



IWAK
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Betriebspanel Report Rheinland-Pfalz

Beschäftigung Älterer in Rheinland-Pfalz

Erste Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel – Rheinland-Pfalz 2002

Prof. Dr. Alfons Schmid

Dipl. Soz. Susanne Dera

April 2003



Beschäftigung Älterer in Rheinland-Pfalz

Erste Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel – Rheinland-Pfalz 2002

Einleitung

Seit etwa 10 Jahren führt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) in Zusammenarbeit mit Infratest Sozialforschung eine repräsentative Betriebsbefragung in Deutschland durch. Durch die Beteiligung der Bundesländer konnte die Zahl der befragten Betriebe soweit aufgestockt werden, dass auch gesonderte Auswertungen auf Länderebene möglich sind. Durch die Unterstützung des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit ist seit 2000 eine derartige Auswertung auch für Rheinland-Pfalz möglich.

Ziel dieses erweiterten Panels ist es, Informationen und Erkenntnisse über die wirtschaftliche Situation, die Entwicklung des Arbeitsmarktes sowie das betriebliche Beschäftigungsverhalten in Rheinland-Pfalz zu gewinnen. Die daraus abzuleitenden Erkenntnisse bieten regionalen wie auch lokalen Akteuren eine fundierte Basis für problemadäquates Handeln. Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) ist mit der Auswertung dieses Panels für Rheinland-Pfalz betraut. In Zusammenarbeit mit dem oben genannten Ministerium berichtet es in Form von Kurzreporten über zentrale Ergebnisse der Befragung. Diese werden in regelmäßigen Abständen herausgegeben.¹

Der vorliegende Report ist der erste aus der Befragungswelle 2002 und widmet sich der Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer/innen ab 50 Jahren.²

Das betriebliche Bild älterer Arbeitnehmer ist noch immer geprägt von den angeblichen „Defiziten“, die dieser Gruppe angelastet werden. Immer wieder gibt es Äußerungen, dass ältere Arbeitnehmer weniger leistungs- und lernfähig, inflexibel und wenig innovativ seien. Investitionen in notwendige Weiterbildungsmaßnahmen würden sich bei ihnen aufgrund der kürzeren Verbleibdauer im Betrieb nicht lohnen. Dadurch entsteht der Anschein, vielen Betrieben gehe es eher um „Ausgliederung“ denn um Einbeziehung Älterer in ihre betrieblichen Prozesse. Dies bestätigt sich auch durch einen Blick auf Inanspruchnahme von Vorruhestandsregelungen durch die Betriebe.

Diesem Bild steht jedoch gegenüber, dass aufgrund der demographischen Entwicklung der Anteil der Älteren an den Gesamtbeschäftigten zukünftig weiter ansteigen muss, soll der Bedarf an Arbeitskräften gedeckt werden. Aus diesem Grund gilt es, die u.U. bestehende Zurückhaltung der Betriebe bei der Beschäftigung Älterer aufzuzeigen, um für diese Problematik zu sensibilisieren und dagegen anzugehen.

¹ Die Reports sind zusätzlich zur Printversion unter www.iwak-frankfurt.de zum Download bereitgestellt.

² Einfachheitshalber wird im Folgenden ausschließlich die männliche Form benutzt, was jedoch die weiblichen Arbeitnehmerinnen nicht ausschließen soll. Sie werden bei der Betrachtung stets mitgedacht.

Deshalb werden in dem vorliegenden Report erste Ergebnisse zu diesem Schwerpunktthema der letzten Befragung vorgestellt. Zunächst geben wir einen kurzen Überblick, welche Betriebe Arbeitnehmer ab 50 Jahre beschäftigen bzw. in welchen Bereichen diese unterrepräsentiert sind. Des Weiteren wird untersucht, ob es von Seiten der Betriebe spezifische Maßnahmen zur Unterstützung älterer Arbeitnehmer im Unternehmen gibt. Anschließend

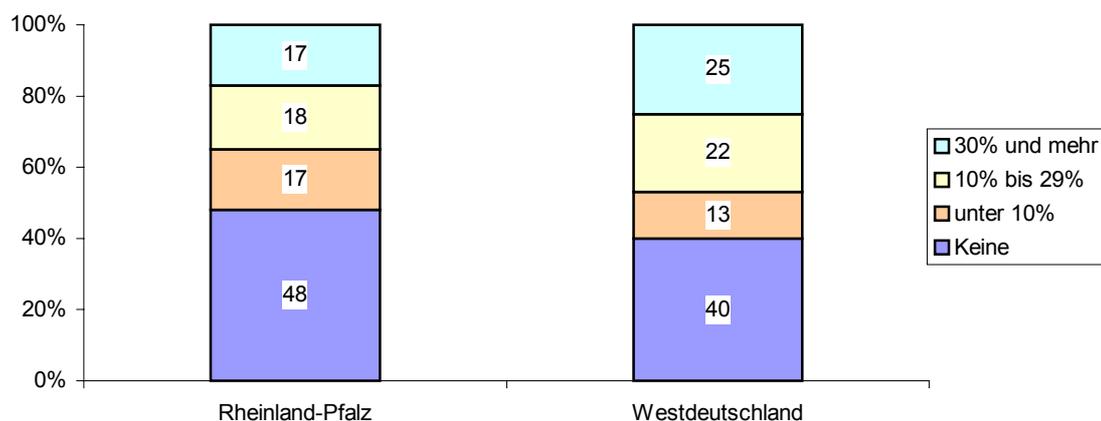
betrachten wir, welche Qualifikationen die Betriebe vermehrt nachfragen und wem sie diese im Vergleich eher zuschreiben: Älteren oder Jüngeren. Auf dieser Basis wird schließlich untersucht, welche Betriebe bereit sind, ältere Arbeitnehmer einzustellen und ob es Diskrepanzen zwischen der Beurteilung der Leistungsfähigkeit Älterer und der Einstellungsbereitschaft der Betriebe gibt.

