



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main



Einstellungen der Unternehmen zu älteren Beschäftigten

Ergebnisse der Unternehmensbefragung in Wiesbaden

1. Welle

Autoren:

Birgit Wagner
Dr. Christa Larsen

Auftraggeber:

Amt für Soziale Arbeit
Kommunale Arbeitsvermittlung Wiesbaden

Projektlaufzeit:

01.08.2010 – 31.12.2010

Frankfurt am Main, Januar 2011

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	3
2.	Struktur der Betriebe in Wiesbaden	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 50 plus“	12
4.1.	Bekanntheit des Projektes „Chance 50 plus“	12
4.2.	Kanäle der Informationsverbreitung	14
4.3.	Verhaltensänderungen durch das Projekt „Chance 50 plus“	17
5.	Aussagen zu den Älteren	22
6.	Personalbedarf	26
6.1.	Aktueller Personalbedarf	26
6.2.	Besetzung offener Stellen mit über 50-Jährigen	29
6.3.	Personalbedarf in den nächsten drei Monaten	31
7.	Zusammenfassung	34

1. Einleitung

Der demografische 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. Da diese Probleme in anderen europäischen Ländern ebenfalls bestehen, wurde im Rahmen des Lissabon-Prozesses auf EU-Ebene das Ziel vereinbart, bis zum Jahr 2010 die Erwerbstätigenquote 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 bereits verbessert, was besonders an der Entwicklung der Arbeitslosenrelation sowie der Beschäftigungsquote der 55-59-Jährigen zu erkennen ist.³ Das Ziel, die Erwerbstätigenquote der 55-64-Jährigen auf über 50 % zu erhöhen, wurde in Deutschland 2007 mit 51,5 % erstmals erreicht. 2009 erreichte die Erwerbstätigenquote dieser Altersgruppe bereits den Wert von 56,2 %.⁴ Gleichzeitig 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 noch keineswegs zufriedenstellend. Somit ist und bleibt die Verringerung der Arbeitslosigkeit bei den über 50-Jährigen eine große Herausforderung für Wirtschaft, Politik und Gesellschaft, auch in Wiesbaden.

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. ebenda., 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,templateld=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,templateld=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.

Zur Verbesserung der Beschäftigungschancen Älterer initiierte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales das Programm „Perspektive 50plus“. Das Projekt „Chance 50 plus – Leistung zählt“ ist einer der Beschäftigungspakte für Ältere, die im Rahmen des 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, der Hochtaunuskreis sowie das Amt für Soziale Arbeit – Kommunale Arbeitsvermittlung Wiesbaden. Mit den guten Erfahrungen der "MainArbeit Offenbach" aus der 1. Projektphase werden in Zusammenarbeit mit dem Amt für Soziale Arbeit – Kommunale Arbeitsverwaltung auch in Wiesbaden 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 50 plus“ 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 dem Amt für Soziale Arbeit – Kommunale Arbeitsvermittlung Wiesbaden bereit sind, direkt an dieses weitergeleitet werden, so dass die Betriebe zielgerichtete Unterstützung bei der Stellenbesetzung erhielten.

Die Auswertung der Befragung in Wiesbaden 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 7.430 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Wiesbaden hochgerechnet, so dass Aussagen über alle Betriebe möglich sind.

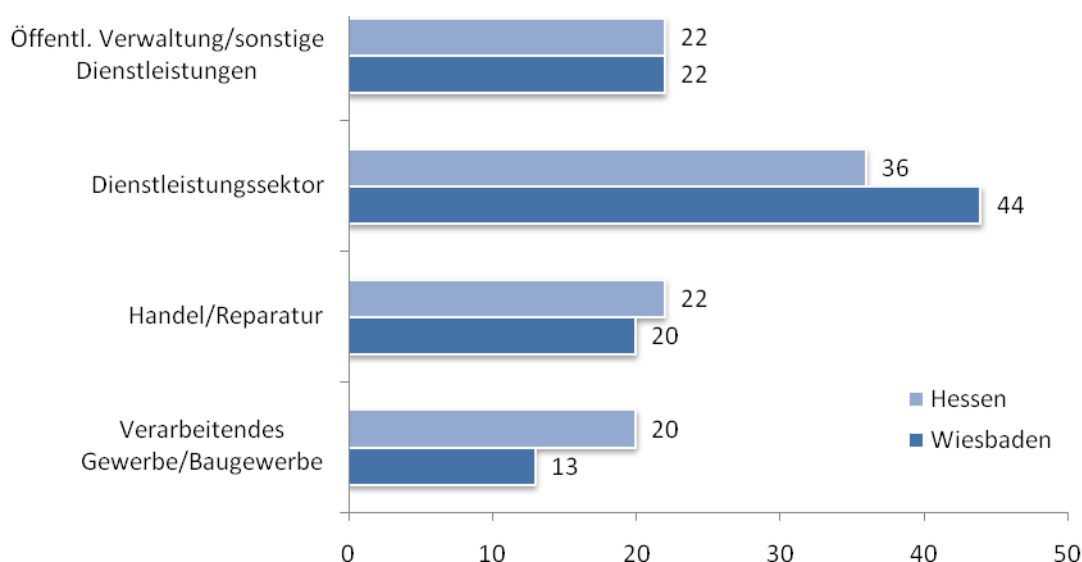
Im Folgenden wird zuerst in Kapitel 2 die Struktur der Betriebe in Wiesbaden dargestellt. Daran schließt sich in Kapitel 3 die Beschreibung der aktuellen Beschäftigungssituation von Älteren an. Anschließend erfolgt in Kapitel 4 ein Überblick über die Bekanntheit des Projektes, die genutzten Informationswege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

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

Die Stadt Wiesbaden unterscheidet sich in ihrer Wirtschaftsstruktur hinsichtlich der dargestellten vier Wirtschaftszweige dahingehend von Hessen, dass in Wiesbaden der Dienstleistungssektor überdurchschnittlich stark vertreten ist. 44 % der Betriebe entfallen auf diese Branche, während es in Hessen 36 % sind. Der Sektor Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe ist hingegen unterdurchschnittlich präsent (13 %). Jeder fünfte Betrieb ist dem Wirtschaftszweig Handel/Reparatur zuzuordnen und 22 % der Betriebe gehören der Branche Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen an.⁷

Graphik 1: Betriebe nach Wirtschaftszweigen 2009, in Prozent



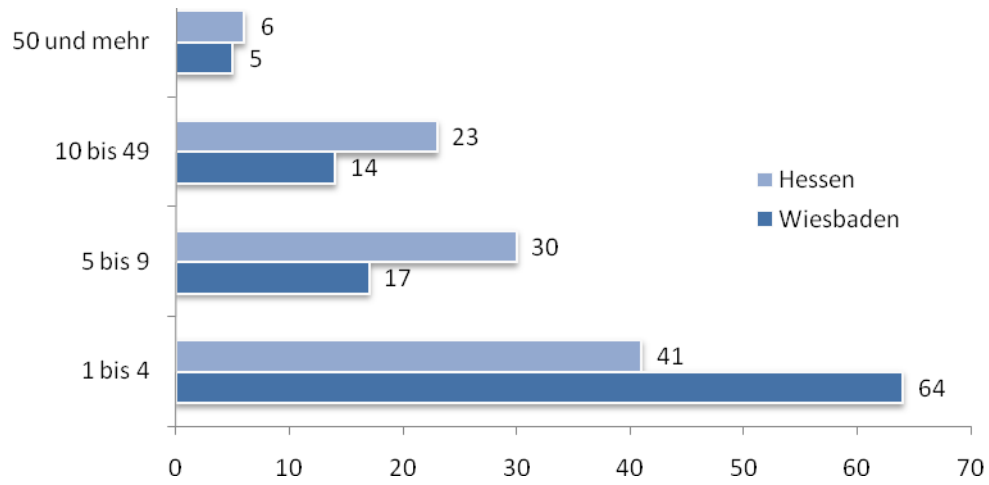
Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt und IAB Betriebspanel Hessen 2009

Wiesbaden 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 14 % sind es 10 bis 49 und rund 5 % aller Firmen beschäftigen 50 und mehr Mitarbeiter/innen.⁸ Damit liegt besonders der Anteil der kleinen und mittleren Betriebe in Wiesbaden 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: Hessisches Statistisches Landesamt und IAB Betriebspanel Hessen 2009

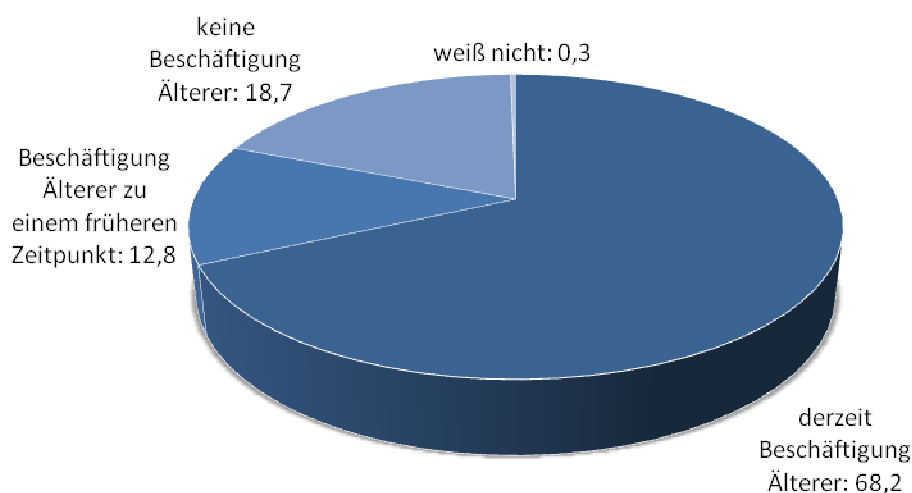
3. Beschäftigung Älterer

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

68 % der Betriebe in Wiesbaden beschäftigen Mitarbeiter⁹, die 50 Jahre und älter sind. Entsprechend sind zum Befragungszeitpunkt in 32 % 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 Wiesbaden 2010

Von den Betrieben, in denen aktuell keine Arbeitskräfte ab 50 Jahren angestellt sind, beschäftigten 41 % zu einem früheren Zeitpunkt diese Personengruppe. In 59 % dieser Betriebe waren noch nie Ältere angestellt. Daraus lässt sich schließen, dass in insgesamt 19 % *aller* Betriebe in Wiesbaden noch nie Ältere beschäftigt waren.

