



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main



Einstellungen der Unternehmen zu älteren Beschäftigten

Ergebnisse der Unternehmensbefragung im Wetteraukreis

1. Welle

Autoren:

Birgit Wagner
Dr. Christa Larsen

Auftraggeber:

JobKOMM GmbH

Projektlaufzeit:

01.09.2009 – 30.11.2009

Frankfurt am Main, November 2009

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	3
2.	Struktur der Betriebe im Wetteraukreis	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	21
6.	Personalbedarf	25
6.1.	Aktueller Personalbedarf	25
6.2.	Besetzung offener Stellen mit über 50-Jährigen	28
6.3.	Personalbedarf in den nächsten drei Monaten	30
7.	Zusammenfassung	33

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. Aufgrund der bisherigen Änderungen im Rentenrecht erhöhten sich die Beschäftigungsquoten der über 55-Jährigen zwischen 2000 und 2004 bereits - allerdings stiegen auch ihre Arbeitslosenanteile.³ Somit ist und bleibt die Verringerung der Arbeitslosigkeit bei den über 50-Jährigen eine große Herausforderung für Wirtschaft, Politik und Gesellschaft, auch im Wetteraukreis.

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 in Zusammenarbeit mit der "ARGE JobKOMM" jetzt auch im Wetteraukreis 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 2009 durch die zahlreichen Aktivitäten erzielt wurden. Um diese Informationen zu gewinnen, führte IWAK eine repräsentative Unternehmensbefragung durch.

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 Älter am Arbeitsmarkt: Nicht alles ist Konjunktur, IAB-Kurzbericht, Nr. 16/2009, Nürnberg, S. 1

³ Vgl. Hirschauer, F. (2007): Regionale Arbeitsmarktlage der Älteren: Arbeiten bis 65 – längst noch nicht die Regel. IAB-Kurzbericht Nr. 25 vom 19.12.2007, Nürnberg, S. 1.

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 JobKOMM bereit sind, direkt an diese weitergeleitet werden, so dass die Betriebe zielgerichtete Unterstützung bei der Stellenbesetzung erhalten.

Die Auswertung der Befragung im Wetteraukreis 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 6.600 Betrieben im Wetteraukreis hochgerechnet, so dass Aussagen über alle Betriebe möglich sind.

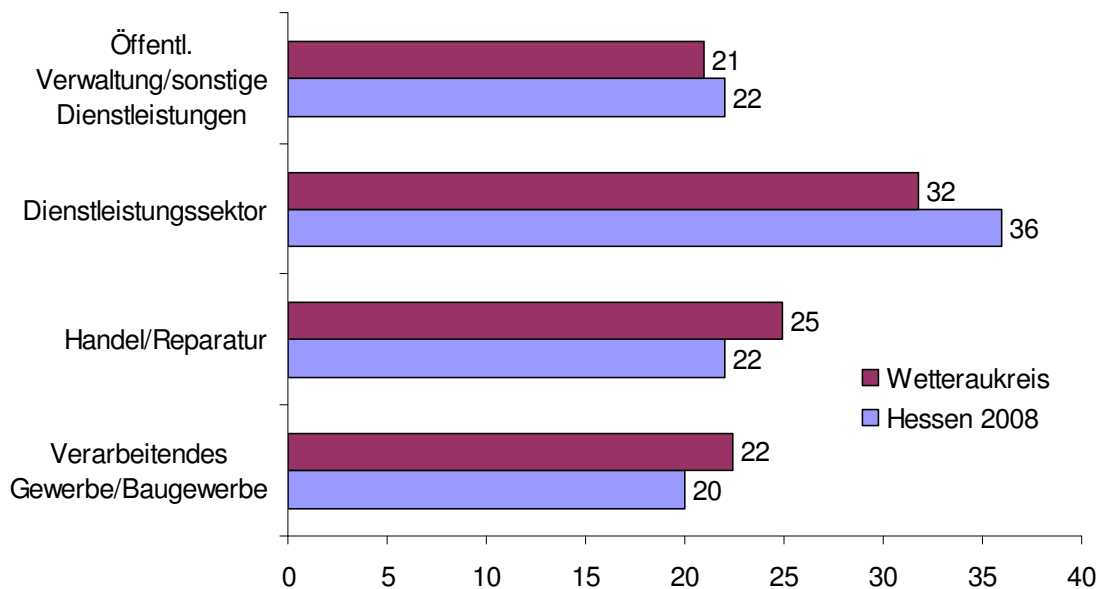
Im Folgenden wird zuerst in Kapitel 2 die Struktur der Betriebe im Wetteraukreis dargestellt. Daran schließt sich in Kapitel 3 die Beschreibung der aktuellen Beschäftigungssituation von Älteren an. Anschließend erfolgt in Kapitel 4 ein Überblick über die Bekanntheit des Projektes, die genutzten Informationswege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

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

Der Wetteraukreis unterscheidet sich in seiner Wirtschaftsstruktur hinsichtlich der Aufteilung über die vier Wirtschaftszweige geringfügig von Hessen. Während die Sektoren Handel/Reparatur und Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe mit 25 % bzw. 22 % etwas überdurchschnittlich im Wetteraukreis vertreten sind, entfällt auf den Dienstleistungsbereich mit 32 % ein unterdurchschnittlicher Anteil an Betrieben im Vergleich zu Hessen.⁴

Graphik 1: Betriebe nach Wirtschaftszweigen 2009, in Prozent



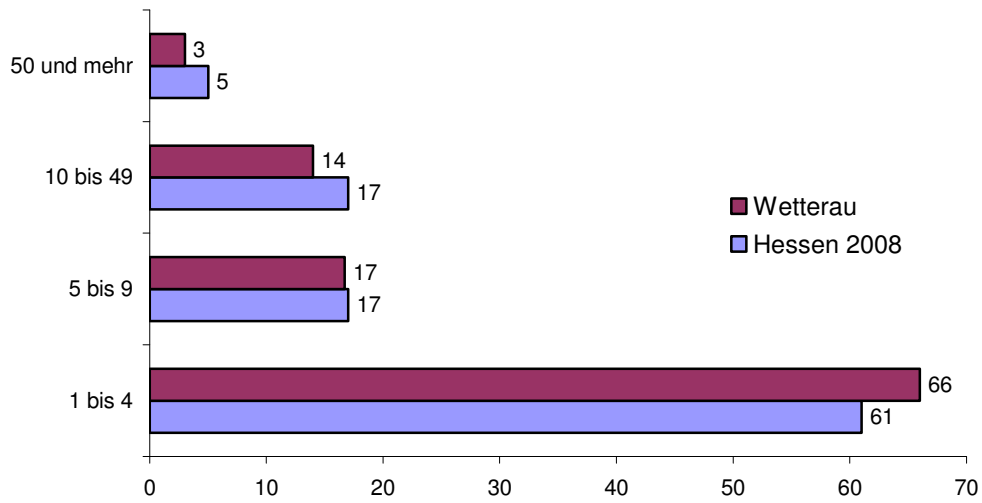
Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wetteraukreis 2009 und IAB Betriebspanel Hessen 2008

Der Wetteraukreis zeichnet sich im Vergleich zu Hessen durch einen etwas überdurchschnittlich hohen Anteil (66 %) an Kleinbetrieben mit 1 bis 4 Beschäftigten aus. In 17 % der Unternehmen sind 5 bis 9 Arbeitskräfte tätig, in 14 % sind es 10 bis 49 und rund 3 % aller Firmen beschäftigen 50 und mehr Mitarbeiter/innen.⁵ Damit liegt der Anteil der mittleren und großen Betriebe im Wetteraukreis etwas unter dem hessischen Durchschnitt.

⁴ 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 2008.

⁵ 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) 2009, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wetteraukreis 2009 und IAB Betriebspanel Hessen 2008

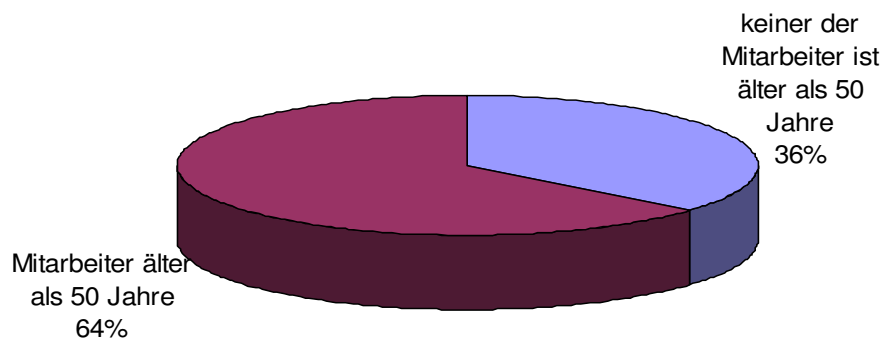
3. Beschäftigung Älterer

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 im Wetteraukreis beschäftigen Mitarbeiter⁶, die 50 Jahre und älter sind. Entsprechend sind in 36 % der Betriebe keine Älteren beschäftigt.

