



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main



Einstellungen der Unternehmen zu älteren Beschäftigten

Ergebnisse der Unternehmensbefragung im Landkreis Gießen

1. Welle

Autoren:

Birgit Wagner
Dr. Christa Larsen

Auftraggeber:

GIAG

Projektlaufzeit:

01.08.2010 – 31.12.2010

Frankfurt am Main, Dezember 2010

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|------|---|----|
| 1. | Einleitung | 3 |
| 2. | Struktur der Betriebe im Landkreis Gießen | 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“ | 12 |
| 4.1. | Bekanntheit des Projektes „Chance 50plus“ | 12 |
| 4.2. | Kanäle der Informationsverbreitung | 14 |
| 4.3. | Verhaltensänderungen durch das Projekt „Chance 50plus“ | 17 |
| 5. | Aussagen zu den Älteren | 22 |
| 6. | Personalbedarf | 27 |
| 6.1. | Aktueller Personalbedarf | 27 |
| 6.2. | Besetzung offener Stellen mit über 50-Jährigen | 30 |
| 6.3. | Personalbedarf in den nächsten drei Monaten | 32 |
| 7. | Zusammenfassung | 35 |

1. Einleitung

Der demographische Wandel führt zu einer deutlichen Veränderung der Altersstruktur in Deutschland. Die sinkenden Geburtenraten bewirken zum einen, dass der Anteil der jüngeren Arbeitskräfte abnimmt, zum anderen, dass sich durch die steigende Lebenserwartung der Anteil der Bevölkerung über 50 Jahre an der Gesamtbevölkerung erhöht.¹ Darüber hinaus wird das Arbeitsangebot insgesamt sinken, so dass es auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes zu Engpässen kommen kann. Angesichts des zu erwartenden Fachkräftemangels gelten die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zunehmend auch als Hoffnungsträger und als eine nennenswerte künftige Personalreserve.²

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. So wurde im Rahmen des Lissabon-Prozesses auf EU-Ebene das Ziel vereinbart bis zum Jahr 2010 die Erwerbsquote der Bevölkerung im Alter von 55 bis 64 Jahren auf mehr als 50 % zu erhöhen. Aufgrund institutioneller Anpassungen hat sich die Situation von Älteren auf dem Arbeitsmarkt zwischen 1998 und 2008 bereits verbessert, was besonders an der Entwicklung der Arbeitslosenrelation sowie der Beschäftigungsquote der 55-59 zu erkennen ist.³ Das Ziel, die Erwerbsquote der 55-64-Jährigen auf über 50 % zu erhöhen, wurde im Jahr 2007 % in Deutschland mit 51,5 erstmals erreicht.⁴ 2009 waren 38,7% der Personen zwischen 60 und 64 Jahren erwerbstätig und damit fast doppelt so viele wie zehn Jahre zuvor.⁵ Das faktische Renteneintrittsalter der älteren Arbeitskräfte stieg in Deutschland zwischen 2001 und 2007 um 1,4 Jahre auf 62 Jahre an.⁶ Dennoch ist die Situation der Älteren auf dem Arbeitsmarkt keineswegs zufriedenstellend. Somit ist und bleibt die Verringerung der Arbeitslosigkeit bei den über 50-Jährigen eine große Herausforderung für Wirtschaft, Politik und Gesellschaft, auch im Landkreis Gießen.

Zur Verbesserung der Beschäftigungschancen Älterer initiierte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales das Programm „Perspektive 50plus“. Das Projekt „Chance

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

² Vgl. Arlt, A.; Dietz, M.; Walwei, U. (2009): Besserung für Ältere am Arbeitsmarkt: Nicht alles ist Konjunktur, IAB-Kurzbericht, Nr. 16/2009, Nürnberg, S. 1

³ Vgl. Arlt, A. Dietz, M.; Walwei, U. a.a.O., S. 6.

⁴ Statistisches Bundesamt (2009): Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer, http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Publikationen/STATmagazin/2009/Arbeitsmarkt2009_01,templateId=renderPrint.psml_nnn=true.

⁵ Statistisches Bundesamt (2010): Später in den Ruhestand? http://www.destatis.de/jetspeed-portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2010_09/2010_09Rente,templateId=renderPrint.psml#Link2.

⁶ Vgl. Eichhorst, W.; Marx, P.; Thode, E. (2009): Arbeitsmarkt und Beschäftigung in Deutschland 2000-2009. Beschäftigungserfolge bei zunehmender Differenzierung, IZA Research Report No. 22. Gütersloh.

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, am 01.01.2010 darüber hinaus die GIAG – Gesellschaft für Integration und Arbeit Gießen mbH, das Amt für Soziale Arbeit – Kommunale Arbeitsvermittlung Wiesbaden sowie der Hochtaunuskreis. Mit den guten Erfahrungen der "MainArbeit Offenbach" aus der 1. Projektphase werden in Zusammenarbeit mit der "GIAG" jetzt auch im Landkreis Gießen die Chancen für ältere Arbeitslose erheblich verbessert. Die Umsetzung der Eingliederungsstrategien erfolgt durch verschiedene Teilprojekte. Die Aufgabe des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) ist es, in diesem Rahmen zu analysieren, welche Entwicklungen und Veränderungen seit Projektbeginn Anfang 2010 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 GIAG bereit sind, direkt an diese weitergeleitet werden, so dass die Betriebe zielgerichtete Unterstützung bei der Stellenbesetzung erhalten.

Die Auswertung der Befragung im Landkreis Gießen basiert auf den Ergebnissen von rund 1.000 Telefoninterviews mit einer repräsentativen Auswahl an Betrieben. Die Daten wurden gewichtet und auf die Grundgesamtheit von rund 5.650 Betrieben im Landkreis Gießen hochgerechnet, so dass Aussagen über alle Betriebe möglich sind.

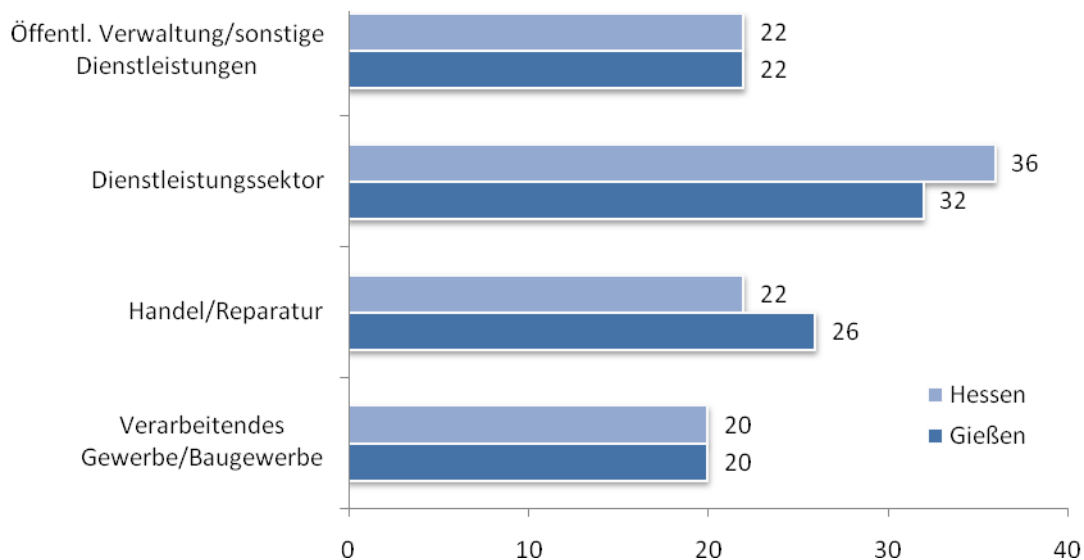
Im Folgenden wird zuerst in Kapitel 2 die Struktur der Betriebe im Landkreis Gießen dargestellt. Daran schließt sich in Kapitel 3 die Beschreibung der aktuellen Beschäftigungssituation von Älteren an. Anschließend erfolgt in Kapitel 4 ein Überblick über die Bekanntheit des Projektes, die genutzten Informationswege 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.

2. Struktur der Betriebe im Landkreis Gießen

Die Verteilung der Betriebe nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen im Landkreis Gießen gibt einen Überblick über die Wirtschaftsstruktur, der dazu beiträgt, die folgenden Ergebnisse einzuordnen.

Der Landkreis Gießen unterscheidet sich in seiner Wirtschaftsstruktur hinsichtlich der Aufteilung über die dargestellten vier Wirtschaftszweige geringfügig von Hessen. Während der Sektor Handel/Reparatur mit 26 % etwas überdurchschnittlich im Landkreis Gießen vertreten ist, entfällt auf den Dienstleistungsbereich mit 32 % ein unterdurchschnittlicher Anteil an Betrieben im Vergleich zu Hessen.⁷

Graphik 1: Betriebe nach Wirtschaftszweigen 2009, in Prozent



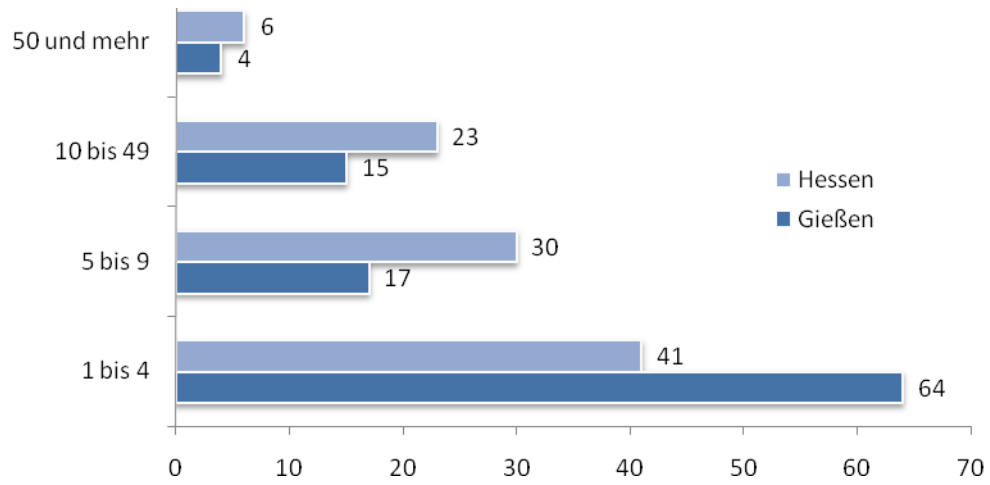
Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Landkreis Gießen 2010 und IAB Betriebspanel Hessen 2009

Der Landkreis Gießen zeichnet sich in der explorativen Perspektive im Vergleich zu Hessen durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil (64 %) an Kleinstbetrieben mit 1 bis 4 Beschäftigten aus. In 17 % der Unternehmen sind 5 bis 9 Arbeitskräfte tätig, in 15 % sind es 10 bis 49 und rund 4 % aller Firmen beschäftigen 50 und mehr Mitarbeiter/innen.⁸ Damit liegt der Anteil der kleinen, mittleren und großen Betriebe im Landkreis Gießen deutlich unter dem hessischen Durchschnitt.

⁷ Da keine Daten über die Verteilung der Betriebe in Hessen nach der hier gewählten Einteilung der Unternehmen nach Wirtschaftszweigen vorliegen, erfolgte deren Berechnungen auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels Hessen 2009.

⁸ Analog zu den Wirtschaftszweigen wurde die Verteilung der hessischen Unternehmen nach Betriebsgrößenklassen auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels Hessen 2009 berechnet.

Graphik 2: Betriebe nach Betriebsgrößen (Zahl der Beschäftigten) 2009, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Landkreis Gießen 2010 und IAB Betriebspanel Hessen 2009

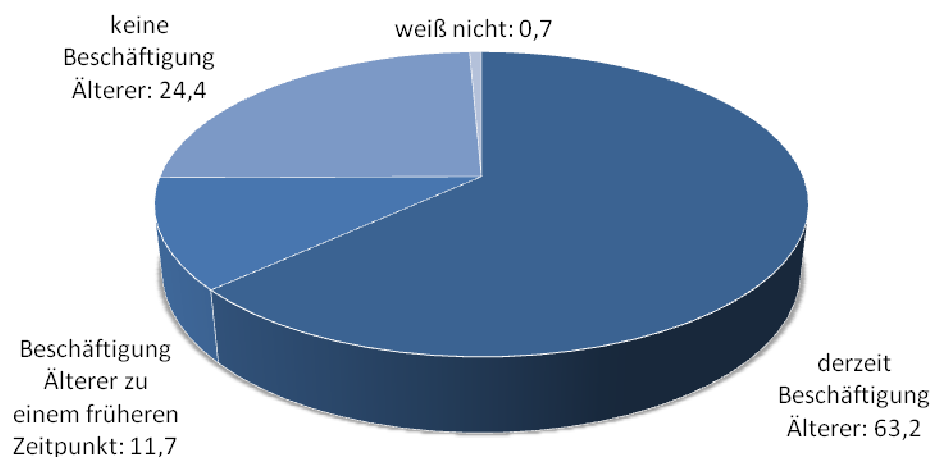
3. Beschäftigung Älterer

Die Darstellung der Beschäftigung von Arbeitskräften ab 50 Jahren sowie deren Anteil an allen 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

63 % der Betriebe im Landkreis Gießen beschäftigen Mitarbeiter⁹, die 50 Jahre und älter sind. Entsprechend sind zum Befragungszeitpunkt in 36 % der Betriebe keine Älteren beschäftigt.