Ein Blick auf die einzelnen Branchen verdeutlicht, dass der Anteil der Betriebe, die Ältere beschäftigen, zwischen den Wirtschaftszweigen zum Teil schwankt. Während im Sektor Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen¹⁰, im Dienstleistungssektor

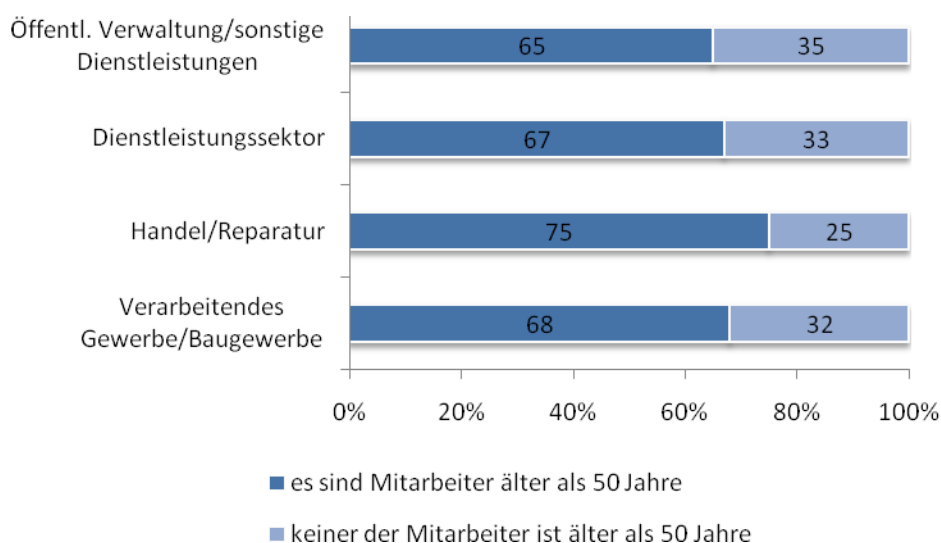
⁹ In diesem Bericht wird einfachheitshalber die männliche Sprachform verwendet. Damit ist keine Diskriminierung der weiblichen Sprachform beabsichtigt.

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.

sowie im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe zwischen 65 % und 68 % der Betriebe ältere Arbeitskräfte beschäftigen, sind es im Wirtschaftszweig Handel/Reparatur 75 %.

Der Anteil der Betriebe, der weder zum Zeitpunkt der Befragung noch zu einem früheren Zeitpunkt ältere Arbeitskräfte beschäftigte, variiert zwischen 15 % im Wirtschaftszweig Handel/Reparatur und 21 % im Dienstleistungssektor.

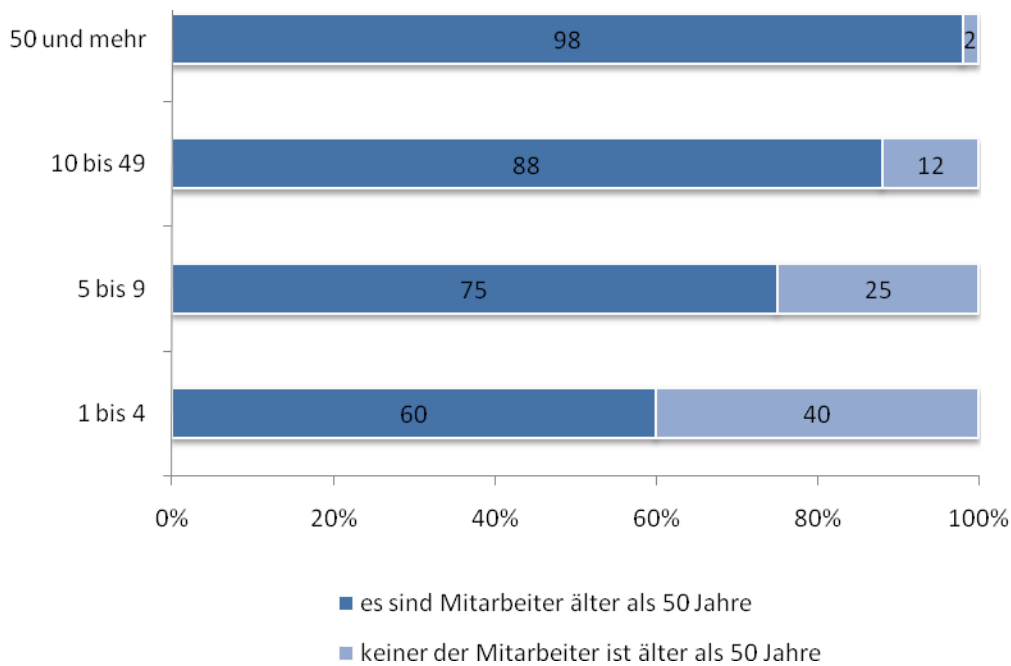
Graphik 4: Betriebe mit über 50-jährigen Beschäftigten, nach Wirtschaftszweigen im Jahr 2010, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wiesbaden 2010

Eine Differenzierung nach Betriebsgrößen, gemessen an der Zahl der Beschäftigten, verdeutlicht, dass erwartungsgemäß der Anteil der Betriebe, die über 50-Jährige beschäftigen, mit steigender Betriebsgröße zunimmt. Während in 60 % der kleinsten Betriebe über 50-Jährige tätig sind, beschäftigen fast alle großen Betriebe ältere Arbeitskräfte. Entsprechend variiert der Anteil der Betriebe, die noch keine Erfahrungen mit älteren Arbeitskräften gemacht hat – auch nicht zu einem früheren Zeitpunkt – zwischen 24 % bei den kleinsten und 2 % bei den großen Betrieben.

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



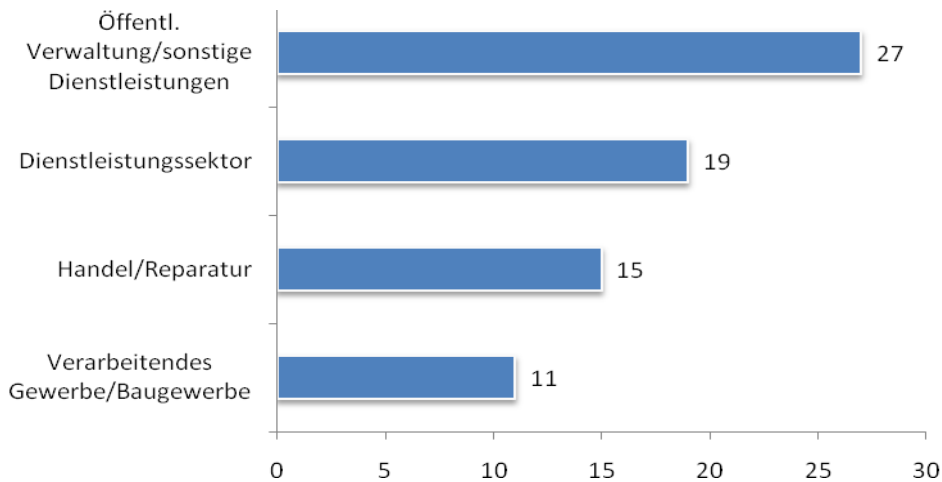
Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wiesbaden 2010

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 in Wiesbaden im Durchschnitt 17 %.

Der Anteil älterer Beschäftigter gemäß den Angaben der Betriebe variiert in Wiesbaden stark nach Wirtschaftszweigen. Den geringsten Anteil an Älteren beschäftigt demnach der Wirtschaftszweig Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe; nur gut jeder zehnte Beschäftigte ist dort 50 Jahre alt oder älter. An zweiter Stelle folgt die Branche Handel/Reparatur mit einem Anteil an über 50-Jährigen von 15 %. Im Dienstleistungssektor beträgt der Anteil der Älteren 19 %. Der höchste Anteil an älteren Beschäftigten findet sich im Sektor Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen; mehr als jeder vierte Beschäftigte zählt dort zu dieser Altersgruppe. Folglich ist der Sektor Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen zwar einerseits der Wirtschaftszweig, in dem der geringste Anteil der Betriebe Ältere beschäftigt, andererseits ist es auch die Branche, die den höchsten Anteil an Älteren insgesamt aufweist. Der Sektor Handel/Reparatur weist zwar die meisten Erfahrungen mit älteren Arbeitskräften auf, er beschäftigt Arbeitskräfte dieser Altersgruppe jedoch nur unterdurchschnittlich.

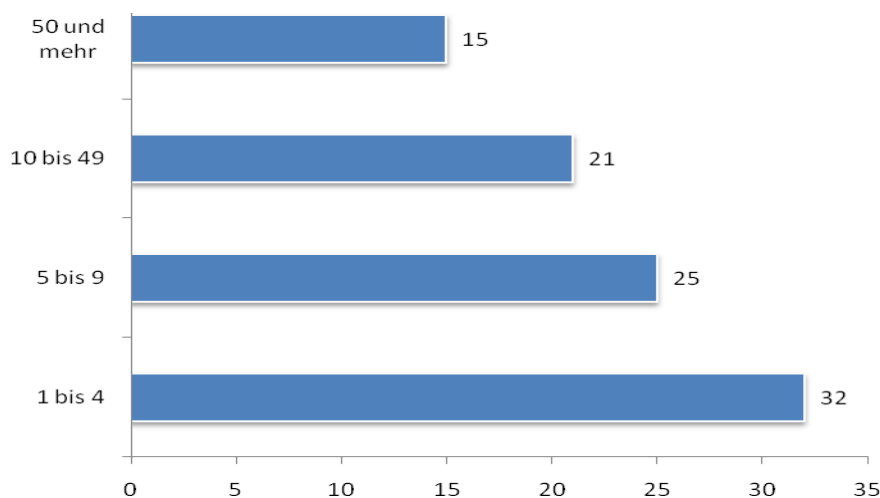
Graphik 6: Über 50-Jährige an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen im Jahr 2010, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle in Wiesbaden 2010

Obwohl die Erfahrungen mit Älteren mit steigender Betriebsgröße zunehmen, zeigt sich bei dem Anteil der Älteren an allen Beschäftigten ein anderes Bild. Nach Betriebsgröße differenziert nimmt der Anteil der Älteren mit steigender Betriebsgröße ab. Während in den kleinsten Betrieben fast jede dritte Arbeitskraft über 50 Jahre alt ist und in den kleinen Betrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten noch etwa jede vierte, liegt der Anteil der über 50-Jährigen in den Großbetrieben nur bei 15 %.

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



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wiesbaden 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 beschäftigten, zeigt sich, dass im Dienstleistungsbereich am wenigsten Erfahrungen mit älteren Arbeitskräften vorliegen, während im Sektor Handel/Reparatur Erfahrungen mit Älteren am weitesten verbreitet sind. Allerdings beschäftigt letztgenannte Branche unterdurchschnittlich viele Ältere, während im Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen der Anteil an Älteren mit 32 % weit über dem Durchschnitt liegt.

4. Informationen über das Projekt „Chance 50 plus“

4.1 Bekanntheit des Projektes „Chance 50 plus“

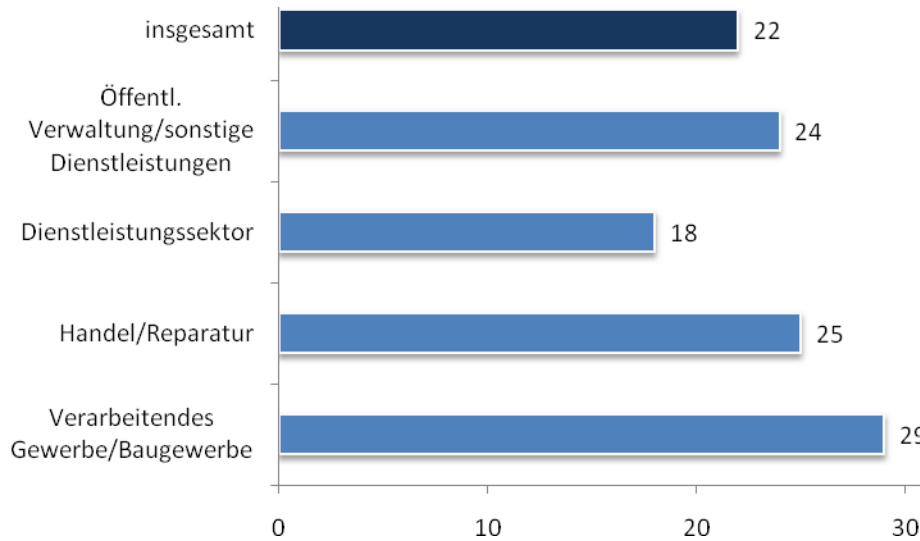
Die Sensibilisierung der Unternehmen ist ein zentraler Aspekt des Projektes „Chance 50 plus – Leistung zählt“. Den Unternehmen, aber auch den anderen Akteuren des Arbeitsmarktes soll zum einen die Problematik der Arbeitslosigkeit von Arbeitskräften ab 50 Jahren bewusst werden. Ebenso entscheidend ist 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 22 % der Unternehmen in Wiesbaden das Projekt kennen.

