

Einstellungen der Unternehmen zu älteren Beschäftigten

**Ergebnisse der Unternehmensbefragung im
Raum Offenbach**

1. Welle

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

Frankfurt am Main, April 2006

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Struktur der Betriebe im Raum Offenbach.....	5
3. Beschäftigung Älterer	7
4. Einstellungen zu den Arbeitskräften ab 50 Jahren	11
5. Aktueller Bedarf an Arbeitskräften	19
6. Regionale Auswertung	28
7. Auswertung nach Handwerksbetrieben	35
8. Auswertung nach den Anteilen von Älteren.....	41
9. Auswertung nach dem Frauenanteil in Betrieben	47
10. Zusammenfassung	53

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, zu anderen dass sich durch die steigende Lebenserwartung der Anteil der Bevölkerung über 50 Jahre an der Gesamtbevölkerung erhöht. Mit dem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials sind Konsequenzen für die Personalpolitik der Unternehmen verbunden. Die Betriebe werden stärker darauf angewiesen sein, ältere Arbeitskräfte zu beschäftigen und weiterzubilden. Aus gesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Sicht geht ein beachtliches Erfahrungswissen verloren, wenn Ältere aus dem Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden. Außerdem bringt dies bedeutende Finanzierungsprobleme für die Renten- und Arbeitslosenversicherung mit sich. Somit ist die Verringerung der Arbeitslosigkeit bei den über 50-Jährigen eine große Herausforderung an Wirtschaft, Politik und Gesellschaft in der Region Offenbach.

Das Projekt „Chance 50plus – Leistung zählt“ der Offenbacher Initiative wurde als ein Ansatz initiiert, um durch neue Handlungsansätze die Integration und die Aktivierung Älterer zu verbessern. Dieses Projekt ist als eines von 62 innovativen regionalen Projekten zur beruflichen Wiedereingliederung von Arbeitslosen ab 50 Jahren in einem Ideenwettbewerb ausgewählt worden und wird über einen Zeitraum von zwei Jahren vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanziell gefördert.

Um die Projektziele zu erreichen sind adäquate Daten notwendig. Da keine aktuellen und systematischen Daten darüber vorliegen, unter welchen Bedingungen die Unternehmen in Offenbach bereit sind, Ältere zu beschäftigen, führte das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) im Rahmen des Projektes im Februar/März 2006 eine repräsentative Unternehmensbefragung durch.¹ Die Unternehmensbefragung verfolgte verschiedene Ziele. Zum einen diente sie der Aktivierung und Motivation der Betriebe. Unternehmen sollten durch die Befragung für die Problematik der Älteren sensibilisiert werden und sich mit dem Thema auseinandersetzen. Dadurch soll bewirkt werden, dass die Betriebe aufgeschlossen sind, wenn anderen Teilprojekte auf sie zugehen, um ältere Arbeitslose in die Unternehmen auf offene Stellen zu vermitteln. Zum anderen zielte die Befragung darauf ab, das betriebliche Rekrutierungsverhalten in Bezug auf Ältere und die Sicht der Unternehmen auf diese Zielgruppe zu ermitteln. Diese Erkenntnisse können bei der Umsetzung der verschiedenen Teilprojekte sowie dem Einsatz der Instrumente des Beschäftigungspaktes berücksichtigt werden. Zwei weitere geplante Folgebefragungen dienen darüber hinaus neben der Erfassung von weiteren Informati-

¹ Die weiteren Projektpartner sind: Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (Stuttgart), Freiwilligenzentrum Offenbach, Gemeinnützige Offenbacher Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft mbH, Industrie- und Handelskammer Offenbach, Konzept Fünf - Agentur für Grafikdesign und Werbung (Offenbach), Kreishandwerkerschaft Stadt und Kreis Offenbach, MainArbeit GmbH, Selbstlernzentrum Offenbach, Stadt Offenbach, Zentrale für Existenzgründung (KIZ AG) sowie zahlreiche Unternehmen aus der Region.

onen über Betriebe dazu, die verschiedenen Aktivitäten und Instrumente zur Aktivierung und Integration der Älteren in den Arbeitsmarkt zu evaluieren und zugleich zu überprüfen, ob sich die Haltung der Unternehmen aufgrund der Projektaktivitäten gegenüber älteren Arbeitssuchenden sowie ihre Rekrutierungsbereitschaft hinsichtlich Älterer positiv verändert haben. Schließlich können die Adressen von Unternehmen mit offenen Stellen, die zu einer Kooperation mit der MainArbeit GmbH (Arbeitsgemeinschaft (ARGE) der Stadt Offenbach und der Bundesagentur für Arbeit in Offenbach) bereit sind, direkt an diese weitergeleitet werden, so dass die Betriebe zielgerichtete Unterstützung bei der Stellenbesetzung erhalten.

