

Einstellungen der Unternehmen zu älteren Beschäftigten

**Ergebnisse der Unternehmensbefragung
im Kreis Groß-Gerau**

1. Welle

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

Frankfurt am Main, Juni 2009

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

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	3
2.	Struktur der Betriebe in Groß-Gerau	5
3.	Beschäftigung Älterer	7
3.1.	Betriebe mit älteren Beschäftigten	7
3.2.	Anteil der 50-Jährigen und Älteren an allen Beschäftigten	9
4.	Informationen über das Projekt „Chance 50plus“	11
4.1.	Bekanntheit des Projektes „Chance 50plus“	11
4.2.	Kanäle der Informationsverbreitung	12
4.3.	Verhaltensänderungen durch das Projekt „Chance 50plus“	16
5.	Aussagen zu den Älteren	20
6.	Personalbedarf	24
6.1.	Aktueller Personalbedarf	24
6.2.	Besetzung offener Stellen mit über 50-Jährigen	27
6.3.	Personalbedarf in den nächsten drei Monaten	29
7.	Zusammenfassung	31

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, auch 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 im Kreis Groß-Gerau.

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. Seit dem 01.01.2008 ist diesem regionalen Netzwerk in Trägerschaft der ARGE MainArbeit Offenbach der Partner ARGE Groß-Gerau neu hinzugetreten. Am 01.01.2009 ist zudem die ARGE JobKOMM des Wetteraukreises dem Beschäftigungspakt beigetreten. 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 es, in diesem Rahmen zu analysieren, welche Entwicklungen und Veränderungen seit Projektbeginn 2008 durch die zahlreichen Aktivitäten erzielt wurden. Um diese Informationen zu gewinnen, führte IWAK eine repräsentative Unternehmensbefragung durch. Diese Unternehmensbefragung verfolgte verschiedene Ziele. Zum einen diente sie der Aktivierung und Motivation der Betriebe: Unternehmen sollten durch die Befragung für die Thematik der Älteren sensibilisiert werden und sich mit dem Thema auseinandersetzen. Zum anderen zielte die Befragung darauf ab, Veränderungen im betrieblichen Rekrutierungsverhalten hinsichtlich Älterer als Folge der Aktivitäten von Chance 50plus sowie die Einstellung der Unternehmen in Bezug auf diese Zielgruppe zu ermitteln. Schließlich konnten die Adressen von Unternehmen mit offenen Stellen, die zu einer Kooperation mit der ARGE Groß-Gerau bereit sind, direkt an diese weitergeleitet werden, so dass die Betriebe zielgerichtete Unterstützung bei der Stellenbesetzung erhalten.

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.

In kurzem zeitlichen Abstand nach der Befragung in der Region Offenbach³ wurden ebenfalls repräsentativ ausgewählte Betriebe im Kreis Groß-Gerau befragt. Da die Fragebogen identisch waren, ist ein Vergleich der Ergebnisse des Kreises Groß-Gerau mit jenen des Raumes Offenbach möglich. Die für Offenbach ermittelten Ergebnisse sind in einer gesonderten Publikation bereits veröffentlicht.⁴

Die Auswertung der Befragung im Kreis Groß-Gerau basiert auf den Ergebnissen von 485 Telefoninterviews mit einer repräsentativen Auswahl an Betrieben. Die Daten wurden gewichtet und auf die Grundgesamtheit von rund 5.000 Betrieben im Kreis hochgerechnet, so dass Aussagen über alle Betriebe möglich sind.

Im Folgenden wird zuerst in Kapitel 1 die Struktur der Betriebe im Kreis Groß-Gerau dargestellt. Daran schließt sich in Kapitel 2 die Beschreibung der aktuellen Beschäftigungssituation von Älteren an. Anschließend erfolgt in den Kapiteln 3 und 4 ein Überblick über die Bekanntheit des Projektes, die genutzten Informationswege und die dadurch bewirkten Veränderungen. Das darauf folgende Kapitel 5 konzentriert sich auf die Aussagen der Betriebe zu den über 50-Jährigen. In Kapitel 6 wird der Arbeitskräftebedarf dargestellt sowie die Bereitschaft die vorhandenen offenen Stellen mit Älteren zu besetzen. Der Bericht schließt mit einer Zusammenfassung der Ergebnisse.

³ Die Region bzw. der Raum Offenbach schließt aufgrund von Pendlerverflechtungen die Städte Offenbach und Frankfurt sowie den Kreis Offenbach ein.

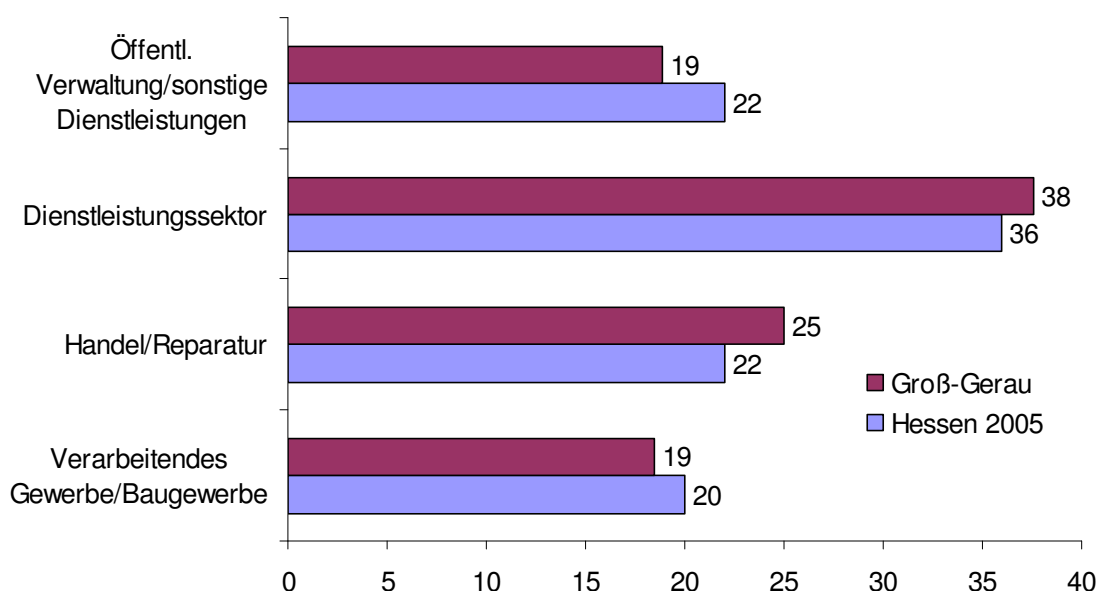
⁴ Der Bericht steht auf der Homepage von IWAK unter <http://www.iwak-frankfurt.de/projansprech/fifty.htm> zur Verfügung.

2. Struktur der Betriebe in Groß-Gerau

Die Verteilung der Betriebe nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen im Kreis Groß-Gerau gibt einen Überblick über die Wirtschaftsstruktur, der dazu beiträgt, die folgenden Ergebnisse einzuordnen.

Der Kreis Groß-Gerau unterscheidet sich in seiner Wirtschaftsstruktur hinsichtlich der Aufteilung über die vier Wirtschaftszweige nur unwesentlich von Hessen. Während die Sektoren Handel/Reparatur und Dienstleistungen mit 25 % bzw. 38 % etwas überdurchschnittliche im Kreis Groß-Gerau vertreten sind, entfällt auf die Branchen Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen⁵ sowie Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe ein leicht unterdurchschnittlicher Anteil an Betriebe im Vergleich zu Hessen.⁶

Graphik 1: Betriebe nach Wirtschaftszweigen, in Prozent



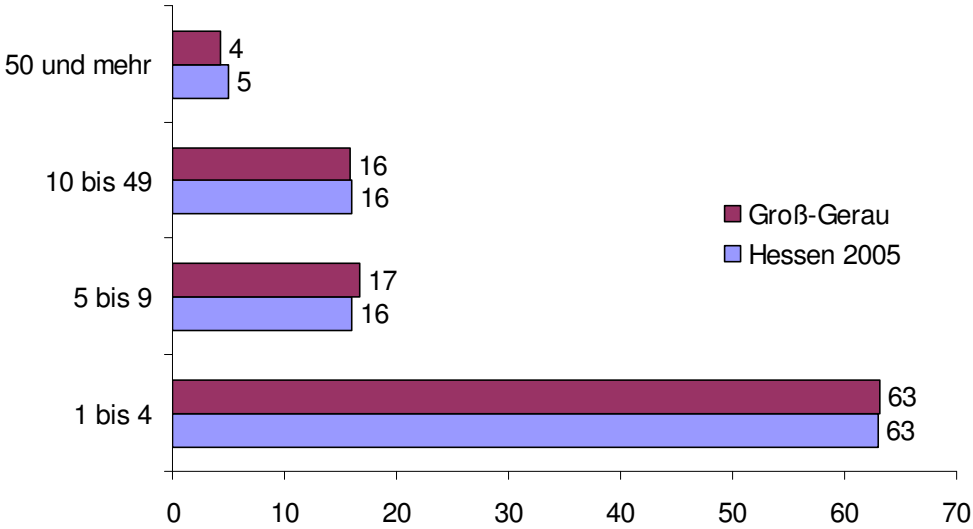
Der Kreis Groß-Gerau zeichnet sich – wie auch der Durchschnitt der Betriebe in Hessen – durch einen hohen Anteil (63 %) an Kleinbetrieben mit 1 bis 4 Beschäftigten aus. In 17 % der Unternehmen sind 5 bis 9 Arbeitskräfte tätig, in 16 % sind es 10 bis 49 und rund 4 % aller Firmen beschäftigen 50 und mehr Mitarbeiter/innen.⁷

⁵ Der Sektor Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen umfasst neben der Öffentlichen Verwaltung/Sozialversicherung die Branchen Erziehung/Unterricht, Gesundheits-/Sozialwesen, Kunst/Unterhaltung/Erholung, Erbringung von sonstigen Dienstleistungen.

⁶ Da keine Daten über die Verteilung der Betriebe in Hessen nach der hier gewählten Einteilung der Unternehmen nach Wirtschaftszweigen vorliegen, erfolgte die Berechnungen auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels Hessen 2008.

⁷ Analog zu den Wirtschaftszweigen wurde die Verteilung der hessischen Unternehmen nach Betriebsgrößenklassen auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels Hessen 2008 berechnet.

Graphik 2: Betriebe nach Betriebsgrößen (Zahl der Beschäftigten), in Prozent



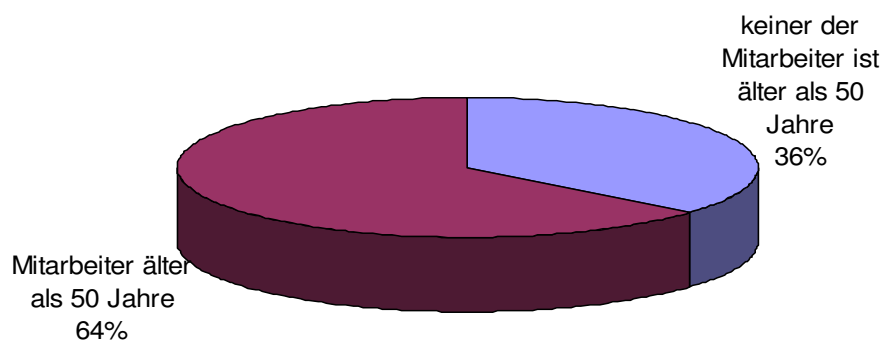
3. Beschäftigung Älterer

Die Darstellung der Beschäftigung von Arbeitskräften ab 50 Jahren sowie deren Anteil an den Beschäftigten gibt einen Überblick über die Beschäftigungssituation dieser Altersgruppe. 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 als Betriebe, die aufgrund mangelnder Erfahrungen eher Vorbehalte haben.

3.1. Betriebe mit älteren Beschäftigten

64 % der Betriebe in Groß-Gerau beschäftigen Mitarbeiter⁸, die 50 Jahre und älter sind. Entsprechend sind in 36 % der Betriebe keine Älteren beschäftigt. Im Vergleich dazu liegt im Raum Offenbach⁹ der Anteil der Betriebe, die 50-Jährige und Ältere beschäftigen mit 72 % etwas höher.