Nur etwa jeder zweite Betrieb in Rheinland-Pfalz beschäftigt Ältere

In Westdeutschland beschäftigen etwa 60% der Betriebe Arbeitnehmer, die 50 Jahre oder älter sind. In rheinland-pfälzischen Unternehmen arbeiten gemessen daran unterdurchschnittlich häufig ältere Arbeitnehmer. So geben nur knapp 52% der Betriebe an, Beschäftigte in diesem Alter zu haben. Damit hat gerade einmal die Hälfte der Betriebe eigene Erfahrungen mit der Beschäftigung älterer

Arbeitnehmer. Der Anteil der Betriebe, die Ältere beschäftigen, ist jedoch seit der IAB-Betriebesbefragung 2000 sowohl in Westdeutschland als auch in Rheinland-Pfalz deutlich angestiegen. So gaben damals 36% der rheinland-pfälzischen Unternehmen an, eigene Erfahrungen mit älteren Arbeitnehmern zu haben. In Westdeutschland waren es 42%.

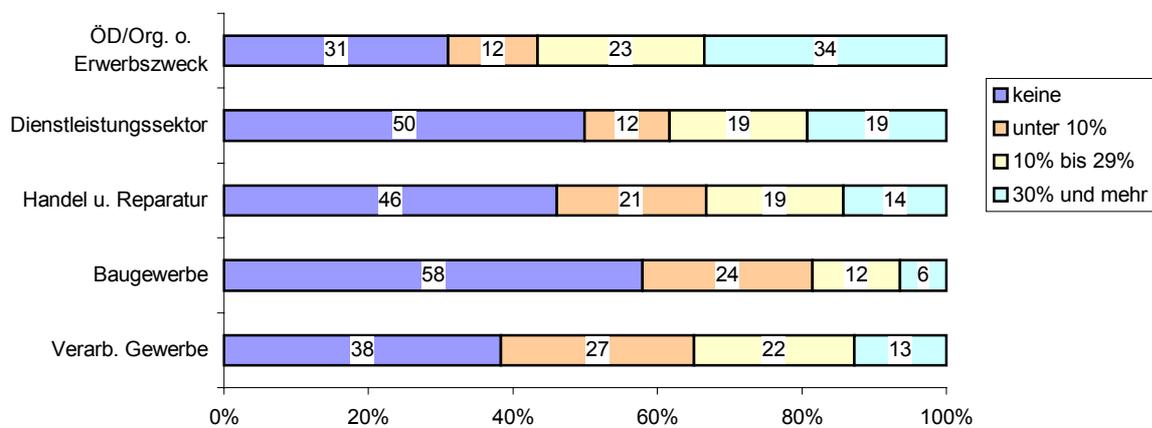
Anteil der Beschäftigten ab 50 Jahre an den Gesamtbeschäftigten zum 30.06.2002, Angaben in %



Betrachtet man die einzelnen Wirtschaftszweige getrennt fällt auf, dass der Anteil der Beschäftigten ab 50 Jahren je nach Branche zum Teil deutlich differiert. Am häufigsten beschäftigen Betriebe aus dem Bereich der öffentlichen Dienstleistungen bzw. Organisationen ohne Erwerbscharakter Ältere. 69% der Unternehmen aus diesem Sektor geben an, ältere Arbeitnehmer

zu haben. Auch im verarbeitenden Gewerbe liegt der Anteil der Betriebe, die Ältere beschäftigen mit 62% über dem Durchschnitt. Deutlich unterdurchschnittlich vertreten sind ältere Beschäftigte hingegen im Baugewerbe. Hier geben 58% der Betriebe an, keine Arbeitnehmer ab 50 Jahren zu haben.

Anteil der Beschäftigten ab 50 Jahren nach Wirtschaftszweigen, Anteile in %



Differenziert nach Betriebsgröße fällt weiterhin auf, dass es ein deutliches Gefälle zwischen großen und kleinen Betrieben gibt. Vor allem Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte) geben an, keine Älteren zu beschäftigen. So sagen 57% dieser Un-

ternehmen, dass sie keine älteren Mitarbeiter haben. Große Betriebe beschäftigen hingegen fast immer auch Arbeitnehmer ab 50 Jahren; nur 2% dieser Betriebe beschäftigen keine Älteren.

Die wenigsten Betriebe führen Maßnahmen durch, die sich auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer beziehen

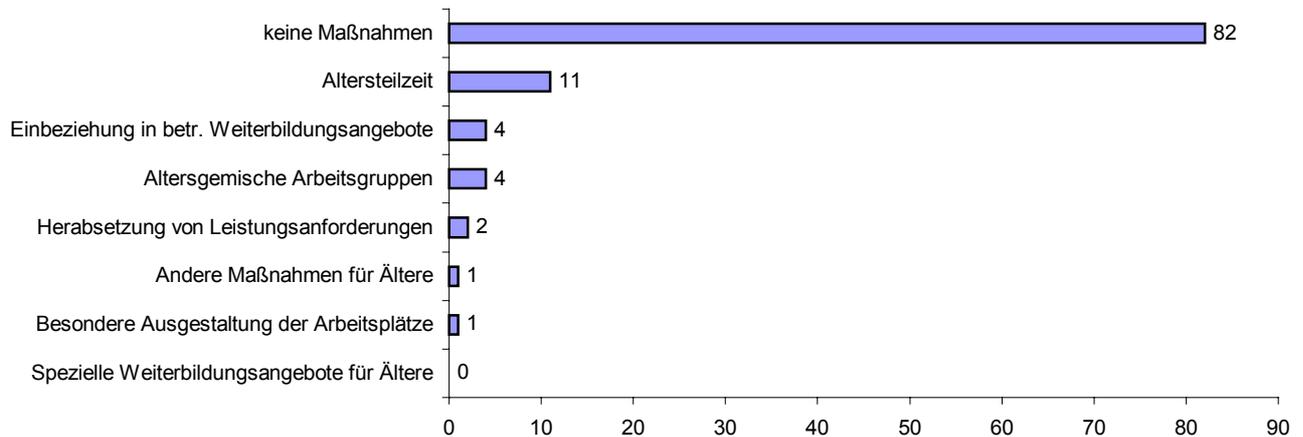
Auch wenn etwa die Hälfte der rheinland-pfälzischen Betriebe Ältere beschäftigt, über spezifische betriebliche Maßnahmen, (z.B. Altersteilzeit, altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen, spezielle Weiterbildungsangebote, etc.) für diese Gruppe verfügen die wenigsten Unternehmen. Von den Betrieben, die ältere Arbeitnehmer beschäftigen, geben über 82% an,