Die folgende repräsentative Auswertung basiert auf den Ergebnissen von 1006 Telefoninterviews mit Betrieben. Die Daten wurden gewichtet und auf die Grundgesamtheit von 31.500 Betrieben in dieser Region hochgerechnet. Befragt wurden neben den Betrieben der Stadt Offenbach auch Unternehmen aus dem Kreis Offenbach und der Stadt Frankfurt (hier als Raum Offenbach definiert), da diese das unmittelbare Einzugsgebiet der Stadt Offenbach darstellen.

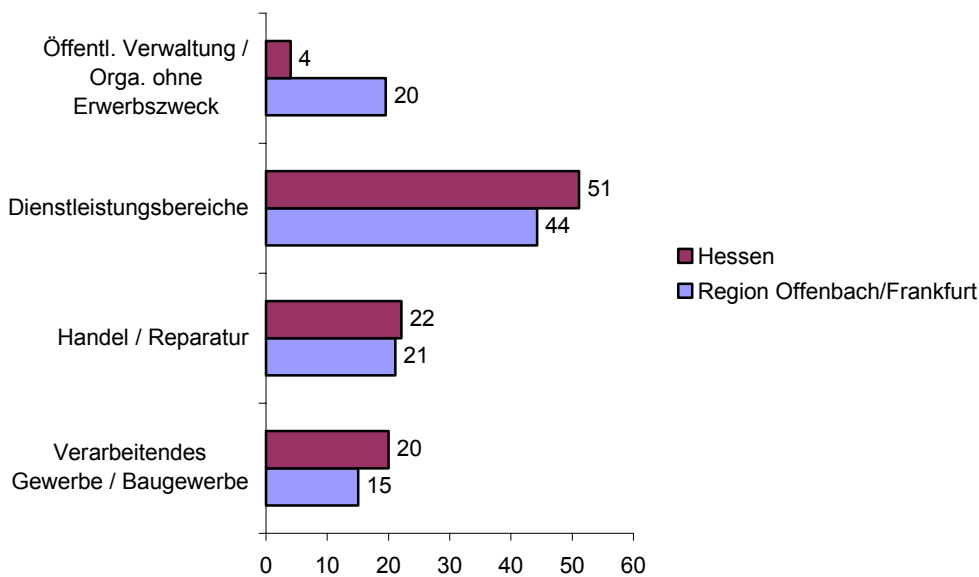
Im Folgenden wird zuerst kurz die Struktur der Betriebe im Raum Offenbach aufgezeigt. In Kapitel 3 erfolgt eine Darstellung der Beschäftigung von Älteren, an die sich die Einstellungen der Betriebe zu Arbeitskräften über 50 Jahren anschließen. Kapitel 5 konzentriert sich auf Informationen über den Umfang und die Bereiche, in denen Unternehmen bereit sind, ältere Arbeitskräfte einzusetzen. Die Daten werden dabei jeweils auch nach den Wirtschaftszweigen und der Betriebsgröße differenziert. Im Anschluss daran erfolgt eine regionale Auswertung der wichtigsten Ergebnisse. Da ein Teilprojekt die Vermittlung von älteren Arbeitslosen in Handwerksbetriebe zum Ziel hat, werden in Kapitel 7 die relevanten Fragestellungen für Handwerksbetriebe dargestellt. In Kapitel 8 wird analysiert, ob das betriebliche Einstellungsverhalten von dem Anteil der Älteren in den Betrieben beeinflusst wird. Ferner wird der Genderaspekt berücksichtigt, indem das Einstellungsverhalten und die Einschätzung der Betriebe in Bezug auf die Älteren nach dem Frauenanteil differenziert werden.² Den Abschluss bildet eine kurze Zusammenfassung der Ergebnisse.

² Die Gewichtung der Daten erfolgte nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße. Die Auswertungen nach den Regionen, den Frauenanteilen, den Anteilen Älterer sowie den Handwerksbetrieben sind folglich als Tendenzaussagen zu bewerten, da diese Aspekte nicht in der Gewichtung berücksichtigt werden konnten.

2. Struktur der Betriebe im Raum Offenbach

44 % aller Betriebe im Raum Offenbach (Stadt Offenbach, Kreis Offenbach, Stadt Frankfurt) gehören dem Dienstleistungsbereich an, rund 21 % dem Sektor Handel/Reparatur, 20 % der Branche öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck und 15 % dem Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe (Produzierendes Gewerbe). Damit liegt vor allem der Anteil der Betriebe des Wirtschaftszweigs öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck, aber auch der Dienstleistungsbranche im Raum Offenbach über dem hessischen Durchschnitt³. Entsprechend ist im Raum Offenbach ein unterdurchschnittlicher Anteil an Unternehmen des Produzierenden Gewerbes angesiedelt.