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



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wetteraukreis 2009

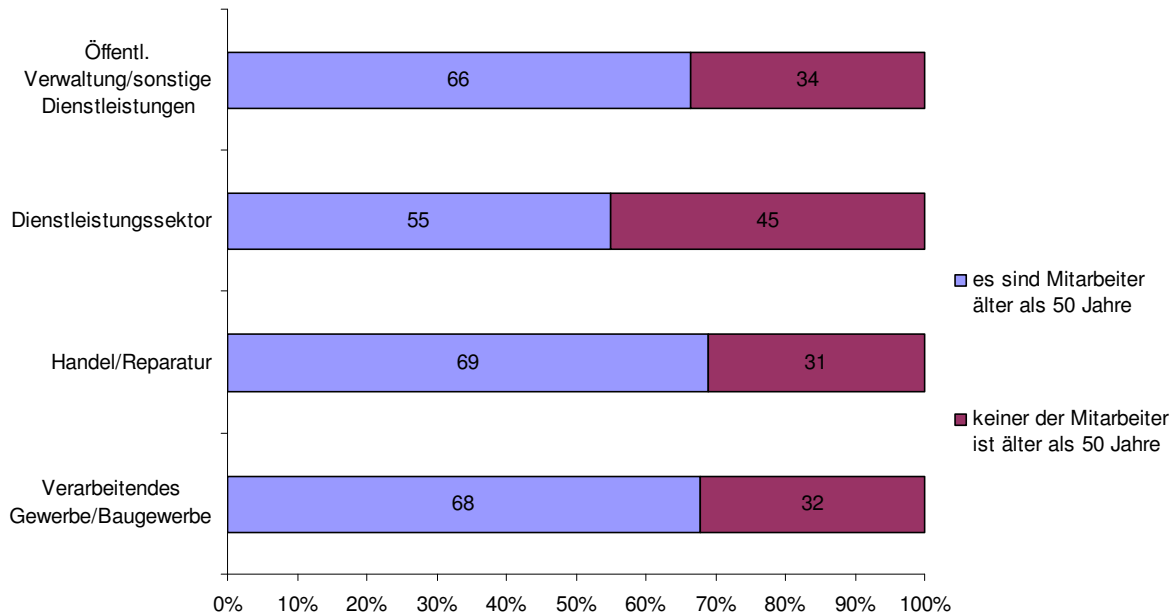
Von den Betrieben, in denen aktuell keine Arbeitskräfte ab 50 Jahren angestellt sind, beschäftigten 33 % zu einem früheren Zeitpunkt diese Personengruppe. In 67 % dieser Betriebe waren noch nie Ältere angestellt. Daraus lässt sich schließen, dass in insgesamt 23 % *aller* Betriebe im Wetteraukreis noch 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 nur etwas über die Hälfte der Betriebe ältere Arbeitskräfte beschäftigt, sind es im Sektor Handel/Reparatur 69 %. Im Verarbeitenden Gewer-

⁶ In diesem Bericht wird einfachheitshalber die männliche Sprachform verwendet. Damit ist keine Diskriminierung der weiblichen Sprachform beabsichtigt.

be/Baugewerbe sind in 68 % der Betriebe über 50-Jährige tätig, in der Öffentlichen Verwaltung/sonstige Dienstleistungen⁷ in zwei Drittel der Betriebe.

Graphik 4: Betriebe mit über 50-Jährigen Beschäftigten, nach Wirtschaftszweigen im Jahr 2009, in Prozent

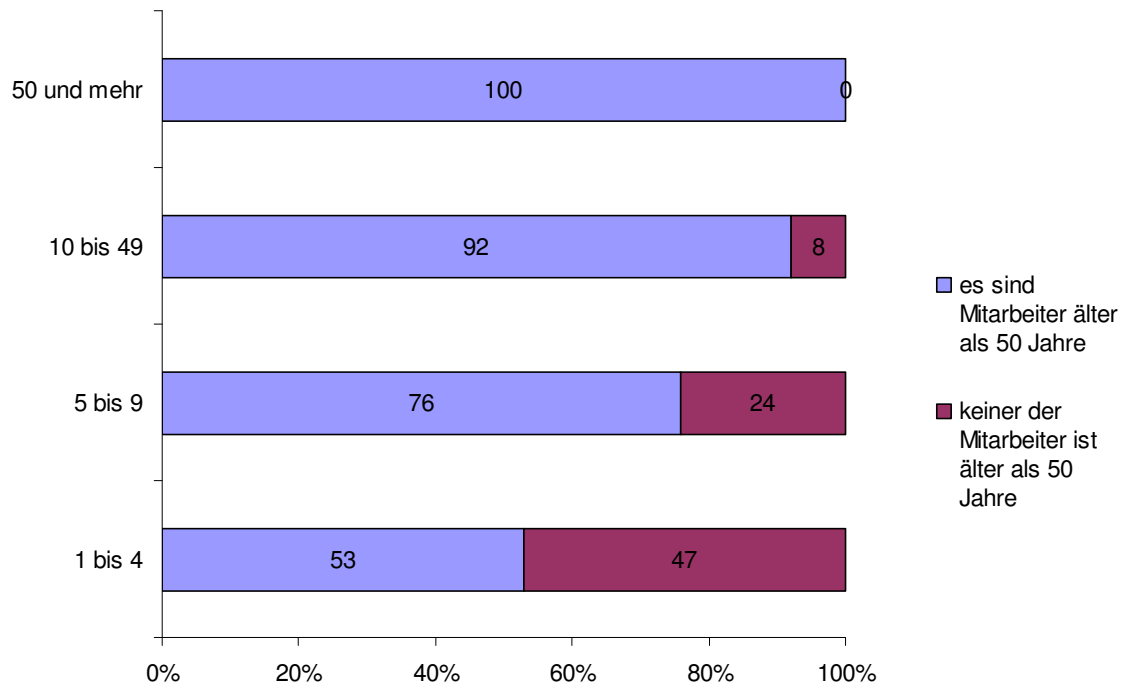


Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wetteraukreis 2009

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 alle großen Betriebe ältere Arbeitskräfte.

⁷ 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 2009, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wetteraukreis 2009

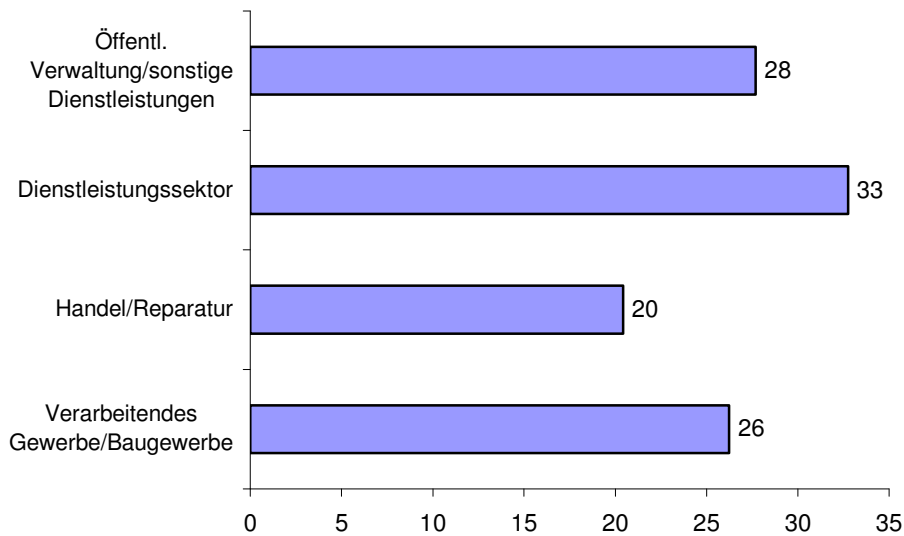
3.2 Anteil der 50-Jährigen und Älteren an allen Beschäftigten

Der Anteil der Arbeitskräfte im Alter von über 50 Jahren an allen Beschäftigten beträgt im Wetteraukreis im Durchschnitt 25 %. Damit liegt dieser Anteil etwa im hessischen Durchschnitt.

Der Anteil älterer Beschäftigter variiert im Wetteraukreis stark nach Wirtschaftszweigen. Der höchste Anteil an älteren Beschäftigten zeigt sich demnach im Dienstleistungssektor; jeder dritte Beschäftigte ist 50 Jahre alt oder älter. Folglich ist der Dienstleistungssektor zwar der Wirtschaftszweig, in dem der geringste Anteil der Betriebe Ältere beschäftigt, aber auch die Branche, die den höchsten 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 niedrigen Anteil an über 50-Jährigen bezogen auf alle Beschäftigten. Somit beschäftigt zwar ein hoher Anteil an Handelsbetrieben Ältere, jedoch nur jeder fünfte Beschäftigte ist dort älter als 50.

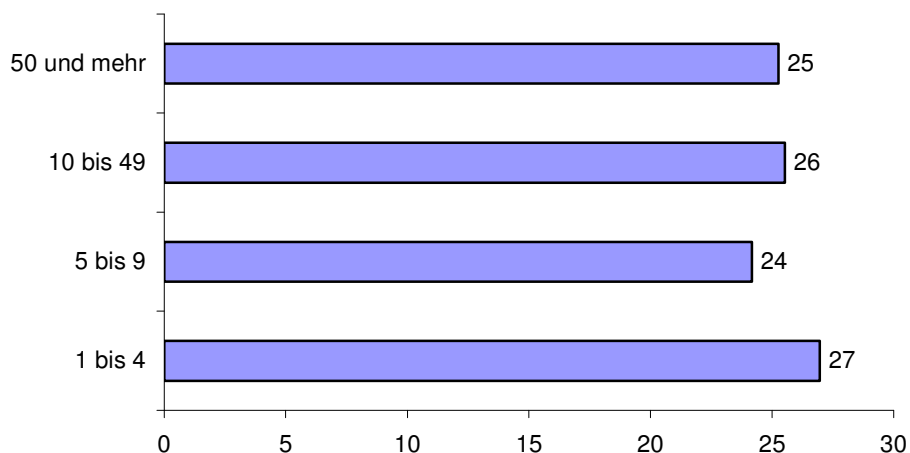
Graphik 6: Über 50-Jährige an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen im Jahr 2009, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wetteraukreis 2009

Nach Betriebsgröße differenziert liegt der Anteil der über 50-Jährigen an den Beschäftigten in den kleinsten Betrieben (1 bis 4 Beschäftigte) mit 27 % am höchsten. Der Unterschied zu den anderen Betriebsgrößenklassen ist gering; in den kleinen Betrieben (5 bis 9 Beschäftigte) beträgt er 24 %, in den mittleren (10 bis 49 Beschäftigte) 26 % und in den Großbetrieben (50 und mehr Beschäftigte) 25 %.

Graphik 7: Über 50-Jährigen an allen Beschäftigten nach Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten) im Jahr 2009, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wetteraukreis 2009

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 im Produzierenden Gewebe Erfahrungen mit Älteren am weitesten verbreitet sind; nur 17 % der Betriebe haben dort keine Erfahrungen mit dieser Altersgruppe.