Mit Blick auf die verschiedenen Branchen zeigen sich deutliche Unterschiede. Während im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe 29 % der Betriebe über das Projekt informiert sind, haben im Dienstleistungssektor nur 18 % der Betriebe Kenntnisse darüber.

Somit zeichnet sich der Dienstleistungssektor durch den geringsten Bekanntheitsgrad sowie die geringsten Erfahrungen mit Älteren aus. Der Anteil der Beschäftigten liegt jedoch geringfügig über dem Durchschnitt. Der Wirtschaftszweig Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe ist hingegen am besten informiert, weist durchschnittliche Erfahrungen mit Älteren auf, der Anteil der über 50-Jährigen ist in dieser Branche jedoch am niedrigsten. Im Sektor Handel/Reparatur geht der leicht überdurchschnittliche Bekanntheitsgrad mit den meisten Erfahrungen mit Älteren sowie einem unterdurchschnittlichen Anteil an Älteren einher. Somit korreliert bisher die Bekanntheit des Projektes noch nicht unbedingt mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an älteren Beschäftigten. Dennoch könnte möglicherweise durch weitere Informationskampagnen der Anteil der Betriebe, die Ältere beschäftigen, erhöht werden.

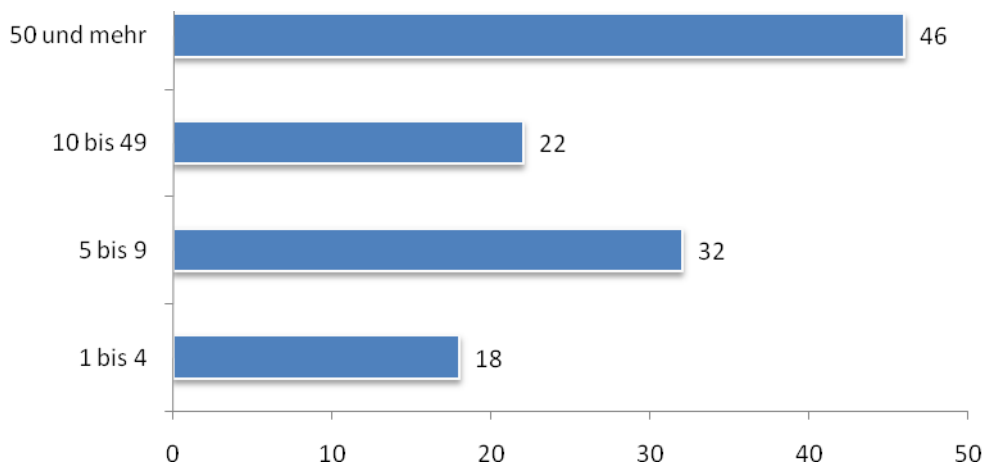
Graphik 8: Bekanntheit des Projektes „Chance 50 plus“ 2010 nach Wirtschaftszweigen, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wiesbaden 2010

Wie die Auswertung nach Betriebsgrößen zeigt, variiert die Bekanntheit des Projektes „Chance 50 plus“ stark zwischen den Betriebsgrößen. Während von den kleinen Betrieben nur 18 % das Projekt kennen und auch nur 22 % der mittleren Betriebe das Projekt „Chance 50 plus“ bekannt ist, liegt dieser Anteil bei den kleinen Betrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten bei nahezu einem Drittel. Von den Großbetrieben kennen 46 % das Projekt.

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



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wiesbaden 2010

4.2 Kanäle der Informationsverbreitung

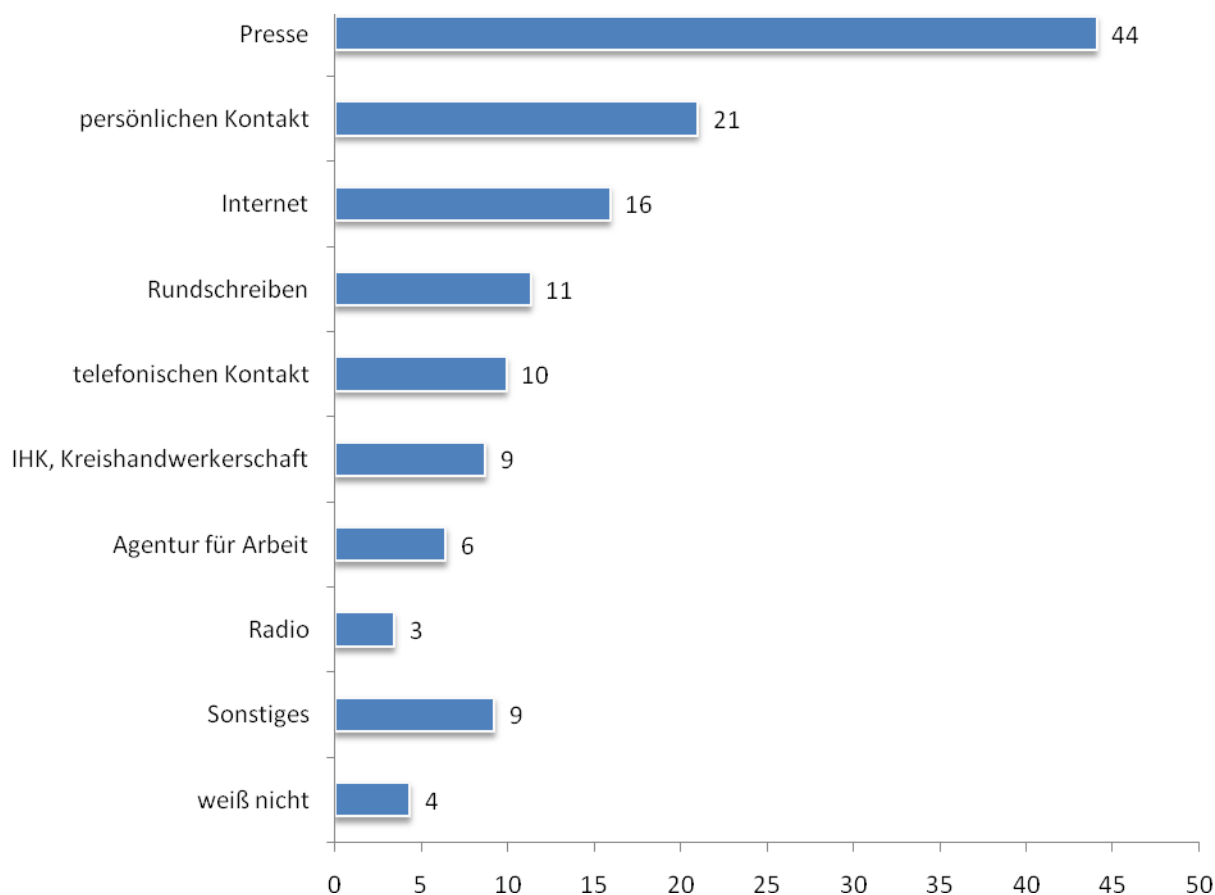
Informationen über das Projekt „Chance 50 plus“ für die Betriebe wurden über unterschiedliche Kanäle verbreitet. Damit auch zukünftig die effizientesten Medien und Wege gewählt werden können, wurde ermittelt, auf welche Weise die Betriebe Kenntnis von dem Projekt erlangt haben.

In Wiesbaden ist die Presse der Informationskanal, über den die meisten Betriebe (44 %) über das Projekt informiert wurden. Mit großem Abstand steht an zweiter Stelle der persönliche Kontakt (21 %), gefolgt vom Internet (16 %) sowie Rundschreiben (11 %). Über telefonische Kontaktaufnahme erhielt jedes zehnte Unternehmen Informationen. Die IHK/Kreishandwerkerschaft (9 %) sowie das Radio (3 %) spielen dagegen bisher eine geringere Rolle.

Nicht trennscharf ist der Informationskanal „Agentur für Arbeit“, 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 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.

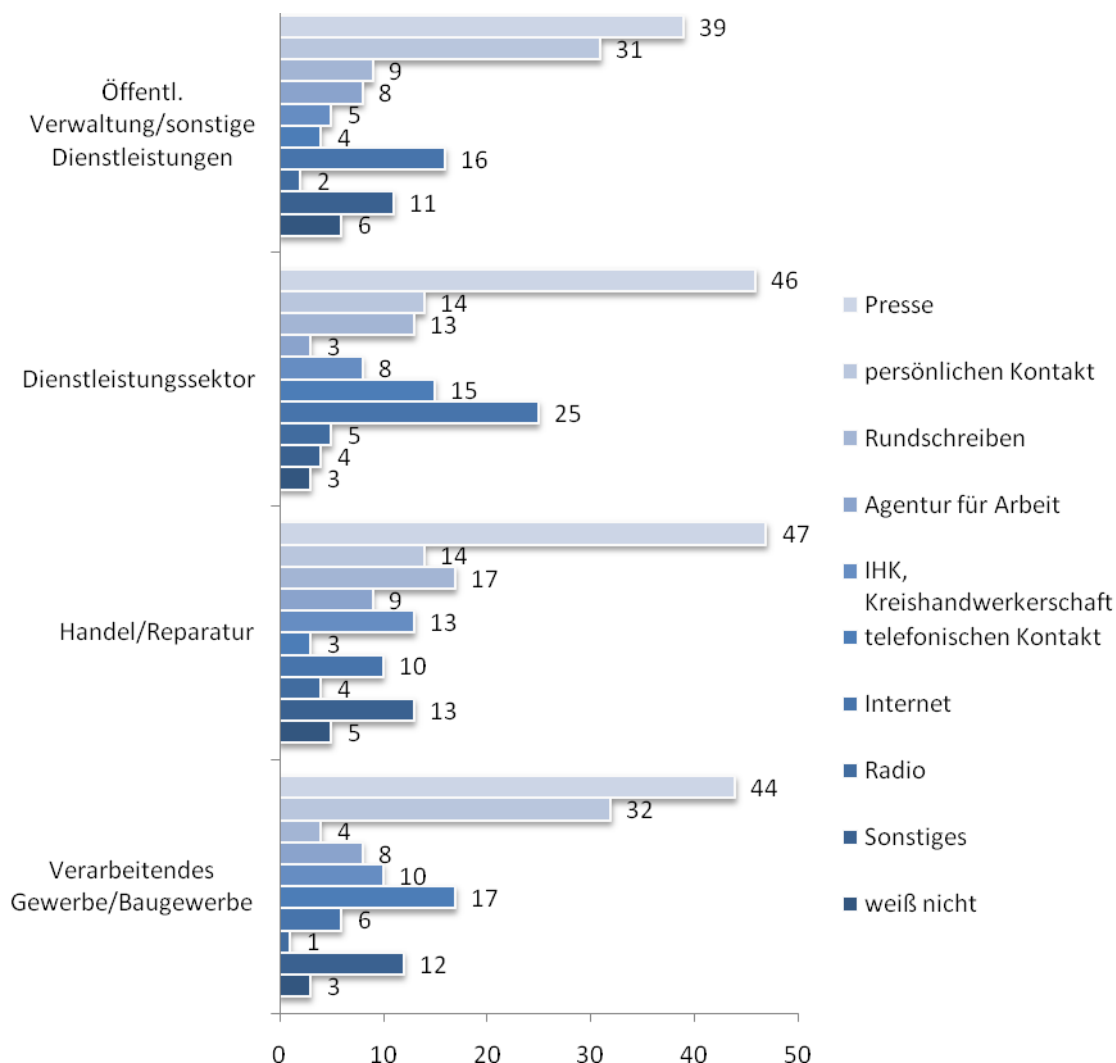
Graphik 10: Relative Anteile der Nutzung verschiedener Informationskanäle zur Bekanntmachung des Projektes „Chance 50 plus“ 2010, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wiesbaden 2010