Graphik 1: Betriebe nach Wirtschaftszweigen, in Prozent



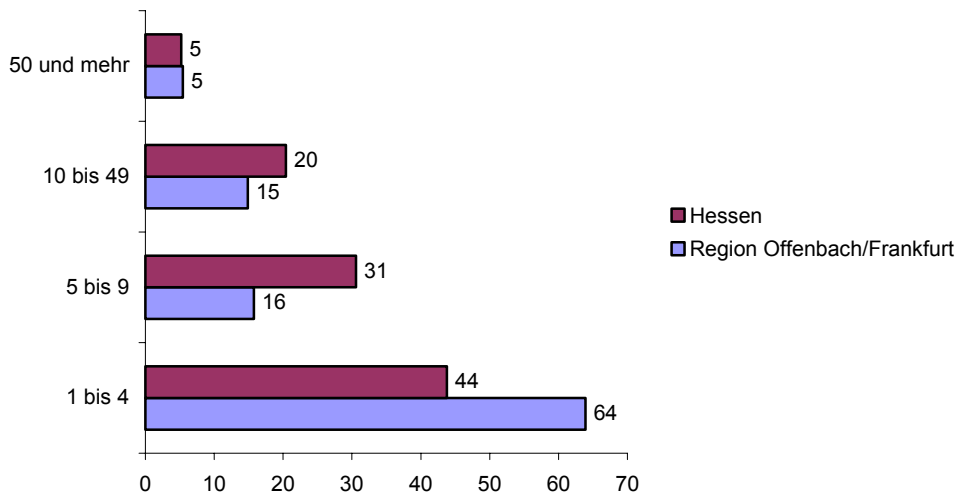
Der Raum Offenbach zeichnet sich durch einen hohen Anteil (64 %) an Kleinstbetrieben mit 1 bis 4 Beschäftigten aus. In 16 % der Unternehmen sind 5 bis 9 Arbeitskräfte tätig, in 15 % sind es 10 bis 49 und rund 5 % aller Firmen beschäftigten mehr als 50 Mitarbeiter/innen. Im Vergleich zu Hessen⁴ ist im Raum Offenbach ein überdurchschnittlicher

³ Da keine Daten über die Verteilung der Betriebe in Hessen nach der hier gewählten Einteilung der Unternehmen nach Wirtschaftszweigen vorliegen, erfolgte die Berechnungen auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels Hessen 2005.

⁴ Analog zu den Wirtschaftszweigen wurde die Verteilung der hessischen Unternehmen nach Betriebsgrößenklassen auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels Hessen 2005 berechnet.

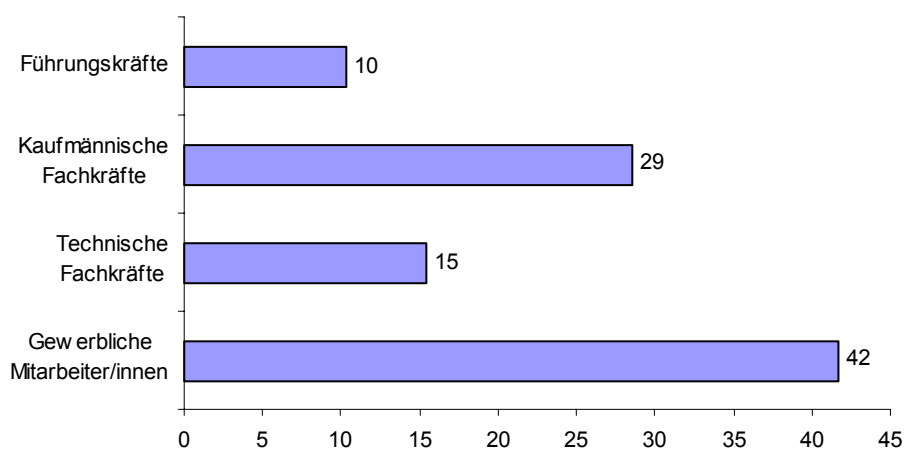
Anteil an Kleinstbetrieben mit 1 bis 4 Mitarbeitern/innen und ein unterdurchschnittlicher Anteil an Betrieben mit 5 bis 9 und 10 bis 49 Beschäftigten angesiedelt.

Graphik 2: Betriebe nach Betriebsgrößen, in Prozent



Nach Qualifikationsniveau differenziert zeigt sich, dass 42 % der Beschäftigten gewerbliche Mitarbeiter/innen, 29 % kaufmännische Fachkräfte, 15 % technische Fachkräfte und rund 10 % Führungskräfte sind.