keine spezifischen Maßnahmen für Ältere zu haben. Damit befinden sich die rheinland-pfälzischen Betriebe nah am westdeutschen Durchschnitt (80%). Führen Betriebe Maßnahmen für Ältere durch, handelt es sich dabei meist um die Einführung von Altersteilzeit. Spezifische Weiterbildungsangebote für ältere Beschäftigte, eine besondere Ausstattung der Arbeits-

plätze sowie die Herabsetzung von Leistungsanforderungen spielen nur eine sehr geringe Rolle. Zudem geben auch nur 4%

der Betriebe an, Ältere in betriebliche Weiterbildungsangebote einzubeziehen.

Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer beziehen, Angaben in Prozent aller Betriebe mit Beschäftigten ab 50 Jahren; Mehrfachnennungen möglich



Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigen sich ähnliche Ergebnisse. Lediglich der Bereich der öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbscharakter bildet eine Ausnahme. Hier hat Altersteilzeit eine größere Bedeutung und wird von 37% der Betriebe als spezielle Maßnahme angegeben. Besondere Weiterbildungsangebote, Veränderung der Leistungsanforderungen sowie spezifische Ausstattung der Arbeitsplätze sind jedoch auch hier selten zu finden.

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die Maßnahmen für ältere Mitarbeiter durchführen, deutlich an. Die häufigste Maßnahme stellt auch hier die Einführung von Altersteilzeit dar. So geben 90% der Großbetriebe (Betriebe ab 250 Beschäftigten) an, Altersteilzeit durchzuführen. Demgegenüber gibt es Alters-

teilzeit nur bei 4% der Kleinbetriebe. Des Weiteren geben 38% der Großbetriebe an, Arbeitsgruppen altersgemischt zu besetzen und immerhin 31% beziehen ältere Arbeitnehmer in ihre allgemeinen betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten ein. Insgesamt bleibt jedoch festzuhalten, dass ein erheblicher Unterschied zwischen der relativ hohen Anzahl an Betrieben, die Ältere beschäftigen, und der geringen Zahl der Unternehmen, die Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer durchführen, besteht. Dieser Unterschied lässt sich möglicherweise dadurch erklären, dass entsprechende Maßnahmen aus betrieblicher Sicht zu teuer sind. Auch möglich ist jedoch, dass die Mehrzahl der Betriebe die Leistungsfähigkeit und Qualifikation älterer Arbeitnehmer als ausreichend erachtet und somit spezielle Maßnahmen für unnötig hält.

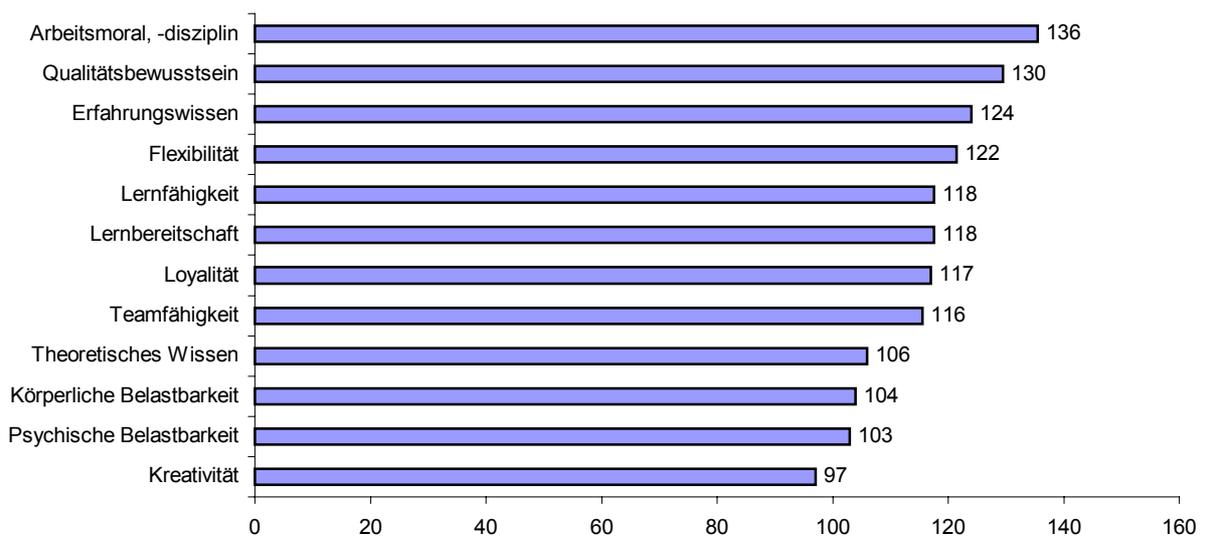
Arbeitsdisziplin und Qualitätsbewusstsein sind die bedeutendsten persönlichen Qualifikationen aus betrieblicher Sicht

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden die Betriebe gebeten, die Relevanz verschiedener persönlicher Eigenschaften für den Arbeitsprozess einzuschätzen (sehr wichtig/ wichtig/weniger wichtig). Um die Bedeutung der einzelnen Eigenschaften vergleichen zu können, wurden die Prozentwerte der Antworten mit Gewichtungsfaktoren multipliziert: „sehr wichtig“ mit dem Faktor 1,5, „wichtig“ mit dem Faktor 1 und „weniger wichtig“ mit dem Faktor 0,5. Die Zahlen der folgenden Tabelle sind die Summen der gewichteten Antworten

für jede Eigenschaft. Auf diese Weise ist es möglich, eine Rangfolge der Eigenschaften zu bilden, wobei jedoch die absoluten Zahlen unwesentlich sind.