Graphik 3: Anteil der Betriebe mit oder ohne über 50-jährige Beschäftigte im Jahr 2010, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Landkreis Gießen 2010

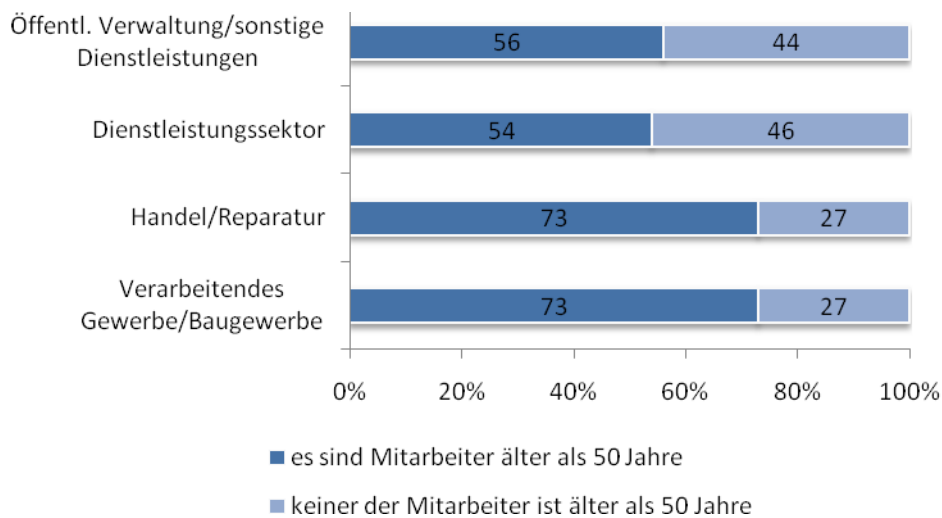
Von den Betrieben, in denen aktuell keine Arbeitskräfte ab 50 Jahren angestellt sind, beschäftigten 32 % zu einem früheren Zeitpunkt diese Personengruppe. In 68 % dieser Betriebe waren noch nie Ältere angestellt. Daraus lässt sich schließen, dass in insgesamt 24 % *aller* Betriebe im Landkreis Gießen noch nie Ältere beschäftigt waren.

Ein Blick auf die einzelnen Branchen verdeutlicht, dass der Anteil der Betriebe, die Ältere beschäftigen, zwischen den Wirtschaftszweigen deutlich schwankt. Während im Dienstleistungssektor (54 Prozent) und in der Öffentlichen Verwaltung/sonstige Dienst-

⁹ In diesem Bericht wird Einfachheit halber die männliche Sprachform verwendet. Damit ist keine Diskriminierung der weiblichen Sprachform beabsichtigt.

leistungen¹⁰ (56 %) nur etwas über die Hälfte der Betriebe ältere Arbeitskräfte beschäftigt, sind es im Sektor Handel/Reparatur sowie im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe jeweils 73 % der Betriebe.

Graphik 4: Betriebe mit über 50-jährigen Beschäftigten, nach Wirtschaftszweigen im Jahr 2010, in Prozent

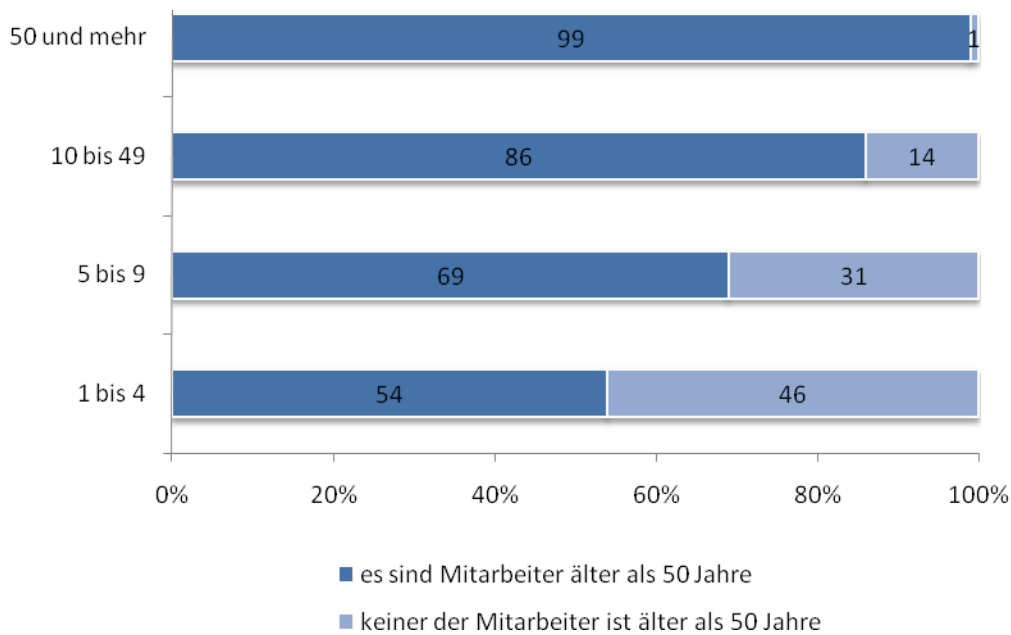


Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Landkreis Gießen 2010

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 nur in etwas über der Hälfte der kleinsten Betriebe über 50-Jährige tätig sind, beschäftigen fast alle großen Betriebe ältere Arbeitskräfte.

¹⁰ 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.

Graphik 5: Betriebe mit über 50-jährigen Beschäftigten, nach Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten) im Jahr 2010, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Landkreis Gießen 2010

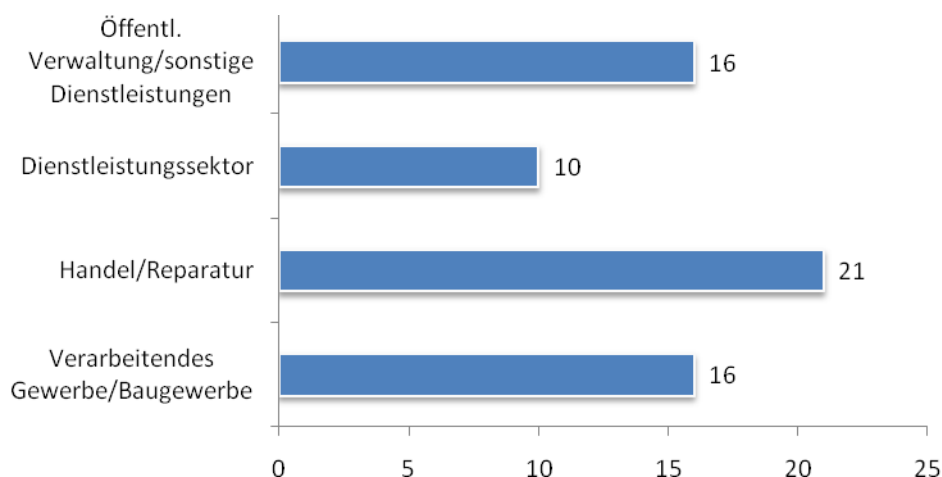
3.2 Anteil der 50-Jährigen und Älteren an allen Beschäftigten

Der Anteil der Arbeitskräfte im Alter von über 50 Jahren an allen Beschäftigten beträgt im Landkreis Gießen im Durchschnitt 17 %.

Der Anteil älterer Beschäftigter gemäß den Angaben der Betriebe variiert im Landkreis Gießen stark nach Wirtschaftszweigen. Der höchste Anteil an älteren Beschäftigten findet sich demnach im Sektor Handel/Reparatur; mehr als jeder fünfte Beschäftigte ist 50 Jahre alt oder älter. Folglich ist der Sektor Handel/Reparatur sowohl der Wirtschaftszweig, in dem der höchste Anteil der Betriebe Ältere beschäftigt, als auch die Branche, die den höchsten Anteil an Älteren insgesamt aufweist.

Das Gegenteil zeigt sich im Dienstleistungssektor. Der niedrige Anteil an Betrieben, die Ältere beschäftigen, geht einher mit einem niedrigen Anteil an über 50-Jährigen bezogen auf alle Beschäftigten. Nur jeder zehnte Beschäftigte ist dort älter als 50.

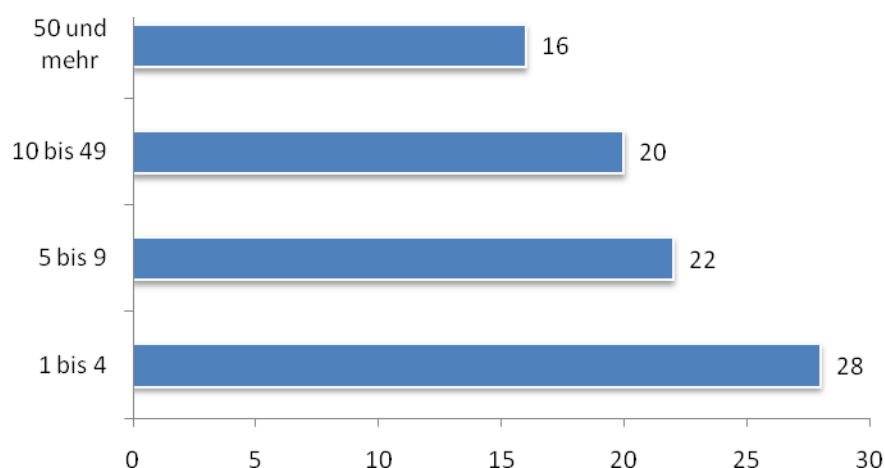
Graphik 6: Über 50-Jährige an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen im Jahr 2010, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle im Landkreis Gießen 2010

Nach Betriebsgröße differenziert nimmt der Anteil der Älteren mit steigender Betriebsgröße ab. Während der Anteil der über 50-Jährigen an den Beschäftigten in den kleinsten Betrieben (1 bis 4 Beschäftigte) bei 28 % und in den kleinen Betrieben bei 22 % liegt, beträgt er in den Großbetrieben nur 16 %.

Graphik 7: Über 50-Jährigen an allen Beschäftigten nach Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten) im Jahr 2010, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Landkreis Gießen 2010

Die Ergebnisse lassen erkennen, dass bei der großen Mehrheit der Betriebe Erfahrungen mit älteren Mitarbeitern vorliegen. Unter Berücksichtigung der Betriebe, die zu einem früheren Zeitpunkt ältere Mitarbeiter beschäftigte haben, zeigt sich, dass im

Dienstleistungsbereich am wenigsten Erfahrungen mit älteren Arbeitskräften vorliegen, während in den Sektoren Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe sowie Handel/Reparatur Erfahrungen mit Älteren am weitesten verbreitet sind; nur 15 % bzw. 21 % der Betriebe haben dort keine Erfahrungen mit dieser Altersgruppe.