Eine Differenzierung der Informationskanäle nach Wirtschaftszweigen verdeutlicht, dass es nennenswerte Unterschiede bezüglich der Informationsgewinnung gibt. Die Presse ist in allen Branchen bei weitem der wichtigste Informationskanal, über den die große Mehrheit der Betriebe von dem Projekt „Chance 50 plus“ erfahren hat. In der Branche Handel/Reparatur sowie im Dienstleistungssektor spielt die Presse jedoch die größte Rolle. Im Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen, in dem die Presse eine etwas geringere Relevanz hat als in den anderen Branchen, sind die persönlichen Kontakte ebenfalls von großer Bedeutung. Aber auch durch das Internet wurde dieser Wirtschaftszweig überdurchschnittlich häufig informiert. Im Dienstleistungssektor erfuhr jeder vierte Betrieb über das Internet von dem Projekt „Chance 50 plus“. Die telefonischen Kontakte waren hier ebenfalls von vergleichsweise hoher Bedeutung. Im Wirtschaftszweig Handel/Reparatur sind Betriebe überdurchschnittlich häufig durch Rundschreiben informiert worden. Im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewebe sind neben der Presse vor allem die persönlichen und telefonischen Kontakte von Relevanz.

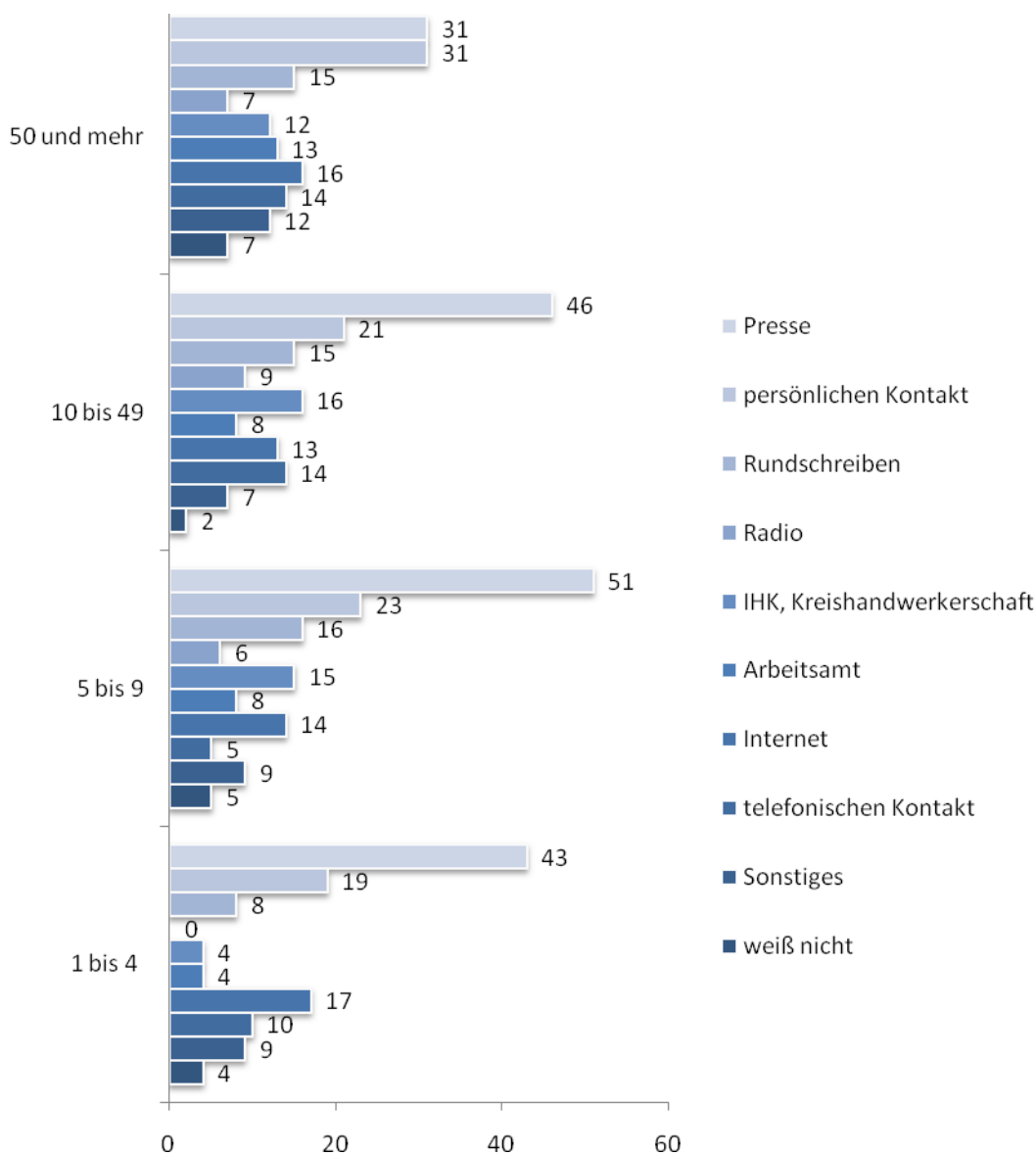
Graphik 11: Informationskanäle zur Bekanntmachung des Projektes „Chance 50 plus“ 2010 nach Wirtschaftszweigen, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wiesbaden 2010

Die Unterscheidung nach Betriebsgrößen zeigt, dass es hier 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, von denen jeder zweite über dieses Medium Kenntnisse über das Projekt erhalten hat. In den Großbetrieben wird hingegen nur etwa jeder dritte Betrieb über die Presse informiert. In den Betrieben dieser Betriebsgröße trägt der persönliche Kontakt in gleichem Maße zur Bekanntmachung des Projektes „Chance 50 plus“ bei. Aber auch in den anderen Betriebsgrößen stehen die persönlichen Kontakte an zweiter Stelle. In den kleinsten Betrieben spielt das Internet ebenfalls eine vergleichsweise wichtige Rolle bei der Informationsverbreitung, in den kleinen und mittleren dagegen die IHK/Kreishandwerkerschaft.

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



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wiesbaden 2010

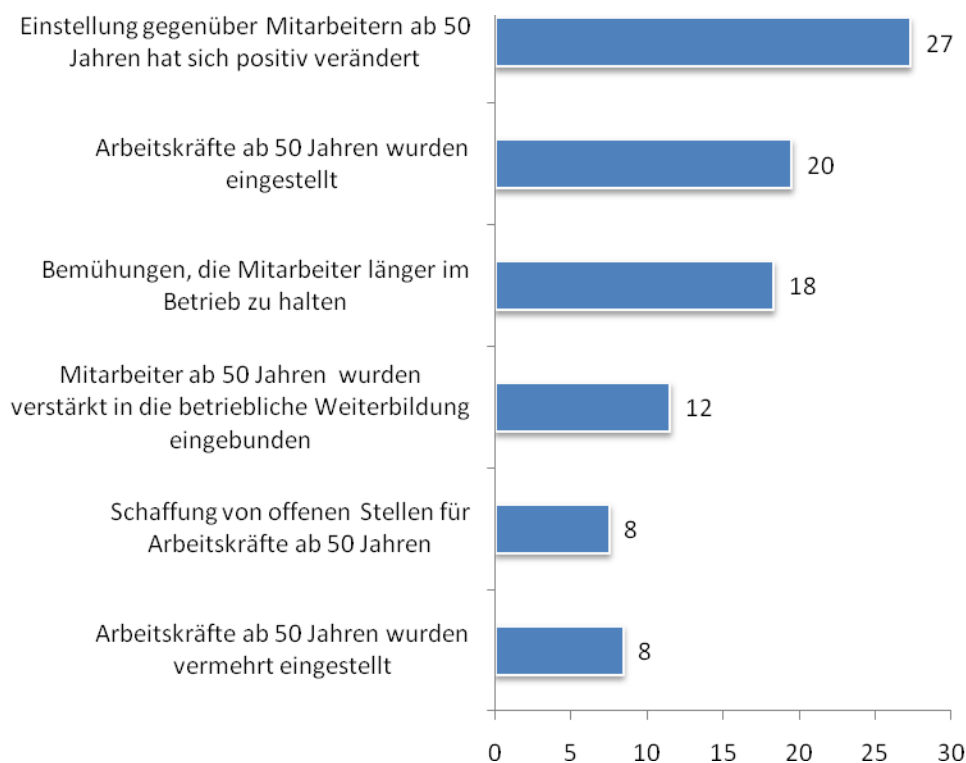
4.3 Verhaltensänderungen durch das Projekt „Chance 50 plus“

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 in Wiesbaden ist bereits ein deutlicher Wandel bei den Unternehmen wahrzunehmen. Dieser wird anhand der folgenden Kennzahlen deutlich:

- In 27 % der Unternehmen hat sich die Einstellung gegenüber den Mitarbeitern ab 50 Jahren positiv verändert.
- In 20 % der Betriebe, denen das Projekt bekannt ist, wurden Arbeitskräfte ab 50 Jahren eingestellt.
- Von den Betrieben, die das Projekt kennen, bemühen sich 18 %, die älteren Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten.
- 12 % der Betriebe haben ihre Mitarbeiter ab 50 Jahren verstärkt in die betriebliche Weiterbildung eingebunden.
- In 8 % der Betriebe sind offene Stellen für diese Altersgruppe geschaffen worden.
- Ebenfalls in 8 % der Betriebe, die das Projekt kennen, kam es zu einer *vermehrten* Einstellung von älteren Mitarbeitern.