Das zentrale Ergebnis dieser Auswertung ist, dass die Arbeitsdisziplin und das Qualitätsbewusstsein der Beschäftigten von herausragender Bedeutung für die Betriebe sind. Auch das Erfahrungswissen nimmt einen vorderen Platz in der Rangfolge ein. Eine vergleichsweise geringe Rolle spielen hingegen Kreativität sowie psychische und körperliche Belastbarkeit.

Bedeutung verschiedener persönlicher Eigenschaften aus betrieblicher Sicht



Bei Betrachtung der Betriebe nach Wirtschaftszweigen ergeben sich zum Teil zwar unterschiedliche Einschätzungen bezüglich der Wichtigkeit der einzelnen Qualifikationen. Mit Ausnahme einzelner zu erwartender Besonderheiten fallen diese jedoch relativ gering aus. Unterschiede

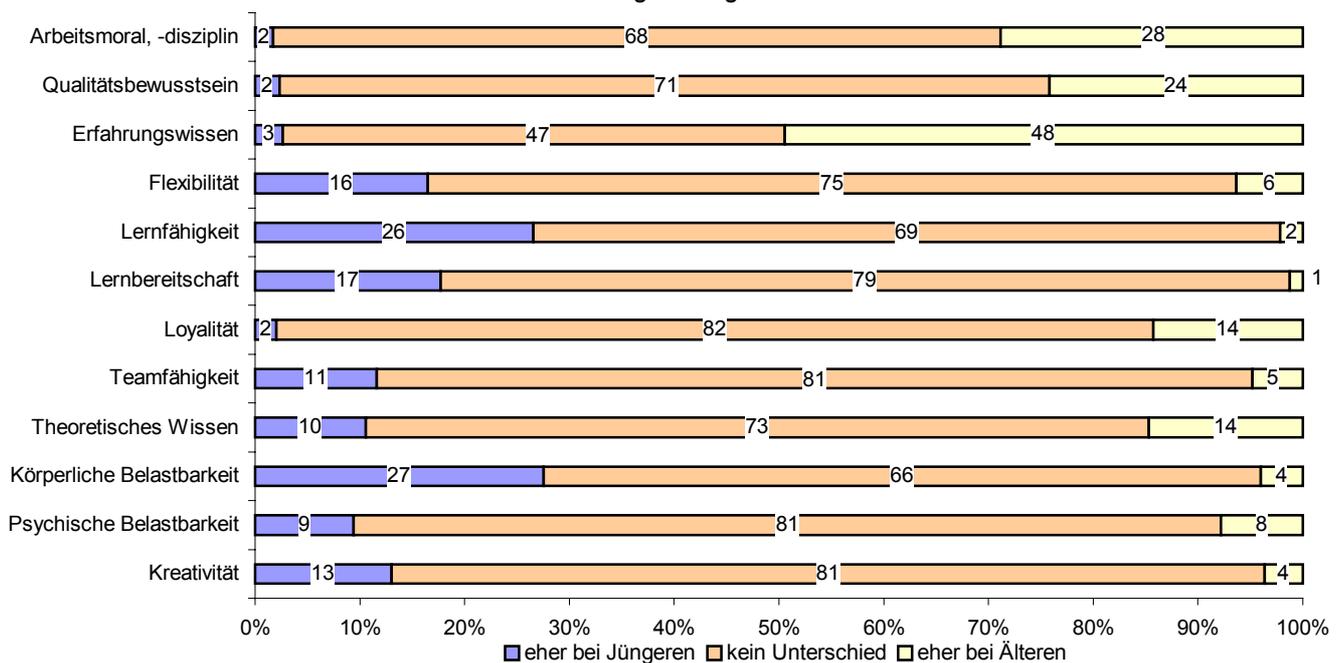
zeigen sich bspw. in der stärkeren Bedeutung der körperlichen Leistungsfähigkeit im Baugewerbe sowie im verarbeitenden Gewerbe als auch in der größeren Wichtigkeit der psychischen Belastbarkeit im Dienstleistungssektor.

Die Qualifikationen älterer Arbeitnehmer werden von den rheinland-pfälzischen Betrieben als hoch eingeschätzt

Die befragten Betriebe wurden weiterhin darum gebeten einzuschätzen, ob diese Qualifikationen eher bei jüngeren oder bei älteren Arbeitnehmern ausgeprägt sind. Die Ergebnisse widersprechen vielen der gängigen Vorurteile gegenüber der Leistungsfähigkeit Älterer. So sind Ältere aus Sicht der Betriebe bezüglich der abgefragten Qualifikationen ihren jüngeren Kollegen zumindest gleichwertig, wenn nicht sogar überlegen: Gerade Qualifikationen, die für die Betriebe überdurchschnittlich bedeutsam sind wie Arbeitsmoral, Qualitätsbewusstsein und Erfahrungswissen,

werden eher älteren Arbeitnehmern zugeschrieben. Flexibilität sowie Lernfähigkeit und -bereitschaft sind hingegen eher bei Jüngeren vorhanden. Auch hier gibt jedoch die Mehrheit der Betriebe an, keinen Unterschied bezüglich der Leistungsfähigkeit zwischen Älteren und Jüngeren zu sehen. Jüngere Arbeitnehmer haben weiterhin Vorteile in den Bereichen Kreativität und körperliche Belastbarkeit. Diese Eigenschaften werden jedoch von den Betrieben als vergleichsweise unbedeutend eingeschätzt.