Graphik 3: Anteil der Betriebe mit oder ohne über 50-Jährige Beschäftigte im Jahr 2009, in Prozent



Von den Betrieben, in denen aktuell keine Arbeitskräfte ab 50 Jahren angestellt sind, beschäftigten 35 % zu einem früheren Zeitpunkt diese Personengruppe. In weiteren 63 % dieser Betriebe waren noch nie Ältere angestellt und 2 % dieser Betriebe konnten keine Angaben machen. Daraus lässt sich schließen, dass bei insgesamt 22 % *aller* Betriebe im Kreis Groß-Gerau noch nie Ältere beschäftigt waren (Im Vergleich dazu waren es im Raum Offenbach 16 % aller Betriebe).

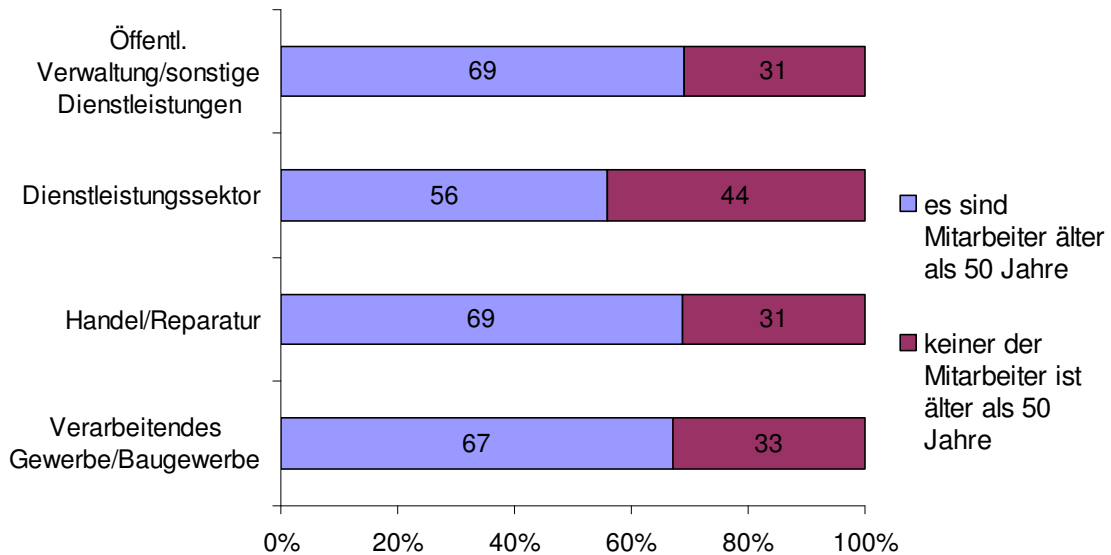
Ein Blick auf die einzelnen Branchen verdeutlicht, dass der Anteil der Betriebe, die Ältere beschäftigen, zwischen den Wirtschaftszweigen deutlich schwankt. Während im Dienstleistungssektor nur etwas über die Hälfte der Betriebe ältere Arbeitskräfte be-

⁸ In diesem Bericht wird Einfachheit halber die männliche Sprachform verwendet. Damit ist keine Diskriminierung der weiblichen Sprachform beabsichtigt.

⁹ Der Raum Offenbach umfasst aufgrund der Pendlerverflechtungen neben der Stadt Offenbach auch den Kreis Offenbach sowie die Stadt Frankfurt.

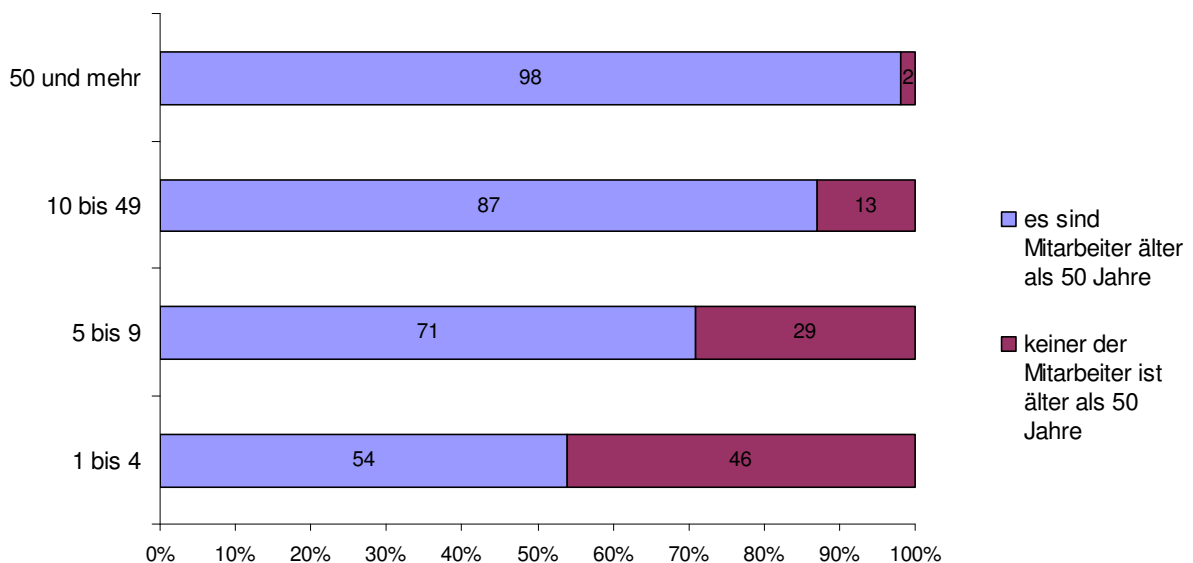
schäftigt, sind es in der Öffentlichen Verwaltung/sonstige Dienstleistungen 69 %. Auch im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe sowie im Sektor Handel/Reparatur sind in mehr als zwei Drittel der Betriebe über 50-jährige tätig.

Graphik 4: Betriebe mit über 50-Jährigen Beschäftigten, nach Wirtschaftszweigen, in Prozent



Eine Differenzierung nach Betriebsgrößen, gemessen an der Zahl der Beschäftigten, verdeutlicht, dass der Anteil der Betriebe, der über 50-Jährige beschäftigt, mit steigender Betriebsgröße zunimmt. Während in nur etwas über der Hälfte der kleinsten Betriebe über 50-Jährige tätig sind, beschäftigen fast alle großen Betriebe ältere Arbeitskräfte.

Graphik 5: Betriebe mit über 50-Jährigen Beschäftigten, nach Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten), in Prozent



3.2 Anteil der 50-Jährigen und Älteren an allen Beschäftigten

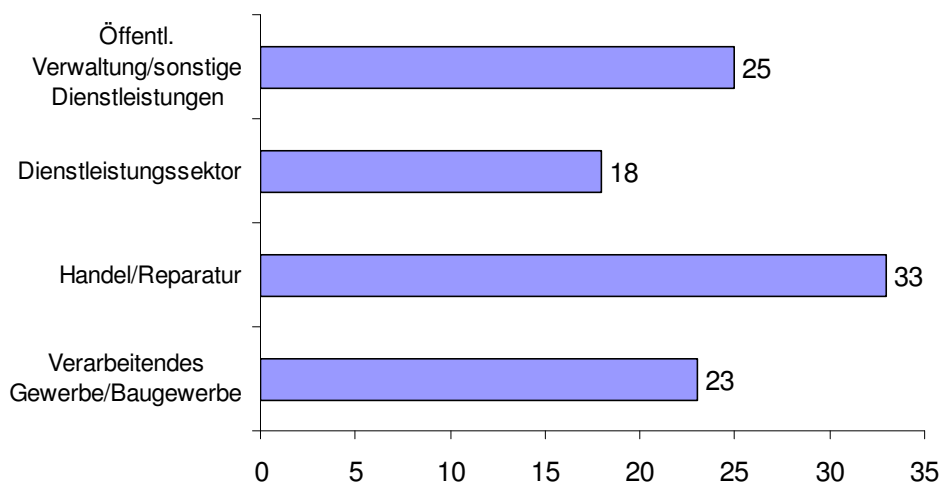
Der Anteil der Arbeitskräfte im Alter von über 50 Jahren an allen Beschäftigten beträgt im Kreis Groß-Gerau im Durchschnitt 22 %. Damit liegt dieser Anteil etwa im hessischen Durchschnitt.

Der Anteil älterer Beschäftigter variiert im Kreis Groß-Gerau stark nach Wirtschaftszweigen. Die höchsten Anteile an älteren Beschäftigten zeigen sich demnach im Sektor Handel/Reparatur. Den geringsten Anteil weist der Dienstleistungssektor auf.

Somit ist der Dienstleistungssektor nicht nur der Wirtschaftszweig, in dem der geringste Anteil der Betriebe Ältere beschäftigt, sondern auch die Branche, die den geringsten Anteil an Älteren insgesamt aufweist.

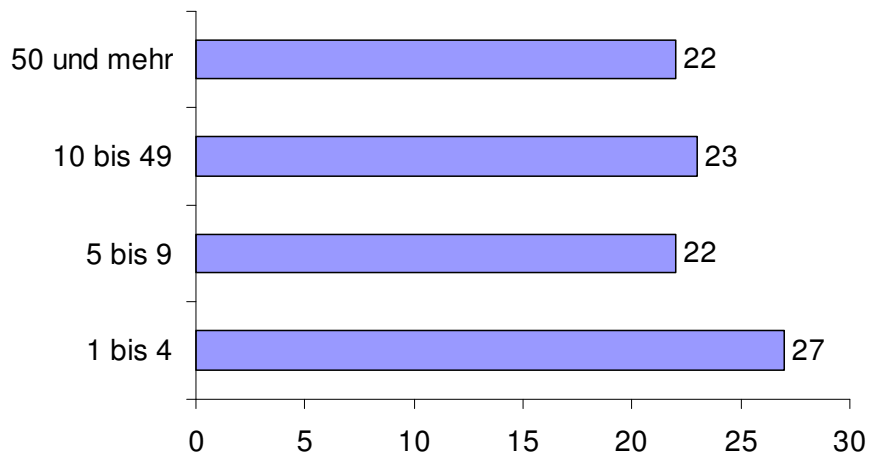
Das Gegenteil zeigt sich im Wirtschaftszweig Handel/Reparatur. Der hohe Anteil an Betrieben, die Ältere beschäftigen, geht einher mit einem hohen Anteil an über 50-Jährigen bezogen auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Graphik 6: Über 50-Jährige an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen, in Prozent



Nach Betriebsgröße differenziert liegt der Anteil der über 50-Jährigen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den kleinsten Betrieben mit 27 % am höchsten. Zwischen den anderen drei Betriebsgrößenklassen bestehen keine nennenswerten Unterschiede; 22 % bzw. 23 % der Beschäftigten gehören der Altersgruppe 50+ an.

Graphik 7: Über 50-Jährigen an allen Beschäftigten nach Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten), in Prozent



Die Ergebnisse zeigen, dass bei der großen Mehrheit der Betriebe Erfahrungen mit älteren Mitarbeitern vorliegen und dass diese Erfahrungen im Wirtschaftszweig Handel/Reparatur am weitesten verbreitet sind, während im Dienstleistungssektor am wenigsten Erfahrungen mit älteren Arbeitnehmern vorliegen.

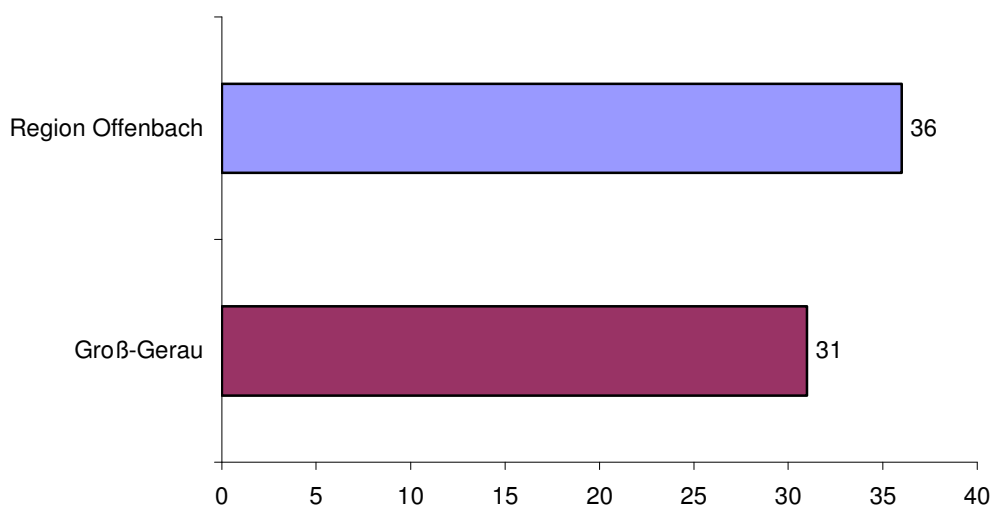
4. Informationen über das Projekt „Chance 50plus“

4.1 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 Informationswege und Kanäle dabei besonders effizient waren.

