wenige Betriebe sind der Meinung, dass Arbeitskräfte ab 50 Jahren zu teuer sind. Bezüglich der Bedingungen und Bereiche möglicher Rekrutierungen von Älteren sind die Aussagen der Betriebe jedoch differenzierter. 58 % der Unternehmen meinen, dass Arbeitskräfte über 50 nicht mehr uneingeschränkt einsetzbar sind, 23 % der Unternehmen würden Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten einsetzen und 20 % nur mit einem befristeten Vertrag. Nach Wirtschaftszweigen differen-

ziert knüpfen die Betriebe des Produzierenden Gewerbes/Baugewerbes am häufigsten Bedingungen an eine Einstellung von älteren Arbeitskräften, am seltensten ist dies im Sektor öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck der Fall.

Darüber hinaus wurden die wichtigsten Eigenschaften erfasst, über die Ältere verfügen müssen, damit sie als Beschäftigte in Frage kommen. Gemäß der Befragung sind diesbezüglich allgemeine berufliche Erfahrungen, eine gute Auffassungsgabe sowie geistige Leistungsfähigkeit von vorrangiger Bedeutung. Das Produzierende Gewerbe/Baugewerbe legt am häufigsten Wert auf allgemeine berufliche Erfahrungen, spezifisches Erfahrungswissen sowie körperliche Leistungsfähigkeit, im Dienstleistungsbereich stehen die Qualifikationen zeitliche und räumliche Flexibilität sowie gute deutsche Sprachkenntnisse häufiger als in anderen Sektoren im Vordergrund. Im Wirtschaftszweig öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck sind dagegen besonders eine gute Auffassungsgabe und geistige Leistungsfähigkeit gefragt.

Der zweite Schwerpunkt der ersten Untersuchung lag auf den offenen Stellen der Betriebe. Insgesamt wiesen im Februar/März 2006 rund 12 % aller Betriebe einen Bedarf an Arbeitskräften auf. Dies entsprach etwa 17.000 offenen Stellen im Raum Offenbach. Nach Tätigkeiten differenziert entfielen über ein Drittel der offenen Stellen auf Handelstätigkeiten, etwa ein Viertel der Stellen auf Bürotätigkeiten. 60 % der Betriebe waren bereit, die offenen Stellen auch mit Arbeitskräften ab 50 Jahren besetzen. Dies entsprach in etwa 8.000 Stellen.

Die zweite und dritte Welle der Unternehmensbefragung dienten der Vertiefung und der Ergänzung der ersten Welle sowie der Analyse der Entwicklung verschiedener Faktoren. Zum einen wurde analysiert, in wieweit die eingesetzten Medien und Zugänge zu den Betrieben dazu beigetragen haben, die Betriebe über das Projekt zu informieren, zu sensibilisieren sowie ihre Einstellungen älteren Arbeitskräften gegenüber zu verändern. Zum anderen wurde erfasst, bei welchen Betrieben 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, ist es notwendig, ihnen die entsprechenden Informationen zukommen zu lassen. Aus diesem Grund wurde analysiert, ob die Informationskampagnen des Projektes „Chance 50plus“ ihr Ziel erreicht haben und welche Informationskanäle am effektivsten waren.

Während im Juli 2006 im Raum Offenbach 38 % der Unternehmen von dem Projekt gehört hatten, konnte bis Anfang 2007 die Bekanntheit gesteigert werden, und zwar auf 47 %. Der Wirtschaftszweig Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe erwies sich als am besten informiert. Am häufigsten erfuhren die Betriebe bei der letzten Befra-

gung von dem Projekt über die Presse (59 %, Juli 2006: 57 %), mit großem Abstand folgte die IHK/Kreishandwerkerschaft (20 %, Juli 2006: 12 %).

Die erhofften Verhaltensänderungen bei den Betrieben fielen im Juli 2006 noch gering aus. In 89 % der Betriebe waren keine Veränderungen eingetreten. Bis Anfang 2007 konnten auch hier Fortschritte erzielt werden. Am häufigsten wurde durch die Informationskampagnen erreicht, dass sich das Verhalten und die Einstellung gegenüber den über 50-Jährigen änderten (14 %, Juli 2006: 5 %). Bemühungen, die Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten, fanden in 11 % der Betriebe statt (Juli 2006: 2 %). Darüber hinaus überlegen 9 % der Betriebe, vermehrt Arbeitskräfte ab 50 einzustellen (Juli 2006: 1 %). Überlegungen, überhaupt Arbeitskräfte ab 50 einzustellen, fanden in 6 % der Betriebe statt (Juli 2006: 2 %).

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 Verhaltensweisen 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.

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

Von den offenen Stellen, die zwischen März und Juli 2006 angegeben wurden, konnten 15 % mit Arbeitskräften ab 50 Jahren besetzt werden. Die anschließende Kontaktierung der Betriebe durch Mitarbeiter des Projektes „Chance 50plus“ konnte nicht zur Stellenbesetzung beitragen. Am häufigsten wurde dafür als Grund angeführt, dass die fachlichen Qualifikationen der Bewerber nicht den betrieblichen Erwartungen entsprachen.

Zwischen August 2006 und Januar 2007 entstanden in 20 % der Betriebe im Raum Offenbach offene Stellen. Von diesen konnten 14 % mit Arbeitskräften ab 50 Jahren besetzt werden und somit ein ähnlich hoher Anteil wie zwischen März und Juli 2006. Dieser Anteil ist vergleichsweise hoch, angesichts der Tatsache, dass im ersten Halbjahr 2005 in Hessen nur 7 % der besetzten Arbeitsplätze auf Arbeitskräfte ab 50 Jahren entfielen.

Zum Zeitpunkt der letzten Befragung zwischen Ende Dezember und Mitte Februar 2007 wiesen 11 % der Betriebe 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 %. Knapp die Hälfte der Betriebe möchte dazu geprüfte Personalvorschläge von der MainArbeit erhalten.

Betriebe, die nicht bereit sind, Arbeitskräfte ab 50 Jahren zu beschäftigen, sind der Ansicht, dass Ältere nicht über die erforderlichen Qualifikationen verfügen (72 %) sowie dass ihnen die notwendigen sozialen und personalen Fähigkeiten fehlen (62 %). Ebenfalls häufig bemängelt wird die Flexibilität (53 %) sowie die körperliche Belastbarkeit (45 %).

Die Vermittlung älterer Arbeitskräfte durch die MainArbeit GmbH im vergangenen Jahr erweisen sich als schwierig. Dies lag zum einen daran, dass bei einem Teil der Betriebe kein konkreter aktueller Bedarf mehr gesehen wurde, als sie gezielt auf die gemeldeten offenen Stellen angesprochen wurden. Offensichtlich besteht bei einem Teil der Betriebe zwar ein gewisser Bedarf an Arbeitskräften, der aber nicht groß genug ist, um tatsächlich Arbeitskräfte einzustellen und die damit verbundenen Einstellungskosten zu übernehmen. Zum anderen entsprachen die Qualifikationen der älteren Langzeitarbeitslosen nicht immer den Anforderungen der Unternehmen. Teilweise haben die Unternehmen sehr hohe und spezifische Anforderungen, teilweise verfügen die Arbeitslosen nur über relativ geringe Qualifikationen.

Die neuesten Ergebnisse zeigen jedoch, 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.