Werden die Eigenschaften eher Älteren oder Jüngeren zugeschrieben?, nach Rangfolge der Bedeutung der Eigenschaften



Nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen differenziert ergeben sich bezüglich der Einschätzung, bei wem dieser beiden Altersgruppen einzelne Qualifikationen stärker ausgeprägt sind, leicht differierende Ergebnisse. Diese sind jedoch nicht grundlegend unterschiedlich. Die Rangfolge der Eigenschaften bleibt meist

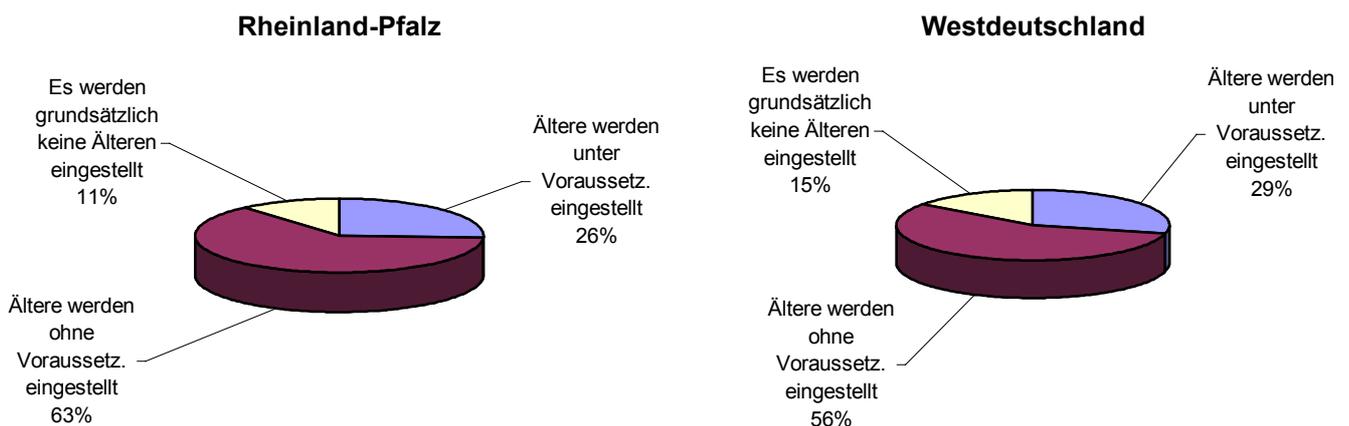
gleich. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das Qualifikationsprofil älterer Arbeitnehmer keinesfalls hinter dem Jüngerer zurücksteht. Gerade Eigenschaften, die von betrieblicher Seite stark nachgefragt werden, schreiben Unternehmen eher Älteren zu.

Nur 63% der rheinland-pfälzischen Betriebe würden offene Stellen ohne Vorbehalt mit Älteren besetzen

Die betriebliche Bereitschaft, offene Stellen mit Älteren zu besetzen, ist gerade mit Blick auf die positive Beurteilung der Leistungsfähigkeit dieser Gruppe vergleichsweise gering. Etwa 11% der rheinland-pfälzischen Betriebe stellen grundsätzlich keine Älteren ein. Weitere 26% knüpfen eine Einstellung an bestimm-

te Bedingungen. Vergleicht man diese Zahlen mit Westdeutschland, würden allerdings überdurchschnittlich viele Betriebe in Rheinland-Pfalz offene Stellen mit Älteren besetzen. 63% der Betriebe gaben an, dazu grundsätzlich bereit zu sein. Der westdeutsche Durchschnitt beläuft sich hingegen auf nur 56%.

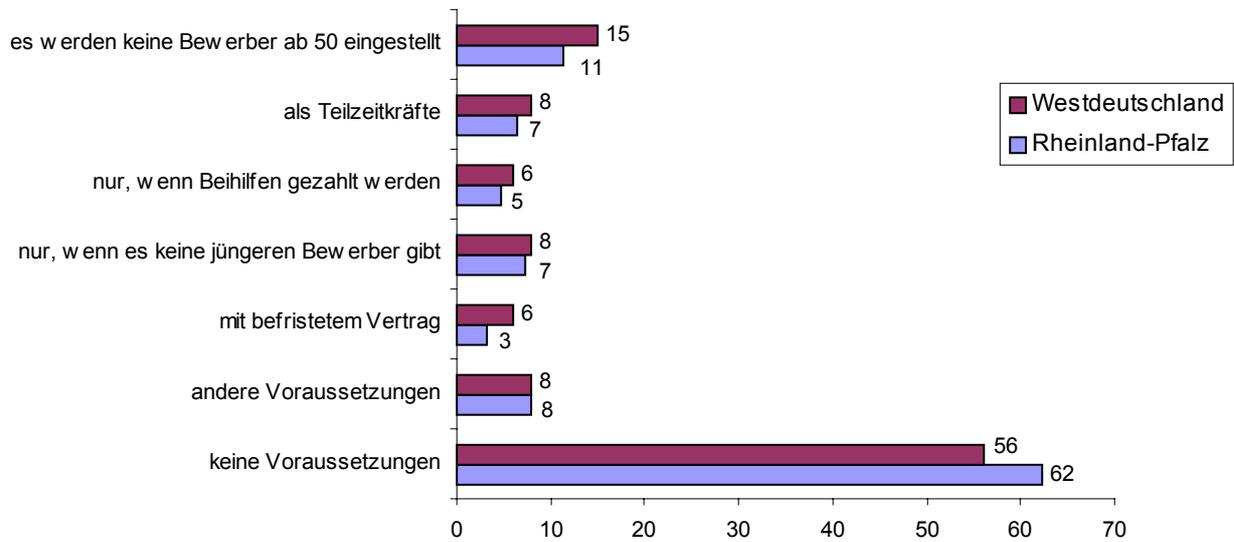
Bereitschaft der Betriebe zur Besetzung offener Stellen mit älteren Arbeitnehmer, Vergleich Rheinland-Pfalz und Westdeutschland



Betrachtet man die Einstellungsvoraussetzungen Älterer genauer, zeigt sich, dass etwa 7% der Betriebe in Rheinland-Pfalz ältere Arbeitnehmer nur einstellen, wenn

es keine jüngeren Bewerber gibt, die für die Stelle in Frage kommen. Ebenso viele Betriebe geben an, sie würden Ältere nur als Teilzeitkraft einstellen.