Die Auswertung zeigt, dass bereits fast jedes dritte Unternehmen das Projekt im Kreis Groß-Gerau kennt. Im Raum Offenbach liegt die Bekanntheit mit 36 % etwas höher, was auf die längere Laufzeit des Projektes in dieser Region mit der entsprechenden Öffentlichkeitsarbeit zurückzuführen ist.

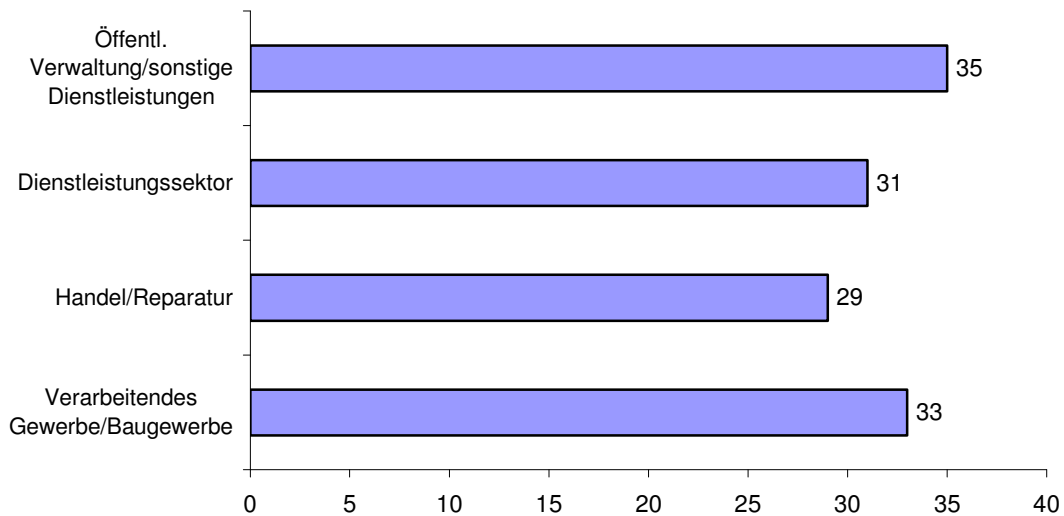
Graphik 8: Bekanntheit des Projektes „Chance 50plus“, in Prozent



Mit Blick auf die verschiedenen Branchen zeigen sich verhältnismäßig geringe Unterschiede. Während im Sektor Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen mit 35 % der höchste Anteil an Betrieben vorzufinden ist, denen das Projekt bekannt ist, sind es in der Branche Handel/Reparatur 29 %.

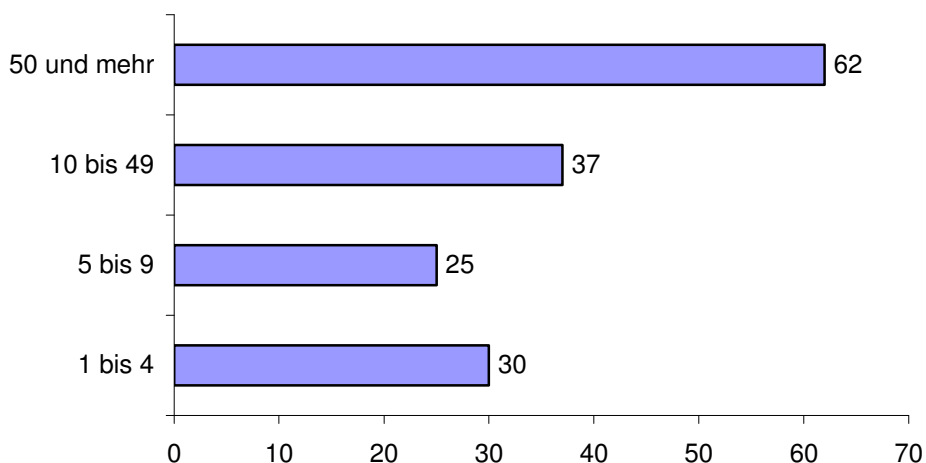
Somit beschäftigt der Wirtschaftszweig Handel/Reparatur den höchsten Anteil an Älteren, obwohl diese Branche am seltensten Informationen über das Projekt „Chance 50plus“ erhalten hat. Im Dienstleistungssektor liegt der Anteil der Älteren dagegen sehr niedrig, obgleich dieser Wirtschaftszweig durchschnittlich gut informiert ist.

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



Wie die Auswertung nach Betriebsgrößen zeigt, nimmt die Bekanntheit des Projektes „Chance 50plus“ tendenziell mit steigender Betriebsgröße zu. Die Ausnahme bilden die Betriebe mit 5 bis 9 Beschäftigten, von denen ein geringerer Anteil das Projekt kennt als von den Kleinstbetrieben. Die Großbetriebe sind weit überdurchschnittlich gut darüber informiert.

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



4.2 Kanäle der Informationsverbreitung

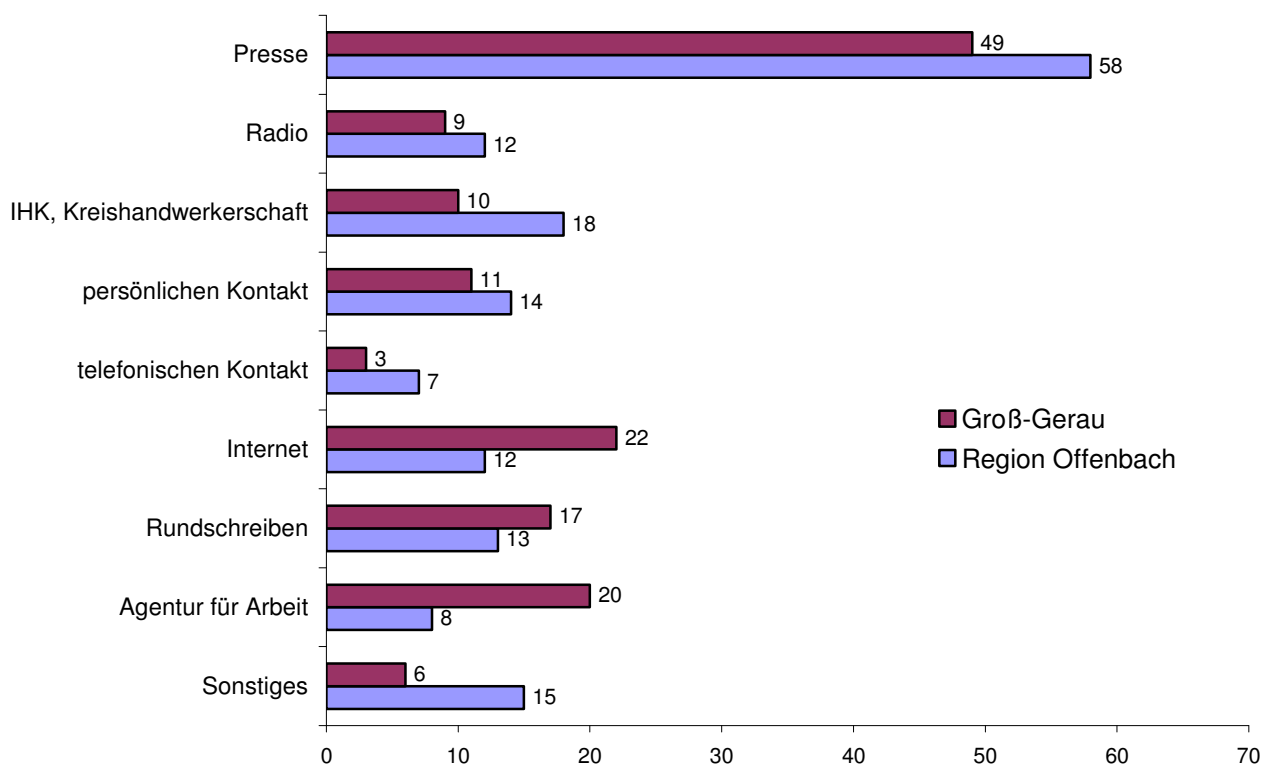
Informationen über das Projekt „Chance 50plus“ für die Betriebe wurden über unterschiedliche Kanäle verbreitet. Um auch künftig die effizientesten Medien und Wege zu

wählen, um Betriebe erreichen und informieren zu können, wurde analysiert, auf welche Weise die Betriebe Kenntnis von dem Projekt erhalten haben.

Im Kreis Groß-Gerau ist – wie auch im Raum Offenbach – die Presse der Informationskanal, über den die meisten Betriebe (49 %) Kenntnis von dem Projekt erlangt haben. Mit großem Abstand steht an zweiter Stelle das Internet (22 %), gefolgt von der Agentur für Arbeit bzw. der ARGE (20 %). Rundschreiben zählen ebenfalls zu den Informationswegen, die verhältnismäßig viele Betriebe erreicht haben (17 %). Die letztgenannten drei Informationswege erwiesen sich im Kreis Groß-Gerau deutlich erfolgreicher als in der Region Offenbach. Dagegen spielen die IHK/Kreishandwerkerschaft (10 %), die persönlichen Kontakte (11 %) sowie das Radio eine geringere Rolle als in der Region Offenbach.

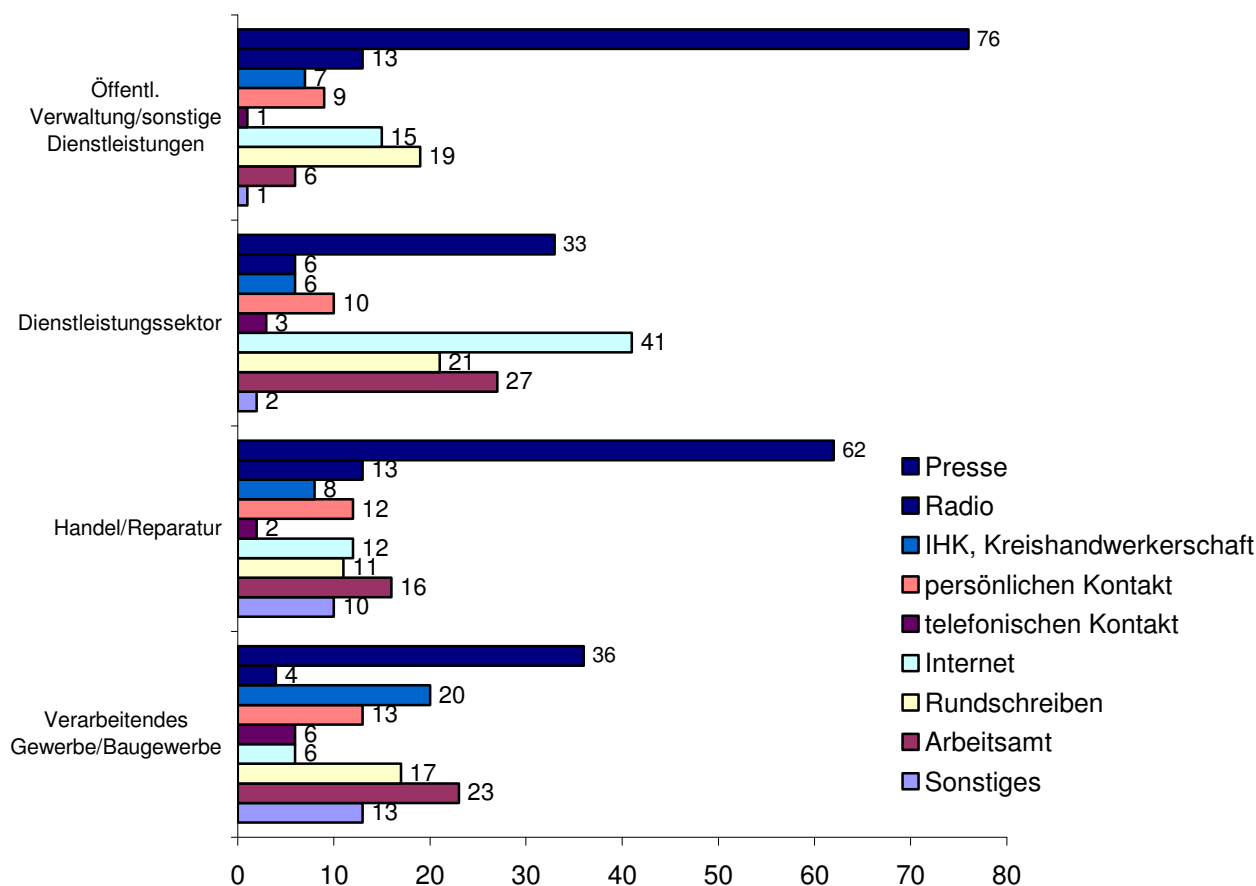
Die Ergebnisse zeigen, dass es bei allen Informationskanälen noch Spielräume gibt, die weiter ausgeschöpft werden könnten, um die Informationen über „Chance 50 plus“ zu verbreiten. Da sich die Streuung der Informationen über die Presse als der effizienteste Weg erwiesen hat, sollte er auch künftig weiter genutzt werden. Aber auch die anderen erfolgreichen Informationskanäle weisen noch weitere Möglichkeiten der Informationsverbreitung auf. Auch jene Wege, die mit einer hohen Wahrscheinlichkeit die Betriebe direkt erreichen, wie z.B. die persönlichen und telefonischen Kontakte, bieten noch Potenziale.