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



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wiesbaden 2010

In absoluten Zahlen bedeutet dies für Wiesbaden:

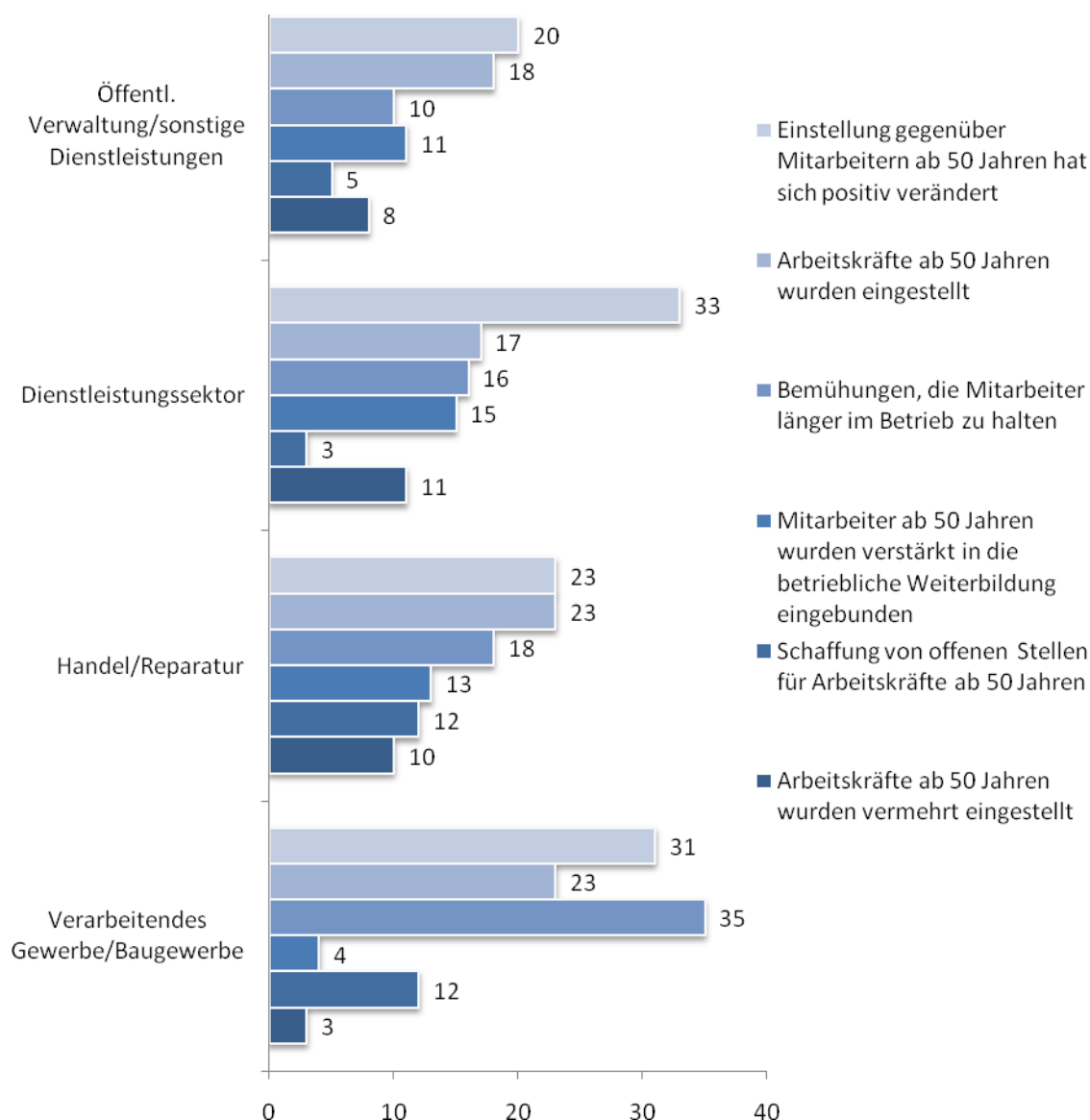
- Bei ca. 450 Betrieben haben sich die Einstellungen gegenüber den älteren Mitarbeitern positiv verändert.
- Etwa 320 Betriebe haben Mitarbeiter ab 50 Jahren eingestellt.

- Rund 300 Unternehmen bemühen sich, ältere Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten.
- 190 Betriebe haben ihre älteren Mitarbeiter verstärkt in Weiterbildung eingebunden.
- In rund 140 Betrieben wurden *vermehrt* Arbeitskräfte ab 50 Jahren eingestellt.
- Rund 123 Unternehmen schufen offene Stellen speziell für Arbeitskräfte ab 50 Jahren.

Bereits in 30 % der Betriebe, denen das Projekt „Chance 50 plus“ bekannt ist, haben sich Veränderungen eingestellt, so dass von einem guten Start des Projektes in Wiesbaden auszugehen ist. Die Vorarbeiten im Raum Offenbach haben sicherlich zur Verbreitung der Informationen beigetragen. Insgesamt zeigt sich, dass der effiziente Einsatz der verschiedenen Informationswege in Wiesbaden 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/Baugewebe bemüht sich mehr als jeder dritte Betrieb, die älteren Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten. Darüber hinaus wurden fast in jedem vierten Betrieb Arbeitskräfte ab 50 Jahren eingestellt (23 %). Außerdem konnten in ca. jedem achten Betrieb Arbeitsplätze für über 50-Jährige geschaffen werden. Die beiden letztgenannten Verhaltensänderungen aufgrund der Informationen über das Projekt „Chance 50 plus“ gelten ebenso für den Wirtschaftszweig Handel/Reparatur. Dort wurden ebenfalls in 12 % der Betriebe offenen Stellen für Ältere geschaffen und 23 % der Betriebe stellten Arbeitskräfte dieser Altersgruppe ein. Im Dienstleistungssektor kam es am häufigsten zu einer positiven Einstellungsveränderung gegenüber der Altersgruppe 50+. Diese Branche bezog auch häufiger als andere Sektoren die älteren Mitarbeiter verstärkt in die betriebliche Weiterbildung mit ein (15 %). Dagegen bewegen sich die Veränderungen im Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen in allen Bereichen im oder unter dem Durchschnitt.

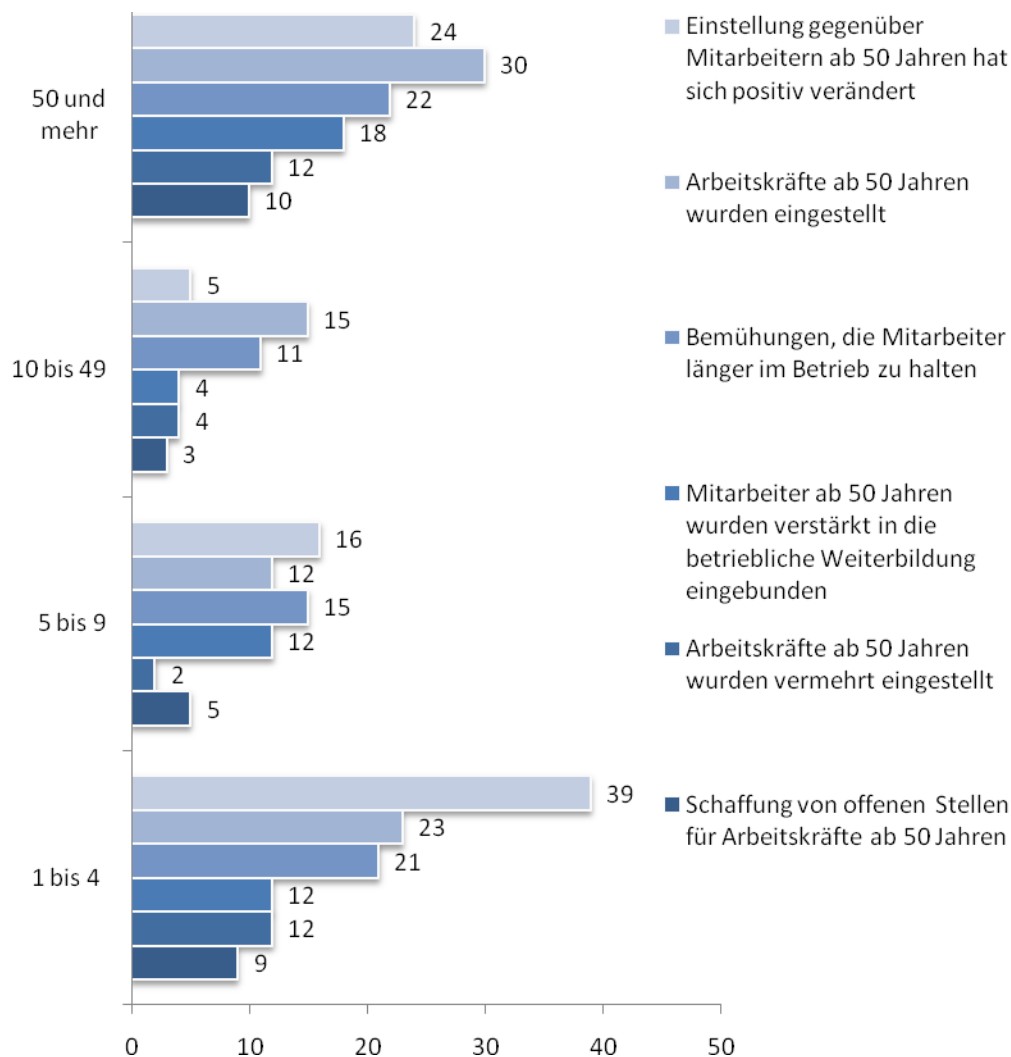
Graphik 14: Veränderungen durch das Projekt „Chance 50 plus“ 2010 nach Wirtschaftszweigen, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wiesbaden 2010

Die Unterscheidung nach Betriebsgrößen zeigt, dass vor allem bei den kleinsten und den großen Betrieben Verhaltensänderungen stattfanden. Bei fast allen aufgeführten Kategorien von Veränderungen zeigten sich bei diesen beiden Betriebsgrößenklassen weit überdurchschnittliche Verbesserungen für die Älteren. Die geringsten Veränderungen gab es bei den mittleren Betrieben. Bei den kleinsten veränderte sich am häufigsten die Einstellung gegenüber den Mitarbeitern ab 50 Jahren zum Positiven (39 %). Von den Großbetrieben stellten dagegen 30 % Arbeitskräfte ab 50 Jahren ein. In den kleinsten Betrieben traf dies immerhin auf 23 % zu.

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



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wiesbaden 2010

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass von den Betrieben, die das Projekt kennen, ein beachtlicher Teil Ältere eingestellt oder weitergebildet hat. Dabei fanden die größten Veränderungen aufgrund der Informationen über das Projekt „Chance 50 plus“ bei den kleinsten und großen Betrieben sowie im Sektor Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe statt.

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.