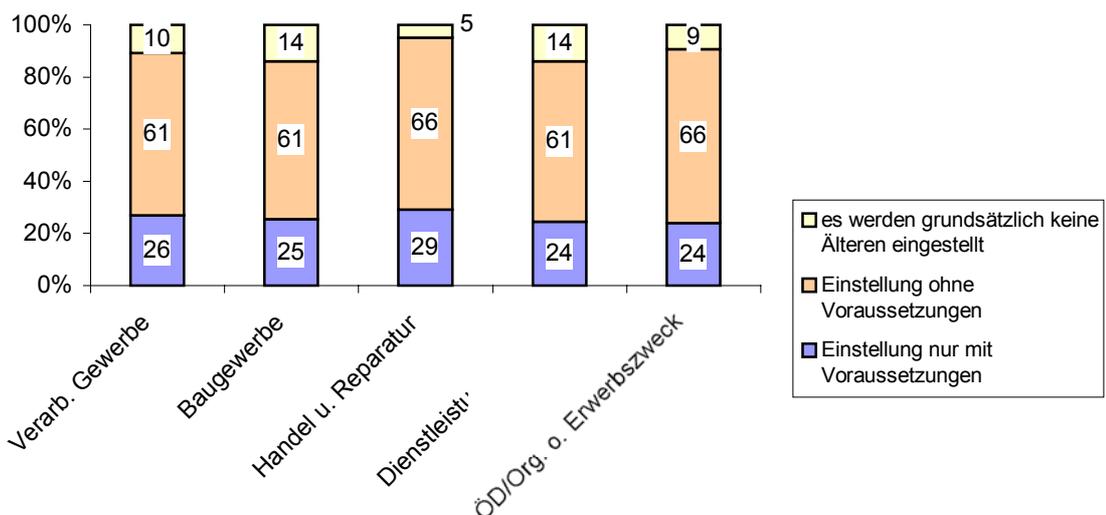
Voraussetzungen für die Besetzung offener Stellen mit Älteren, Vergleich Rheinland-Pfalz - Westdeutschland; Mehrfachnennungen, Angaben in %



Differenziert nach Wirtschaftszweigen werden zum Teil Unterschiede im Einstellungsverhalten gegenüber Älteren deutlich. So ist die Bereitschaft, Ältere ohne weitere Voraussetzungen einzustellen, im Sektor öffentlicher Dienst/Organisationen ohne Erwerbszweck sowie im Bereich Handel/Reparatur mit jeweils über 66%

der Betriebe am höchsten. Im Bereich Handel/Reparatur stellen lediglich 5% grundsätzlich keine Älteren ein, im öffentlichen Dienst nur 9%. Im Baugewerbe sowie im Dienstleistungssektor liegt der Anteil der Betriebe, die prinzipiell keine Älteren einstellen würden, bei 14%.

Besetzung offener Stellen mit älteren Arbeitnehmern nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %



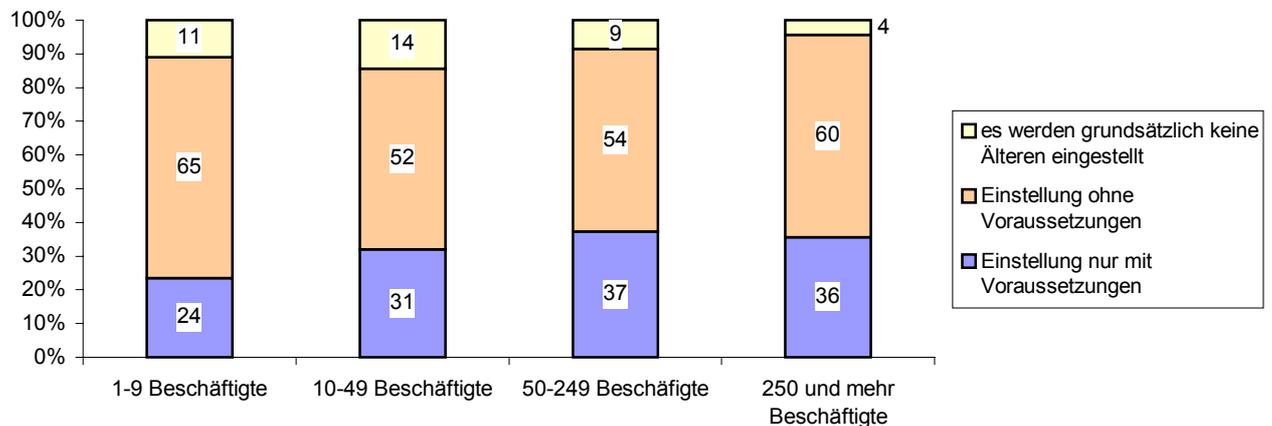
Wie nicht anders zu erwarten, nimmt der Anteil der Betriebe, die grundsätzlich keine Älteren einstellen, mit zunehmender Betriebsgröße stark ab. So geben nur etwa

4% der Großbetriebe an, grundsätzlich keine Älteren einzustellen. Bei Kleinbetrieben liegt der Anteil, der grundsätzlich keine Älteren einstellt mit 11% deutlich

höher. Gleichzeitig würden hier jedoch 65% der Betriebe offene Stellen ohne Vorbehalt mit Älteren besetzen. Sie liegen

damit sogar vor den Großbetrieben, die dies nur zu 60% angeben.

Besetzung offener Stellen mit älteren Arbeitnehmern nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in %



Auch wenn die rheinland-pfälzischen Betriebe häufiger als der westdeutsche Durchschnitt offene Stellen mit Älteren besetzen würden, stellt sich die Frage, warum viele Betriebe ältere Arbeitnehmer gar nicht oder nur unter bestimmten Voraussetzungen einstellen würden, obwohl sie die Leistungsfähigkeit derselben so positiv beurteilen.

Unterteilt man die Betriebe entsprechend ihrer Bereitschaft, Ältere einzustellen in drei Gruppen (Betriebe, die Ältere ohne Vorbehalt einstellen; Betriebe, die Ältere nur unter bestimmten Voraussetzungen

einstellen; Betriebe, die Ältere grundsätzlich nicht einstellen), zeigt sich, dass es zwischen diesen keine wesentlichen Unterschiede in der Beurteilung der Qualifikationen Älterer gibt. Sie sind zumindest nicht so gravierend, dass sich damit ein derart abweichendes Stellenbesetzungsverhalten erklären ließe.