Graphik 11: Relative Anteile der Nutzung verschiedener Informationskanäle zur Bekanntmachung des Projektes „Chance 50plus“, in Prozent



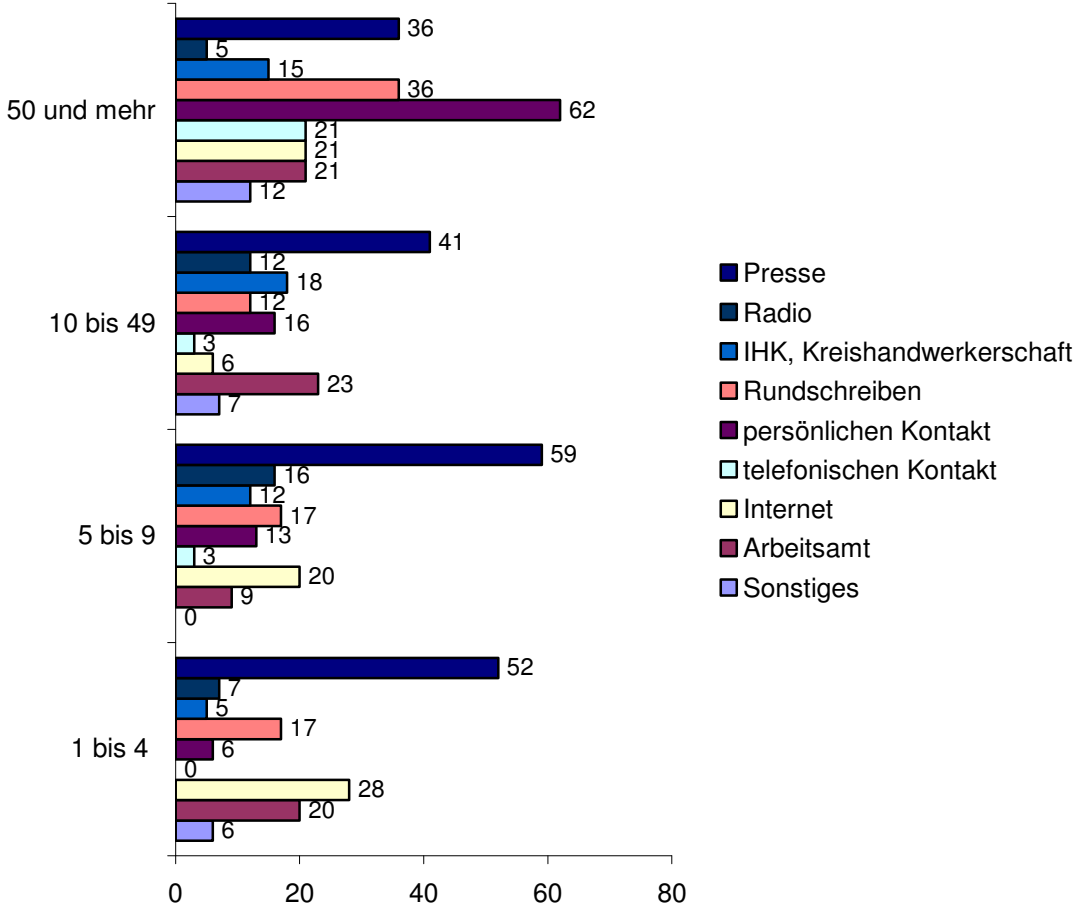
Eine Differenzierung der Informationskanäle nach Wirtschaftszweigen verdeutlicht, dass es nennenswerte Unterschiede bezüglich der Informationsgewinnung gibt. Die Presse ist - abgesehen vom Dienstleistungssektor - in allen anderen Branchen der wichtigste Informationskanal, über den die große Mehrheit der Betriebe von dem Projekt „Chance 50plus“ erfahren hat. Insbesondere im Sektor Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen nimmt dieser Informationskanal eine ganz prominente Stellung ein. Im Wirtschaftszweig Handel/Reparatur hat die Presse ebenfalls eine herausragende Rolle. Die anderen Informationskanäle unterscheiden sich in diesem Sektor nur geringfügig in ihrer Bedeutung. In der Dienstleistungsbranche ist das Internet das Medium, über das die Betriebe am häufigsten über „Chance 50plus“ informiert wurden. Darüber hinaus ist neben der Presse die ARGE von besonderer Bedeutung, gefolgt von den Rundschreiben. Im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe wurden die Betriebe neben der Presse und der ARGE stärker als die anderen Branchen über die IHK/Kreishandwerkerschaft informiert.

Graphik 12: Informationskanäle zur Bekanntmachung des Projektes „Chance 50plus“ nach Wirtschaftszweigen, 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 – abgesehen von den Großbetrieben – in allen Betriebsgrößen am stärksten dazu bei, das Projekt bekannt zu machen. Den größten Einfluss hatte sie bei Kleinbetrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten. Auch bei den Kleinstbetrieben war die Presse bei weitem der wichtigste Informationskanal, gefolgt vom Internet und dem Arbeitsamt. In den mittleren Betrieben spielte neben der Presse vor allem die ARGE eine wichtige Rolle bei der Verbreitung der Informationen über „Chance 50plus“. Die IHK/Kreishandwerkerschaft informierte in dieser Betriebsgröße ebenfalls überdurchschnittlich gut. Die Großbetriebe wurden am häufigsten über persönliche Kontakte informiert. Hier steht die Presse zusammen mit den Rundschreiben an zweiter Stelle.

Graphik 13: Informationskanäle zur Bekanntmachung des Projektes „Chance 50plus“ nach Betriebsgröße, in Prozent



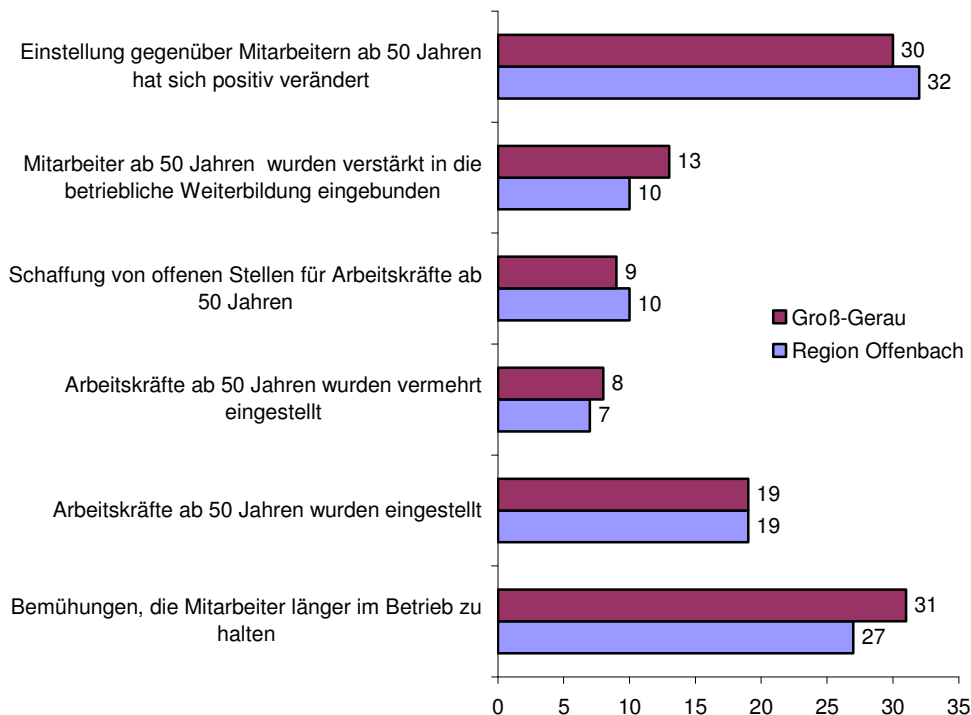
4.3 Verhaltensänderungen durch das Projekt „Chance 50plus“

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 stellen die Verhaltensänderungen durch die Informationen einen zentralen Aspekt des Projekts dar.

Rund ein Jahr und vier Monate nach Beginn des Projektes im Kreis Groß-Gerau ist bereits ein deutlicher Wandel bei den Unternehmen wahrzunehmen. Von den Betrieben, die das Projekt kennen, bemühen sich 31 %, die älteren Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten. In 30 % der Unternehmen hat sich die Einstellung des Betriebs gegenüber den Mitarbeitern ab 50 Jahren positiv verändert. 13 % der Betriebe haben ihre Mitarbeiter ab 50 Jahren verstärkt in die betriebliche Weiterbildung eingebunden. In 9 % 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 8 % kam es zu einer *vermehrten* Einstellung von älteren Mitarbeitern. Die Veränderungen, die im Kreis Groß-Gerau durch die Aktivitäten von „Chance 50plus“ erzielt wurden, stimmen weitgehend mit denen des Raums Offenbach überein. Die größten Unterschiede bestehen bezüglich der Bemühungen Ältere länger im Betrieb zu halten. In diesem Bereich fanden im Kreis Groß-Gerau stärkere Bemühungen statt (31 %) als im Raum Offenbach (27 %).

In absoluten Zahlen bedeutet dies, dass im Kreis Groß-Gerau bei ca. 470 Betrieben eine Verhaltensänderung stattgefunden hat und in rund 140 Unternehmen neue Arbeitsplätze für Arbeitskräfte ab 50 Jahren geschaffen wurden. Fast 300 Betriebe haben Mitarbeiter ab 50 Jahren eingestellt, rund 500 bemühten sich ältere Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten und 200 Betriebe haben ihre Mitarbeiter verstärkt in Weiterbildung eingebunden.