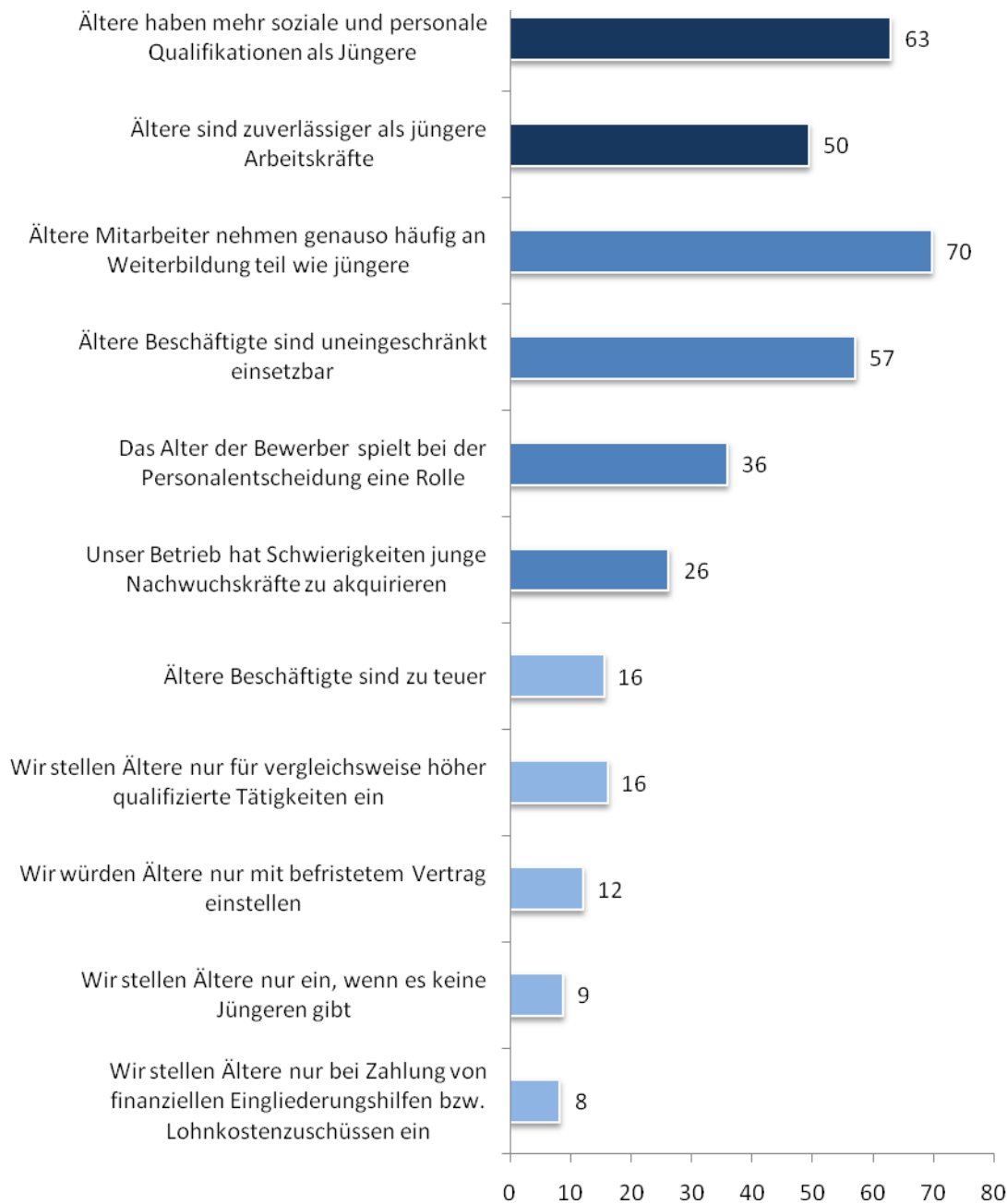
Die Auswertung zeigt, dass sich die Einstellungen der Betriebe in Wiesbaden Älteren gegenüber insgesamt als positiv erweisen. Generell stellt nur ein vergleichsweise geringer Anteil der Betriebe Bedingungen an die Einstellung von Älteren. Lediglich 8 % der Betriebe machen die Einstellung von Älteren von der Zahlung finanzieller Eingliederungshilfen und Lohnkostenzuschüssen abhängig. Insgesamt würden 9 % der Betriebe Ältere nur dann einstellen, wenn keine jüngeren Arbeitskräfte zur Verfügung stünden und 12 % würden Arbeitskräfte dieser Altersgruppe nur mit einem befristeten Vertrag beschäftigen. Darüber hinaus würden 16 % der Betriebe Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten einsetzen. Ein weiteres – für die Aktivierung von Arbeitskräften ab 50 – positives Ergebnis ist, dass ebenfalls nur 16 % der Betriebe der Ansicht sind, dass ältere Arbeitskräfte zu teuer sind.

Bei den Aussagen, die den generellen Umgang mit Älteren und deren Einstellungs-chancen betreffen, zeigt sich, dass in 70 % der Betriebe Ältere genauso häufig an Weiterbildung teilnehmen wie jüngere Beschäftigte. Außerdem meinen 57 % der Betriebe, 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 jedes vierte Unternehmen Schwierigkeiten hat, 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 soft skills verfügen. Arbeitskräfte ab 50 Jahren haben nach Meinung von 63 % der Betriebe bessere soziale und personale Kompetenzen vorzuweisen als jüngere und jeder zweite Betrieb ist der Ansicht, dass ältere zuverlässiger sind als jüngere Arbeitskräfte.

¹¹ Vgl. Arlt, A.; Dietz, M.; Walwei, U., 2009, S. 3.

Graphik 16: Aussagen zu den Älteren 2010, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wiesbaden 2010

Eine Unterscheidung nach Wirtschaftszweigen hinsichtlich ihrer Haltung zu Älteren weist differenzierte Aussagen auf. Die Branche Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe stellt am häufigsten Bedingungen an die Einstellung von Älteren. Dieser Wirtschaftszweig beschäftigt Ältere am häufigsten nur bei der Zahlung von finanziellen Eingliederungshilfen bzw. von Lohnkostenzuschüssen sowie für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten. 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. Die Branche Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen stellt über 50-Jährige dagegen am häufigsten nur dann ein, wenn es keine Jüngeren gibt.

Hinsichtlich des Umgangs mit Älteren und deren Einstellungschancen wird deutlich, dass der Wirtschaftszweig Handel/Reparatur am häufigsten der Ansicht ist, dass Ältere uneingeschränkt einsetzbar sind und entsprechend am seltensten, dass das Alter bei der Personalentscheidung eine Rolle spielt. Im Sektor Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen werden Mitarbeiter der Altersgruppe 50+ am häufigsten ebenso in die Weiterbildung eingebunden wie Jüngere. Das Verarbeitende Gewerbe/Baugewebe weist die größten Probleme bei der Akquisition von Nachwuchskräfte auf; fast jeder zweite Betrieb räumt in diesem Bereich Schwierigkeiten ein. Dies dürfte künftig bessere Chancen für Ältere in dieser Branche eröffnen.

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	6	6	10	11
Wir stellen Ältere nur bei Zahlung von finanziellen Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüssen ein	12	8	8	7
Wir stellen Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten ein	26	15	14	17
Wir würden Ältere nur mit befristetem Vertrag einstellen	20	12	11	10
Ältere Beschäftigte sind zu teuer	16	14	16	15
Unser Betrieb hat Schwierigkeiten junge Nachwuchskräfte zu akquirieren	43	25	21	28
Das Alter der Bewerber spielt bei der Personalentscheidung eine Rolle	39	31	37	39
Ältere Beschäftigte sind uneingeschränkt einsetzbar	41	65	58	59
Ältere Mitarbeiter nehmen genauso häufig an Weiterbildung teil wie jüngere	71	71	65	78
Ältere sind zuverlässiger als jüngere Arbeitskräfte	65	56	45	45
Ältere haben mehr soziale und personale Qualifikationen als Jüngere	72	63	58	68

Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wiesbaden 2010

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 und die Erfahrungen mit Älteren unterscheiden sich in vergleichsweise geringem Maße.

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, für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten sowie unter der Voraussetzung, dass keine Jüngeren zur Verfügung stehen, einstellen. Darüber hinaus geben sie häufiger als die anderen Betriebsgrößen an, dass Ältere zu teuer sind. 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 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 uneingeschränkt einsetzbar sind. Außerdem weisen sie bei weitem die größten Probleme auf, junge Nachwuchskräfte zu akquirieren. Dafür beteiligen sie die Mitarbeiter ab 50 Jahren am häufigsten genauso an Weiterbildungsmaßnahmen wie Jüngere.

Die kleinsten Betriebe bescheinigen Älteren noch geringfügig häufiger als die kleinen eine besonders hohe Zuverlässigkeit. Letztgenannte vertreten stärker als die anderen Betriebsgrößen die Ansicht, dass die älteren Mitarbeiter über ausnehmende soziale und personale Qualifikationen verfügen.

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	10	8	8	2
Wir stellen Ältere nur bei Zahlung von finanziellen Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüssen ein	10	5	4	4
Wir stellen Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten ein	18	14	13	10
Wir würden Ältere nur mit befristetem Vertrag einstellen	13	9	12	14
Ältere Beschäftigte sind zu teuer	17	14	14	10
Unser Betrieb hat Schwierigkeiten junge Nachwuchskräfte zu akquirieren	24	29	31	35
Das Alter der Bewerber spielt bei der Personalentscheidung eine Rolle	37	37	37	21
Ältere Beschäftigte sind uneingeschränkt einsetzbar	58	57	59	45
Ältere Mitarbeiter nehmen genauso häufig an Weiterbildung teil wie jüngere	65	79	77	82
Ältere sind zuverlässiger als jüngere Arbeitskräfte	51	50	48	35
Ältere haben mehr soziale und personale Qualifikationen als Jüngere	63	69	61	57

Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wiesbaden 2010

6. Personalbedarf

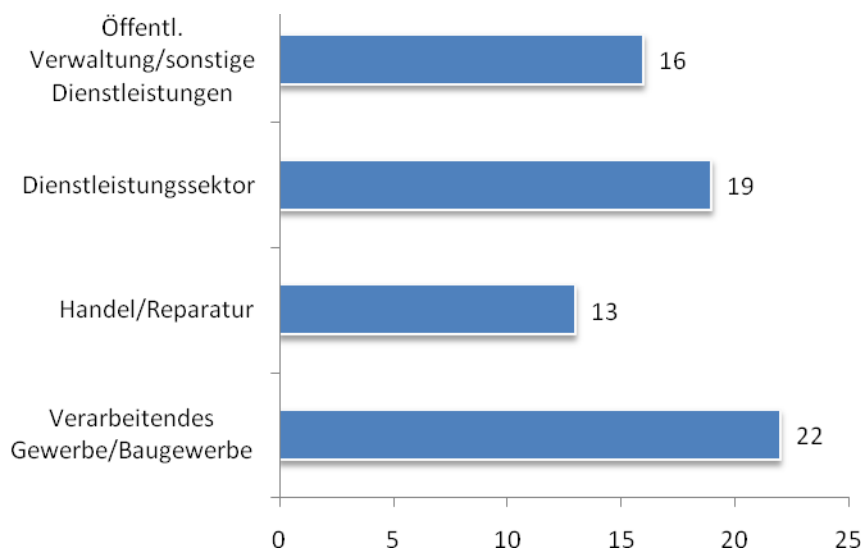
6.1 Aktueller Personalbedarf

Der zentrale Fokus 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 in Wiesbaden. 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 17 % der Betriebe in Wiesbaden offene Stellen aufweisen.

Am häufigsten bestehen offene Stellen im Sektor Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe. Mehr als 22 % der Betriebe sind hier auf der Suche nach Mitarbeitern. An zweiter Stelle steht der Dienstleistungssektor, in dem knapp jeder fünfte Betrieb offene Stellen verzeichnet. Im Sektor Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen weisen 16 % der Betriebe offene Stellen auf. Am seltensten gibt der Wirtschaftszweig Handel/Reparatur Personalbedarf an (13 %).