Aus diesem Grund werden im folgenden die Betriebe entsprechend der oben gebildeten Gruppen nach weiteren Kriterien untersucht. Im Mittelpunkt stehen dabei der aktuelle, der vergangene und der künftige Personalbedarf.

Personalbedarf und Beschäftigungsprognose haben keinen eindeutigen Einfluss auf die Bereitschaft der Betriebe, ältere Arbeitnehmer einzustellen

Betrachtet man den aktuellen Personalbedarf der Betriebe zum Zeitpunkt der Befragung (Mitte 2002), ergibt sich kein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Bereitschaft, Ältere einzustellen und der aktuellen Personalsuche. So suchten von den Betrieben, die angaben, grundsätzlich keine älteren Arbeitnehmer einzustellen etwa

8% zum nächstmöglichen Zeitpunkt Personal. Dieser Anteil liegt nur geringfügig unter dem der Betriebe, die Ältere ohne bestimmte Voraussetzungen einstellen würden (10%). Daraus lässt sich folgern, dass die betriebliche Zurückhaltung, Ältere einzustellen, nicht damit begründet werden kann, dass diese Betriebe einen er-

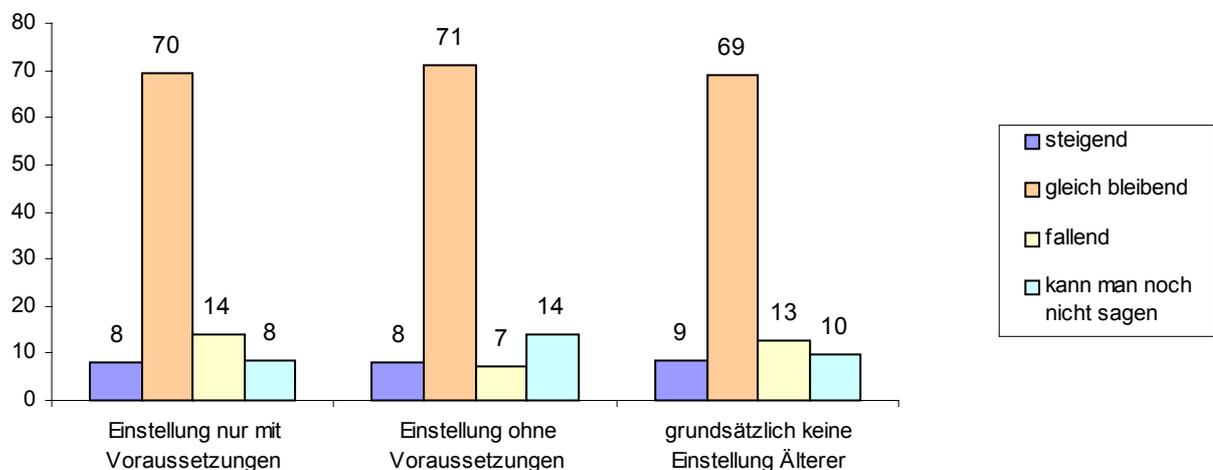
heblich geringeren aktuellen Arbeitskräftebedarf hätten.

Bei Untersuchung des Einstellungsverhaltens im Halbjahr vor der Befragung ergeben sich ähnliche Ergebnisse. In allen drei Betriebsgruppen stellten etwa 27% der Betriebe im ersten Halbjahr 2002 Mitarbeiter ein. Das bedeutet, unabhängig von der Bereitschaft, ältere Arbeitnehmer einzustellen, wurde über alle Gruppen hinweg in einem etwa gleich hohen Anteil von Betrieben Personal eingestellt.

Auch die Betrachtung des künftigen Personalbedarfes anhand der betrieblichen Beschäftigungsprognose bis Juni 2003 liefert keine eindeutige Erklärung des unterschiedlichen Einstellungsverhaltens der

Betriebe bezüglich älterer Arbeitnehmer. Über alle drei Betriebsgruppen hinweg geben etwa 70% der Betriebe an, von einer gleichbleibenden Beschäftigtenzahl auszugehen. Auch die Anteile der Unternehmen, die steigende Beschäftigtenzahlen prognostizieren, unterscheiden sich nur unbedeutend. Allerdings ist festzuhalten, dass Betriebe, die Ältere ohne Vorbehalt einstellen, häufiger noch keine Aussage darüber treffen können, wie sich ihre Beschäftigtenzahl verändert. Außerdem gehen nur 7% der Betriebe dieser Gruppe von einer sinkenden Beschäftigungsentwicklung aus. Das ist ein deutlich geringerer Anteil als bei den beiden anderen Betriebsgruppen.

Beschäftigungsprognose bis Juni 2003 gemessen an der Bereitschaft, Ältere einzustellen; Angaben in %



Möglicherweise bestimmen eigene positive Erfahrungen mit Älteren das Einstellungsverhalten der Betriebe

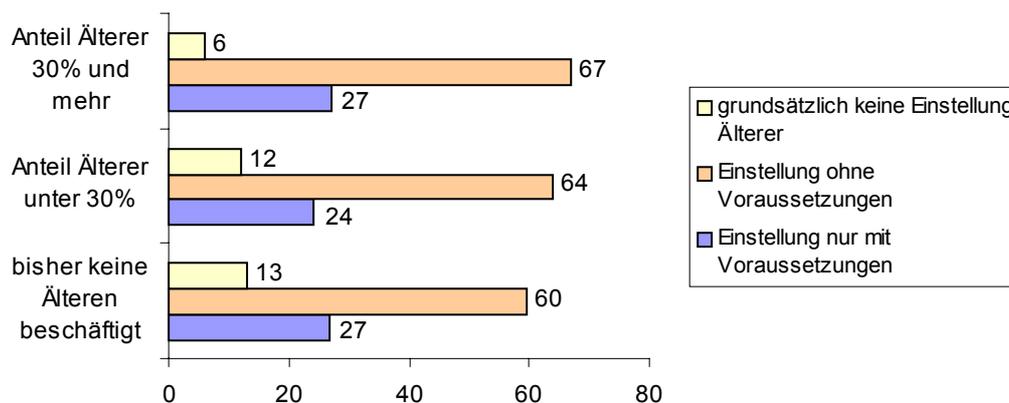
Weder der vergangene, noch der aktuelle noch der zukünftige Personalbedarf liefern eindeutige Begründungen für das unterschiedliche Einstellungsverhalten von Älteren. Damit stellt sich die Frage, wie die Diskrepanz zwischen der positiven Beur-

teilung Älterer über alle Betriebe hinweg und der vergleichsweise eher geringen Bereitschaft, diese einzustellen, zustande kommt. Eine mögliche Erklärung ist, dass positive Erfahrungen bei der Beschäftigung Älterer das Einstellungsverhalten der