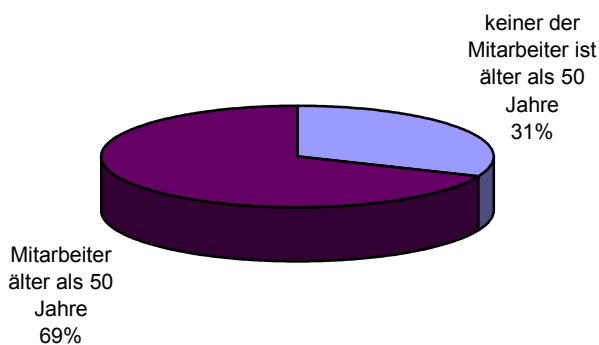
Graphik 3: Qualifikationsniveau der Beschäftigten, in Prozent



3. Beschäftigung Älterer

69 % der Betriebe in der Stadt Offenbach, dem Kreis Offenbach und der Stadt Frankfurt beschäftigen Mitarbeiter/innen, die 50 Jahre und älter sind. Entsprechend sind in 31 % der Betriebe keine Älteren angestellt.

Graphik 4: Betriebe mit über 50jährigen Beschäftigten, in Prozent

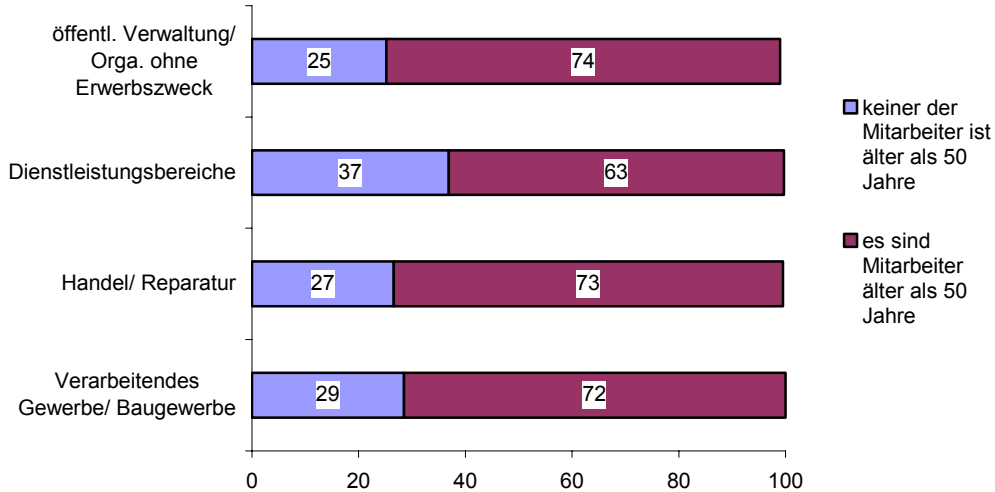


Von den Betrieben, in denen aktuell keine Arbeitskräfte ab 50 Jahren tätig sind, haben 36 % zu einem früheren Zeitpunkt diese Personengruppe beschäftigt, in 64 % dieser Betriebe waren noch nie Ältere angestellt. Somit waren in 20 % aller Betriebe noch nie Arbeitskräfte ab 50 Jahren tätig.

In der Dienstleistungsbranche beschäftigen nur 63 % der Betriebe Ältere

In den Branchen Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe, Handel/Reparatur sowie öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck beschäftigt mit 72 % bis 74 % ein ähnlich hoher Anteil der Betriebe Mitarbeiter/innen, die 50 Jahre und älter sind. Dagegen sind im Dienstleistungsbereich nur in 63 % der Betriebe Arbeitskräfte ab 50 Jahren tätig.

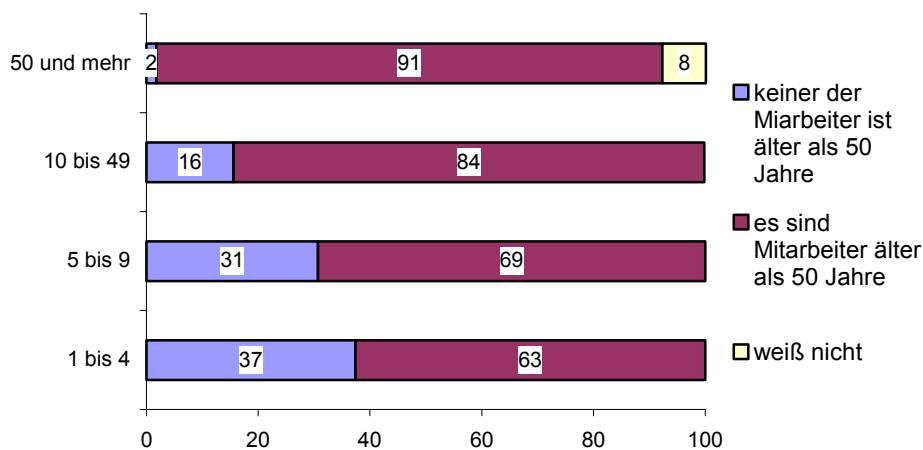
Graphik 5: Betriebe mit über 50jährigen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen, in Prozent