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

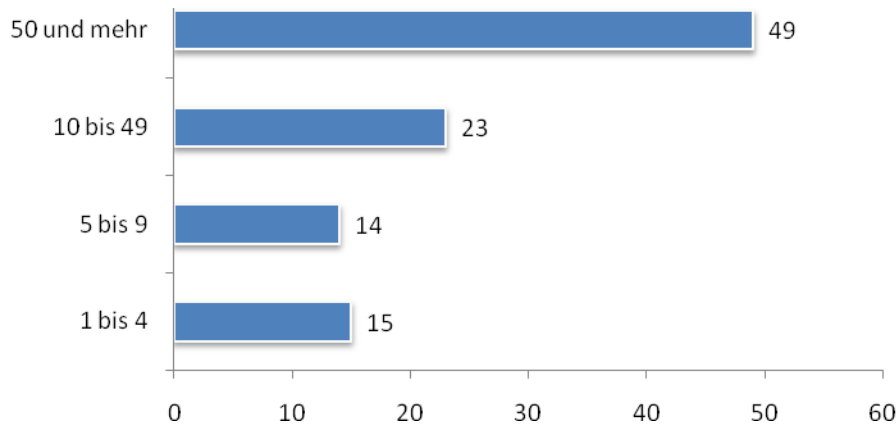


Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wiesbaden 2010

Die Differenzierung nach Betriebsgrößen zeigt, dass sich tendenziell mit steigender Betriebsgröße der Anteil der Betriebe, der offene Stellen aufweist, erhöht. Allerdings ist der Anteil der kleinsten Betriebe mit offenen Stellen mit 15 % geringfügig höher als der der

kleinen Betriebe (14 %). Von den mittleren Betrieben verzeichnet knapp ein Viertel offene Stellen, von den Großbetrieben sind es etwa die Hälfte.

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



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wiesbaden 2010

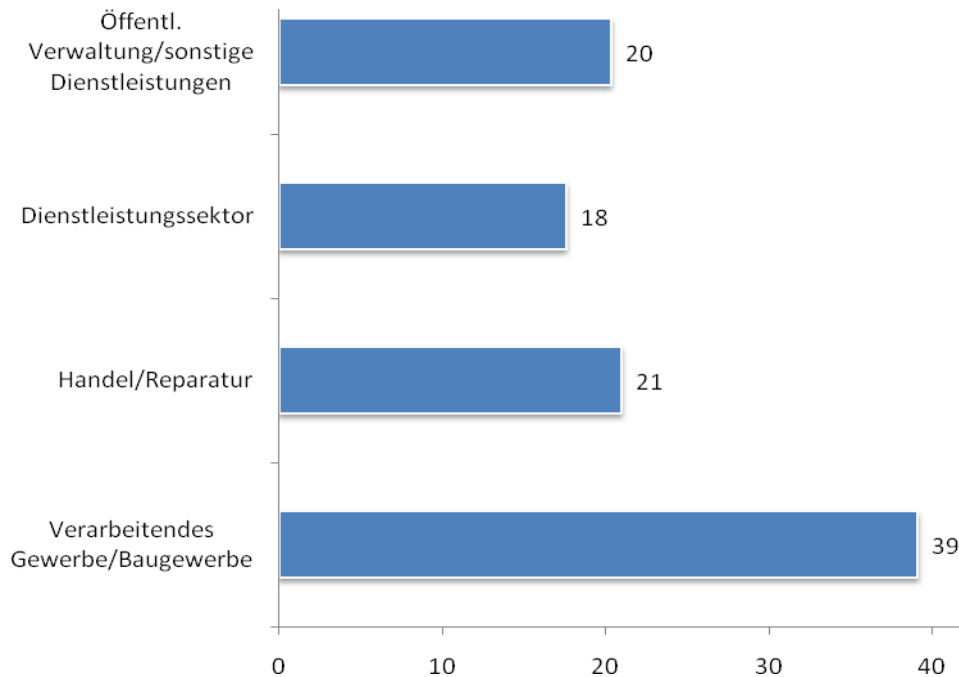
Der Anteil der Betriebe mit offenen Stellen gibt noch keine Auskunft über das Ausmaß an aktuellem Arbeitskräftebedarf. Insgesamt sind hochgerechnet rund 4.100 Stellen in Wiesbaden unbesetzt. Auf je 1.000 Beschäftigte entfallen durchschnittlich 23 offene Stellen.

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 Sektor Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe, der am häufigsten angibt, aktuellen Personalbedarf zu verzeichnen, bezogen auf je 1.000 Beschäftigte auch bei weitem die meisten offenen Stellen aufweist (39). Zwischen den anderen drei Branchen bestehen verhältnismäßig geringe Unterschiede. Die wenigsten offenen Stellen bezogen auf je 1.000 Beschäftigte bestehen im Dienstleistungssektor (18).

Somit ist das Verarbeitende Gewerbe/Baugewerbe der Wirtschaftszweig, in dem das größte Potenzial zur Stellenbesetzung besteht. Obwohl in diesem Sektor bislang nur 18 % der Betriebe keine Erfahrungen mit Älteren aufweisen, sollten sich die Bemühungen zur Integration Älterer verstärkt auf diese Branche ausrichten.

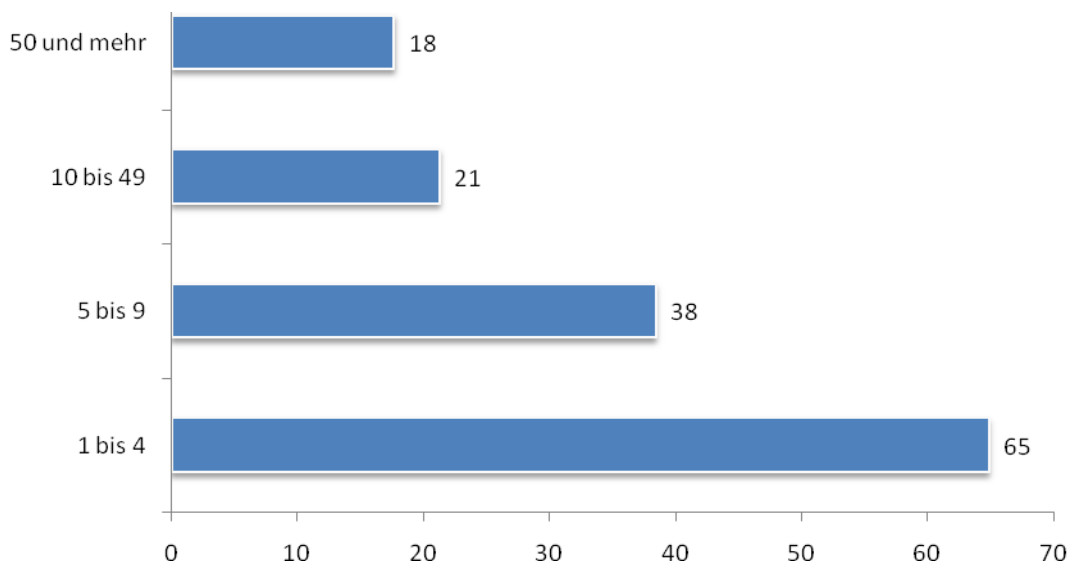
Graphik 19: Offene Stellen je 1.000 Beschäftigte, November 2010, nach Wirtschaftszweigen



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wiesbaden 2010

Obwohl tendenziell 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, wobei zwischen den beiden obersten Betriebsgrößen vergleichsweise geringe Unterschiede bestehen. In den kleinsten Betrieben kommen auf je 1.000 Beschäftigte rund 65 offene Stellen, in den großen Unternehmen nur 18. 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 Wiesbaden 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 80 % an, dass sie diese auch mit älteren Arbeitskräften besetzen würden; rund 19 % 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.

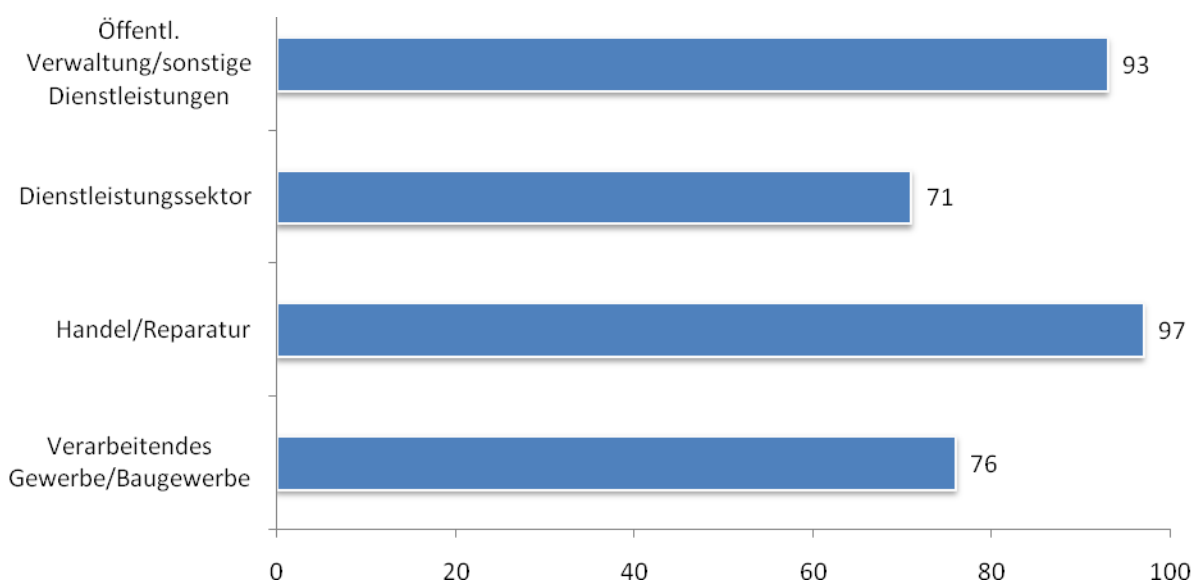
Graphik 21: Bereitschaft, die offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren zu besetzen, 2010, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wiesbaden 2010

Die hohe Bereitschaft, die offenen Stellen mit 50-Jährigen und Älteren zu besetzen, ist zwar bei allen Wirtschaftszweigen vorzufinden. Im Wirtschaftszweig Handel/Reparatur ist sie jedoch mit 97 % am höchsten, gefolgt von der Branche Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen. Im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe ist sie mit gut drei Viertel deutlich niedriger. Die geringste Bereitschaft, offene Stellen mit über 50-Jährigen zu besetzen, besteht jedoch im Dienstleistungssektor. Da der Dienstleistungssektor gleichzeitig jener Sektor ist, der die geringsten Erfahrungen mit Älteren aufweist, könnte hier mit einer verstärkten Aufklärungskampagne möglicherweise die Bereitschaft zur Beschäftigung Älterer erhöht werden.