4. Informationen über das Projekt „Chance 50plus“

4.1 Bekanntheit des Projektes „Chance 50plus“

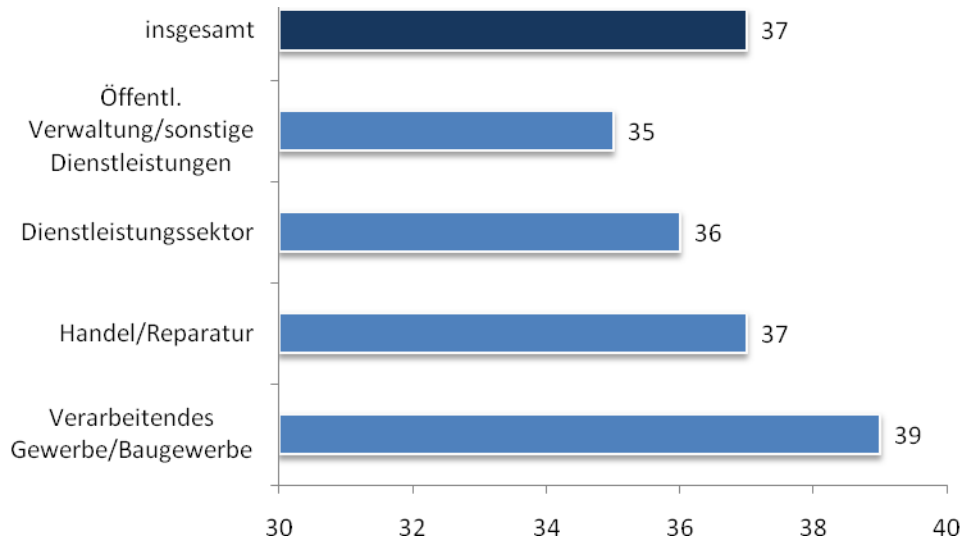
Die Sensibilisierung der Unternehmen ist ein zentraler Aspekt des Projektes „Chance 50plus – Leistung zählt“. Den Unternehmen, aber auch den anderen Akteuren des Arbeitsmarktes soll zum einen die Problematik der Arbeitslosigkeit von Arbeitskräften ab 50 Jahren bewusst werden. Ebenso entscheidend ist 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 37 % der Unternehmen im Landkreis Gießen das Projekt kennen.

Mit Blick auf die verschiedenen Branchen zeigen sich nur geringe Unterschiede. Während im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe mit 39 % der höchste Anteil an Betrieben vorzufinden ist, denen das Projekt bekannt ist, sind es im Dienstleistungssektor 35 %.

Somit ist der Wirtschaftszweig Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe am besten informiert und weist auch die meisten Erfahrungen mit Älteren auf, der Anteil der über 50-Jährigen ist durchschnittlich hoch. Im Sektor Handel/Reparatur ist eine ähnliche Verteilung zu konstatieren. Diese Branche zeichnet sich durch einen durchschnittlichen Bekanntheitsgrad, überdurchschnittliche Erfahrungen mit Älteren sowie den höchsten Anteil an Älteren aus. Beim Dienstleistungssektor korreliert hingegen der geringfügig niedrigere Anteil an Betrieben, die das Projekt kennen, mit dem niedrigen Anteil an Betrieben, die Ältere beschäftigen und den geringen Erfahrungen mit Älteren. Somit könnte durch eine bessere Bekanntmachung des Projektes im Dienstleistungssektor möglicherweise der Anteil der Betriebe, die Ältere beschäftigen, erhöht werden.

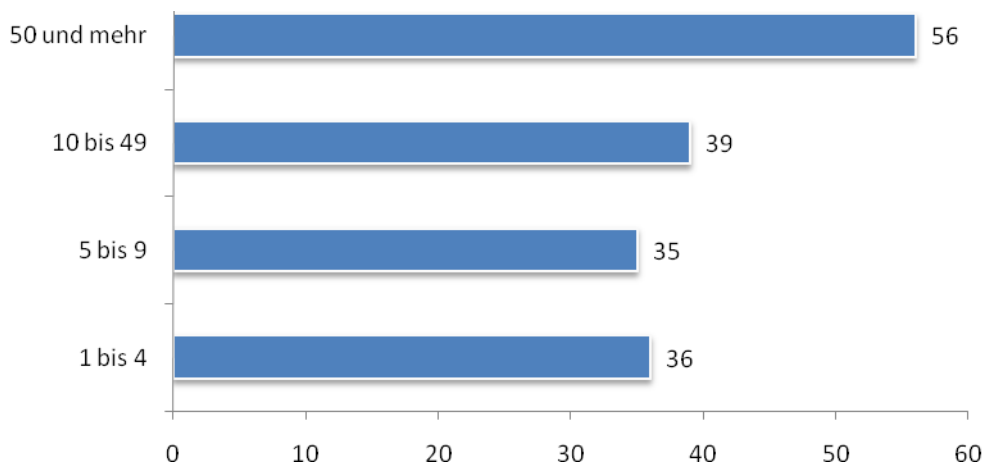
Graphik 8: Bekanntheit des Projektes „Chance 50plus“ 2010 nach Wirtschaftszweigen, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Landkreis Gießen 2010

Wie die Auswertung nach Betriebsgrößen zeigt, nimmt die Bekanntheit des Projektes „Chance 50plus“ tendenziell mit steigender Betriebsgröße zu, wobei von den kleinen Betrieben ein minimal geringerer Anteil das Projekt kennt als von den kleinsten Betrieben und die Unterschiede zwischen den ersten drei Betriebsgrößen gering ausfallen. Die Großbetriebe sind dagegen mit 56 % deutlich besser informiert als die kleineren, die im Fokus des Projektes Chance 50plus stehen.

Graphik 9: Bekanntheit des Projektes „Chance 50plus“ 2010 nach Betriebsgrößen, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Landkreis Gießen 2010

4.2 Kanäle der Informationsverbreitung

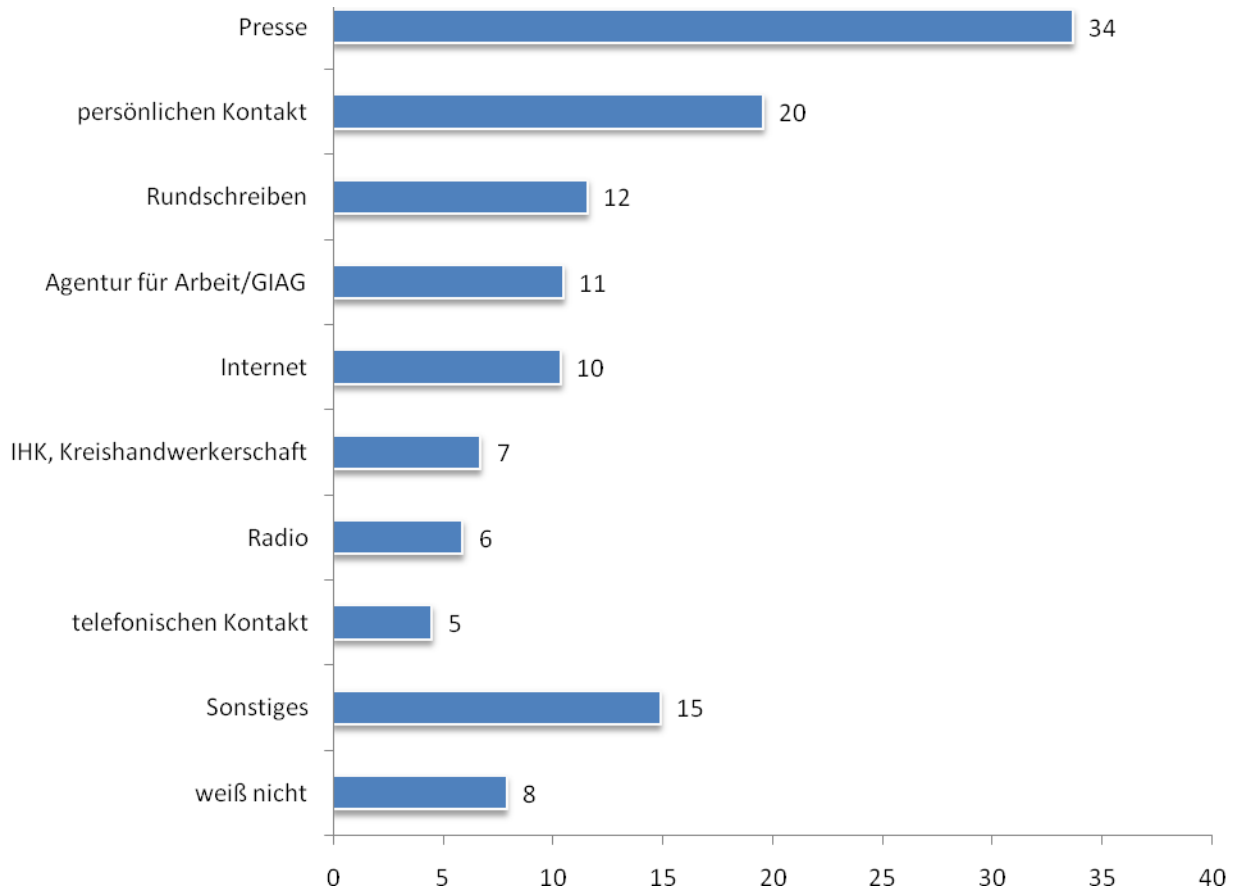
Informationen über das Projekt „Chance 50plus“ für die Betriebe wurden über unterschiedliche Kanäle verbreitet. Damit auch zukünftig die effizientesten Medien und Wege gewählt werden können, wurde ermittelt, auf welche Weise die Betriebe Kenntnis von dem Projekt erhalten haben.

Im Landkreis Gießen ist die Presse der Informationskanal, über den die meisten Betriebe (34 %) Kenntnis von dem Projekt erlangt haben. Mit großem Abstand steht an zweiter Stelle der persönliche Kontakt (20 %), gefolgt von Rundschreiben (12 %). Die IHK/Kreishandwerkerschaft (7 %), das Radio (6 %) sowie telefonische Kontakte (5 %) spielen dagegen bisher eine geringere Rolle.

Nicht trennscharf ist der Informationskanal „Agentur für Arbeit/GIAG“, da sich diese Angabe mit anderen Nennungen, wie z.B. persönliche, telefonische, Rundschreiben, Internet überschneidet. Ein Großteil der Betriebe führte jedoch unter der Kategorie „Sonstiges“ die Arbeitsagentur an und da eine detailliertere Zuweisung nicht möglich ist, wurde sie hier mit ausgewiesen.

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 dieser auch zukünftig weiter genutzt werden. Aber auch die anderen erfolgreichen Informationskanäle weisen noch weitere Potenziale der Nutzung auf. Vor allem jene Wege, die mit einer hohen Wahrscheinlichkeit die Betriebe direkt erreichen, wie z.B. die persönlichen und telefonischen Kontakte, könnten sicherlich noch intensiver genutzt werden. Da das Projekt im Landkreis Gießen noch relativ neu ist, kann sich die Wichtigkeit einzelner Informationskanäle im Zeitverlauf sicherlich noch ändern.

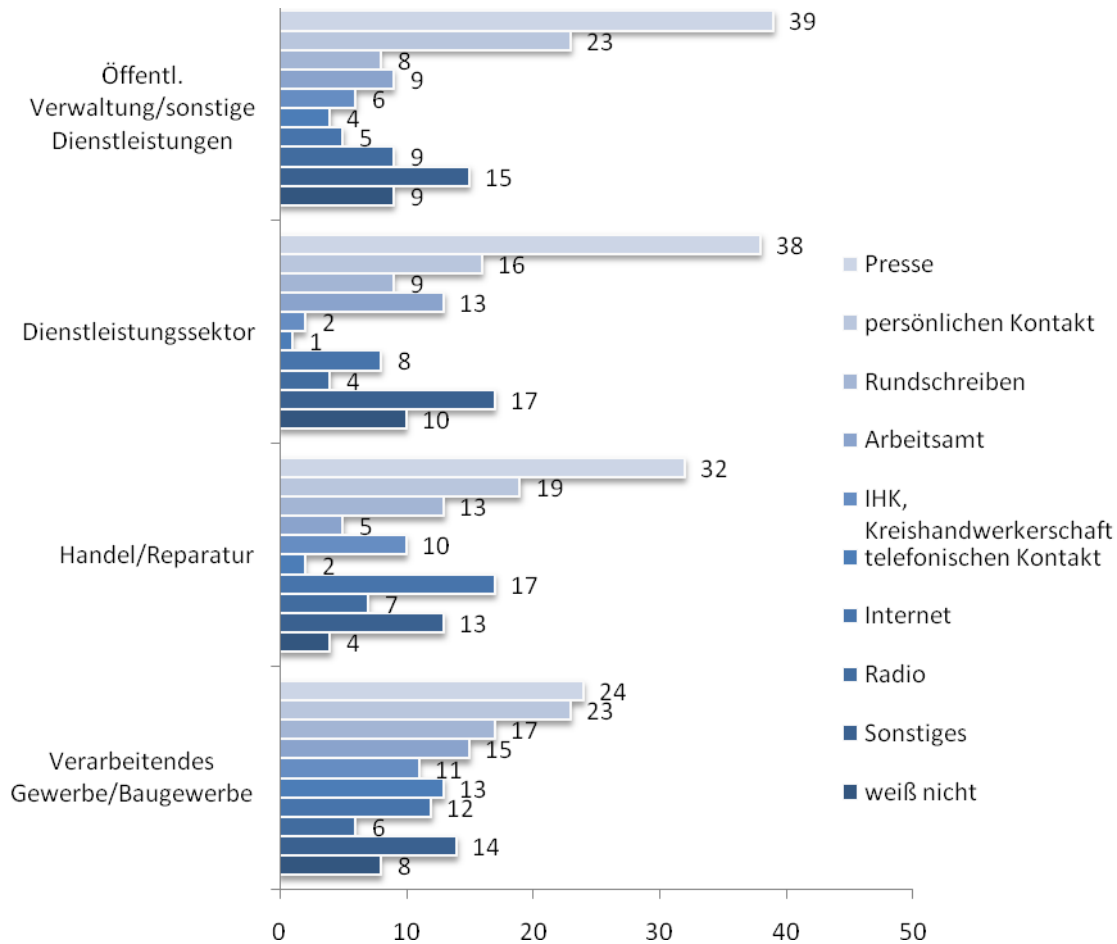
Graphik 10: Relative Anteile der Nutzung verschiedener Informationskanäle zur Bekanntmachung des Projektes „Chance 50plus“ 2010, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Landkreis Gießen 2010