Mit steigender Betriebsgröße steigt Anteil der Betriebe, die Ältere beschäftigen

Mit steigender Betriebsgröße erhöht sich der Anteil der Betriebe, die über 50-Jährige beschäftigen von 63 % in den Kleinstbetrieben auf 91 % in den größten Betrieben.

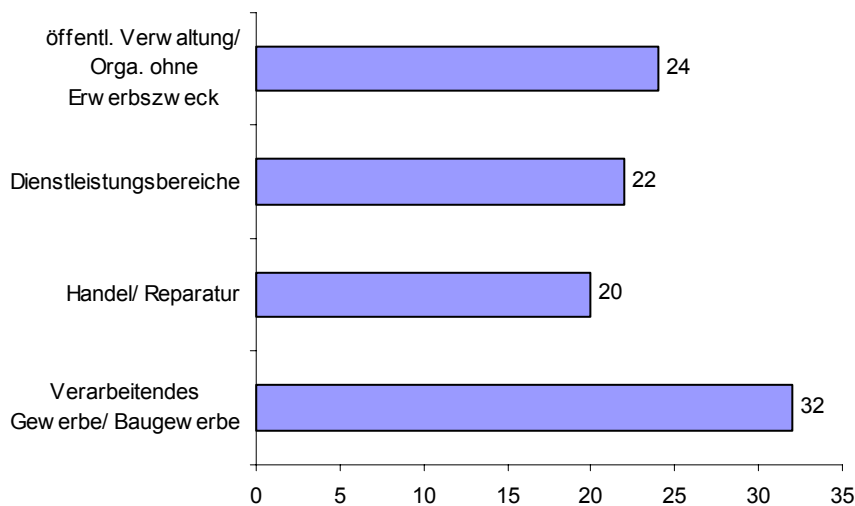
Graphik 6: Betriebe mit über 50jährigen Beschäftigten nach Betriebsgröße, in Prozent



24 % der Beschäftigten sind 50 und älter

Der Anteil der Arbeitskräfte über 50 Jahre an allen Beschäftigten beträgt im Durchschnitt 24 % und liegt damit leicht über dem Niveau von Hessen (22 %) ⁵. Dieser Anteil variiert nach Wirtschaftszweigen. Das Verarbeitende Gewerbe/Baugewerbe beschäftigt mit 32 % den höchsten Anteil an Mitarbeitern/innen ab 50 Jahre, im Sektor Handel/Reparatur gehören dagegen nur 20 % der Belegschaft dieser Altersklasse an.

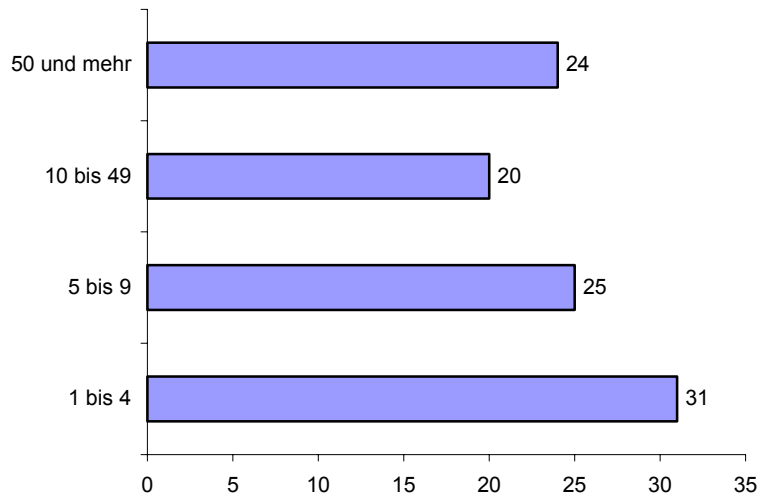
Graphik 7: Anteil der über 50-Jährigen an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen, in Prozent



Nach Betriebsgröße differenziert variiert der Anteil der Älteren an den Beschäftigten ebenfalls. Während 31 % der Beschäftigten in den kleinsten Betrieben 50 Jahre und älter sind, beträgt dieser Anteil in den Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten nur 20 %. In den größten Betrieben und in den Unternehmen mit 5 bis 9 Beschäftigten sind etwa ein Viertel der Beschäftigten 50 und älter.