Betriebe mit bestimmen. Tatsächlich zeigt sich, dass mit steigendem Anteil von Älteren an den Gesamtbeschäftigten die Bereitschaft eines Betriebes steigt, Ältere einzustellen. Etwa 67% der Betriebe, die aktuell Ältere beschäftigen, knüpfen eine Einstellung älterer Arbeitnehmer nicht an bestimmte Voraussetzungen. Nur 6% die-

ser Betriebsgruppe geben weiterhin an, grundsätzlich keine älteren Arbeitnehmer einzustellen. Hingegen geben 13% der Betriebe, die aktuell keine Arbeitnehmer ab 50 Jahren beschäftigen, an, auch in Zukunft grundsätzlich keine Stellen mit Älteren zu besetzen.

Altersstruktur der Belegschaft und Bereitschaft zur Einstellung Älterer, Angaben in %



Trifft diese These zu, sind zur Beseitigung von Einstellungshemmnissen gegenüber Älteren über die allgemeine Bewertung derselben auch konkrete und aktuelle Erfahrungen mit älteren Arbeitnehmern

hilfreich. Dafür scheinen jedoch die hier zur Verfügung stehenden Instrumente wie etwa Befristung und Arbeitsteilzeit zumindest in der bisherigen Form als unzureichend.

Fazit

Etwa die Hälfte der Betriebe in Rheinland-Pfalz beschäftigen Personen, die 50 Jahre und älter sind. Damit liegen sie deutlich unter dem westdeutschen Durchschnitt. Spezifische Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung Älterer beziehen, führen jedoch nur wenige Betriebe durch. Das betrifft insbesondere die Herabsetzung von Leistungsanforderungen, die besondere Ausstattung der Arbeitsplätze und spezifische Weiterbildungsangebote für ältere Arbeitnehmer. Die Frage, ob dies

aus Kostengründen so ist oder ob die Betriebe derartige Maßnahmen als unnötig erachten, kann an dieser Stelle nicht eindeutig beantwortet werden. Die Einschätzung der Leistungsfähigkeit Älterer spricht eher für letzteres: Nach Aussage der Betriebe sind die Qualifikationen Älterer gegenüber denen Jüngerer zumindest gleichwertig. In einigen, von den Betrieben als besonders wichtig erachteten Bereichen, sind sie diesen sogar überlegen. Dies betrifft insbesondere die Ausprägung

der Arbeitsmoral und des Qualitätsbewusstseins.

Der überraschend positiven Beurteilung Älterer steht eine vergleichsweise zögerliche Bereitschaft der Betriebe gegenüber, Ältere einzustellen. Zwar liegen die rheinland-pfälzischen Unternehmen diesbezüglich über dem westdeutschen Durchschnitt, jedoch sind es immer noch 11% der Betriebe, die grundsätzlich keine Älteren einstellen. Weitere 26% knüpfen eine Einstellung an bestimmte Voraussetzungen. So geben bspw. 7% der Betriebe an, Ältere vorzugsweise als Teilzeitkräfte einzustellen. Weitere 5% der Unternehmen würden Ältere beschäftigen, wenn Lohnkostenzuschläge gezahlt würden. Das spricht dafür, dass sich die Beschäftigungssituation durch Maßnahmen wie Ausweitung von Teilzeitarbeit, vermehrte Einführung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Lohnkostenzuschüsse nur bedingt verbessern lässt. Es ist also festzuhalten, dass eine starke Diskrepanz zwischen der betrieblichen Einschätzung der Leistungsfähigkeit Älterer, der Einstellungsbereitschaft und dem tatsächlichen Einstellungsverhalten besteht.

Die zentrale Frage bleibt entsprechend, warum sich die grundsätzlich positive Beurteilung der Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer nicht in einer erhöhten Bereitschaft, Ältere einzustellen, niederschlägt. Es wurde deutlich, dass die Weigerung, Ältere einzustellen bzw. ihre Einstellung an bestimmte Bedingungen zu

knüpfen, nicht vom betrieblichen Personalbedarf abhängt: Betriebe, die grundsätzlich keine Älteren einstellen, haben anteilig in etwa den gleichen Bedarf an Arbeitskräften wie andere Betriebe. Auch haben sie in der näheren Vergangenheit anteilig etwa gleich viele Arbeitskräfte eingestellt.

Es hat sich aber gezeigt, dass mit dem Anteil der Älteren an den Gesamtbeschäftigten eines Betriebes auch dessen Bereitschaft steigt, Ältere einzustellen. Eine allgemeine positive Beurteilung Älterer scheint somit nur in Zusammenhang mit konkreten Erfahrungen mit älteren Arbeitnehmern im Betrieb die Einstellungsbereitschaft gegenüber diesen zu erhöhen. Bei Betrieben, die bisher keine Erfahrungen mit Älteren gemacht haben, scheint trotz grundsätzlich positiver Einschätzung älterer Arbeitnehmer eine Skepsis zu bestehen, die sich vor allem auf „betriebsfremde“ oder arbeitslose Ältere beziehen dürfte.

Besonders zu bemerken ist, dass trotz des hohen Anteils der Betriebe, die aktuell keine Älteren beschäftigen, überdurchschnittlich viele Unternehmen ältere Arbeitnehmer ohne Vorbehalte einstellen würden. Das deutet auf ein hohes noch auszuschöpfendes Potenzial in dieser Hinsicht hin, da die Bereitschaft, Ältere einzustellen, in Rheinland-Pfalz höher ist als im westdeutschen Durchschnitt.