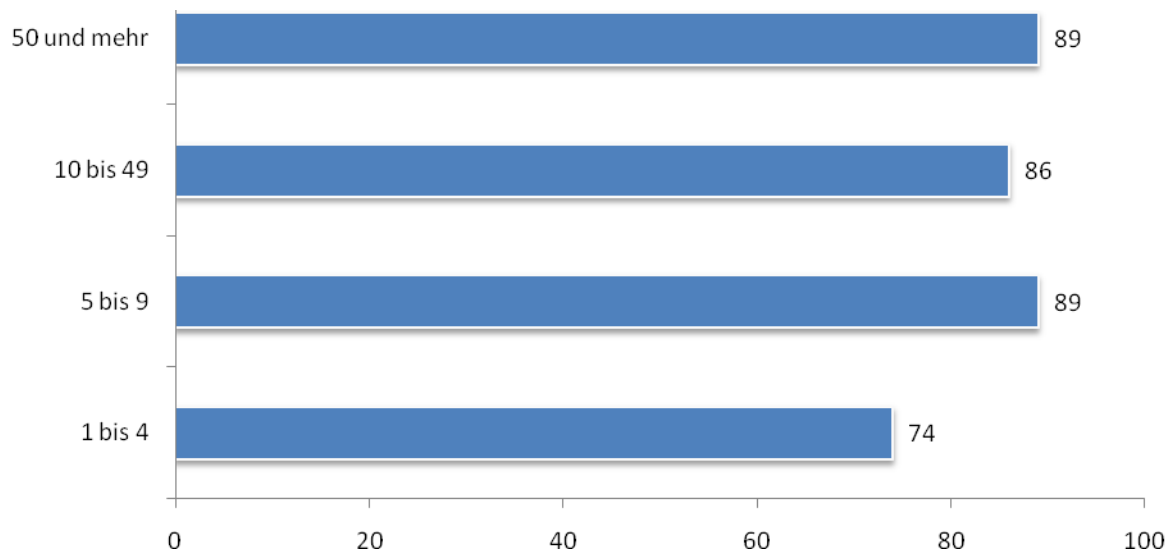
Graphik 22: Bereitschaft, die offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren zu besetzen, nach Wirtschaftszweigen, 2010, in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wiesbaden 2010

Die Differenzierung nach Betriebsgröße zeigt ebenfalls, dass in allen Betriebsgrößen eine hohe bis sehr hohe Bereitschaft besteht, die offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren zu besetzen. Dabei bestehen zwischen den obersten drei Betriebsgrößenklassen nur geringe Unterschiede. Jeweils zwischen 86 % und 89 % der Betriebe sind bereit, ihre offenen Stellen mit über 50-Jährigen zu besetzen. Deutlich geringer ist die Bereitschaft der kleinen Betriebe in Wiesbaden, ihre Vakanzen mit Älteren zu besetzen; sie liegt nur bei 75 %. Somit geht die geringere Bereitschaft in den kleinsten Betrieben, offene Stellen mit Älteren zu besetzen, mit den geringsten Erfahrungen mit Arbeitskräften dieser Altersgruppe einher. Gleichzeitig weist diese Betriebsgröße bei weitem die meisten offenen Stellen – bezogen auf je 1.000 Beschäftigte – auf. Entsprechend sollten sich die Bemühungen bei der Aufklärung der Unternehmen bzw. 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



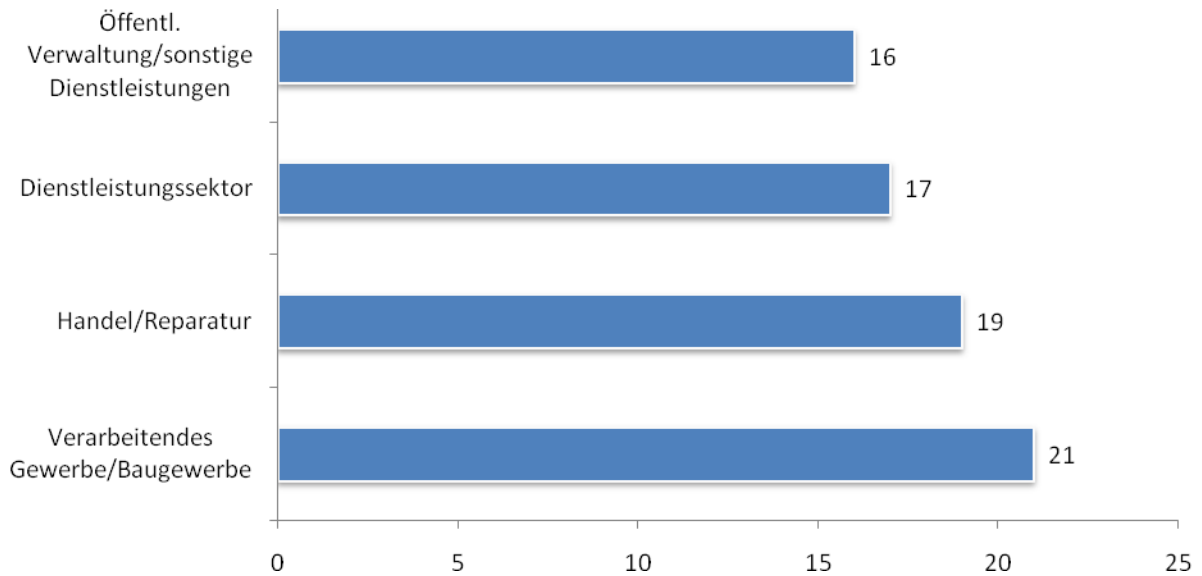
Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wiesbaden 2010

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 18 % der Betriebe in Wiesbaden in den folgenden drei Monaten – nach der Befragung im November 2010 - ebenfalls Personalbedarf.

Das Verarbeitende Gewerbe/Baugewerbe wies nicht nur zum Zeitpunkt der Befragung (November 2010) am häufigsten offene Stellen auf. Auch der Bedarf drei Monaten später wird in dieser Branche am höchsten eingeschätzt. Mehr als jeder fünfte Betrieb rechnet in diesem Sektor auch in den folgenden drei Monaten mit offenen Stellen. Im Wirtschaftszweig Handel/Reparatur, der an zweiter Stelle steht, erwarten 19 % der Betriebe drei Monate später einen Personalbedarf. Etwas geringer fällt dieser Bedarf in den Branchen Dienstleistungssektor (17 %) sowie Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen (16 %) aus.

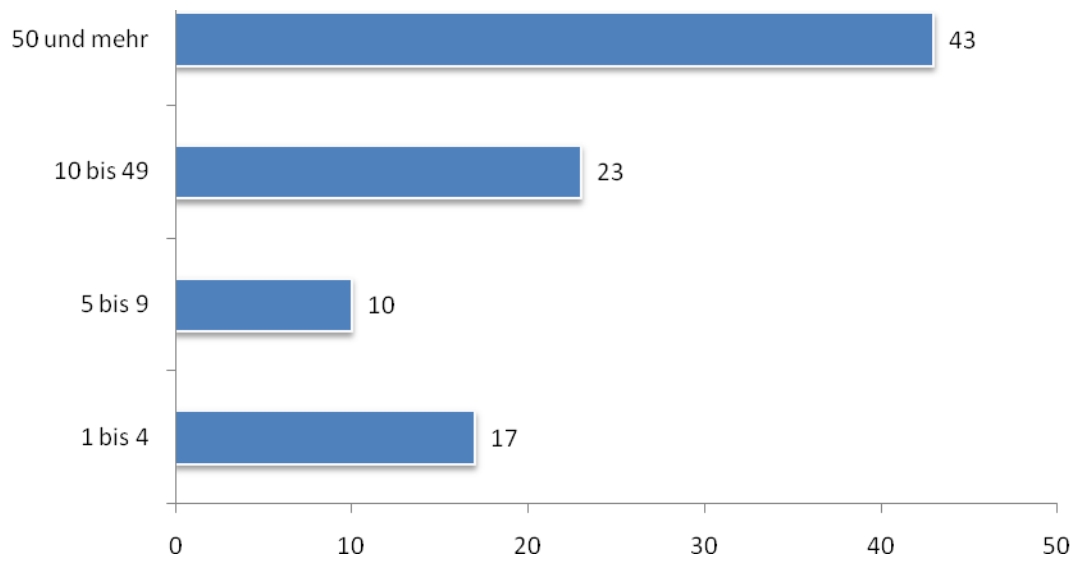
Graphik 24: Voraussichtlicher Anteil an Betrieben mit offenen Stellen in den nächsten drei Monaten nach Wirtschaftszweigen (im Vergleich zu November 2010), in Prozent



Quelle: IWAK Betriebsbefragung – 1. Welle Wiesbaden 2010

Die Angaben der Betriebe bezüglich des künftigen Personalbedarfs sind mit den gegenwärtigen im Großen und Ganzen 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 (43 %), die kleinsten am seltensten (10 %). Somit scheint der Bedarf in allen Betriebsgrößen relativ stabil zu sein. Von den Großbetrieben sowie von den kleinen Betrieben scheint drei Monate nach der Befragung ein etwas geringerer Anteil von einem Personalbedarf auszugehen.

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 Wiesbaden 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), den Landkreis Gießen (seit 01.01.2010) sowie die Stadt Wiesbaden (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 Wiesbaden 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 dem Amt für Soziale Arbeit – Kommunale Arbeitsverwaltung in Wiesbaden 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 68 % der Betriebe in Wiesbaden Mitarbeiter, die 50 Jahre und älter sind. Von den Betrieben, in denen aktuell keine Arbeitskräfte ab 50 Jahren angestellt sind, beschäftigten 41 % zu einem früheren Zeitpunkt diese Personengruppe. Daraus lässt sich schließen, dass nur in 19 % *aller* Betriebe in Wiesbaden 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 50 plus“ 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 50 plus“ 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 22 % der Unternehmen in Wiesbaden das Projekt bekannt ist. Nach Wirtschaftszweigen differenziert ist der Sektor Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe am besten informiert, gefolgt von der Branche Handel/Reparatur. Schlusslicht bezüglich der Informationen bildet der Dienstleistungssektor. Bei weitem am häufigsten erfuhr die Betriebe von dem Projekt über die Presse (44 %); mit großem Abstand folgen persönliche Kontakte (21 %) sowie Internet (16 %). 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 50 plus“ zurückzuführen. In rund 30 % der Betriebe, die das Projekt „Chance 50 plus“ kennen, konnten Verhaltensänderungen ermittelt werden. Am häufigsten veränderte sich die Einstellung gegenüber den über 50-Jährigen positiv (27 %). In 20 % der Unternehmen wurden über 50-Jährige eingestellt. 18 % der Betriebe bemühten sich, ältere Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten. Darüber hinaus konnten in 8 % der Betriebe offene Stellen für Ar-

beitskräfte ab 50 Jahren geschaffen werden und ebenfalls in 8 % der Betriebe wurden Ältere *verstärkt* eingestellt. Schließlich beteiligten 12 % der Betriebe 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 Einstellungen der Betriebe zu ältere Arbeitskräfte wurde mit der Zustimmung bzw. der Ablehnung von verschiedenen Aussagen zu dieser Beschäftigungsgruppe erfasst. Die Auswertung zeigt, dass Betriebe in Wiesbaden gegenüber dieser Altersgruppe insgesamt positiv eingestellt sind. Weit 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 mit einem befristeten Vertrag einstellen. 16 % der Betriebe sind der Meinung, dass Arbeitskräfte ab 50 Jahren zu teuer sind und ebenso viele würden Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten einsetzen. 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 17 % aller Betriebe einen Bedarf an Arbeitskräften auf. Dies entspricht etwa 4.100 offenen Stellen in Wiesbaden. Bezogen auf je 1.000 Beschäftigte bestehen bei weitem die meisten offenen Stellen im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe. Differenziert nach Betriebsgrößen weisen die Kleinstbetriebe den größten relativen Personalbedarf auf. Die Bereitschaft, die offenen Stellen mit über 50-Jährigen zu besetzen, ist mit 80 % sehr hoch.

Somit zeigen die Ergebnisse nicht nur, dass die Einstellungen gegenüber über 50-Jährigen in Wiesbaden insgesamt sehr positiv sind, sondern auch, dass die Aktivitäten des Projektes „Chance 50 plus“ in Wiesbaden erfolgreich waren. Nach einer Laufzeit von knapp einem Jahr ist bereits weit mehr als jedes fünfte Unternehmen über „Chance 50 plus“ 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.psm1_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.psm1#Link2.