Eine Differenzierung der Informationskanäle nach Wirtschaftszweigen verdeutlicht, dass es nennenswerte Unterschiede bezüglich der Informationsgewinnung gibt. Die Presse ist in allen Branchen der wichtigste Informationskanal, über den die große Mehrheit der Betriebe von dem Projekt „Chance 50plus“ erfahren hat, gefolgt von persönlichen Kontakten. Im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe spielt die Presse jedoch eine geringere Rolle als in den anderen Branchen. Dort sind die persönlichen Kontakte von fast gleich großer Bedeutung. Aber auch durch Rundschreiben, telefonischen Kontakt sowie die Handwerkerschaft/IHK wurde dieser Wirtschaftszweig überdurchschnittlich häufig informiert. Im Sektor Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen spielt neben der Presse besonders der persönliche Kontakt eine wichtige Rolle. Im Wirtschaftszweig Handel/Reparatur hat das Internet eine herausragende Position. Im Dienstleistungssektor sind die anderen Informationswege im Vergleich zur Presse von vergleichsweise geringer Bedeutung.

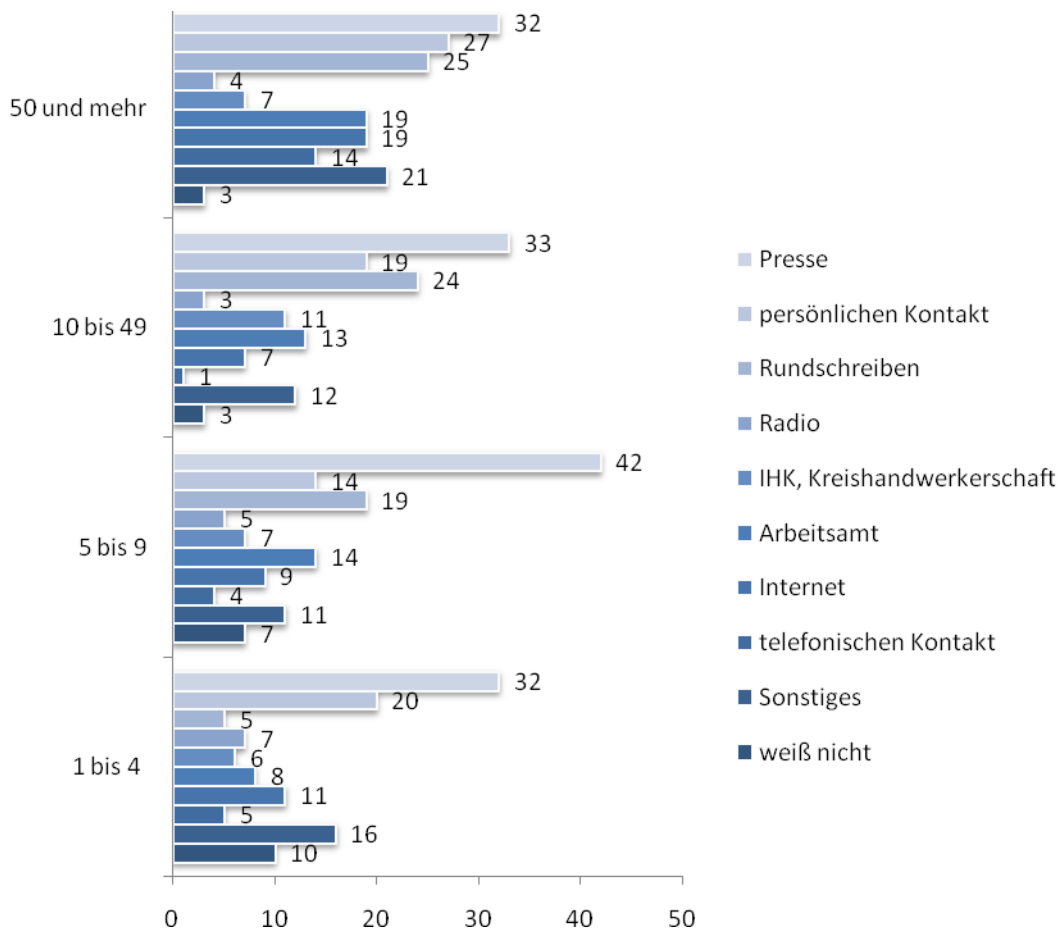
Graphik 11: Informationskanäle zur Bekanntmachung des Projektes „Chance 50plus“ 2010 nach Wirtschaftszweigen, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Landkreis Gießen 2010

Die Unterscheidung nach Betriebsgrößen zeigt, dass es ebenfalls deutliche Unterschiede bei den Wegen gibt, wie Betriebe über das Projekt informiert werden. Die Presse ist zwar in allen Betriebsgrößen der wichtigste Informationskanal. Den größten Einfluss hat sie jedoch bei Kleinbetrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten. In den Großbetrieben sowie in den Kleinstbetrieben trägt darüber hinaus der persönliche Kontakt besonders stark zur Bekanntmachung des Projektes „Chance 50 plus“ bei. In den kleinen, mittleren und großen Betrieben spielen auch Rundschreiben eine erhebliche Rolle bei der Informationsverbreitung.

Graphik 12: Informationskanäle zur Bekanntmachung des Projektes „Chance 50plus“ 2010 nach Betriebsgröße, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Landkreis Gießen 2010

4.3 Verhaltensänderungen durch das Projekt „Chance 50plus“

Die Informationen über das Projekt unterstützen Betriebe, ihr Verhalten dahingehend zu verändern, dass sie 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, die durch diese Informationen mit beeinflusst sein können, einen zentralen Aspekt des Projekts dar.

Ein knappes Jahr nach Beginn des Projektes im Landkreis Gießen ist bereits ein deutlicher Wandel bei den Unternehmen wahrzunehmen. Dieser wird anhand der Folgenden Kennzahlen deutlich:

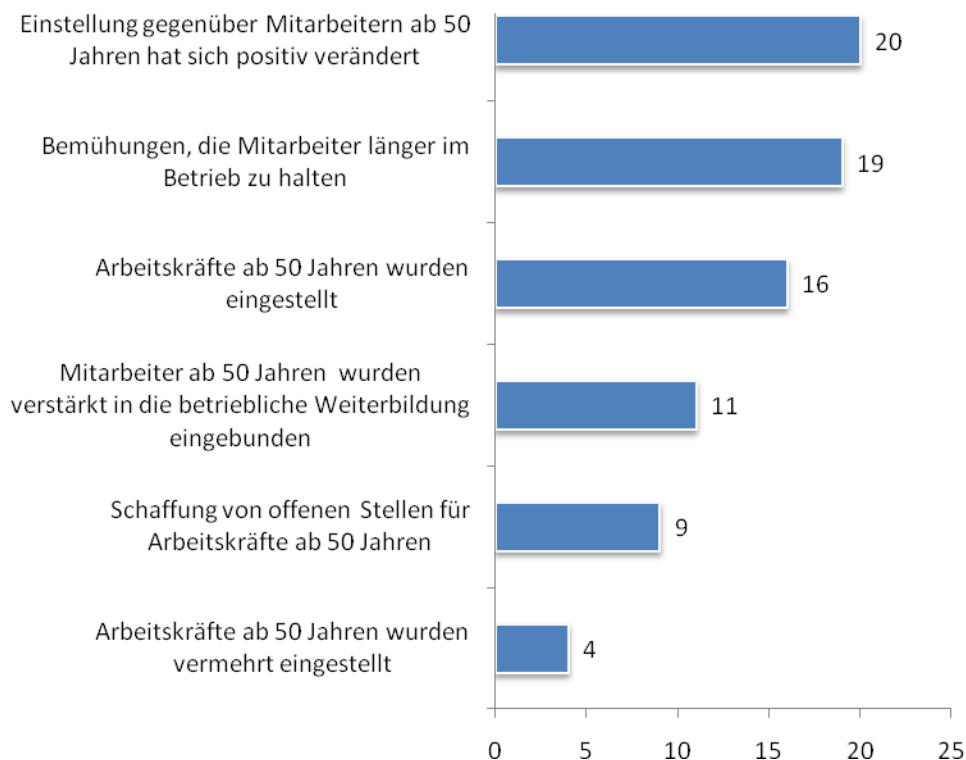
- In 20 % der Unternehmen hat sich die Einstellung gegenüber den Mitarbeitern ab 50 Jahren positiv verändert.
- Von den Betrieben, die das Projekt kennen, bemühen sich 19 %, die älteren Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten.

- In 16 % der Betriebe, denen das Projekt bekannt ist, wurden Arbeitskräfte ab 50 Jahren eingestellt.
- 11 % 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 4 % der Betriebe, die das Projekt kennen, kam es zu einer *vermehrten* Einstellung von älteren Mitarbeitern.

In absoluten Zahlen bedeutet dies für den Landkreis Gießen:

- Bei ca. 480 Betrieben hat eine Verhaltensänderung stattgefunden.
- In rund 180 Unternehmen wurden offene Stellen speziell für Arbeitskräfte ab 50 Jahren geschaffen.
- Etwa 330 Betriebe haben Mitarbeiter ab 50 Jahren eingestellt.
- Rund 390 Unternehmen bemühten sich, ältere Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten.
- 230 Betriebe haben ihre älteren Mitarbeiter verstärkt in Weiterbildung eingebunden.