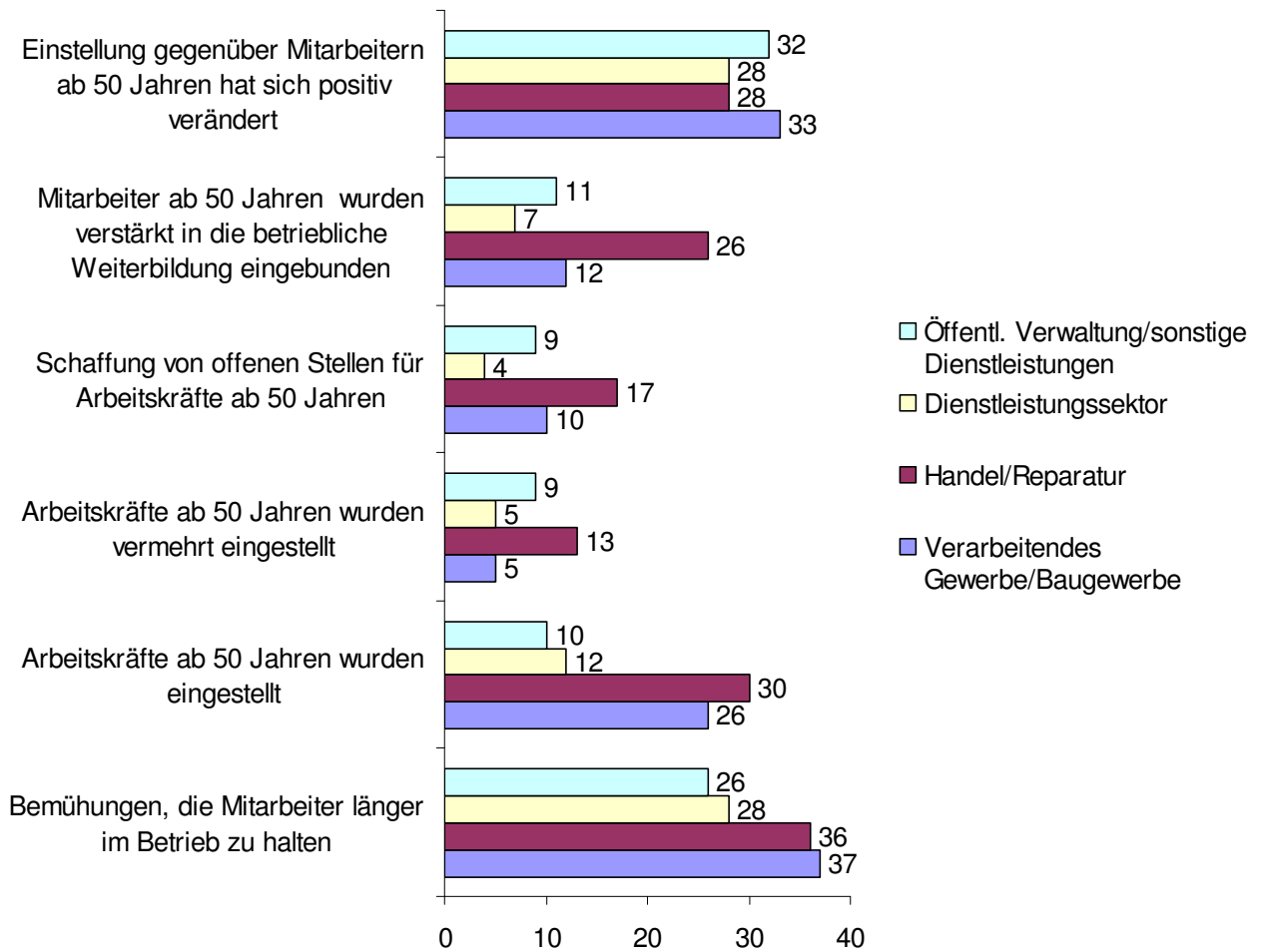
Graphik 14: Veränderungen durch das Projekt „Chance 50plus“, in Prozent



Auch wenn bislang bei der Hälfte der Betriebe, denen das Projekt „Chance 50plus“ bekannt ist, noch keine Veränderungen stattgefunden haben, lässt sich feststellen, dass „Chance 50plus“ sehr gut gestartet ist. Die Vorarbeiten im Raum Offenbach haben sicherlich zur Verbreitung der Informationen beigetragen. Insgesamt zeigt sich, dass der effiziente Einsatz der verschiedenen Informationswege im Kreis Groß-Gerau bereits einen beachtlichen Erfolg bei der Sensibilisierung der Betriebe sowie bei der Veränderung von Verhaltensweisen der Betriebe erzielt hat. Folglich erscheint es sinnvoll, die Informationsverbreitung weiter voranzutreiben, um bei weiteren Betrieben eine stärkere Förderung von Älteren zu erzielen.

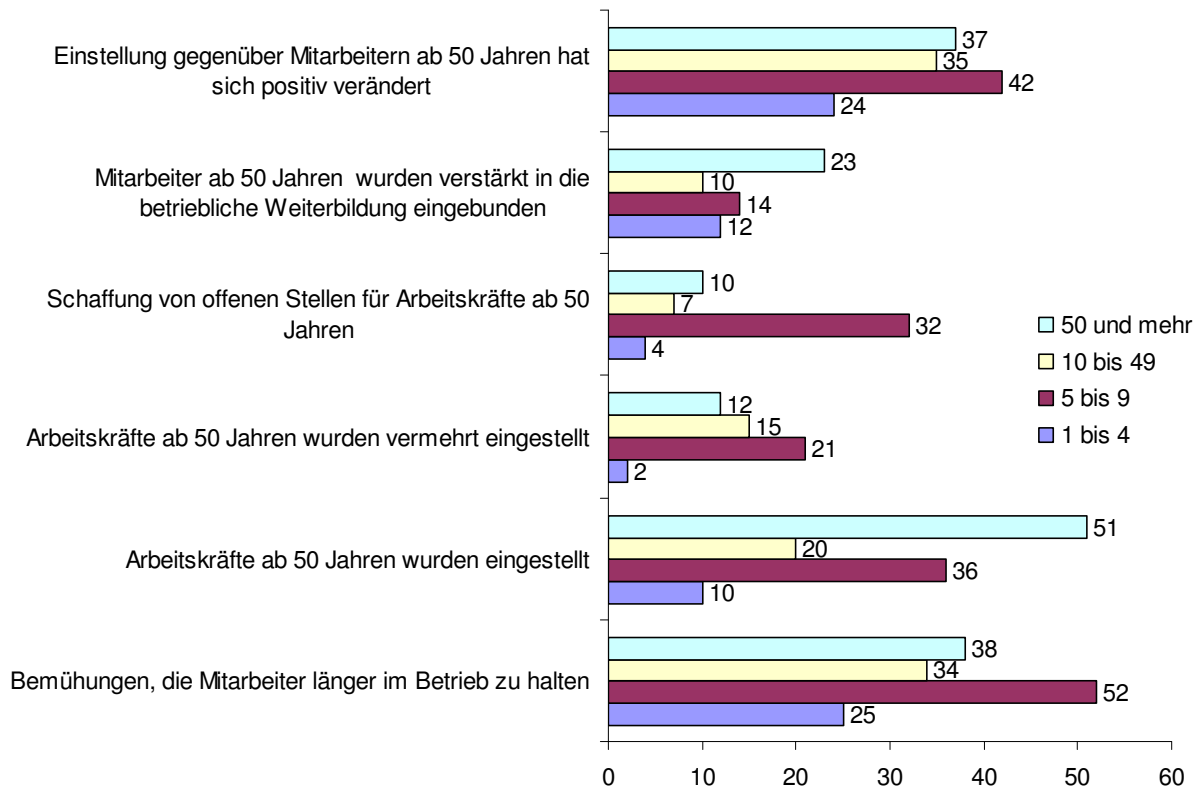
Die Unterschiede zwischen den Sektoren bezüglich der Verhaltensänderungen, die durch die verschiedenen Informationswege bewirkt wurden, sind teilweise beachtlich. Im Sektor Handel/Reparatur sind am häufigsten positive Veränderungen durch die Informationen über das Projekt „Chance 50plus“ festzustellen. In diesem Wirtschaftszweig gab es weitaus am häufigsten Einstellungen von Mitarbeitern ab 50 Jahren. Dazu kommt eine verstärkte Einbindung der älteren Arbeitskräfte in betriebliche Weiterbildung sowie die Schaffung von offenen Stellen speziell für diese Altersgruppe. Zusammen mit dem Wirtschaftszweig Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe zeigten sich bei den Betrieben dieser Branche darüber hinaus deutliche Bemühungen, die Älteren länger im Betrieb zu halten. Im Verarbeitende Gewerbe/Baugewerbe stellte ebenfalls ein hoher Anteil der Betriebe Mitarbeiter ab 50 Jahren ein. Dagegen sind im Dienstleistungssektor in vielen Kategorien vergleichsweise geringe positive Veränderungen festzustellen, was möglicherweise auch darin begründet sein kann, dass sie bei einem geringeren Personalstand auch weniger häufig Neueinstellungen haben als größere Betriebe.

Graphik 15: Veränderungen durch das Projekt „Chance 50plus“ nach Wirtschaftszweigen, in Prozent



Die Unterscheidung nach Betriebsgrößen zeigt, dass bei den Betrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten am häufigsten positive Veränderungen erzielt wurden. Diese Betriebe schufen am häufigsten Stellen für über 50-Jährige und bemühten sich am stärksten die Mitarbeiter dieser Altersgruppe länger im Betrieb zu halten. Darüber hinaus stellten die Betriebe dieser Betriebsgröße am häufigsten *vermehrt* Arbeitskräfte ab 50 Jahren ein. Die Großbetriebe stellten am häufigsten Mitarbeiter ab 50 ein und banden diese auch besonders stark in die Weiterbildung ein. Bei den Kleinstbetrieben sind generell die wenigsten Veränderungen durch die Informationen über das Projekt zu konstatieren.

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



Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass bei den Betrieben, die das Projekt kennen, vermutlich positive Wirkungen von den Informationen ausgehen, die sich u.a. darin zeigen, dass mehr Ältere eingestellt oder weitergebildet werden. Dabei sind allerdings zum Teil deutliche Unterschiede zwischen den Branchen und Betriebsgrößen festzustellen.