4. Informationen über das Projekt „Chance 50plus“

4.1 Bekanntheit des Projektes „Chance 50plus“

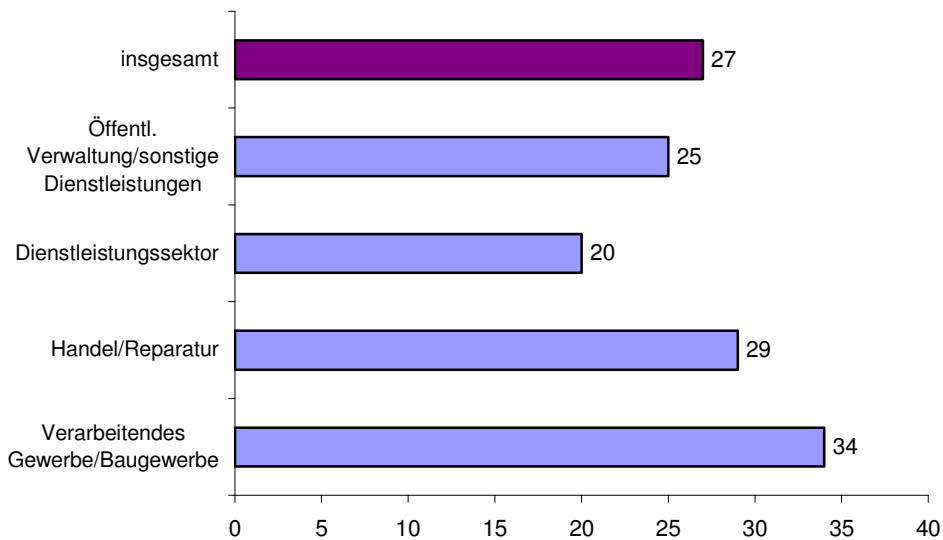
Die Sensibilisierung der Unternehmen ist ein zentraler Aspekt des Projektes „Chance 50plus – Leistung zählt“. Den Unternehmen, aber auch den anderen Akteuren des Arbeitsmarktes soll zum einen die Problematik der Arbeitslosigkeit von Arbeitskräften ab 50 Jahren bewusst werden. Ebenso entscheidend ist 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 27 % der Unternehmen im Wetteraukreis das Projekt kennen.

Mit Blick auf die verschiedenen Branchen zeigen sich verhältnismäßig große Unterschiede. Während im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe mit 34 % der höchste Anteil an Betrieben vorzufinden ist, denen das Projekt bekannt ist, sind es im Dienstleistungssektor nur 20 %.

Somit ist der Wirtschaftszweig Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe zwar am besten informiert und weist auch die meisten Erfahrungen mit Älteren auf, der Anteil der über 50-Jährigen ist jedoch nur durchschnittlich hoch. Beim Dienstleistungssektor korreliert der niedrige Anteil der Betriebe, der das Projekt kennt, mit dem vergleichsweise geringen Anteil an Betrieben, die Ältere beschäftigen. Somit könnte durch eine bessere Bekanntmachung des Projektes im Dienstleistungssektor möglicherweise der Anteil der Betriebe, der Ältere beschäftigt erhöht werden. Da die Betriebe der Dienstleistungsbranche, die über 50-Jährige beschäftigen, den höchsten Anteil an Älteren aufweisen, scheinen hier noch Potenziale zu bestehen, die weiter ausgeschöpft werden könnten.

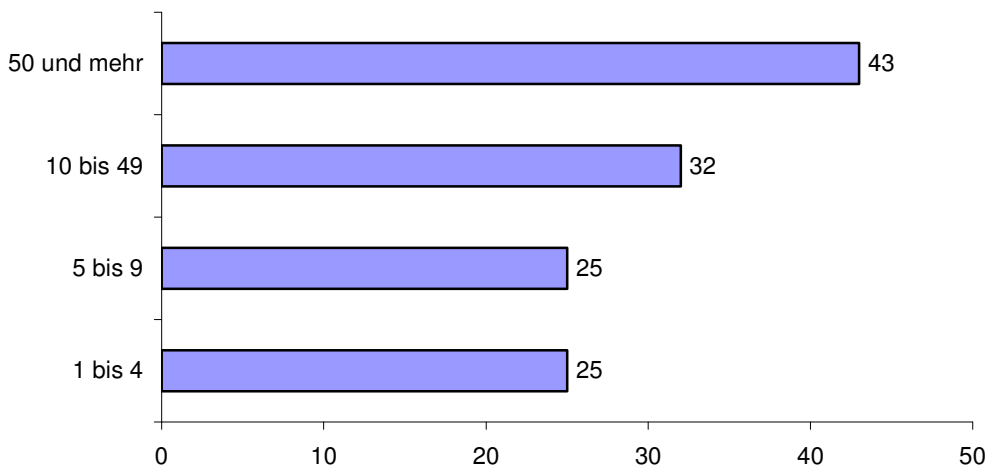
Graphik 8: Bekanntheit des Projektes „Chance 50plus“ 2009 nach Wirtschaftszweigen, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wetteraukreis 2009

Wie die Auswertung nach Betriebsgrößen zeigt, nimmt die Bekanntheit des Projektes „Chance 50plus“ tendenziell mit steigender Betriebsgröße zu, wobei zwischen den kleinsten und kleinen Betrieben kein Unterschied besteht. Während von den Betrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten, jeder vierte das Projekt kennt, sind es von den Großbetrieben 43 %.

Graphik 9: Bekanntheit des Projektes „Chance 50plus“ 2009 nach Betriebsgröße, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wetteraukreis 2009

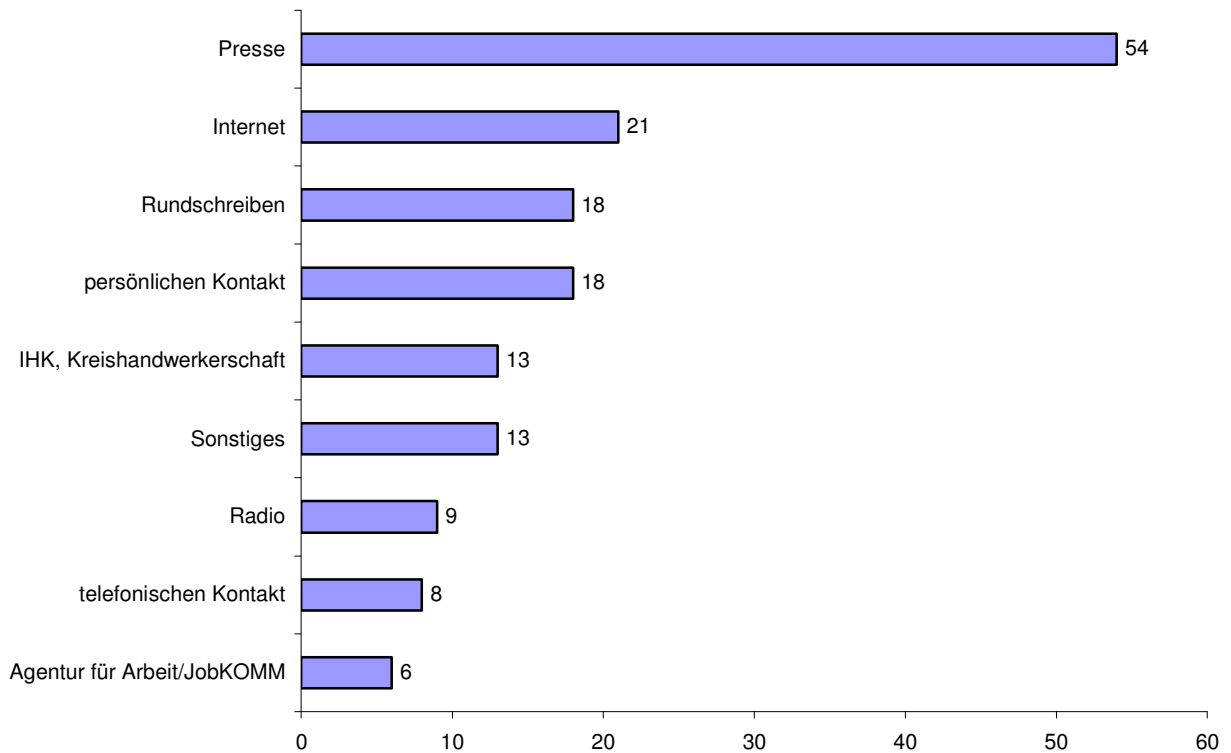
4.2 Kanäle der Informationsverbreitung

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 Wetteraukreis ist die Presse der Informationskanal, über den die meisten Betriebe (54 %) Kenntnis von dem Projekt erlangt haben. Mit großem Abstand steht an zweiter Stelle das Internet (21 %), gefolgt von Rundschreiben und persönlichen Kontakten mit jeweils 18 %. Die IHK/Kreishandwerkerschaft zählt ebenfalls zu den Informanten, die verhältnismäßig viele Betriebe erreicht haben (13 %). Dagegen spielen das Radio (9 %), die telefonischen Kontakte (8 %) sowie die Agentur für Arbeit/JobKOMM bisher eine geringere Rolle.

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 Möglichkeiten der Informationsverbreitung 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 Wetteraukreis noch relativ neu ist, kann sich die Wichtigkeit einzelner Informationskanäle im Zeitverlauf sicherlich noch ändern.

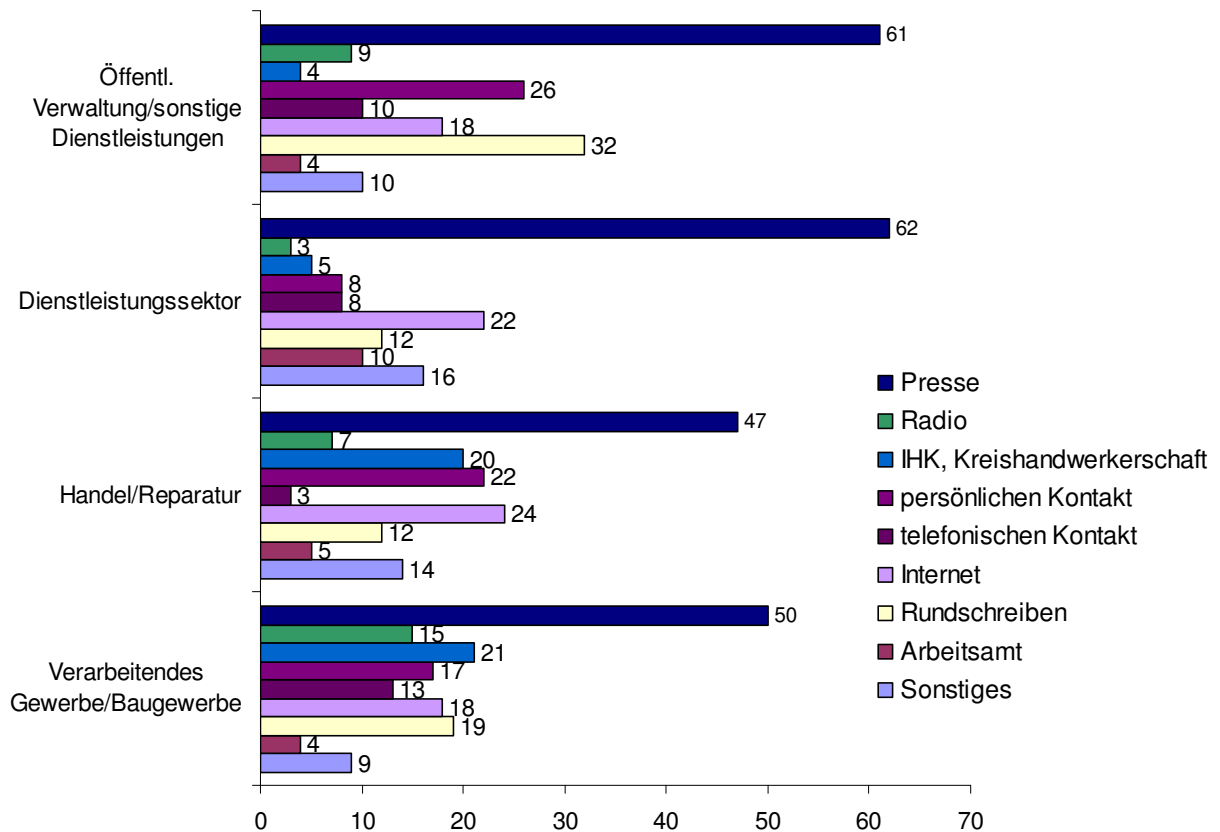
Graphik 10: Relative Anteile der Nutzung verschiedener Informationskanäle zur Bekanntmachung des Projektes „Chance 50plus“ 2009, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wetteraukreis 2009