Graphik 13: Veränderungen durch das Projekt „Chance 50plus“ 2010, in Prozent

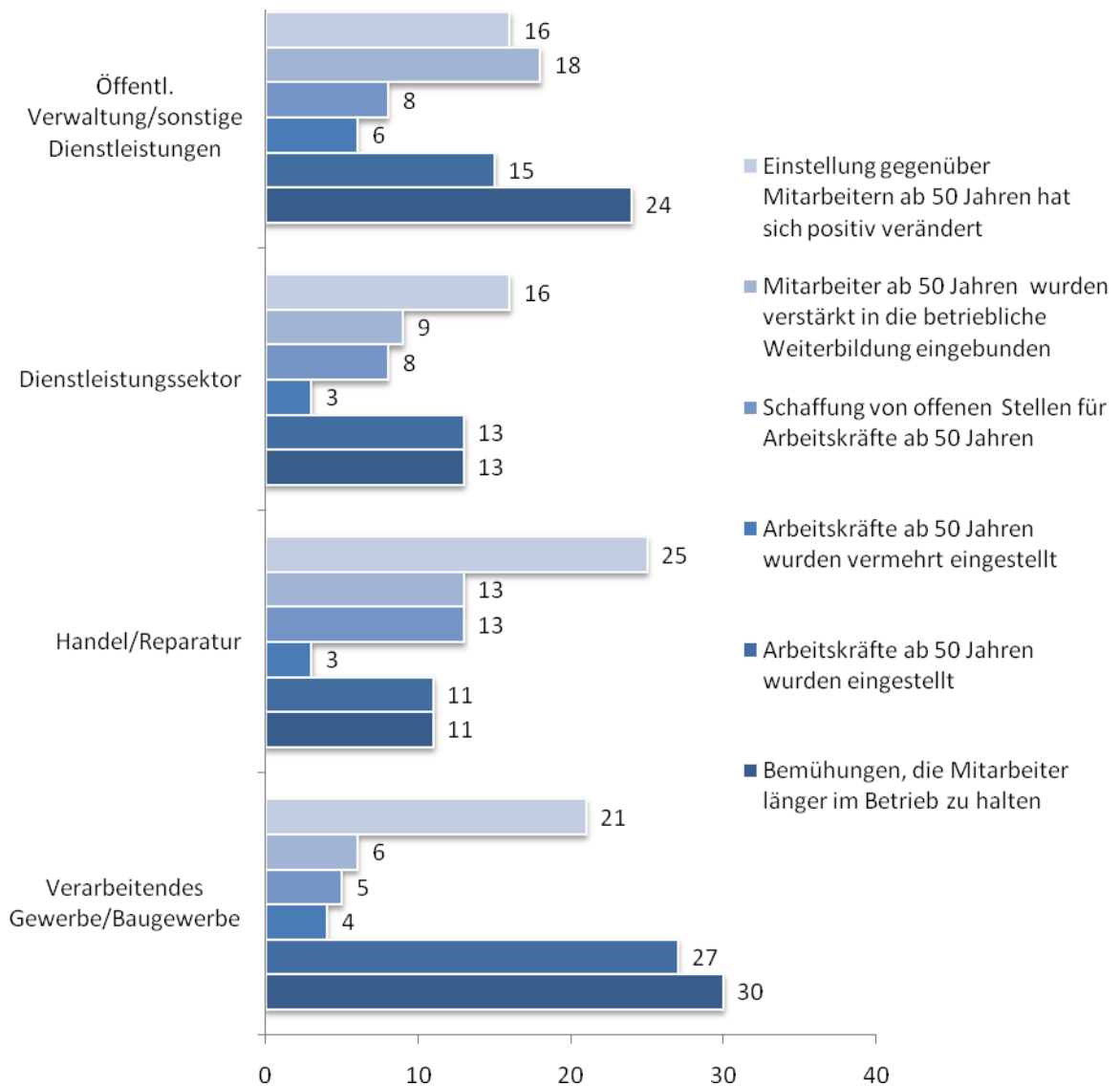


Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Landkreis Gießen 2010

Bereits bei jedem vierten Betrieb, dem das Projekt „Chance 50plus“ bekannt ist, haben sich Veränderungen eingestellt, so dass von einem guten Start des Projektes im Landkreis Gießen auszugehen ist. Die Vorarbeiten im Raum Offenbach haben sicherlich zur Verbreitung der Informationen beigetragen. Insgesamt zeigt sich, dass der effiziente Einsatz der verschiedenen Informationswege im Landkreis Gießen 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 vermutlich positiv beeinflusst wurden, sind teilweise beachtlich. Im Sektor Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe wurden am häufigsten Arbeitskräfte ab 50 Jahren eingestellt (27 %). Außerdem fanden dort auch am häufigsten Bemühungen statt, ältere Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten (30 %). Darüber hinaus haben sich in diesem Wirtschaftszweig die Einstellungen gegenüber älteren Arbeitskräften überdurchschnittlich häufig positiv verändert. Letztgenannte Veränderung ist im Sektor Handel/Reparatur am häufigsten zu finden. In jedem vierten Betrieb dieser Branche hat sich die Einstellung gegenüber älteren Arbeitskräften positiv verändert. Im Sektor Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen konnten überdurchschnittliche Bemühungen konstatiert werden, die älteren Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten – fast in jedem vierten Betrieb. Dort wurden ältere Mitarbeiter auch am häufigsten verstärkt in die betriebliche Weiterbildung mit eingebunden (18 %). Dagegen bewegen sich die Veränderungen im Dienstleistungssektor in allen Bereich im oder unter dem Durchschnitt.

Graphik 14: Veränderungen durch das Projekt „Chance 50plus“ 2010 nach Wirtschaftszweigen, in Prozent

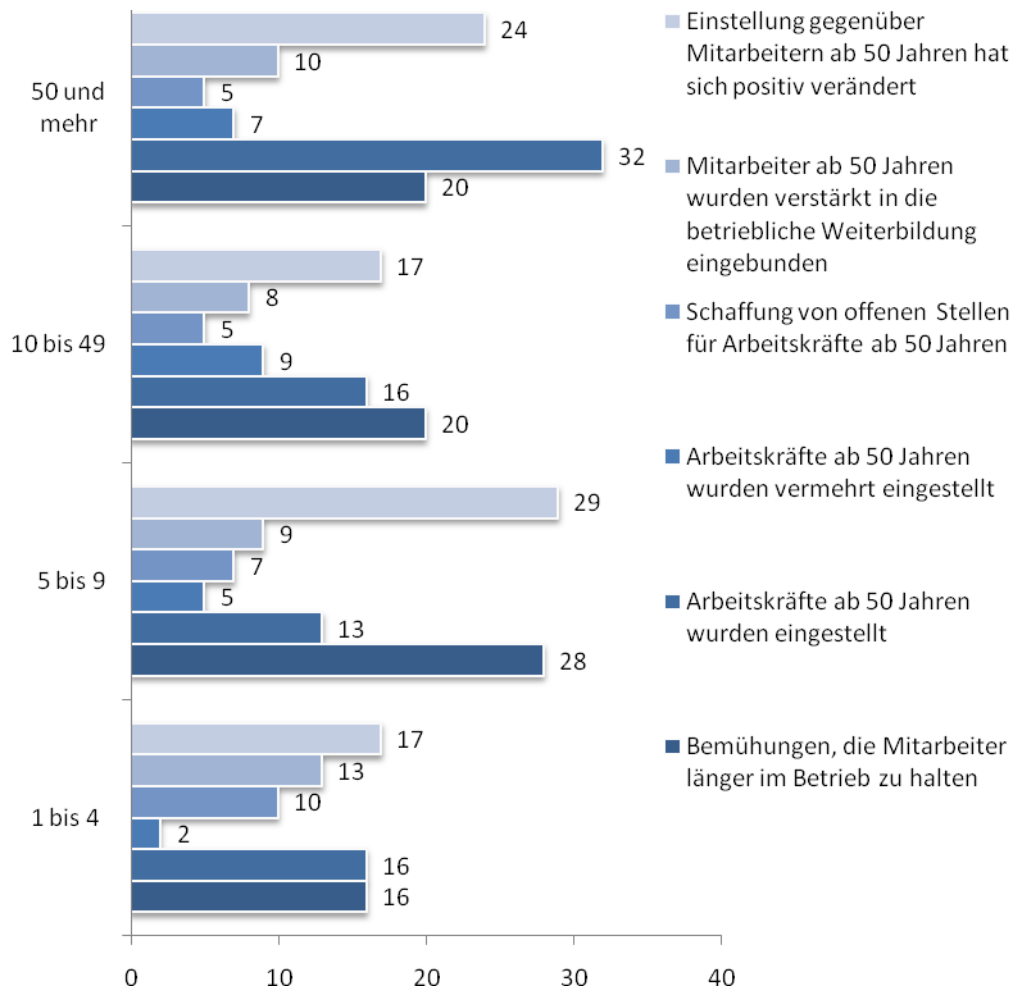


Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Landkreis Gießen 2010

Die Unterscheidung nach Betriebsgrößen zeigt, dass bei den kleinsten Betrieben am häufigsten Mitarbeiter ab 50 Jahren verstärkt in die betriebliche Weiterbildung mit einbezogen wurden (13 %) und dass in dieser Betriebsgröße häufiger als in anderen Arbeitsplätze für Ältere geschaffen wurden. Die kleinen Betriebe mit 5 bis 9 Beschäftigten zeichnen sich dadurch aus, dass die Informationen am häufigsten dazu beigetragen haben, die Einstellung gegenüber den älteren Mitarbeitern positiv zu verändern (29 %). Die Bemühungen, ältere Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten, waren in dieser Betriebsgrößenklasse ebenfalls am stärksten (28 %). In mittleren Betrieben wurden am häufigsten ältere Arbeitskräfte *verstärkt* eingestellt (9 %). Von den Großbetrieben stellte fast jeder dritte Arbeitskräfte dieser Altersgruppe ein. Darüber hinaus haben sich in et-

wa jedem vierten Großbetrieb die Einstellungen gegenüber älteren Arbeitskräften positiv verändert.

Graphik 15: Veränderungen durch das Projekt „Chance 50plus“ 2010 nach Betriebsgröße, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Landkreis Gießen 2010

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass von den Betrieben, die das Projekt kennen, ein beachtlicher Teil Ältere eingestellt oder weitergebildet hat. Dabei sind allerdings zum Teil deutliche Unterschiede zwischen den Branchen und Betriebsgrößen festzustellen.

5. Aussagen zu den Älteren

Für die betriebliche Nachfrage nach älteren Arbeitnehmern ist wichtig, ob die Betriebe deren produktiven Beitrag anerkennen. Zum Teil wird Alter seitens der Betriebe mit mangelnder Leistungsfähigkeit in Zusammenhang gebracht, was zu einer Altersdiskriminierung führt.¹¹ Überwiegend sehen die Betriebe die älteren Arbeitskräfte jedoch differenzierter.

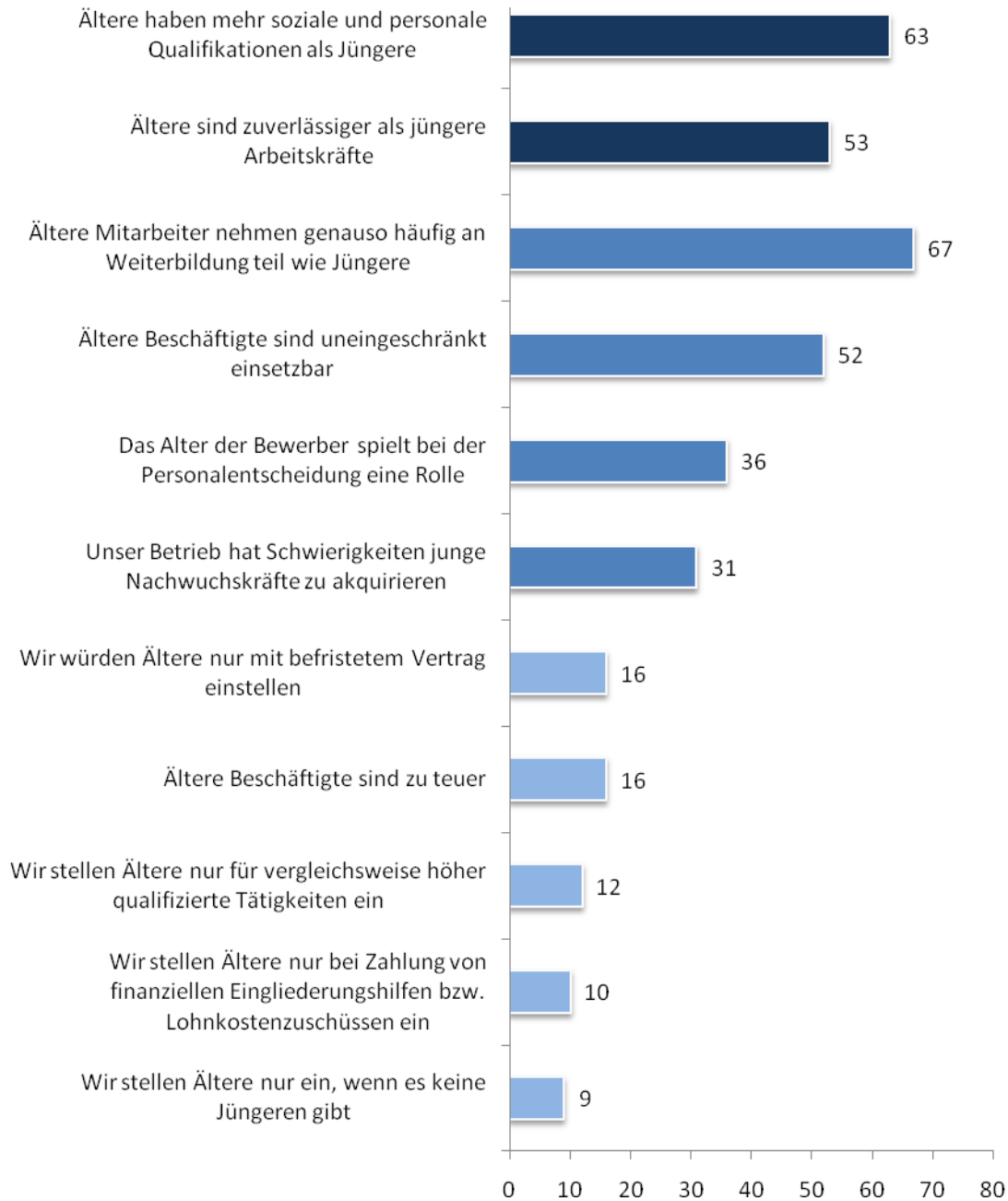
Die Auswertung zeigt, dass sich die Einstellungen der Betriebe im Landkreis Gießen Älteren gegenüber insgesamt als positiv erweisen. Generell stellt nur ein vergleichsweise geringer Anteil der Betriebe Bedingungen an die Einstellung von Älteren. Lediglich 9 % würden Ältere nur dann einstellen, wenn keine jüngeren Arbeitskräfte zur Verfügung stünden. Insgesamt machen nur 10 % der Betriebe die Einstellung von Älteren von der Zahlung finanzieller Eingliederungshilfen und Lohnkostenzuschüssen abhängig. Weiterhin würden 12 % der Unternehmen Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten einsetzen. 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 und ebenfalls 16 % würden Ältere nur mit einem befristeten Vertrag einstellen.