⁵ Eigene Berechnung auf der Grundlage von: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer in Hessen im März 2005, Quelle: Auswertung der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit, <http://www.statistik-hessen.de/themenauswahl/erwerbstaetigkeit/landesdaten/arbeitsmarkt/nach-alter-und-geschlecht/index.html>

Graphik 8: Anteil der über 50-Jährigen an allen Beschäftigten nach Betriebsgröße, in Prozent



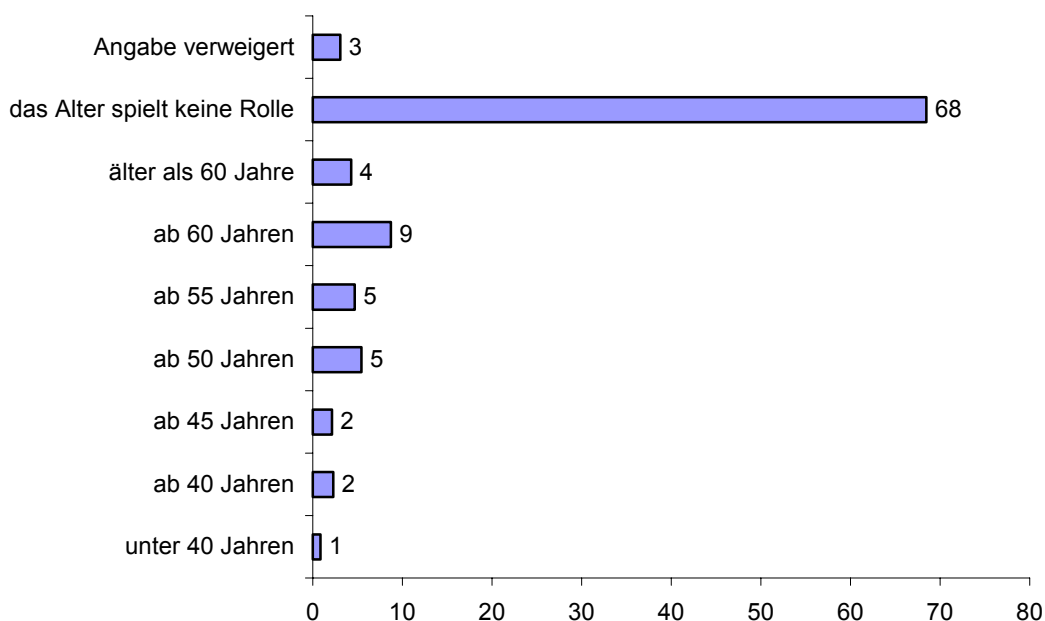
4. Einstellungen zu den Arbeitskräften ab 50 Jahren

Für die Arbeitsmarktchancen von Älteren bilden die Einstellungen der Betriebe gegenüber älteren Arbeitskräften einen zentralen Bestimmungsfaktor. Die Einstellungen der Unternehmen zu den Arbeitskräften ab 50 wurden anhand von drei Fragestellungen erfasst. Die erste betrifft die Einschätzung, ab wann ein/e Mitarbeiter/in als „alt“ eingestuft wird. Die zweite Frage bezieht sich auf verschiedene Einschätzungen und Einstellungen zu Älteren und bei der dritten stehen die wichtigsten Eigenschaften von Arbeitskräften ab 50 im Vordergrund, damit diese als Beschäftigte für Unternehmen in Frage kommen.

In zwei Dritteln der Betriebe ist das Alter unwichtig

Die Einschätzung, ab wann ein Beschäftigter als „alt“ gilt, hängt von vielen Faktoren ab, die teils objektiv, teils subjektiv sind. Betrachtet man den Durchschnitt aller Betriebe, zeigt sich, dass in zwei Dritteln der Unternehmen das Alter keine Rolle spielt. In den Unternehmen, in denen das Alter von Bedeutung ist, gelten vor allem die Beschäftigten ab 60 Jahren als „alt“ (13 %). Eine weitere Altersgrenze wird im Alter von 50 Jahren gesehen. Dies ist jedoch nur bei 6 % der Betriebe der Fall.

Graphik 9: Einschätzung der Arbeitskräfte als „alt“, in Prozent



In den Dienstleistungsbetrieben sowie den Unternehmen des Sektors Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe spielt das Alter deutlich häufiger als in den anderen beiden Wirt-

schaftszweigen eine Rolle. In den Dienstleistungsbereichen gilt geringfügig häufiger ein/e Mitarbeiter/in ab 40 und 50 Jahren als „alt“. Im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe stellen 55 Jahre eine deutliche Altersgrenze dar. Im Wirtschaftszweig öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck sind Altersgrenzen dagegen kein nennenswertes Problem.