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. Im Sektor Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen spielen darüber hinaus Rundschreiben sowie der persönliche Kontakt eine wichtige Rolle. Im Dienstleistungssektor sowie im Wirtschaftszweig Handel/Reparatur hat das Internet eine herausragende Position. In letztgenannter Branche werden die Betriebe darüber hinaus besonders häufig durch die IHK/Kreishandwerkerschaft sowie über persönliche Kontakte informiert. Im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe erhalten die Betriebe neben der Presse stärker als die anderen Branchen Informationen über die IHK/Kreishandwerkerschaft.

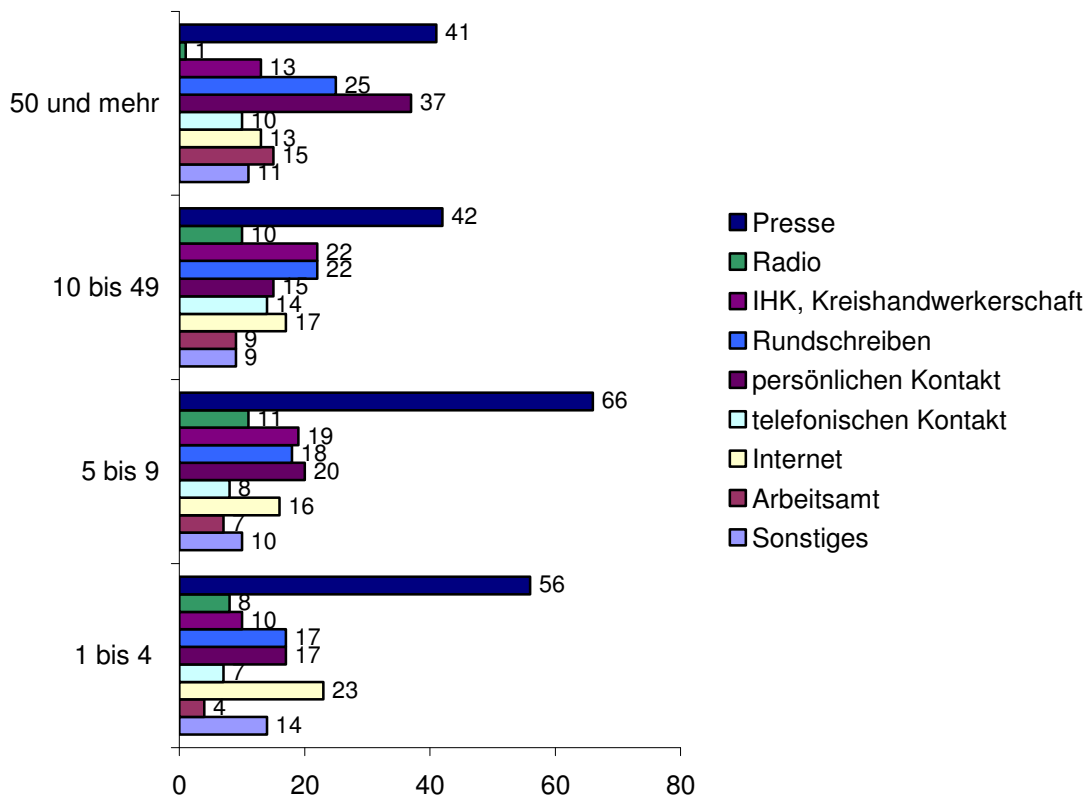
Graphik 11: Informationskanäle zur Bekanntmachung des Projektes „Chance 50plus“ 2009 nach Wirtschaftszweigen, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wetteraukreis 2009

Die Unterscheidung nach Betriebsgrößen zeigt, dass es ebenfalls deutliche Unterschiede bei den Wegen gibt, wie Betriebe über das Projekt informiert wurden. Die Presse trug zwar in allen Betriebsgrößen am stärksten dazu bei, das Projekt bekannt zu machen. Den größten Einfluss hatte sie bei Kleinbetrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten, gefolgt von den Kleinstbetrieben. In letztgenannter Betriebsgröße hat darüber hinaus das Internet besonders stark zur Bekanntmachung des Projektes „Chance 50 plus“ beigetragen. Mehr als jeder fünfte mittlere Betrieb erhielt die Informationen über Rundschreiben sowie die IHK/Kreishandwerkerschaft. In den Großbetrieben haben die persönlichen Kontakte eine ähnliche große Bedeutung wie die Presse. Auch Rundschreiben tragen hier erheblich zur Informationsverbreitung bei.

Graphik 12: Informationskanäle zur Bekanntmachung des Projektes „Chance 50plus“ 2009 nach Betriebsgröße, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wetteraukreis 2009

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.

Rund ein drei Viertel Jahr nach Beginn des Projektes im Wetteraukreis ist bereits ein deutlicher Wandel bei den Unternehmen wahrzunehmen. Dieser wird anhand der folgenden Kennzahlen deutlich:

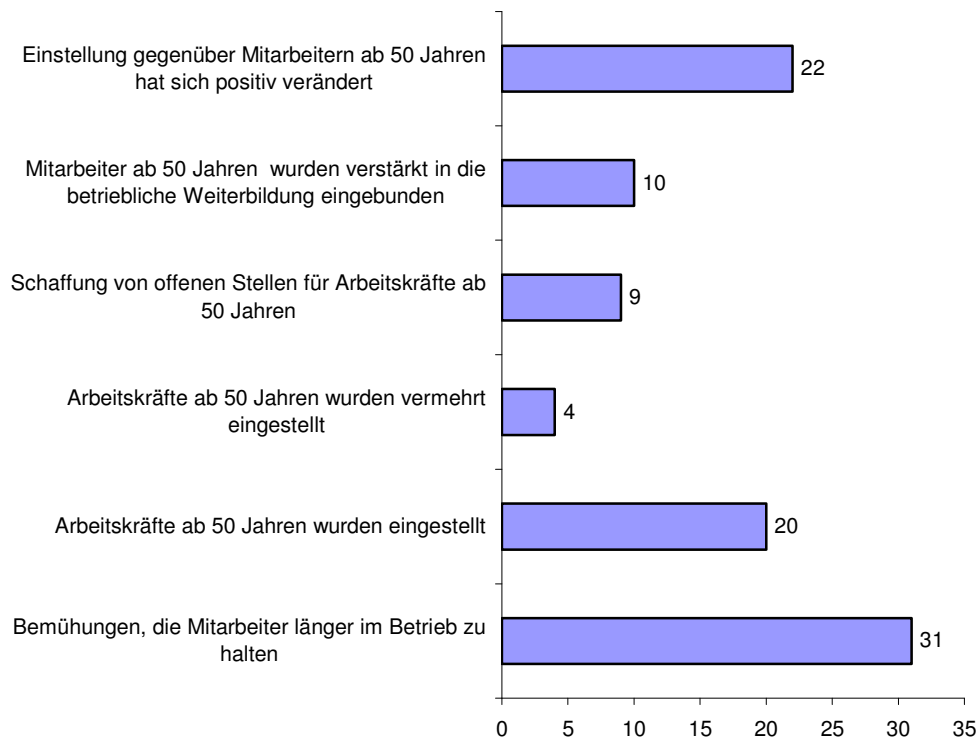
- Von den Betrieben, die das Projekt kennen, bemühen sich 31 %, die älteren Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten.
- In 22 % der Unternehmen hat sich die Einstellung gegenüber den Mitarbeitern ab 50 Jahren positiv verändert.
- 10 % der Betriebe haben ihre Mitarbeiter ab 50 Jahren verstärkt in die betriebliche Weiterbildung eingebunden.
- In 9 % der Betriebe sind offene Stellen für diese Altersgruppe geschaffen worden.

- In 20 % der Betriebe, denen das Projekt bekannt ist, wurden Arbeitskräfte ab 50 Jahren eingestellt.
- In 4 % der Betriebe, die das Projekt kennen, kam es zu einer *vermehrten* Einstellung von älteren Mitarbeitern.

In absoluten Zahlen bedeutet dies für den Wetteraukreis:

- Bei ca. 380 Betrieben hat eine Verhaltensänderung stattgefunden.
- In rund 160 Unternehmen wurden offene Stellen speziell für Arbeitskräfte ab 50 Jahren geschaffen.
- Etwa 350 Betriebe haben Mitarbeiter ab 50 Jahren eingestellt.
- Rund 530 Unternehmen bemühten sich, ältere Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten.
- 170 Betriebe haben ihre älteren Mitarbeiter verstärkt in Weiterbildung eingebunden.