Bei den Aussagen, die den generellen Umgang mit Älteren und deren Einstellungschancen betreffen, zeigt sich, dass in zwei Drittel der Betriebe Ältere genauso häufig an Weiterbildung teilnehmen wie jüngere Beschäftigte. Außerdem meint jeder zweite Betrieb, dass Arbeitskräfte über 50 Jahre uneingeschränkt einsetzbar sind. Gut ein Drittel der Betriebe (36 %) gibt an, dass das Alter der Bewerber de facto doch eine Rolle spielt. Die Tatsache, dass rund 31 % der Unternehmen Schwierigkeiten haben, junge Nachwuchskräfte zu akquirieren, eröffnet den Älteren in einigen Bereichen Perspektiven, die sich künftig bei einem weiteren Rückgang von jüngeren Arbeitskräften noch verbessern dürften.

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 63 % der Betriebe bessere soziale und personale Kompetenzen vorzuweisen als Jüngere und mehr als jeder zweite Betrieb ist der Ansicht, dass Ältere zuverlässiger sind als jüngere Arbeitskräfte.

¹¹ Vgl. Arlt, A.; Dietz, M.; Walwei, U., S. 3.

Graphik 16: Aussagen zu den Älteren 2010, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Landkreis Gießen 2010

Eine Unterscheidung nach Wirtschaftszweigen hinsichtlich ihrer Haltung zu Älteren weist differenzierte Aussagen auf. Die Branche Handel/Reparatur scheint am häufigsten Bedingungen an die Einstellung von Älteren zu stellen. Dieser Wirtschaftszweig stellt Ältere am häufigsten nur bei der Zahlung von finanziellen Eingliederungshilfen bzw. von Lohnkostenzuschüssen ein. Darüber hinaus gibt er häufiger als die anderen Branchen an, dass Ältere nur mit einem befristeten Vertrag eingestellt würden und dass sie zu teuer sind. Im Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen spielt die Zahlung von finanziellen Eingliederungshilfen ebenfalls eine überdurchschnittliche

Rolle. Das Verarbeitende Gewerbe stellt Ältere dagegen am häufigsten nur dann ein, wenn es keine Jüngeren gibt.

Hinsichtlich des Umgangs mit Älteren und deren Einstellungschancen wird deutlich, dass das Verarbeitende Gewerbe/Baugewerbe am häufigsten der Ansicht ist, dass Ältere uneingeschränkt einsetzbar sind und diese Altersgruppe entsprechend am häufigsten genauso an der Weiterbildung beteiligt wie Jüngere. Gleichzeitig weist diese Branche die größten Probleme bei der Akquisition von Nachwuchskräfte auf; fast jeder zweite Betrieb räumt in diesem Bereich Schwierigkeiten ein. Aber auch in der Branche Handel/Reparatur sowie im Dienstleistungssektor ist jeder dritte Betrieb von Nachwuchsproblemen betroffen. Dies dürfte gute Chancen für Ältere in diesen drei Wirtschaftszweigen eröffnen. Dagegen spielt das Alter bei Personalentscheidungen im Sektor Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen, aber auch im Wirtschaftszweig Handel/Reparatur, am häufigsten eine Rolle.

Positive Eigenschaften, wie ausgeprägte Zuverlässigkeit sowie höhere soziale und personale Qualifikationen als Jüngeren bescheinigen vor allem die Betriebe des Produzierenden Gewerbes den Älteren.

Tabelle 1: Aussagen zu den Älteren 2010 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 | 13 | 8 | 7 | 9 |
| Wir stellen Ältere nur bei Zahlung von finanziellen Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüssen ein | 10 | 13 | 5 | 13 |
| Wir stellen Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten ein | 13 | 11 | 13 | 12 |
| Wir würden Ältere nur mit befristetem Vertrag einstellen | 15 | 22 | 13 | 15 |
| Ältere Beschäftigte sind zu teuer | 14 | 19 | 14 | 15 |
| Unser Betrieb hat Schwierigkeiten junge Nachwuchskräfte zu akquirieren | 48 | 33 | 33 | 18 |
| Das Alter der Bewerber spielt bei der Personalentscheidung eine Rolle | 32 | 41 | 30 | 42 |
| Ältere Beschäftigte sind uneingeschränkt einsetzbar | 55 | 54 | 51 | 50 |
| Ältere Mitarbeiter nehmen genauso häufig an Weiterbildung teil wie Jüngere | 70 | 68 | 62 | 69 |
| Ältere sind zuverlässiger als jüngere Arbeitskräfte | 58 | 58 | 47 | 52 |
| Ältere haben mehr soziale und personale Qualifikationen als Jüngere | 67 | 62 | 62 | 62 |

Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Landkreis Gießen 2010

Die Eingangs gestellte Frage, ob Betriebe bzw. Wirtschaftszweige, die mehr Erfahrungen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren aufweisen, positivere Einstellungen zu dieser Al-

tersgruppe haben, lässt sich nicht eindeutig beantworten. Dazu sind die Aussagen zu den Älteren nach Wirtschaftszweigen zu heterogen.

Die Aussagen zu den Älteren nach Betriebsgrößen differenziert variieren ebenfalls. Kleinstbetriebe stellen tendenziell am häufigsten Bedingungen an die Beschäftigung von über 50-Jährigen. Sie würden Ältere am häufigsten nur bei Zahlung von finanziellen Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüssen sowie für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten einstellen. Darüber hinaus geben sie geringfügig häufiger als die folgenden zwei Betriebsgrößen an, dass Ältere zu teuer sind. Kleine Betriebe (5 bis 9 Beschäftigte) würden genauso häufig wie die kleinsten Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten einstellen. Außerdem geben sie noch etwas häufiger als die kleinsten an, dass sie Arbeitskräfte ab 50 Jahren nur einstellen würden, wenn es keine Jüngeren gibt. Dagegen stellen Großbetriebe zwar tendenziell am seltensten Bedingungen an die Beschäftigung Älterer, dennoch würden sie am häufigsten Arbeitskräfte ab 50 Jahren nur mit einem befristeten Arbeitsvertrag einstellen.

Bezüglich des Umgangs mit Älteren geben mittlere Betriebe zwar häufiger als die anderen Betriebsgrößen an, dass das Alter der Bewerber bei Personalentscheidungen eine Rolle spielt, gleichzeitig sind sie am häufigsten der Ansicht, dass Ältere uneingeschränkt einsetzbar sind. Außerdem weisen sie bei weitem die größten Probleme auf, junge Nachwuchskräfte zu akquirieren. An Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen am häufigsten die Großbetriebe die Mitarbeiter ab 50 Jahren.

Tabelle 2: Aussagen zu den Älteren 2010 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 | 10 | 8 | 7 |
| Wir stellen Ältere nur bei Zahlung von finanziellen Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüssen ein | 11 | 8 | 7 | 5 |
| Wir stellen Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten ein | 13 | 13 | 11 | 9 |
| Wir würden Ältere nur mit befristetem Vertrag einstellen | 15 | 14 | 19 | 30 |
| Ältere Beschäftigte sind zu teuer | 16 | 15 | 15 | 11 |
| Unser Betrieb hat Schwierigkeiten junge Nachwuchskräfte zu akquirieren | 28 | 33 | 42 | 32 |
| Das Alter der Bewerber spielt bei der Personalentscheidung eine Rolle | 34 | 38 | 41 | 38 |
| Ältere Beschäftigte sind uneingeschränkt einsetzbar | 51 | 54 | 55 | 48 |
| Ältere Mitarbeiter nehmen genauso häufig an Weiterbildung teil wie Jüngere | 61 | 72 | 80 | 86 |
| Ältere sind zuverlässiger als jüngere Arbeitskräfte | 56 | 49 | 50 | 48 |
| Ältere haben mehr soziale und personale Qualifikationen als Jüngere | 63 | 64 | 65 | 63 |

Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Landkreis Gießen 2010

Die kleinsten Betriebe bescheinigen Älteren am häufigsten eine höhere Zuverlässigkeit. Ausgeprägte soziale und personale Qualifikationen weisen Betriebe aller Betriebsgrößen fast gleichermaßen den Älteren zu.

6. Personalbedarf

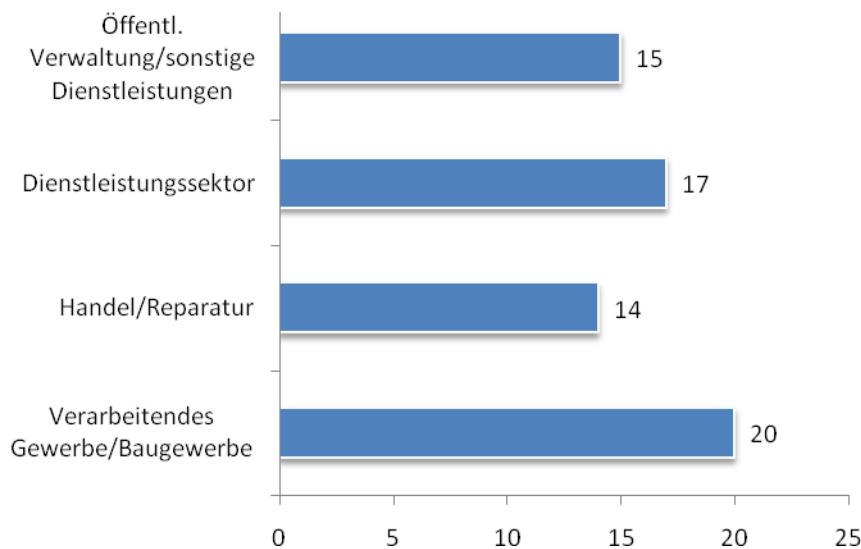
6.1 Aktueller Personalbedarf

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 Landkreis Gießen. 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 Landkreis Gießen offene Stellen aufweisen.

Am häufigsten bestehen offene Stellen im Sektor Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe. Jeder fünfte Betrieb ist hier auf der Suche nach Mitarbeitern. An zweiter Stelle steht der Dienstleistungssektor, in dem 17 % der Betriebe offene Stellen verzeichnen. Im Sektor Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen weisen 15 % der Betriebe offene Stellen auf. Am seltensten gibt der Wirtschaftszweig Handel/Reparatur Personalbedarf an (11 %).

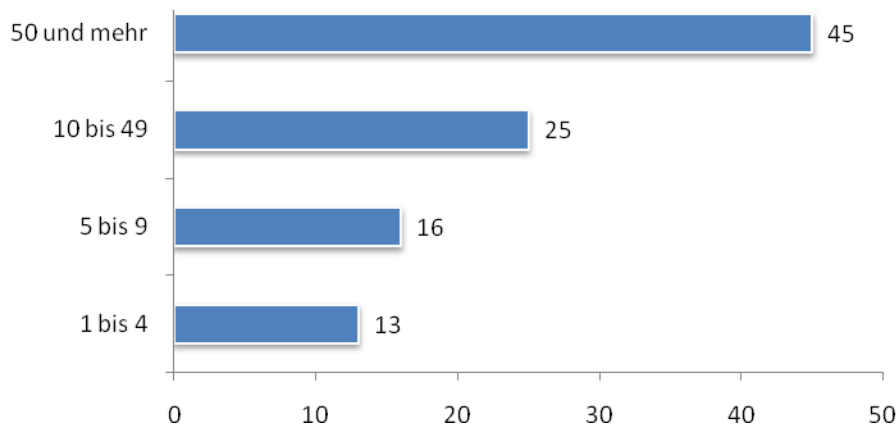
Graphik 17: Betriebe mit offenen Stellen nach Wirtschaftszweigen, November 2010, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Landkreis Gießen 2010

Die Differenzierung nach Betriebsgrößen zeigt, dass sich mit steigender Betriebsgröße der Anteil der Betriebe, der offene Stellen aufweist, erhöht. Während von den kleinsten Betrieben 13 % eine offene Stelle zu besetzen haben, sind es bei den Großbetrieben 45 %.