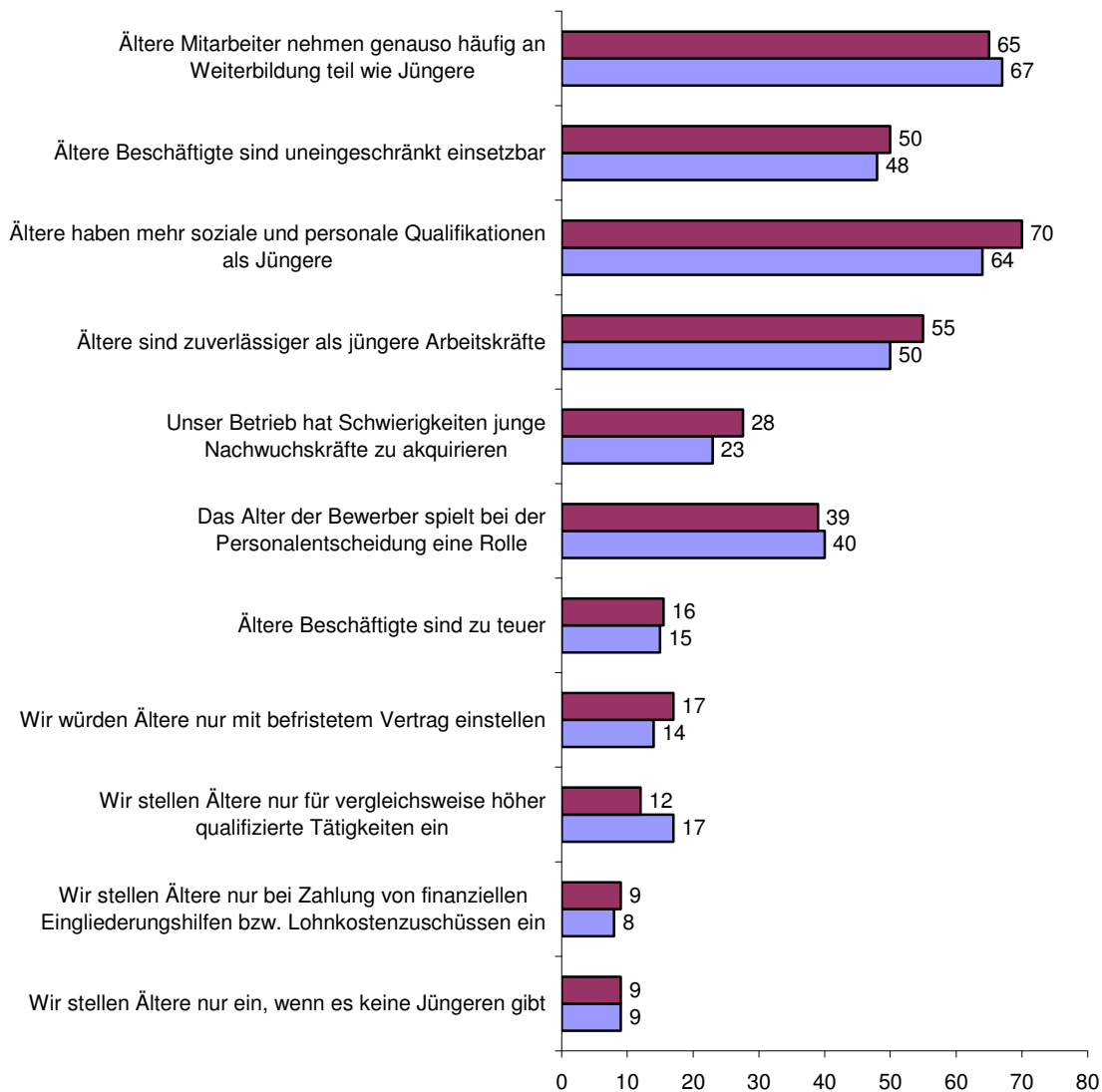
5. Aussagen zu den Älteren

Die Einstellungen der Betriebe Älteren gegenüber erwiesen sich – wie auch in der Region Offenbach - insgesamt als positiv. Darüber hinaus zeigt sich, dass die Unterschiede zwischen den beiden Regionen verhältnismäßig gering ausfallen. Ein generell sehr positives Ergebnis ist, dass insgesamt nur 9 % der Betriebe Ältere nur dann einstellen würden, wenn keine jüngeren Arbeitskräfte zur Verfügung stünden. Auch spielen finanzielle Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüsse als Voraussetzung für die Einstellung Älterer im Kreis Groß-Gerau eine untergeordnete Rolle (nur für 9 % der Betriebe relevant). Ein weiteres – für die Aktivierung von Arbeitskräften ab 50 – positives Ergebnis ist, dass nur 16 % der Betriebe der Ansicht sind, dass ältere Arbeitskräfte zu teuer sind. Jeder zweite Betrieb meint darüber hinaus, dass Arbeitskräfte über 50 Jahre uneingeschränkt einsetzbar sind. Allerdings geben 39 % der Betriebe an, dass das Alter der Bewerber de facto doch eine Rolle spielt. Dennoch würden nur 12 % der Unternehmen Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten einsetzen und 17 % nur mit einem befristeten Vertrag.

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 70 % der Betriebe bessere soziale und personale Kompetenzen vorzuweisen als Jüngere. In 65 % der Betriebe nehmen Ältere genauso häufig an Weiterbildung teil wie jüngere Beschäftigte.

Die Tatsache, dass selbst angesichts der derzeitigen Krise rund 28 % 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 17: Aussagen zu den Älteren, in Prozent



Eine Unterscheidung nach Wirtschaftszweigen hinsichtlich ihrer Haltung zu Älteren zeigt, dass das Verarbeitende Gewerbe/Baugewerbe am seltensten Arbeitskräfte ab 50 Jahren nur unter bestimmten Bedingungen einstellt, z.B. mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder nur bei Zahlung von finanziellen Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüssen. Dagegen zeigen sich im Sektor Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen am häufigsten Vorbehalte bei der Einstellung von Mitarbeitern ab 50 Jahren. Allerdings geben die Betriebe dieses Wirtschaftszweiges auch am häufigsten an, dass diese Arbeitskräfte uneingeschränkt einsetzbar sind und sie werden überdurchschnittlich an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt. Der Dienstleistungssektor stimmt am seltensten den positiven Aussagen bezogen auf die sozialen und personalen Qualifikationen sowie der uneingeschränkten Einsetzbarkeit der Älteren zu. Auch beteiligen die Betriebe dieses Wirtschaftszweiges am seltensten die über 50-Jährigen an der Weiterbildung. Schwierigkeiten junge Nachwuchskräfte zu akquirieren bestehen in allen Branchen.

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

Aussagen zu Älteren	Verarbeiten- des Gewerbe/ Baugewerbe	Handel/ Reparatur	Dienstlei- stungssektor	Öffentl. Verwal- tung/sonstige Dienstlei- stungen
Wir stellen Ältere nur ein, wenn es keine Jüngeren gibt	11	5	8	14
Wir stellen Ältere nur bei Zahlung von finanziellen Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüssen ein	4	12	10	7
Wir stellen Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten ein	9	9	11	20
Wir würden Ältere nur mit befristetem Vertrag einstellen	15	18	18	17
Unser Betrieb hat Schwierigkeiten junge Nachwuchskräfte zu akquirieren	33	26	26	30
Das Alter der Bewerber spielt bei der Personalentscheidung eine Rolle	39	35	35	52
Ältere Beschäftigte sind zu teuer	8	15	16	25
Ältere sind zuverlässiger als jüngere Arbeitskräfte	56	61	48	60
Ältere haben mehr soziale und personale Qualifikationen als Jüngere	78	71	62	76
Ältere Beschäftigte sind uneingeschränkt einsetzbar	48	50	42	66
Ältere Mitarbeiter nehmen genauso häufig an Weiterbildung teil wie Jüngere	63	66	61	73

Die Eingangs gestellte Frage, ob Betriebe bzw. Wirtschaftszweige, die mehr Erfahrungen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren aufweisen, positivere Einstellungen zu dieser Altersgruppe haben, lässt sich nicht eindeutig beantworten. Dazu sind die Aussagen zu den Älteren nach Wirtschaftszweigen viel zu differenziert.

Die Übereinstimmungen bei den Aussagen zu den Älteren nach Betriebsgrößen sind größer als nach Wirtschaftszweigen. Kaum nennenswerte Unterschiede gibt es 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 Betrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten am stärksten ausgeprägt. Dagegen spielt das Alter der Bewerber bei Personaleinstellungen bei den Großbetrieben eine größere Rolle als bei den anderen Betriebsgrößen. Großbetriebe sind auch am seltensten der Ansicht, dass Ältere zuverlässiger sind als Jüngere und würden Arbeitskräfte dieser Altersgruppe am häufigsten nur mit einem befristeten Vertrag einstellen. Gleichzeitig spielt das Alter der Bewerber bei der Personalentscheidung am seltensten eine Rolle. Die Kleinstbetriebe zeichnen sich dadurch aus, dass sie die über 50-Jährigen am seltensten an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen.

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	11	8
Wir stellen Ältere nur bei Zahlung von finanziellen Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüssen ein	9	9	6	12
Wir stellen Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten ein	11	18	10	10
Wir würden Ältere nur mit befristetem Vertrag einstellen	19	14	13	25
Unser Betrieb hat Schwierigkeiten junge Nachwuchskräfte zu akquirieren	32	23	23	16
Das Alter der Bewerber spielt bei der Personalentscheidung eine Rolle	40	35	43	28
Ältere Beschäftigte sind zu teuer	18	14	12	15
Ältere sind zuverlässiger als jüngere Arbeitskräfte	56	57	53	35
Ältere haben mehr soziale und personale Qualifikationen als Jüngere	71	68	68	64
Ältere Beschäftigte sind uneingeschränkt einsetzbar	48	55	50	49
Ältere Mitarbeiter nehmen genauso häufig an Weiterbildung teil wie Jüngere	59	73	76	85

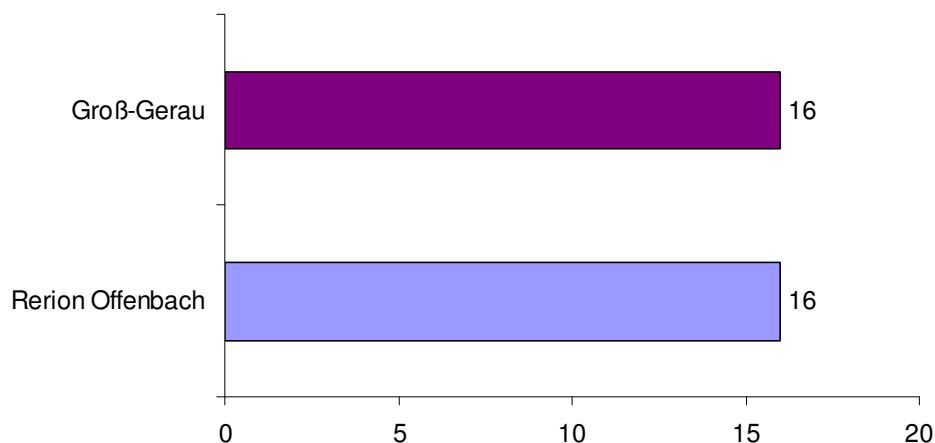
6. Personalbedarf

6.1 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 Kreis Groß-Gerau. 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.

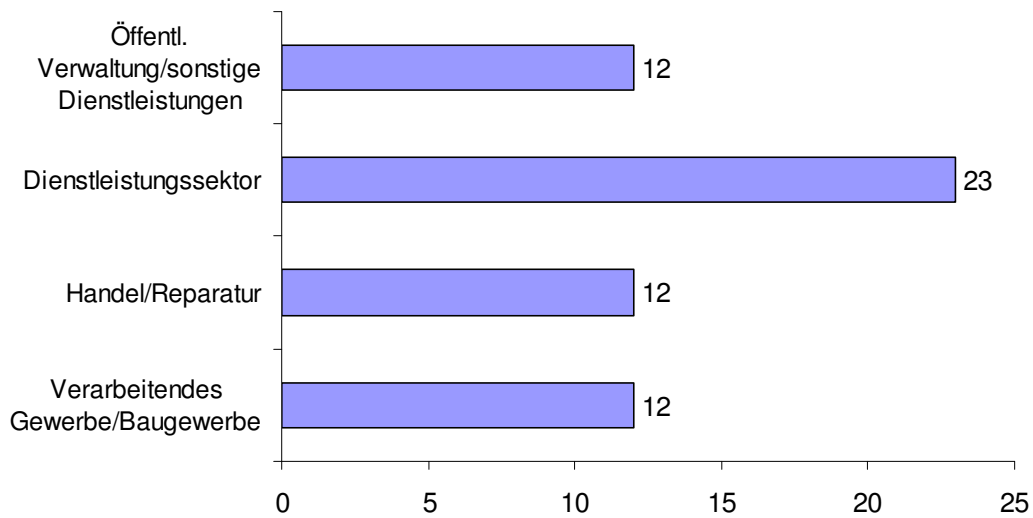
Die Auswertung zeigt, dass insgesamt 16 % der Betriebe im Kreis Groß-Gerau offene Stellen aufweisen. Dies entspricht genau dem Anteil an offenen Stellen in der Region Offenbach.

Graphik 18: Betriebe mit offenen Stellen, in Prozent



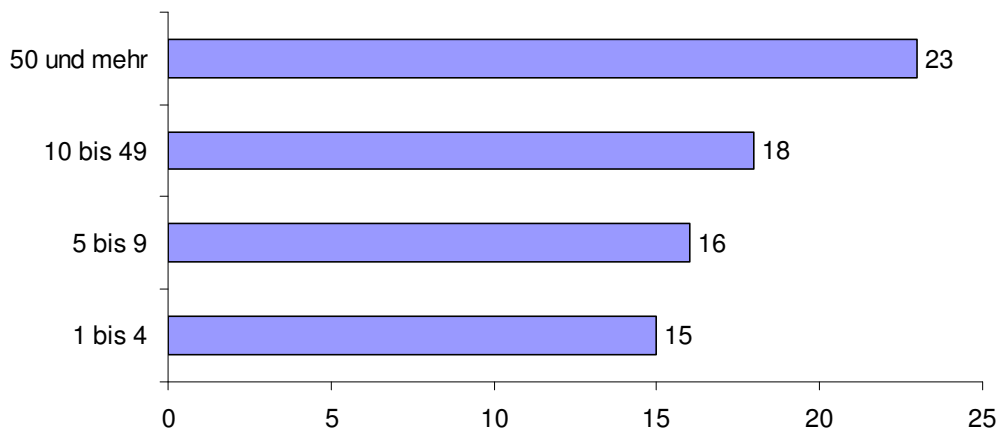
Weitaus am häufigsten weist der Dienstleistungssektor offene Stellen auf. In dieser Branche verzeichnen fast doppelt so viele Betriebe offene Stellen wie in den anderen Wirtschaftszweigen. Im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe, im Sektor Handel/Reparatur sowie in der Branche Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen geben jeweils 12 % der Betriebe an, dass sie Mitarbeiter suchen.