Graphik 13: Veränderungen durch das Projekt „Chance 50plus“ 2009, in Prozent



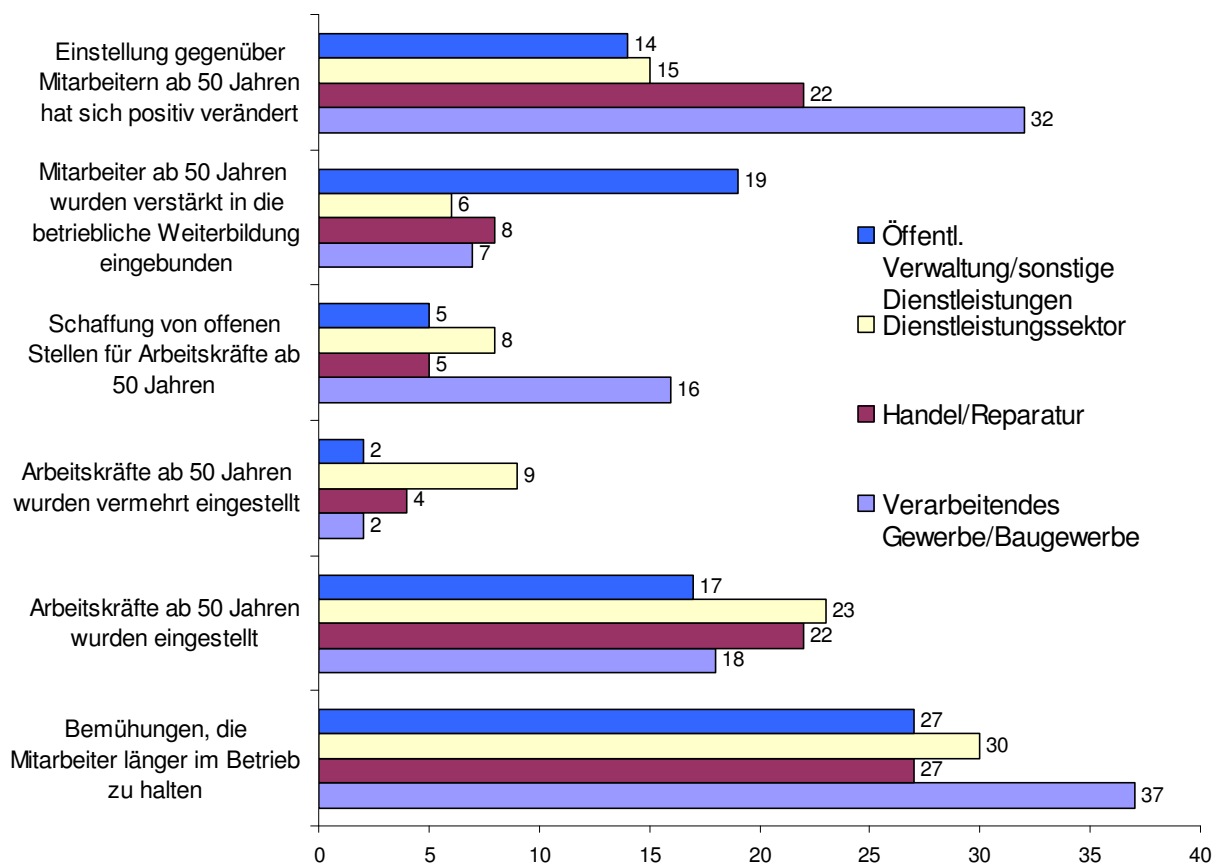
Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wetteraukreis 2009

Bereits bei 40 Prozent der Betriebe, denen das Projekt „Chance 50plus“ bekannt ist, haben sich Veränderungen eingestellt, so dass von einem guten Start des Projektes im Wetteraukreis 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 Wetteraukreis bereits einen beachtli-

chen 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 sind am häufigsten positive Veränderungen nach der Übermittlung von Informationen über das Projekt „Chance 50plus“ festzustellen. In diesem Wirtschaftszweig gab es weitaus am häufigsten Bemühungen, Mitarbeiter ab 50 Jahren länger im Betrieb zu halten. Dazu kommt die Schaffung von offenen Stellen für Ältere, die im Produzierenden Gewerbe doppelt bzw. dreifach so häufig erfolgt wie in anderen Branchen. In der Öffentlichen Verwaltung/sonstige Dienstleistungen wurden die Mitarbeiter ab 50 Jahren bei weitem am häufigsten verstärkt bei der Weiterbildung mit eingebunden. Dagegen sind im Dienstleistungssektor am häufigsten sowohl Arbeitskräfte ab 50 Jahren eingestellt als auch vermehrt eingestellt worden. Im Sektor Handel/Reparatur fanden ebenfalls besonders häufig Einstellungen von älteren Arbeitskräften statt.

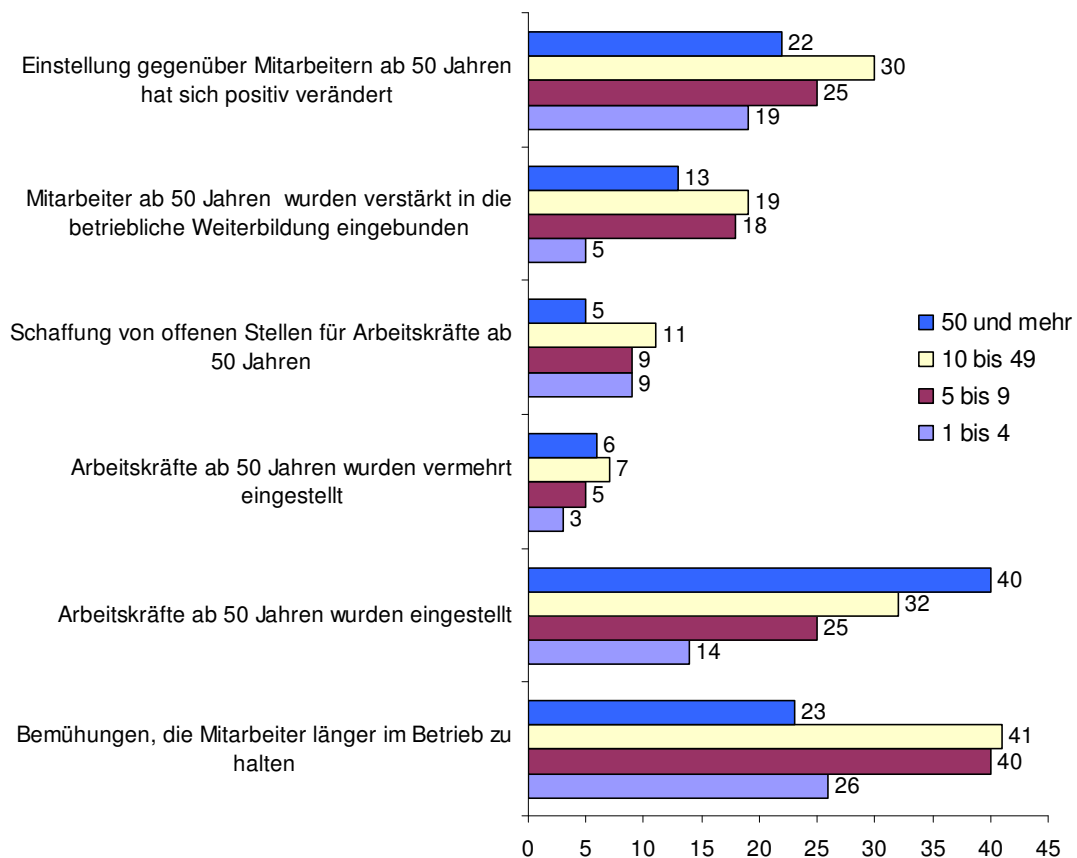
Graphik 14: Veränderungen durch das Projekt „Chance 50plus“ 2009 nach Wirtschaftszweigen, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wetteraukreis 2009

Die Unterscheidung nach Betriebsgrößen zeigt, dass sich bei den mittleren Betrieben am häufigsten die Einstellung gegenüber den älteren Mitarbeitern positiv verändert hat, gefolgt von den kleinen Betrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten. Die Betriebe dieser beiden Betriebsgrößen bemühten sich darüber hinaus am häufigsten, die älteren Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten und banden die Arbeitskräfte ab 50 Jahren verstärkt in die betriebliche Weiterbildung ein. In den mittleren Betrieben wurden außerdem am häufigsten offene Stellen für über 50-Jährige geschaffen sowie vermehrt Mitarbeiter dieser Altersgruppe eingestellt. Dagegen stellten Großbetriebe am häufigsten über 50-Jährige ein.

Graphik 15: Veränderungen durch das Projekt „Chance 50plus“ 2009 nach Betriebsgröße, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wetteraukreis 2009

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass bei den Betrieben, die das Projekt kennen, mehr Ältere eingestellt oder weitergebildet werden. 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,⁸ überwiegend sehen die Betriebe die älteren Arbeitskräfte jedoch differenzierter.