Graphik 18: Betriebe mit offenen Stellen nach Betriebsgrößen, November 2010, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Landkreis Gießen 2010

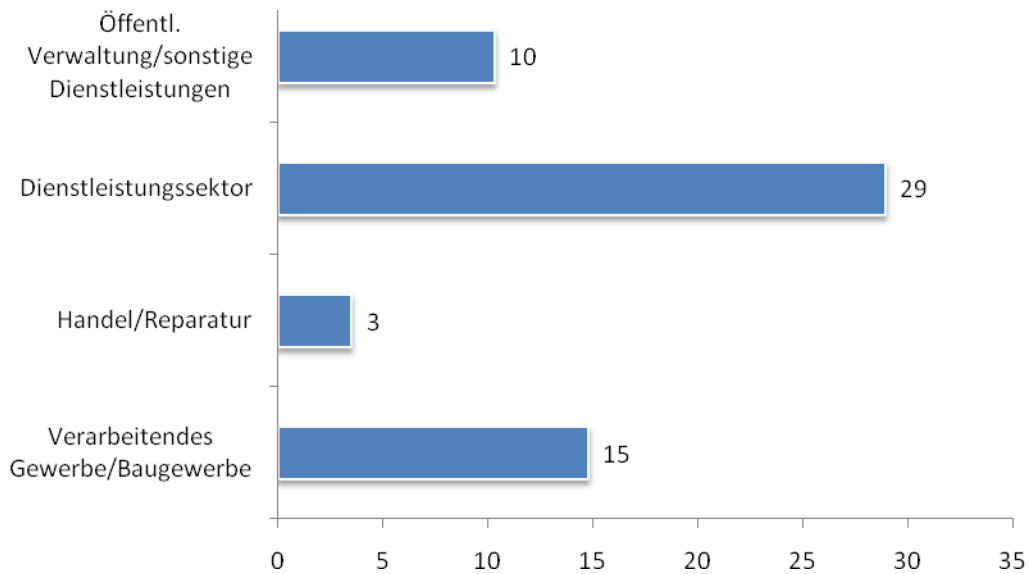
Der Anteil der Betriebe mit offenen Stellen gibt noch keine Auskunft über das Ausmaß an aktuellem Arbeitskräftebedarf. Insgesamt sind hochgerechnet rund 2.300 Stellen im Landkreis Gießen unbesetzt. Auf je 1.000 Beschäftigte entfallen durchschnittlich 12 offene Stellen.

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

Eine Betrachtung der offenen Stellen nach Wirtschaftszweigen zeigt, dass der Dienstleistungssektor, der leicht überdurchschnittlich häufig angab, aktuellen Personalbedarf zu verzeichnen, bezogen auf je 1.000 Beschäftigte bei weitem die meisten offenen Stellen aufweist. An zweiter Stelle folgt mit großem Abstand der Wirtschaftszweig Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe, bei dem der höchste Anteil an Betrieben angab, Personalbedarf zu haben. Die wenigsten offenen Stellen bezogen auf je 1.000 Beschäftigte bestehen im Sektor Handel/Reparatur.

Da der Dienstleistungssektor der Wirtschaftszweig ist, in dem das größte Potenzial zur Stellenbesetzung besteht und dieser Sektor bislang die wenigsten Erfahrungen mit Älteren aufweist – 32 % der Betriebe haben keine Erfahrungen mit dieser Altersgruppe – sollten die Bemühungen zur Aufklärung in dieser Branche verstärkt werden.

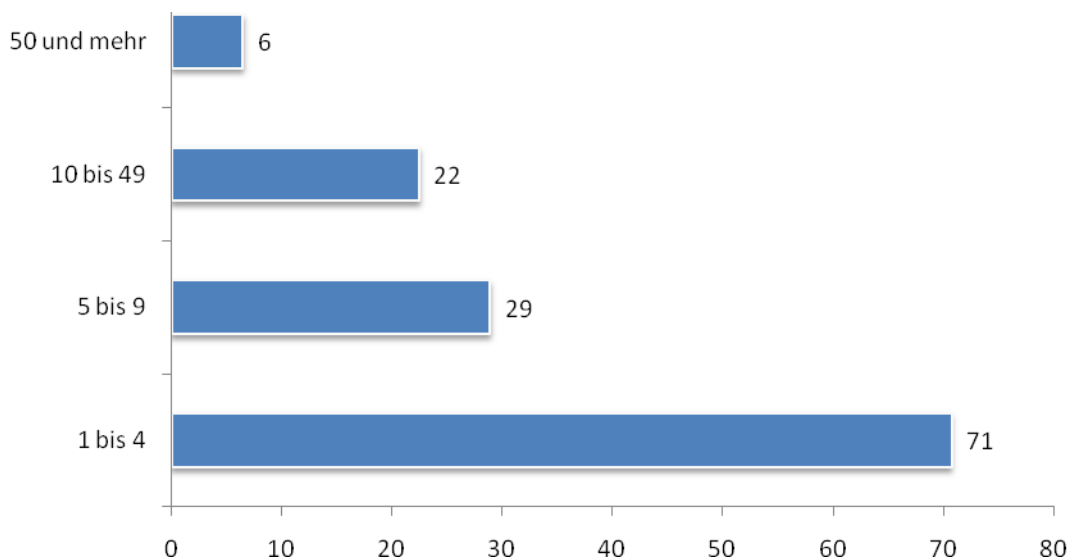
Graphik 19: Offene Stellen je 1.000 Beschäftigte, November 2010, nach Wirtschaftszweigen



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Landkreis Gießen 2010

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 kommen auf je 1.000 Beschäftigte rund 71 offene Stellen, in den großen Unternehmen nur 6. Insgesamt besteht folglich das größte Potenzial für Stellenbesetzungen, auch mit älteren Arbeitskräften, bei den kleinsten Betrieben.

Graphik 20: Offene Stellen je 1.000 Beschäftigte, November 2010, nach Betriebsgröße, in Prozent

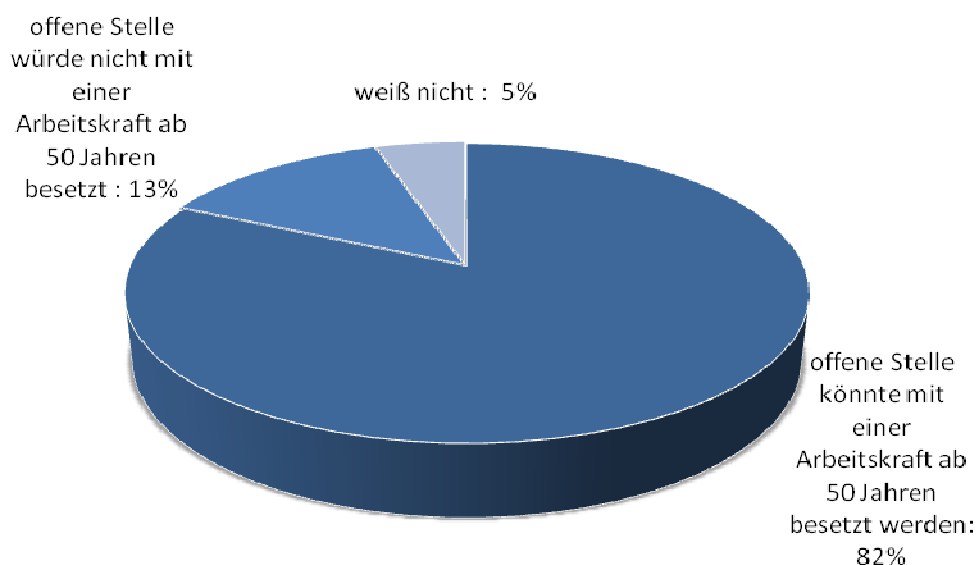


Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Landkreis Gießen 2010

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 82 % an, dass sie diese auch mit älteren Arbeitskräften besetzen würden; nur 13 % lehnen dies ab. Dies bestätigt, dass es offensichtlich nicht nur eine positive Wahrnehmung der Betriebe in Bezug auf ältere Arbeitskräfte gibt, sondern auch eine große Bereitschaft diese zu integrieren.

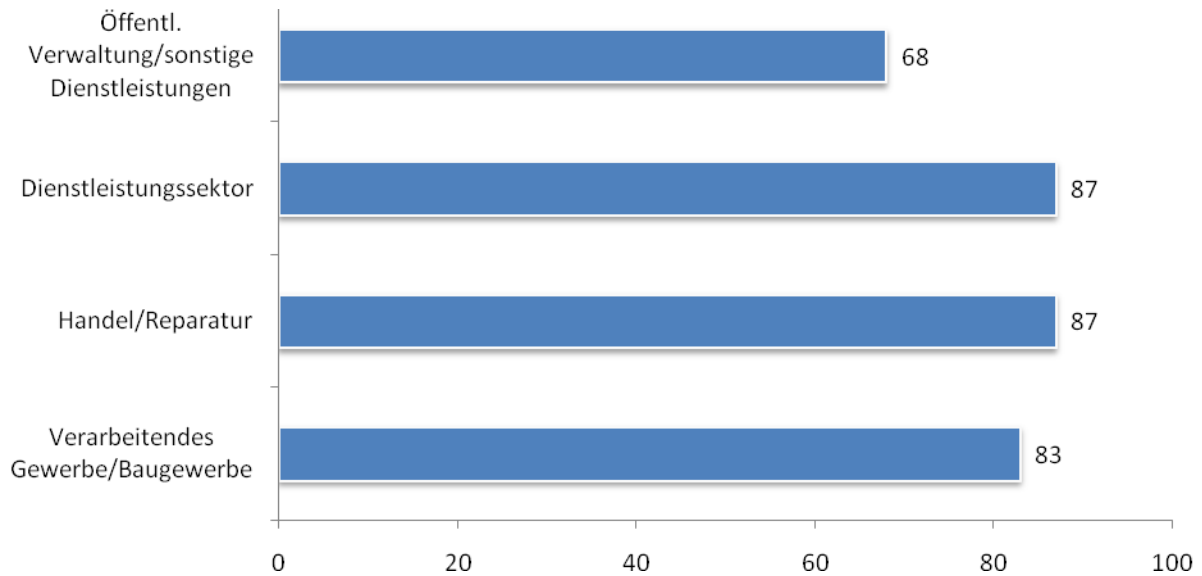
Graphik 21: Bereitschaft, die offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren zu besetzen, 2010, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Landkreis Gießen 2010

Die hohe Bereitschaft, die offenen Stellen mit 50-Jährigen und Älteren zu besetzen, ist bei allen Wirtschaftszweigen vorzufinden. Im Wirtschaftszweig Handel/Reparatur sowie im Dienstleistungssektor ist diese Bereitschaft mit 87 % jedoch am höchsten. Im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe ist sie nur geringfügig niedriger (83 %). Dies deutet auf ein gewisses Umdenken im Dienstleistungssektor hin, in dem bislang der geringste Anteil an Betrieben Ältere beschäftigt. Im Sektor Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen ist diese Bereitschaft am geringsten (68 %).

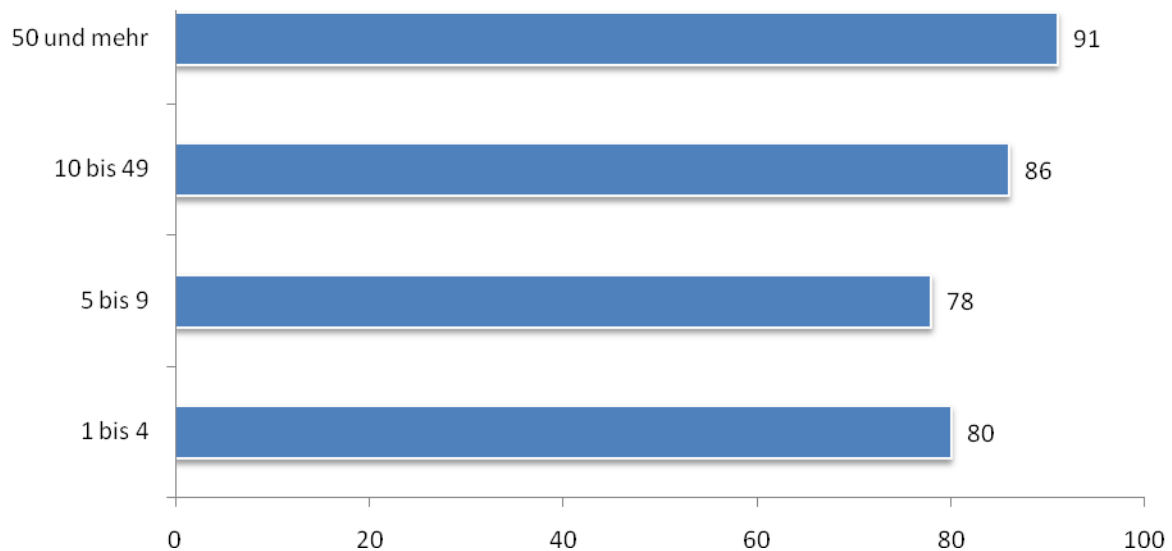
Graphik 22: Bereitschaft, die offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren zu besetzen, nach Wirtschaftszweigen, 2010, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Landkreis Gießen 2010

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 nimmt diese tendenziell mit steigender Betriebsgröße zu, wobei die Bereitschaft in den kleinsten Betrieben geringfügig höher liegt als in den kleinen Betrieben. Somit geht die große Bereitschaft in den kleinsten Betrieben, offene Stellen mit Älteren zu besetzen, mit dem höchsten Anteil an offenen Stellen einher. Entsprechend sollten sich die Bemühungen bei der Integration der älteren Arbeitslosen auf diese Betriebsgröße konzentrieren.