Tabelle 1: Einschätzung der Arbeitskräfte als „alt“ nach Wirtschaftszweigen, in Prozent

Ein/e Mitarbeiter/in gilt als „alt“ ab dem Alter	Verarbeitendes Gewerbe/ Baugewerbe	Handel/ Reparatur	Dienstleistungsbereiche	öffentl. Verwaltung/ Orga. ohne Erwerbszweck
unter 40 Jahren	0	1	1	0
ab 40 Jahren	1	2	4	0
ab 45 Jahren	2	2	3	0
ab 50 Jahren	6	4	8	0
ab 55 Jahren	13	3	4	3
ab 60 Jahren	11	5	10	8
älter als 60 Jahre	4	5	6	1
das Alter spielt keine Rolle	61	75	63	81
Angabe verweigert	2	3	2	7
Gesamt	100	100	100	100

Tendenziell ist das Alter mit steigender Betriebsgröße von Relevanz. Während in 73 % der kleinsten Betrieben das Alter keine Rolle spielt, ist dies nur in 54 % der Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten der Fall. In letztgenannter Betriebsgröße schätzt mit 11 % bzw. 10 % ein verhältnismäßig hoher Anteil der Betriebe die Arbeitskräfte ab 50 bzw. 55 Jahren als „alt“ ein.

Tabelle 2: Einschätzung der Arbeitskräfte als „alt“ nach Betriebsgröße, in Prozent

Ein/e Mitarbeiter/in gilt als „alt“ ab dem Alter	1 bis 4	5 bis 9	10 bis 49	50 und mehr
unter 40 Jahren	1	0	0	1
ab 40 Jahren	2	3	4	3
ab 45 Jahren	1	4	4	5
ab 50 Jahren	4	9	7	11
ab 55 Jahren	3	8	6	10
ab 60 Jahren	10	6	9	7
älter als 60 Jahre	4	4	7	7
das Alter spielt keine Rolle	73	65	59	54
Angabe verweigert	1	1	5	3
Gesamt	100	100	100	100

Überwiegend positive Einstellungen der Betriebe gegenüber Älteren

Generell sind die Aussagen der Betriebe in Bezug auf die älteren Arbeitskräfte positiv. Insgesamt würden nur 10 % der Betriebe Ältere nur dann einstellen, wenn keine Jüngeren Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Auch finanzielle Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüsse spielen eine untergeordnete Rolle (7 %). Eine weitere – für die Aktivierung von Arbeitskräften ab 50 – positive Einschätzung ist, dass nur 16 % der Betriebe der Ansicht sind, dass ältere Arbeitskräfte zu teuer sind.

Den Betrieben ist darüber hinaus bewusst, dass Ältere über wichtige Qualifikationen verfügen. Im Bereich der sozialen und personalen Qualifikationen haben Ältere nach Meinung von 69 % der Betriebe bessere Kompetenzen vorzuweisen als Jüngere. In 70 % der Betriebe nehmen Ältere genauso häufig an Weiterbildung teil wie jüngere Beschäftigte, in 17 % der Betriebe ist dies jedoch nicht der Fall.

Wenn es um die Bedingungen und Bereiche einer Rekrutierung von Älteren geht, sind die Aussagen der Betriebe jedoch differenzierter. Immerhin 58 % der Unternehmen meinen, dass Arbeitskräfte über 50 nicht mehr uneingeschränkt einsetzbar sind und in mehr als jedem dritten Betrieb spielt das Alter der Bewerber de facto doch eine Rolle. 23 % der Unternehmen würden Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten einsetzen und 20 % nur mit einem befristeten Vertrag.

Die Tatsache, dass rund 28 % der Unternehmen Schwierigkeiten haben, junge Nachwuchskräfte zu akquirieren, eröffnet den Älteren jedoch in einigen Bereichen Perspektiven, die sich künftig bei einem weiteren Rückgang von jüngeren Arbeitskräften noch verbessern werden.

Tabelle 3: Aussagen zu Älteren, in Prozent

Aussagen zu Älteren	Ja	Nein	Weiß nicht /Aussage verweigert
Wir stellen Ältere nur ein, wenn es keine Jüngeren gibt	10	89	1
Wir stellen Ältere nur bei Zahlung von finanziellen Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüssen ein	7	92	1
Wir stellen Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten ein	23	75	2
Wir würden Ältere nur mit befristetem Vertrag einstellen	20	76	3
Unser Betrieb hat Schwierigkeiten junge Nachwuchskräfte zu akquirieren	28	69	3
Das Alter der Bewerber spielt bei der Personalentscheidung eine Rolle	35	64	1
Ältere Beschäftigte sind zu teuer	16	78	7
Ältere sind zuverlässiger als jüngere Arbeitskräfte	63	32	5
Ältere haben mehr soziale und personale Qualifikationen als Jüngere	69	8	16
Ältere Beschäftigte sind uneingeschränkt einsetzbar	37	58	5
Ältere Mitarbeiter/innen nehmen genauso häufig an Weiterbildung teil wie Jüngere	70	17	13