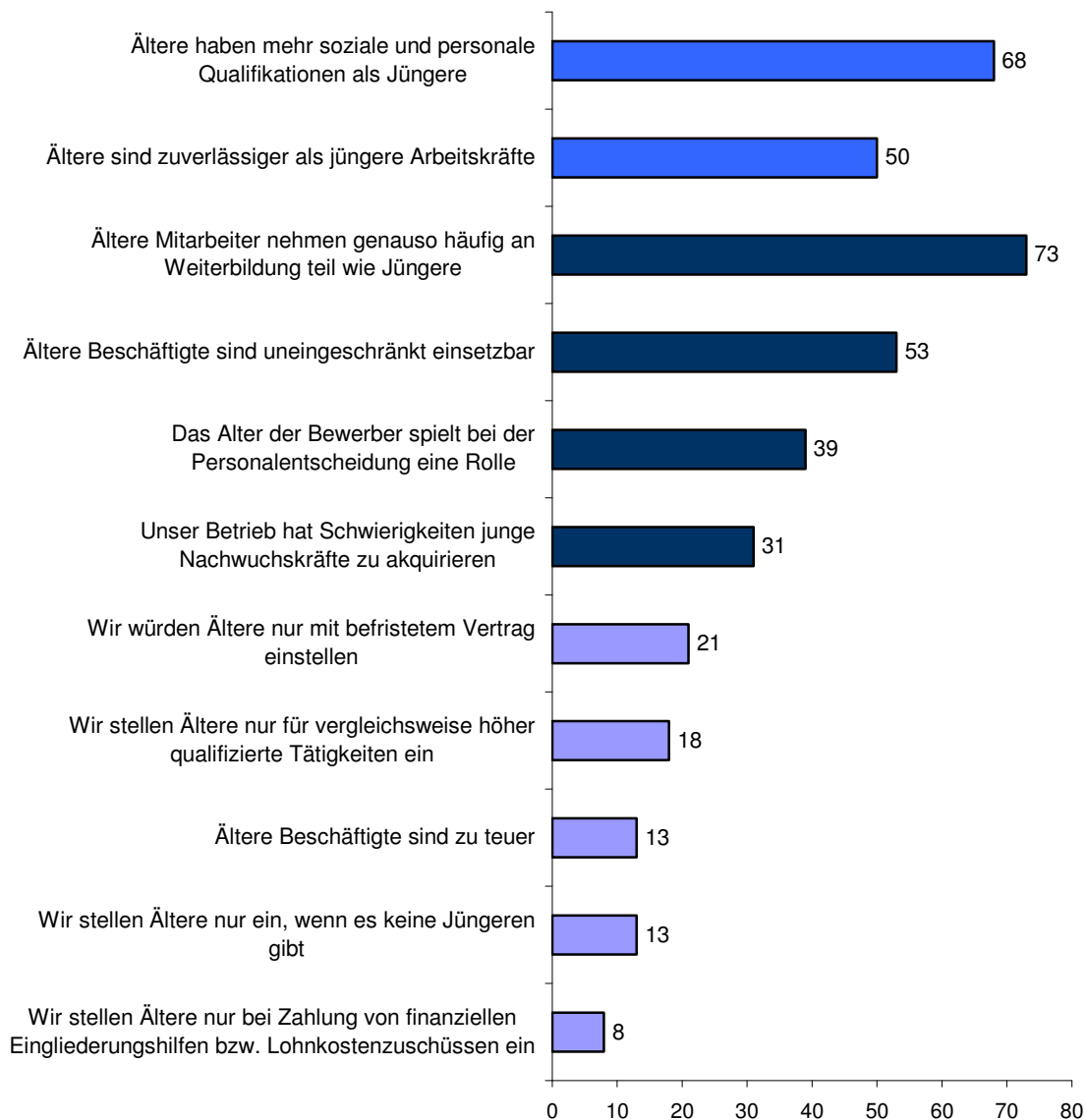
Die Auswertung zeigt, dass sich die Einstellungen der Betriebe im Wetteraukreis Älteren gegenüber insgesamt als positiv erweisen. Generell stellt nur ein vergleichsweise geringer Anteil der Betriebe Bedingungen an die Einstellung von Älteren. Insgesamt machen nur 8 % der Betriebe die Einstellung von Älteren von der Zahlung finanzieller Eingliederungshilfen und Lohnkostenzuschüssen abhängig. Lediglich 13 % würden Ältere nur dann einstellen, wenn keine jüngeren Arbeitskräfte zur Verfügung stünden. Ein weiteres – für die Aktivierung von Arbeitskräften ab 50 – positives Ergebnis ist, dass ebenfalls nur 13 % der Betriebe der Ansicht sind, dass ältere Arbeitskräfte zu teuer sind. Weiterhin würden 18 % der Unternehmen Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten einsetzen und 21 % nur mit einem befristeten Vertrag.

Bei den Aussagen, die den generellen Umgang mit Älteren und deren Einstellungs-chancen betreffen, zeigt sich, dass in fast drei Viertel der Betriebe Ältere genauso häufig an Weiterbildung teilnehmen wie jüngere Beschäftigte. Außerdem meint jeder zweite Betrieb, 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. Die Tatsache, dass selbst angesichts der derzeitigen Krise rund 31 % 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.

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 68 % der Betriebe bessere Kompetenzen vorzuweisen als Jüngere und jeder zweite Betrieb ist der Ansicht, dass Ältere zuverlässiger sind als jüngere Arbeitskräfte.

⁸ Vgl. Arlt, A.; Dietz, M.; Walwei, U., S. 3.

Graphik 16: Aussagen zu den Älteren 2009, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wetteraukreis 2009

Eine Unterscheidung nach Wirtschaftszweigen hinsichtlich ihrer Haltung zu Älteren weist differenzierte Aussagen auf. Bezüglich der Bedingungen, die an eine Einstellung von Älteren geknüpft werden, zeigt sich, dass der Dienstleistungssektor am häufigsten Ältere nur dann einstellen würde, wenn es keine Jüngeren gibt und sie auch am häufigsten für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten einsetzt. Dagegen stellt die Branche Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe Ältere am häufigsten mit einem befristeten Vertrag ein sowie nur bei Zahlung von finanziellen Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüssen. Der Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen gibt am häufigsten an, dass Ältere zu teuer sind.

Hinsichtlich des Umgangs mit Älteren und deren Einstellungschancen wird deutlich, dass der Sektor Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen am häufigsten der Ansicht ist, dass Ältere uneingeschränkt einsetzbar sind und diese Altersgruppe ent-

sprechend am häufigsten genauso an der Weiterbildung beteiligt wie Jüngere. Dagegen spielt im Dienstleistungssektor das Alter bei Personalentscheidungen am häufigsten eine Rolle. Schwierigkeiten junge Nachwuchskräfte zu akquirieren, bestehen in allen Branchen. Die größten Schwierigkeiten existieren jedoch im Produzierenden Gewerbe, so dass sich dort für Ältere besonders gute Chancen eröffnen müssten.

Tabelle 1: Aussagen zu den Älteren 2009 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	10	11	18	10
Wir stellen Ältere nur bei Zahlung von finanziellen Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüssen ein	12	6	7	9
Wir stellen Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten ein	19	13	22	16
Wir würden Ältere nur mit befristetem Vertrag einstellen	28	23	16	17
Ältere Beschäftigte sind zu teuer	13	12	9	20
Unser Betrieb hat Schwierigkeiten junge Nachwuchskräfte zu akquirieren	41	29	31	24
Das Alter der Bewerber spielt bei der Personalentscheidung eine Rolle	38	37	42	37
Ältere Beschäftigte sind uneingeschränkt einsetzbar	54	51	50	57
Ältere Mitarbeiter nehmen genauso häufig an Weiterbildung teil wie Jüngere	70	71	71	82
Ältere sind zuverlässiger als jüngere Arbeitskräfte	54	52	48	48
Ältere haben mehr soziale und personale Qualifikationen als Jüngere	74	66	70	63

Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wetteraukreis 2009

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 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 einstellen, wenn es keine Jüngeren gibt sowie nur bei Zahlung von finanziellen Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüssen. Darüber hinaus würden sie die Ältern nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten einstellen. 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 Großbetriebe zwar etwas seltener als die anderen Betriebsgrößen an, dass das Alter der Bewerber bei Personalentscheidungen eine Rolle spielt, gleichzeitig sind sie am seltensten der Ansicht, dass Ältere uneinge-

schränkt einsetzbar sind. An Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen am häufigsten die mittleren Betriebe die Mitarbeiter ab 50 Jahren. Probleme Nachwuchskräfte zu akquirieren bestehen in allen Betriebsgrößen in einem vergleichbaren Ausmaß.

Eine höhere Zuverlässigkeit sowie stärker ausgeprägte soziale und personale Qualifikationen bescheinigen die kleinsten Betriebe den Älteren am häufigsten.

Tabelle 2: Aussagen zu den Älteren 2009 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	14	11	10	5
Wir stellen Ältere nur bei Zahlung von finanziellen Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüssen ein	9	8	5	2
Wir stellen Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten ein	20	14	11	12
Wir würden Ältere nur mit befristetem Vertrag einstellen	21	18	21	26
Ältere Beschäftigte sind zu teuer	12	17	16	10
Unser Betrieb hat Schwierigkeiten junge Nachwuchskräfte zu akquirieren	31	34	30	29
Das Alter der Bewerber spielt bei der Personalentscheidung eine Rolle	39	39	39	34
Ältere Beschäftigte sind uneingeschränkt einsetzbar	52	56	55	37
Ältere Mitarbeiter nehmen genauso häufig an Weiterbildung teil wie Jüngere	70	78	81	75
Ältere sind zuverlässiger als jüngere Arbeitskräfte	52	48	48	34
Ältere haben mehr soziale und personale Qualifikationen als Jüngere	70	61	67	68

Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wetteraukreis 2009

6. Personalbedarf

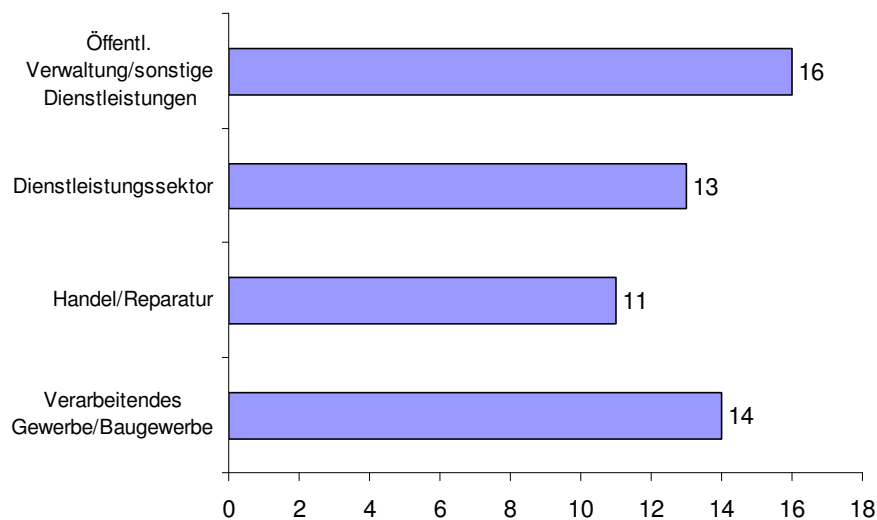
6.1 Aktueller Personalbedarf

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 Wetteraukreis. 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 14 % der Betriebe im Wetteraukreis offene Stellen aufweisen.

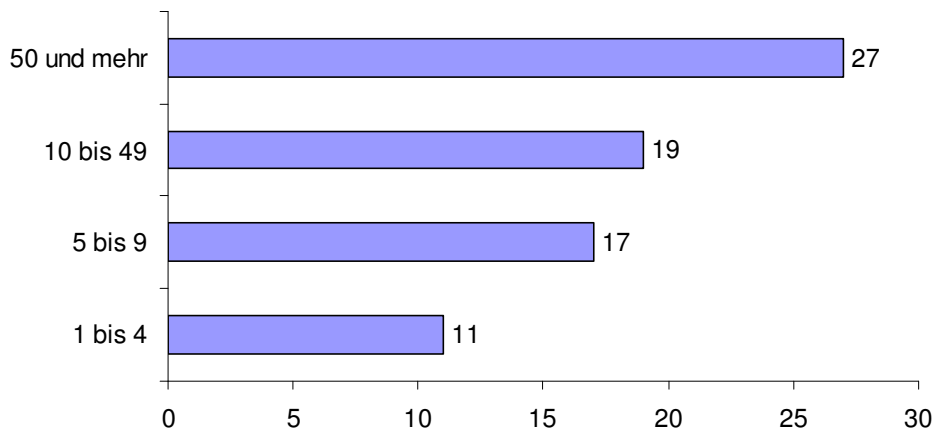
Am häufigsten bestehen offene Stellen (16 %) im Sektor öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen. An zweiter Stelle steht die Branche Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe, in der 14 % der Betriebe offene Stellen verzeichnen. Den geringsten Anteil an offenen Stellen weist der Wirtschaftszweig Handel/Reparatur auf (11 %).