Graphik 23: Bereitschaft, die offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren zu besetzen, nach Betriebsgröße, 2010, in Prozent



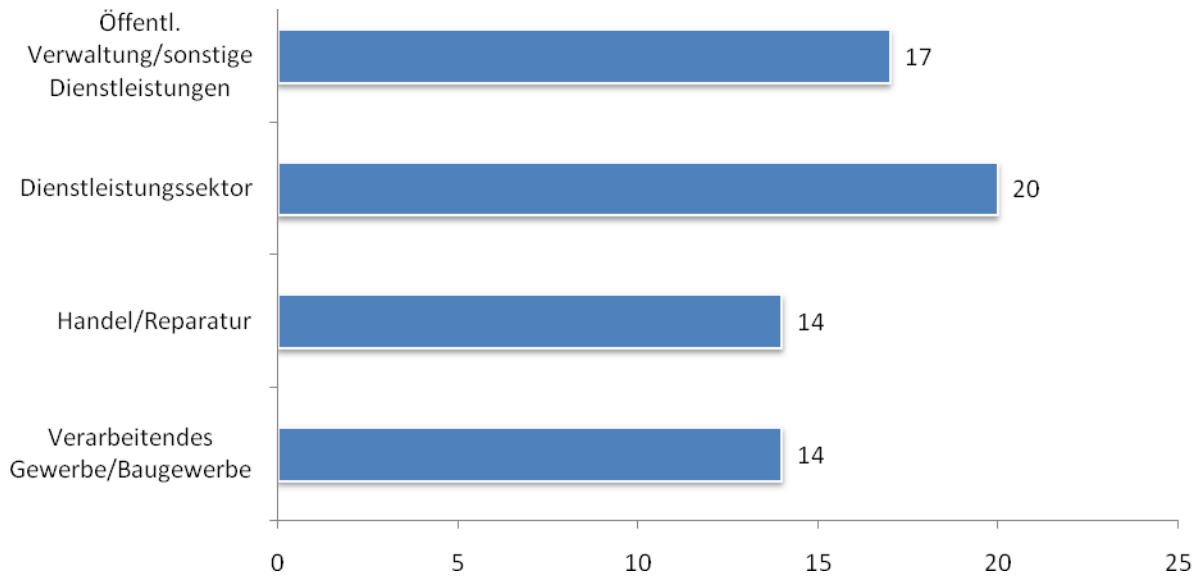
Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Landkreis Gießen 2010

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 17 % der Betriebe im Landkreis Gießen in den nächsten drei Monaten Personalbedarf.

Die Dienstleistungsbranche weist auch in den nächsten drei Monaten den höchsten Anteil an Betrieben mit Personalbedarf auf. Etwa jeder fünfte Betrieb rechnet in diesem Sektor auch in den folgenden drei Monaten mit offenen Stellen. Im Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen erwartet mit 17 % ebenfalls ein vergleichsweise hoher Anteil an Betrieben Personalbedarf. Etwas geringer fällt dieser in den Branchen Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe sowie Handel/Reparatur aus (jeweils 14 %). Im Vergleich zum Zeitpunkt der Befragung (November 2010) bedeutet dies, dass voraussichtlich im Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen sowie im Dienstleistungssektor ein höherer Anteil an Betrieben und im Produzierenden Gewerbe dagegen ein etwas geringerer Anteil offene Stellen aufweisen wird.

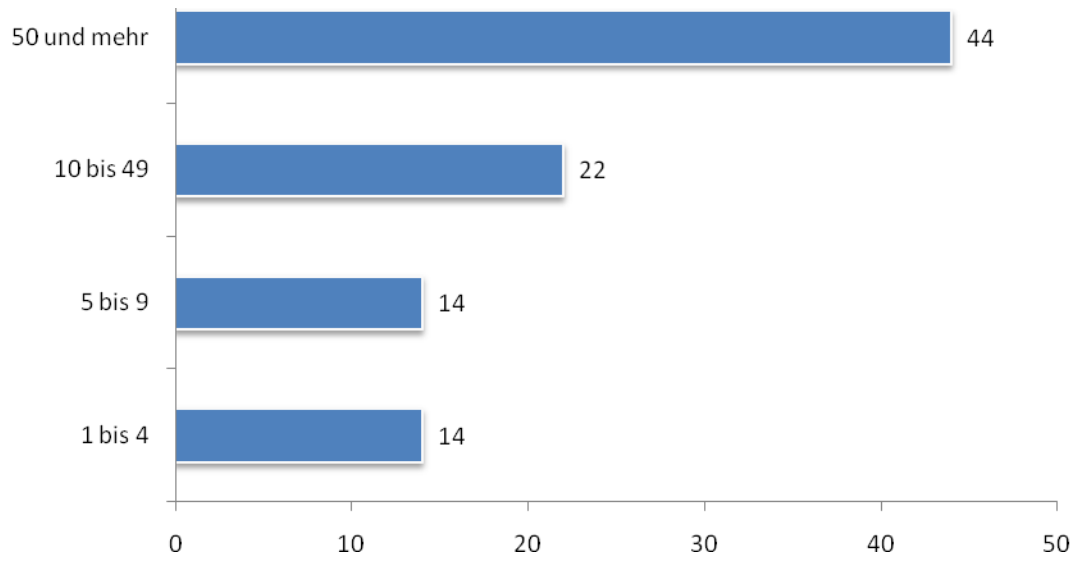
Graphik 24: Voraussichtlicher Anteil an Betrieben mit offenen Stellen in den nächsten drei Monaten nach Wirtschaftszweigen (im Vergleich zu November 2010), in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Landkreis Gießen 2010

Die Angaben der Betriebe bezüglich des künftigen Personalbedarfs sind mit den gegenwärtigen vergleichbar, was den Anteil der Betriebe mit offenen Stellen nach Betriebsgrößenklassen betrifft. Die Großbetriebe rechnen künftig – wie zum Zeitpunkt der Befragung im November 2010 – am häufigsten mit offenen Stellen (44 %), die kleinsten am seltensten (13 %). Somit scheint der Bedarf in allen Betriebsgrößen relativ stabil zu sein.

Graphik 25: Voraussichtlicher Anteil an Betrieben mit offenen Stellen in den nächsten drei Monaten nach Betriebsgröße (im Vergleich zu November 2010), in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Landkreis Gießen 2010

7. Zusammenfassung

Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) analysiert 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), den Hochtaunuskreis (seit 01.01.2010), die Stadt Wiesbaden (seit 01.01.2010) sowie den Landkreis Gießen (seit 01.01.2010), welche Entwicklungen und Veränderungen seit Projektbeginn 2006 durch die zahlreichen Aktivitäten erzielt wurden. Anhand einer repräsentativen Unternehmensbefragung wurden die ersten Ergebnisse für den Landkreis Gießen ermittelt. 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 GIAG aufzubauen.

Die Darstellung der Beschäftigung von Arbeitskräften ab 50 Jahren sowie deren Anteil an den Beschäftigten gibt einen Überblick über die Beschäftigungssituation dieser Altersgruppe. Demnach beschäftigen 63 % der Betriebe im Landkreis Gießen Mitarbeiter, die 50 Jahre und älter sind. Von den Betrieben, in denen aktuell keine Arbeitskräfte ab 50 Jahren angestellt sind, beschäftigten 32 % zu einem früheren Zeitpunkt diese Personengruppe. Daraus lässt sich schließen, dass nur in 24 % aller Betriebe im Landkreis Gießen noch nie Ältere beschäftigt waren. Der Anteil der Arbeitskräfte über 50 Jahre an allen Beschäftigten beträgt im Durchschnitt 17 %.

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 positiv beeinflussen 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 bei 37 % der Unternehmen im Landkreis Gießen das Projekt bekannt ist. Nach Wirtschaftszweigen differenziert sind alle Branche fast gleichermaßen gut informiert. Leicht überdurchschnittlich gut bekannt ist das Projekt im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe. Bei weitem am häufigsten erfuhren die Betriebe von dem Projekt über die Presse (34 %); mit großem Abstand folgen persönliche Kontakte (20 %) sowie Rundschreiben (12 %). 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 rund 25 % der Betriebe, die das Projekt „Chance 50plus“ kennen, konnten Verhaltensänderungen ermittelt werden. Am häufigsten veränderte sich die Einstellung gegenüber den über 50-Jährigen (20 %). 19 % der Betriebe bemühten sich, ältere Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten. In 16 % der Unternehmen wurden über 50-Jährige eingestellt. Darüber hinaus konnten in 9 % der Betriebe offene Stellen für Arbeitskräfte ab 50 Jahren geschaffen werden,

und 11 % der Betriebe beteiligten die Älteren verstärkt an der betrieblichen Weiterbildung.

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. der Ablehnung von verschiedenen Aussagen zu dieser Beschäftigungsgruppe erfasst. Die Auswertung zeigt, dass Betriebe im Landkreis Gießen gegenüber dieser Altersgruppe insgesamt positiv eingestellt sind. Über 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 würden Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten einsetzen. 16 % der Betriebe sind der Meinung, dass Arbeitskräfte ab 50 Jahren zu teuer sind und ebenso viele würden Ältere nur mit einem befristeten Vertrag einstellen. Das Alter der Bewerber spielt de facto bei der Personalentscheidung für 36 % der Betriebe 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 ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Dazu ist es auch 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 2.300 offenen Stellen im Landkreis Gießen. Bezogen auf je 1.000 Beschäftigte bestehen bei weitem die meisten offenen Stellen im Dienstleistungssektor. Differenziert nach Betriebsgrößen weisen die Kleinstbetriebe den größten relativen Personalbedarf auf. Die Bereitschaft, die offenen Stellen mit über 50-Jährigen zu besetzen ist sehr hoch. 82 % der Betriebe würden ihre offenen Stellen mit älteren Arbeitskräften besetzen.

Somit zeigen die Ergebnisse nicht nur, dass die Einstellungen gegenüber über 50-Jährigen im Landkreis Gießen insgesamt sehr positiv sind, sondern auch, dass die Aktivitäten des Projektes „Chance 50 plus“ im Landkreis Gießen erfolgreich waren. Nach einer Laufzeit von knapp einem Jahr ist bereits weit mehr als 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. Dies legt den Schluss nahe, dass die Öffentlichkeitsarbeit bisher erfolgreich war und 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 Personalverantwortlichen in den Betrieben direkt erreichen, wie z.B. durch persönliche und telefonische Kontaktaufnahme. Je individueller und gezielter diese Ansprache erfolgt, z.B. auf den spezifischen Bedarf von Branchen ausgerichtet, desto erfolgreicher wird sie voraussichtlich sein.

Literatur

- Arlt, A.; Dietz, M.; Walwei, U. (2009): Besserung für Älter am Arbeitsmarkt: Nicht alles ist Konjunktur, IAB-Kurzbericht, Nr. 16/2009, Nürnberg.
- Eichhorst, W.; Marx, P.; Thode, E. (2009): Arbeitsmarkt und Beschäftigung in Deutschland 2000-2009. Beschäftigungserfolge bei zunehmender Differenzierung, IZA Research Report No. 22. Gütersloh.
- 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.
- Statistisches Bundesamt (2009): Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer, http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Publikationen/STATmagazin/2009/Arbeitsmarkt2009_01,templateId=renderPrint.psml_nnn=true.
- Statistisches Bundesamt (2010): Später in den Ruhestand? http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2010_09/2010_09Rente,templateId=renderPrint.psml#Link2.