Graphik 19: Betriebe mit offenen Stellen nach Wirtschaftszweigen, in Prozent



Die Differenzierung nach Betriebsgrößen zeigt auf, dass sich mit steigender Betriebsgröße der Anteil der Betriebe, der offene Stellen aufweist, erhöht.

Graphik 20: Betriebe mit offenen Stellen nach Betriebsgrößen, in Prozent

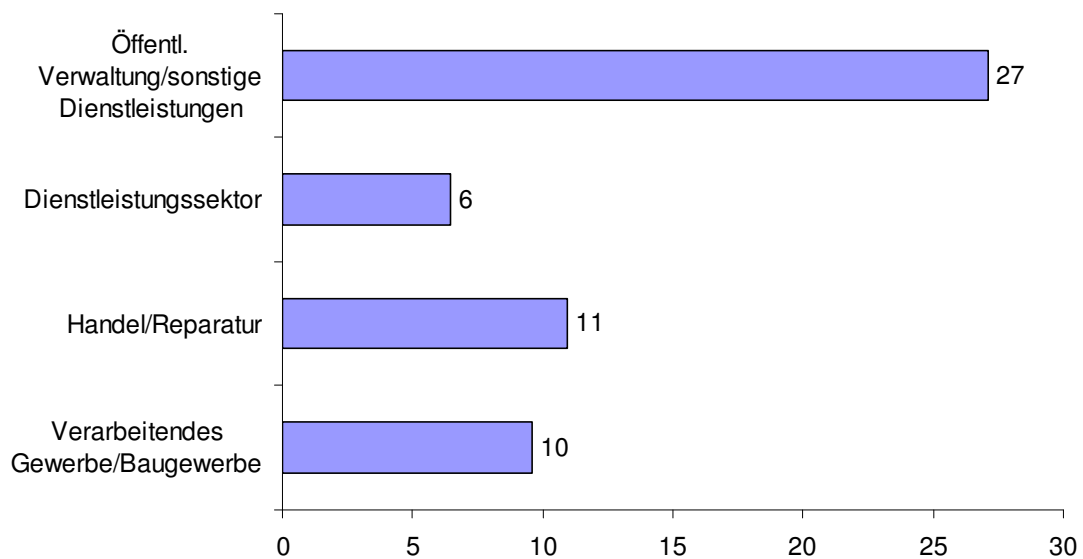


Der Anteil der Betriebe mit offenen Stellen gibt noch keine Auskunft über das Ausmaß an aktuellem Arbeitskräftebedarf. Insgesamt sind hochgerechnet etwa 1.700 Stellen im Kreis Groß-Gerau unbesetzt. Auf je 1.000 Beschäftigte entfallen durchschnittlich 9 offene Stellen (Region Offenbach: 19 offene Stellen auf je 1.000 Beschäftigte).

Da nur ein begrenzter Anteil der Betriebe offene Stellen aufweist, ist eine weitere Differenzierung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen nicht mehr als repräsentativ einzustufen, so können jedoch als Tendenzaussagen interpretiert werden.

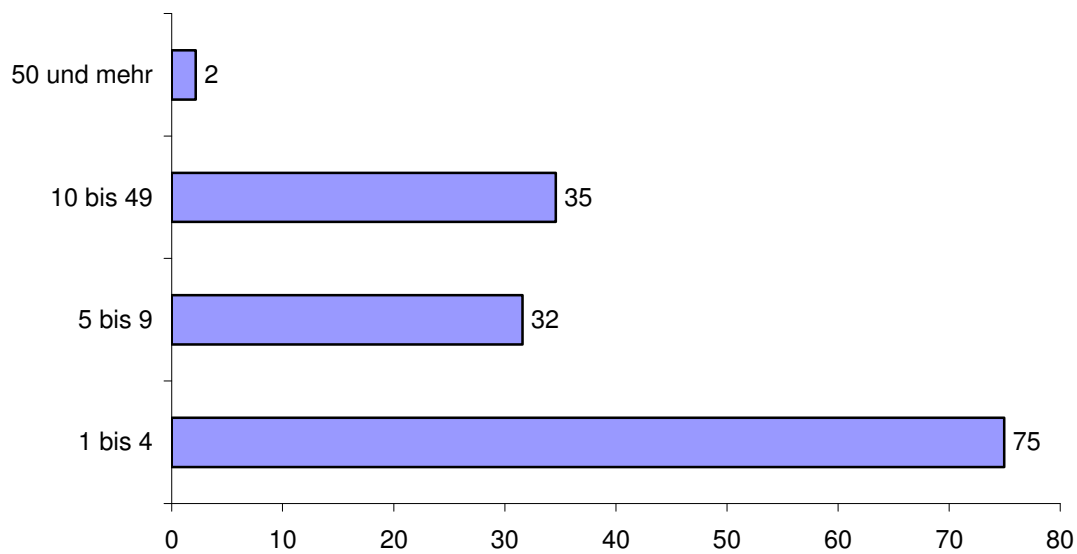
Eine Betrachtung der offenen Stellen nach Wirtschaftszweigen zeigt, dass der Dienstleistungssektor, der zwar am häufigsten offene Stellen angab, bezogen auf je 1.000 Beschäftigte jedoch die wenigsten offenen Stellen aufweist. Die meisten offenen Stellen bezogen auf je 1.000 Beschäftigte bestehen eindeutig im Sektor Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen. In absoluten Zahlen sind dennoch die meisten offenen Stellen im Dienstleistungssektor vorhanden, gefolgt vom Wirtschaftszweig Handel/Reparatur. Dies ist darauf zurückzuführen, dass diese Branchen die meisten Betriebe umfassen.

Graphik 21: Offene Stellen je 1.000 Beschäftigte, nach Wirtschaftszweigen



Obwohl mit steigender Betriebsgröße ein zunehmender Anteil der Betriebe offene Stellen angibt, reduziert sich die Anzahl der offenen Stellen je 1.000 Beschäftigte deutlich mit steigender Betriebsgröße. In den kleinsten Betrieben bestehen auf je 1.000 Beschäftigte 75 offene Stellen, in den großen Unternehmen nur 2. Die Unterschiede zwischen den Betrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten und den Betrieben mittlerer Größe sind gering. Insgesamt besteht folglich das größte Potenzial für Stellenbesetzungen, auch mit älteren Arbeitskräften, bei den kleinsten Betrieben.

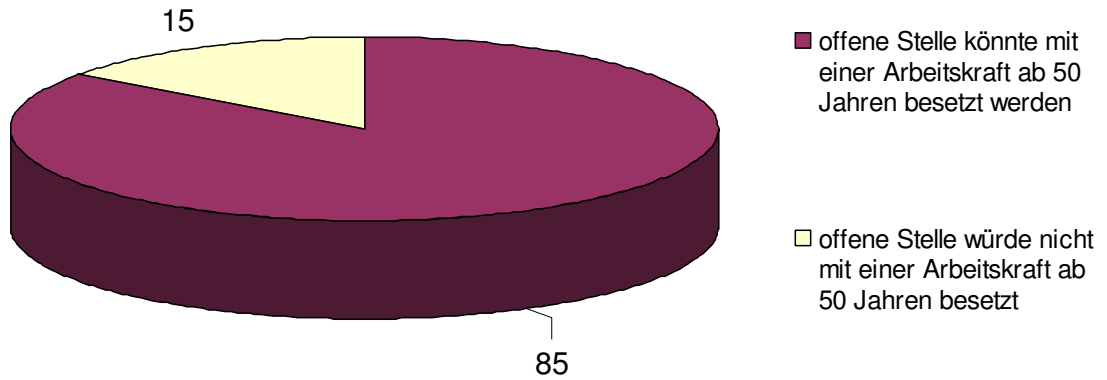
Graphik 22: Offene Stellen je 1.000 Beschäftigte, nach Betriebsgröße, in Prozent



6.2 Besetzung offener Stellen mit über 50-Jährigen

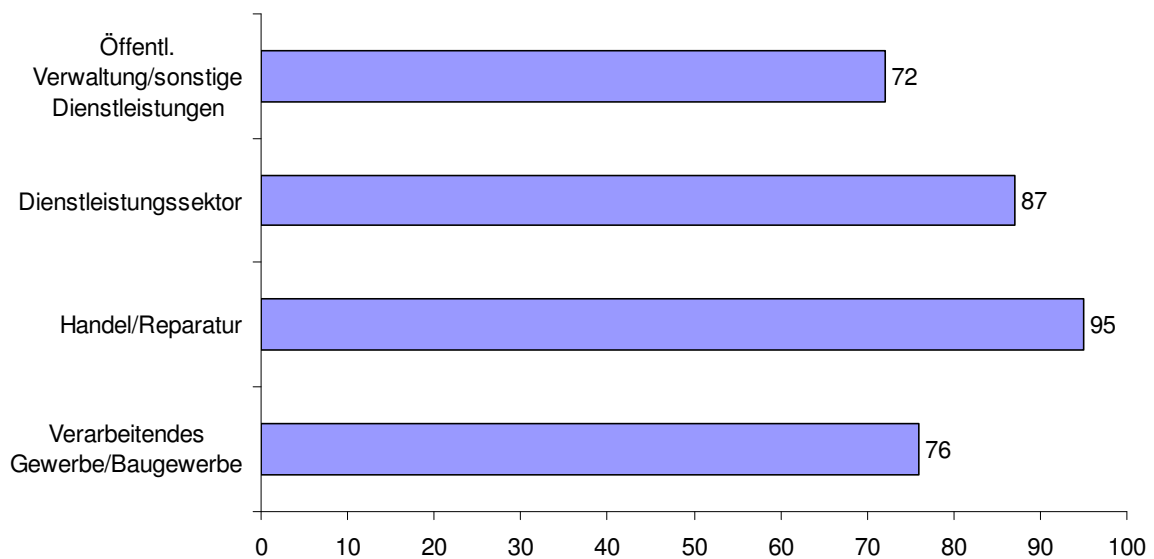
Zur Wiedereingliederung der älteren Arbeitslosen ist von Bedeutung, ob die Betriebe die vorhandenen offenen Stellen auch mit Arbeitskräften ab 50 Jahren besetzen würden. Von den Betrieben, die offene Stellen aufweisen, geben 84 % (Region Offenbach 88 %) an, dass sie diese auch mit älteren Arbeitskräften besetzen würden. Dies bestätigt, dass es offensichtlich eine positive Wahrnehmung der Betriebe in Bezug auf ältere Arbeitskräfte gibt.

Graphik 23: Bereitschaft, die offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren zu besetzen, in Prozent



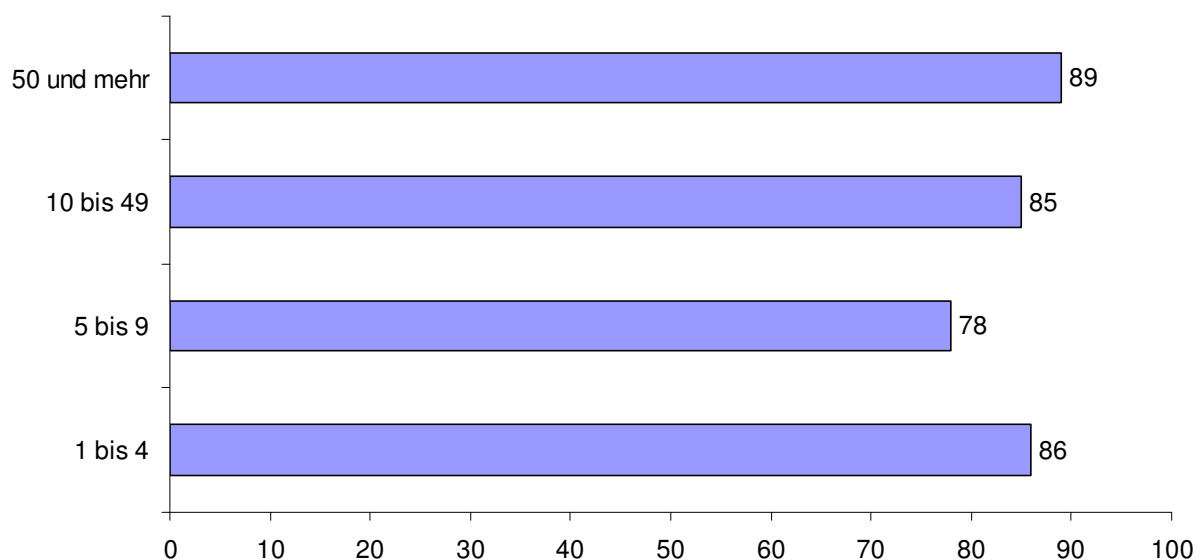
Die hohe Bereitschaft, die offenen Stellen mit 50-Jährigen und Älteren zu besetzen, ist bei allen Wirtschaftszweigen vorzufinden. Im Sektor Handel/Reparatur ist diese Bereitschaft jedoch am höchsten. An zweiter Stelle folgt der Dienstleistungssektor. Dies deutet auf ein gewisses Umdenken im Dienstleistungssektor hin, in dem bislang der geringste Anteil an älteren Arbeitskräften vorzufinden ist.