Graphik 17: Betriebe mit offenen Stellen nach Wirtschaftszweigen, September 2009, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wetteraukreis 2009

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

Graphik 18: Betriebe mit offenen Stellen nach Betriebsgrößen, September 2009, in Prozent

Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wetteraukreis 2009

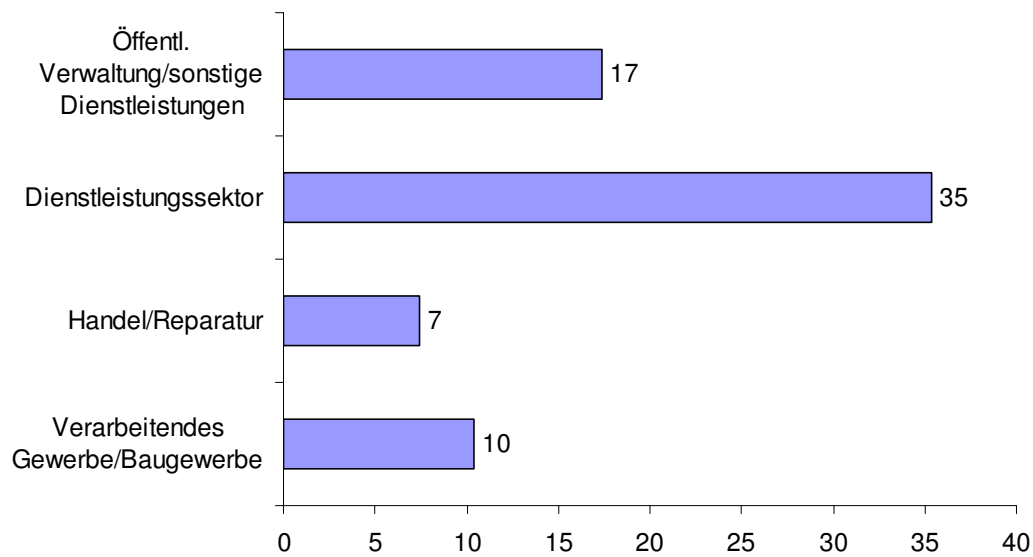
Der Anteil der Betriebe mit offenen Stellen gibt noch keine Auskunft über das Ausmaß an aktuellem Arbeitskräftebedarf. Insgesamt sind hochgerechnet knapp 1.700 Stellen im Wetteraukreis unbesetzt. Auf je 1.000 Beschäftigte entfallen durchschnittlich 15 offene Stellen.

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 zwar leicht unterdurchschnittlich häufig angab, offene Stellen aufzuweisen, bezogen auf je 1.000 Beschäftigte jedoch bei weitem die meisten offenen Stellen aufweist. An zweiter Stelle folgt der Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen, bei dem der höchste Anteil an Betrieben angab, offene Stellen aufzuweisen. Die wenigsten offenen Stellen bezogen auf je 1.000 Beschäftigte bestehen im Sektor Handel/Reparatur.

Da der Dienstleistungssektor der Wirtschaftszweig ist, der bislang am schlechtesten über das Projekt „Chance 50 plus“ informiert ist und gleichzeitig hier das größte Potenzial zur Stellenbesetzung – auch mit Ältern – besteht, sollte die Bemühungen zur Aufklärung in dieser Branche verstärkt werden.

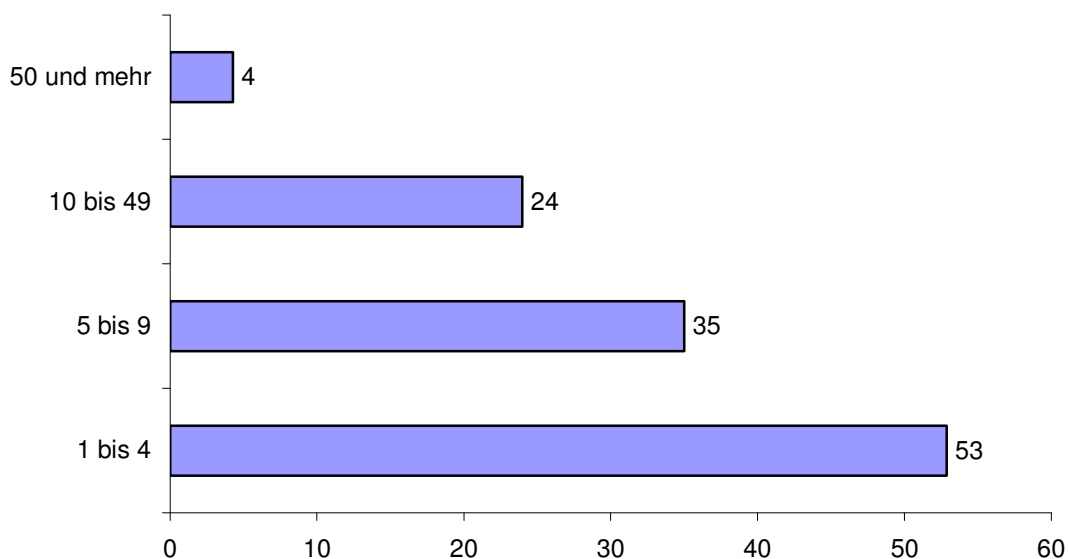
Graphik 19: Offene Stellen je 1.000 Beschäftigte, September 2009, nach Wirtschaftszweigen



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wetteraukreis 2009

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 über 50 offene Stellen, in den großen Unternehmen nur 4. Insgesamt besteht folglich das größte Potenzial für Stellenbesetzungen, auch mit älteren Arbeitskräften, bei den kleinsten Betrieben.

Graphik 20: Offene Stellen je 1.000 Beschäftigte, September 2009, nach Betriebsgröße, in Prozent

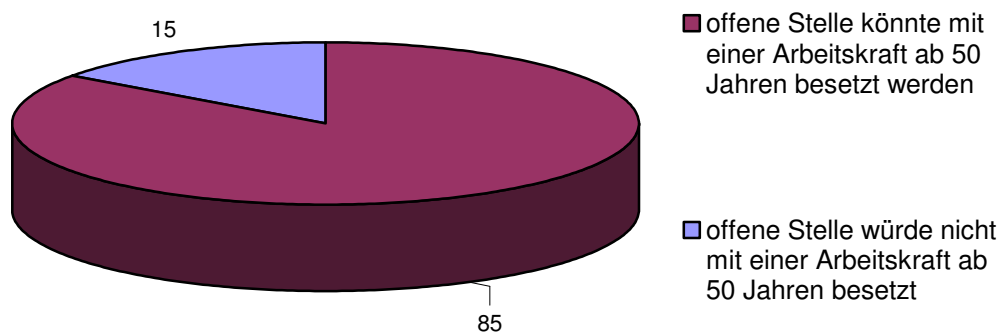


Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wetteraukreis 2009

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 85 % 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.

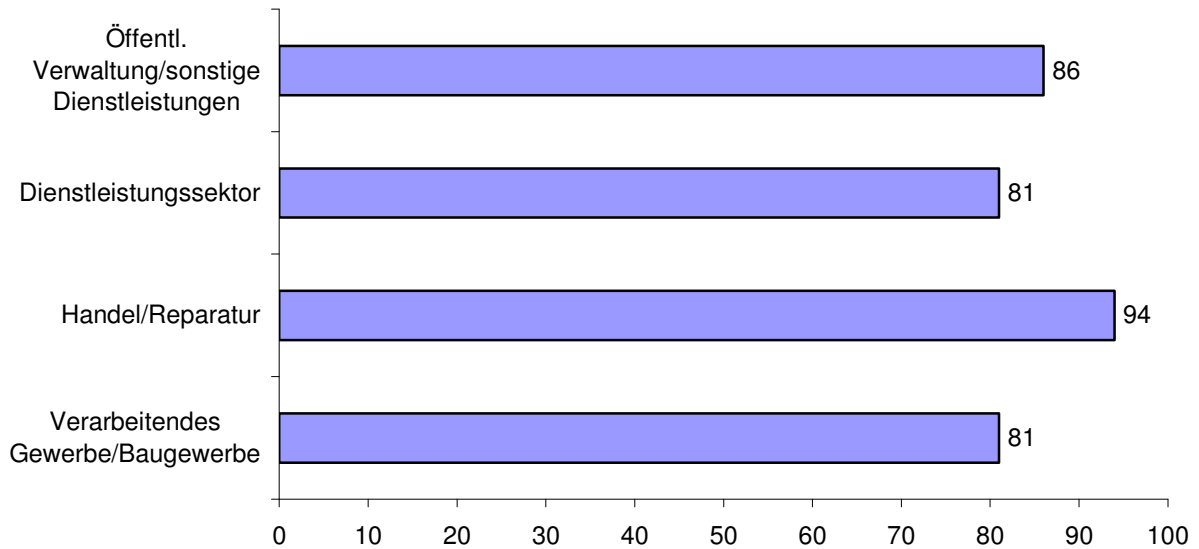
Graphik 21: Bereitschaft, die offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren zu besetzen, 2009, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wetteraukreis 2009

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 mit 94 % jedoch am höchsten. An zweiter Stelle folgt der Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen. Aber auch im Dienstleistungssektor sind über 80 % der Betriebe bereit, ihre offenen Stellen mit über 50-Jährigen zu besetzen. Dies deutet auf ein gewisses Umdenken im Dienstleistungssektor hin, in dem bislang der geringste Anteil an Betrieben Ältere beschäftigt.