Graphik 24: Bereitschaft, die offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren zu besetzen, nach Wirtschaftszweigen, in Prozent



Die Differenzierung nach Betriebsgröße zeigt ebenfalls, dass in allen Betriebsgrößen eine sehr hohe Bereitschaft besteht, die offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren zu besetzen. Dabei besteht die höchste bei den Großbetrieben, die bisher unterdurchschnittlich Arbeitskräfte ab 50 Jahren beschäftigen. An zweiter Stelle folgen die kleinsten Betriebe mit 1 bis 4 Beschäftigte. In dieser Betriebsgröße geht die große Bereitschaft, offene Stellen mit Älteren zu besetzen, mit ausgeprägten Erfahrungen mit dieser Altersgruppe einher. Da zudem in dieser Betriebsgröße der höchste Anteil an offenen Stellen besteht, sollten sich die Bemühungen bei der Integration der älteren Arbeitslosen auf diese Betriebsgröße konzentrieren.

Graphik 25: Bereitschaft, die offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren zu besetzen, nach Betriebsgröße, in Prozent

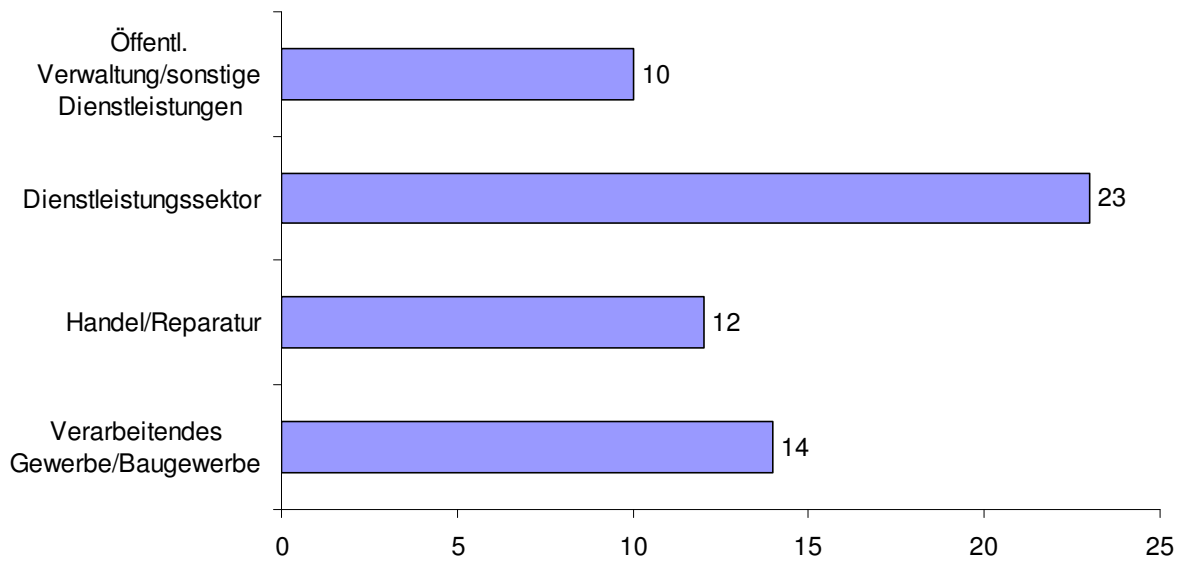


6.3 Personalbedarf in den nächsten drei Monaten

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 16 % der Betriebe im Kreis Groß-Gerau (17 % im Raum Offenbach) in den nächsten drei Monaten Personalbedarf.

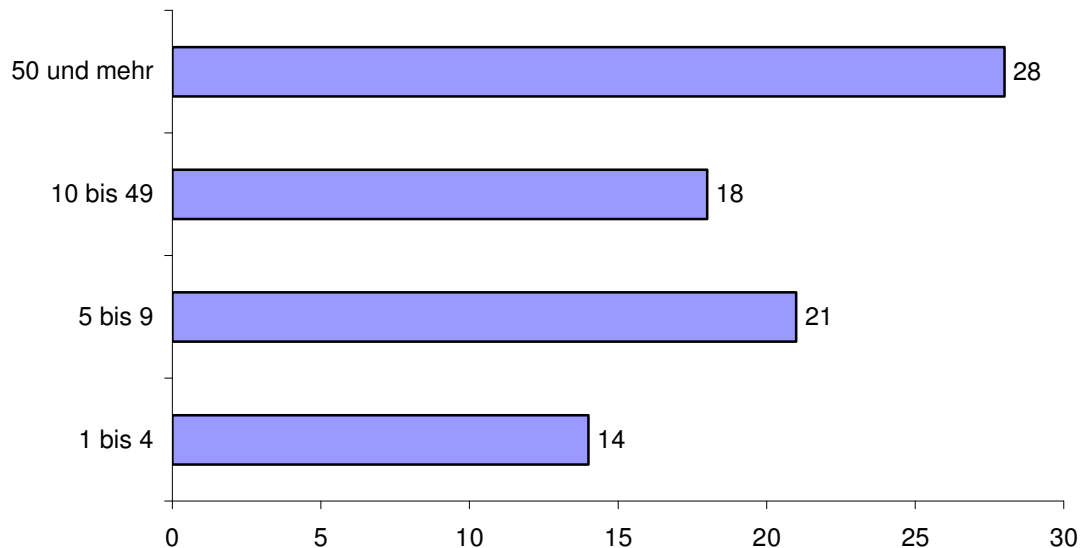
Die Dienstleistungsbranche weist nicht nur aktuell am häufigsten offene Stellen auf, sondern auch in den nächsten drei Monaten (23 %). Im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe geben 14 % der Betriebe an, in naher Zukunft Personal zu suchen. Folglich scheint der Bedarf an Arbeitskräften in dieser Branche etwas zu steigen. Im Wirtschaftszweig Handel/Reparatur entspricht der gegenwärtige Bedarf in etwa dem der nächsten drei Monate. Im Sektor Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen verringert sich der Anteil der Betriebe mit Personalbedarf voraussichtlich um zwei Prozentpunkte.

Graphik 26: Personalbedarf in den nächsten drei Monaten nach Wirtschaftszweigen, in Prozent



Die Großbetriebe rechnen künftig – wie gegenwärtig – am häufigsten mit offenen Stellen. An zweiter Stelle folgen jedoch die kleinen Betriebe mit 5 bis 9 Beschäftigten. Sie gehen somit in den nächsten drei Monaten von einem höheren Bedarf aus als gegenwärtig. Die Kleinstbetriebe sowie die mittleren Betriebe erwarten in den nächsten drei Monaten einen ähnlichen Bedarf wie gegenwärtig.

Graphik 27: Personalbedarf in den nächsten drei Monaten nach Betriebsgröße, in Prozent



7. 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 die Partner 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 für den Kreis Groß-Gerau 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 und der ARGE Groß-Gerau aufzubauen.

Die Darstellung der Beschäftigung von Arbeitskräften ab 50 Jahren sowie deren Anteil an den Beschäftigten gibt einen Überblick über die Beschäftigungssituation dieser Altersgruppe. 64 % der Betriebe im Kreis Groß-Gerau beschäftigen Mitarbeiter, die 50 Jahre und älter sind. Von den Betrieben, in denen aktuell keine Arbeitskräfte ab 50 Jahren angestellt sind, beschäftigten 35 % zu einem früheren Zeitpunkt diese Personengruppe. Daraus lässt sich schließen, dass nur in 22 % aller Betriebe im Kreis Groß-Gerau noch nie Ältere beschäftigt waren. Der Anteil der Arbeitskräfte über 50 Jahre an allen Beschäftigten beträgt im Durchschnitt 22 %.

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 31 % der Unternehmen im Kreis Groß-Gerau das Projekt bekannt ist. Nach Wirtschaftszweigen differenziert ist die Branche Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen am besten informiert, gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe. Am häufigsten erfuhr die Betriebe von dem Projekt über die Presse (49 %); mit großem Abstand folgt das Internet (22 %) sowie die ARGE (20 %). Die angestrebten Verhaltensänderungen bei den Betrieben zeigen in verschiedenen Bereichen Erfolge. Dieser Erfolg ist sehr wahrscheinlich zu einem großen Teil auf die Aktivitäten und Öffentlichkeitsarbeit von „Chance 50plus“ zurückzuführen. In jedem zweiten Betrieb, der das Projekt „Chance 50plus“ kennt, konnten Verhaltensänderungen erzielt werden. Am häufigsten wurde durch die Informationskampagnen erreicht, dass Betriebe sich bemühen, die älteren Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten (31 %). Das Verhalten und die Einstellung gegenüber den über 50-Jährigen änderten sich in 30 % der Betriebe. In 19 % der Unternehmen wurden über 50-Jährige eingestellt. Darüber hinaus wurden in 9 % der Betriebe 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 positiv eingestellt sind. 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 stünden. Auch finanzielle Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüsse spielen eine untergeordnete Rolle und verhältnismäßig wenige Betriebe sind der Meinung, dass Arbeitskräfte ab 50 Jahren zu teuer sind. Lediglich 12 % der Unternehmen würden Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten einsetzen und 17 % nur mit einem befristeten Vertrag. Allerdings spielt das Alter der Bewerber bei der Personalentscheidung für 39 % 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 1.700 offenen Stellen im Kreis Groß-Gerau. Bezogen auf je 1.000 Beschäftigte bestehen die meisten offenen Stellen im Sektor Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen. Differenziert nach Betriebsgrößen weisen die Kleinstbetriebe den größten Personalbedarf auf. Die Bereitschaft, die offenen Stellen mit über 50-Jährigen zu besetzen ist sehr hoch. 84 % der Betriebe würden ihre offenen Stellen auch mit älteren Arbeitskräften besetzen.

Somit zeigen die Ergebnisse nicht nur, dass die Einstellungen gegenüber über 50-Jährigen im Kreis Groß-Gerau insgesamt sehr positiv sind, sondern auch, dass die Aktivitäten des Projektes „Chance 50 plus“ erfolgreich waren. Nach gut einem Jahr Laufzeit ist bereits fast jedes dritte Unternehmen über „Chance 50plus“ informiert. Zudem konnten bei den Betrieben, die über das Projekt informiert sind, wesentliche Veränderungen zu einer erhöhten Beschäftigung von über 50-Jährigen sowie zu einer besseren Integration dieser Beschäftigtengruppe festgestellt werden, die mit großer Wahrscheinlichkeit auf Informationskampagnen und Projektaktivitäten zurückzuführen sind. Dies macht deutlich, dass die Öffentlichkeitsarbeit erfolgreich war und folglich weiter fortgesetzt werden sollte. Sinnvoll erscheint dabei, zum einen weiter jene Wege stärker zu beschreiten, die mit einem verhältnismäßig geringen Aufwand eine große Anzahl von Betrieben erreichen, wie z.B. die Presse, das Internet oder Rundschreiben, aber auch die Wege, 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.

Ein Vergleich der Ergebnisse von Groß-Gerau mit denen von Offenbach zeigt vor allem hinsichtlich der Verhaltensänderungen und Einstellungen der Betriebe zu den Älteren große Übereinstimmungen, aber auch hinsichtlich der Bereitschaft, die offenen Stellen

mit Arbeitskräften ab 50 Jahren zu besetzen. Größere Unterschiede bestehen dagegen bei den erfolgreichen Informationskanälen sowie bei der Anzahl der offenen Stellen je 1.000 Beschäftigte.