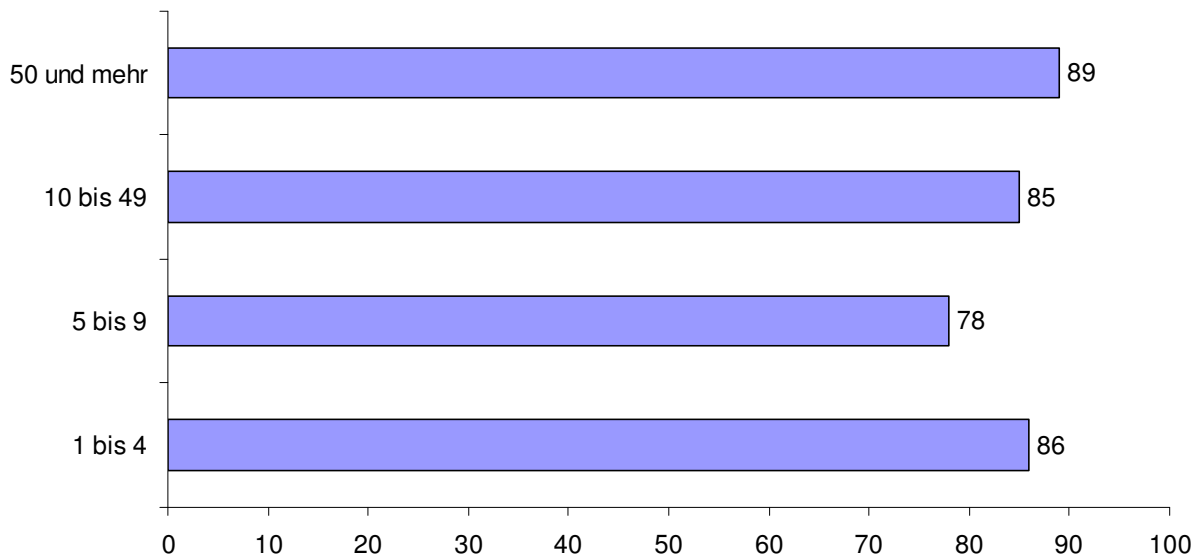
Graphik 22: Bereitschaft, die offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren zu besetzen, nach Wirtschaftszweigen, 2009, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wetteraukreis 2009

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 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, 2009, in Prozent



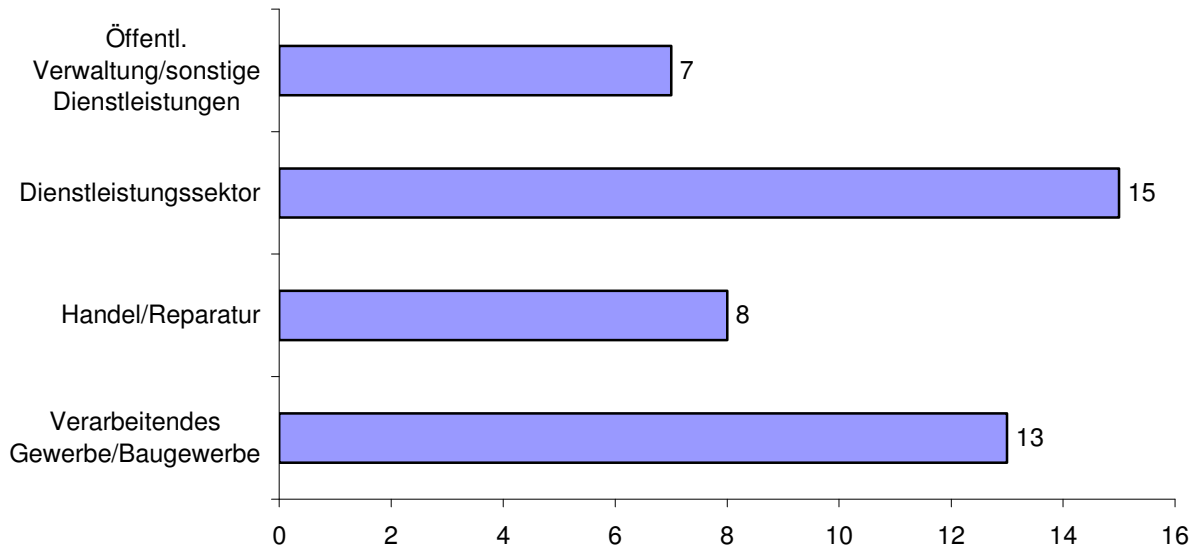
Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wetteraukreis 2009

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 11 % der Betriebe im Wetteraukreis in den nächsten drei Monaten Personalbedarf.

Die Dienstleistungsbranche weist in den nächsten drei Monaten den höchsten Anteil an Betrieben mit Personalbedarf auf (15 %). Somit scheint der Anteil der Betriebe mit offenen Stellen in dieser Branche zu steigen. Dagegen erwarten im Sektor Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen in den nächsten drei Monaten nur 7 % der Betriebe offene Stellen. Im Vergleich zum aktuellen Stand bedeutet dies, dass sich in diesem Sektor der Anteil der Betriebe mit Personalbedarf voraussichtlich um neun Prozentpunkte verringert. Im Wirtschaftszweig Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe entspricht der gegenwärtige Bedarf in etwa dem der nächsten drei Monate. Der Sektor Handel/Reparatur ist die Branche, die sowohl gegenwärtig als auch künftig den geringsten Anteil an Betrieben mit offenen Stellen aufweist.

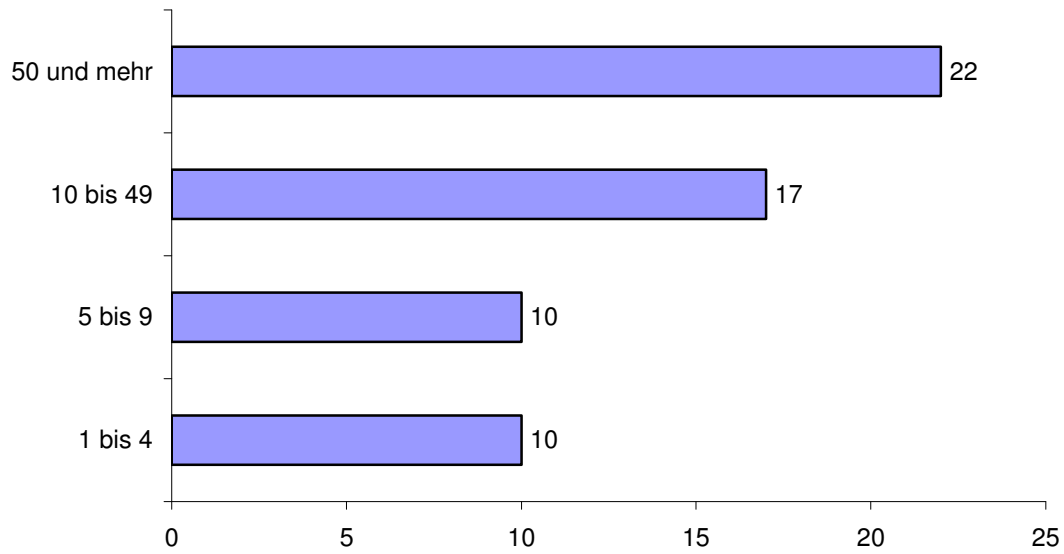
Graphik 24: Personalbedarf in den nächsten drei Monaten nach Wirtschaftszweigen (im Vergleich zu September 2009), in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wetteraukreis 2009

Die Großbetriebe rechnen künftig – wie gegenwärtig – am häufigsten mit offenen Stellen. An zweiter Stelle folgen die mittleren Betriebe. In den Kleinstbetriebe sowie die kleinen Betriebe geht in den nächsten drei Monaten jeder zehnte Betriebe von einem Personalbedarf aus. Im Vergleich zur gegenwärtigen Situation rechnet vor allem bei den Großbetrieben sowie bei den kleinen Betrieben in nächsten drei Monaten ein geringerer Anteil an Betrieben mit offenen Stellen.

Graphik 25: Personalbedarf in den nächsten drei Monaten nach Betriebsgröße (im Vergleich zu September 2009), in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wetteraukreis 2009

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), welche Entwicklungen und Veränderungen seit Projektbeginn 2006 durch die zahlreichen Aktivitäten erzielt wurden. Anhand einer repräsentativen Unternehmensbefragung wurden die ersten Ergebnisse für den Wetteraukreis 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 JobKOMM GmbH 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 64 % der Betriebe im Wetteraukreis beschäftigten Mitarbeiter, die 50 Jahre und älter sind. Von den Betrieben, in denen aktuell keine Arbeitskräfte ab 50 Jahren angestellt sind, beschäftigten 33 % zu einem früheren Zeitpunkt diese Personengruppe. Daraus lässt sich schließen, dass nur in 23 % aller Betriebe im Wetteraukreis noch nie Ältere beschäftigt waren. Der Anteil der Arbeitskräfte über 50 Jahre an allen Beschäftigten beträgt im Durchschnitt 25 %.

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 27 % der Unternehmen im Wetteraukreis das Projekt bekannt ist. Nach Wirtschaftszweigen differenziert ist die Branche Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe am besten informiert, gefolgt vom Sektor Handel/Reparatur. Bei weitem am häufigsten erfuhr die Betriebe von dem Projekt über die Presse (54 %); mit großem Abstand folgen das Internet (21 %) sowie Rundschreiben und persönlicher Kontakt (18 %). 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 40 % der Betriebe, die das Projekt „Chance 50plus“ kennen, konnten Verhaltensänderungen ermittelt werden. Am häufigsten bemühten sich Betriebe, ältere Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten (31 %). Die Einstellung gegenüber den über 50-Jährigen änderte sich in 22 % der Betriebe. In jedem fünften Unternehmen wurden über 50-Jährige eingestellt. Darüber hinaus konnten in 9 % der Betriebe offene Stellen für Arbeitskräfte ab 50 Jahren geschaffen werden,

und 10 % 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 Wetteraukreis 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 sind der Meinung, dass Arbeitskräfte ab 50 Jahren zu teuer sind. 18 % der Unternehmen würden Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten einsetzen und 21 % 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 ersten 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 14 % aller Betriebe einen Bedarf an Arbeitskräften auf. Dies entspricht knapp 1.700 offenen Stellen im Wetteraukreis. 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. 85 % der Betriebe würden ihre offenen Stellen mit älteren Arbeitskräften besetzen.

Somit zeigen die Ergebnisse nicht nur, dass die Einstellungen gegenüber über 50-Jährigen im Wetteraukreis insgesamt sehr positiv sind, sondern auch, dass die Aktivitäten des Projektes „Chance 50 plus“ im Wetteraukreis erfolgreich waren. Nach einer Laufzeit von 9 Monaten ist bereits mehr als jedes vierte 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.

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.

Hirschauer, F. (2007): Regionale Arbeitsmarktlage der Älteren: Arbeiten bis 65 – längst noch nicht die Regel. IAB-Kurzbericht Nr. 25 vom 19.12.2007, Nürnberg.