Das Verarbeitende Gewerbe/Baugewebe knüpft die Einstellung Älterer am häufigsten an Bedingungen

Eine Unterscheidung der Wirtschaftszweige hinsichtlich ihrer Haltung zu Älteren zeigt, dass das Verarbeitende Gewerbe/Baugewerbe am häufigsten Arbeitskräfte ab 50 Jahren nur unter bestimmten Bedingungen einstellt, z.B. mit einem befristeten Arbeitsvertrag, bei Zahlung von finanziellen Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüssen oder wenn es keine jüngeren Bewerber/innen gibt. Auch vertreten die Betriebe dieses Sektors häufig die Ansicht, dass Ältere nur eingeschränkt einsetzbar sind. Andererseits spielt das Alter der Bewerber nicht häufiger als im Wirtschaftszweig Handel/Reparatur und bei den Dienstleistungsbereichen bei der Personalentscheidung eine Rolle und die Betriebe schätzen die sozialen und personalen Qualifikationen stärker an den Beschäftigten dieser Altersgruppe als die Unternehmen anderer Sektoren.

Wie auch bei den anderen Fragestellungen weist insgesamt die Branche öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck die positivsten Einstellungen den Älteren gegenüber auf und verbindet die Rekrutierung dieser Beschäftigten mit den geringsten Bedingungen.

Tabelle 4: Zustimmung zu den Aussagen zu Älteren nach Wirtschaftszweigen, in Prozent

Aussagen zu Älteren	Verarbeiten- des Gewerbe/ Baugewerbe	Handel/ Reparatur	Dienst- leistungs- bereiche	öffentl. Verwal- tung/ Orga. ohne Erwerbszweck
Wir stellen Ältere nur ein, wenn es keine Jüngeren gibt	15	9	10	8
Wir stellen Ältere nur bei Zahlung von finanziellen Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüssen ein	11	9	5	7
Wir stellen Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten ein	24	22	24	21
Wir würden Ältere nur mit befristetem Vertrag einstellen	40	26	18	4
Unser Betrieb hat Schwierigkeiten junge Nachwuchskräfte zu akquirieren	43	27	27	18
Das Alter der Bewerber spielt bei der Personalentscheidung eine Rolle	38	38	37	25
Ältere Beschäftigte sind zu teuer	17	17	20	3
Ältere sind zuverlässiger als jüngere Arbeitskräfte	69	67	58	63
Ältere haben mehr soziale und personale Qualifikationen als Jüngere	77	67	68	68
Ältere Beschäftigte sind uneingeschränkt einsetzbar	32	31	36	48
Ältere Mitarbeiter/innen nehmen genauso häufig an Weiterbildung teil wie Jüngere	72	64	67	84

Aussagen gegenüber Älteren unterscheiden sich nicht wesentlich nach Betriebsgröße

Nach Betriebsgrößen differenziert ergeben die Aussagen der Unternehmen zu den Älteren kein einheitliches Bild. Bei einigen Aussagen unterscheiden sich die Einstellungen der Betriebe nach Betriebsgröße nicht nennenswert, wie z.B. in Bezug auf die Äußerung, dass Ältere nur eingestellt werden, wenn es keine Jüngeren gibt. Auch bei anderen Aussagen ist kein klares Muster zu erkennen. Am häufigsten haben die kleinsten Betriebe Schwierigkeiten, junge Nachwuchskräfte zu akquirieren, aber am zweithäufigsten besteht dieses Problem auch bei den größten Betrieben. Ähnlich sieht es bezüglich der Teilnahme Älterer an Weiterbildung aus. Die Aussagen der größten und der zweitkleinsten Betriebe unterscheiden sich diesbezüglich kaum. Bei anderen Aussagen erhöht sich die Zustimmung jedoch mit steigender Betriebsgröße. Dies betrifft vor allem die Aussagen, dass Betriebe Ältere nur mit einem befristeten Vertrag einstellen würden, dass das Alter der Bewerber eine Rolle spielt und tendenziell, dass ältere Beschäftigte zu teuer sind. Dagegen bestreiten die kleineren Betriebe stärker als größere, dass Ältere uneingeschränkt einsetzbar sind. Allerdings sind sie häufiger der Ansicht, dass Arbeitskräfte ab 50 Jahren über mehr soziale und personale Qualifikationen verfügen als jüngere.

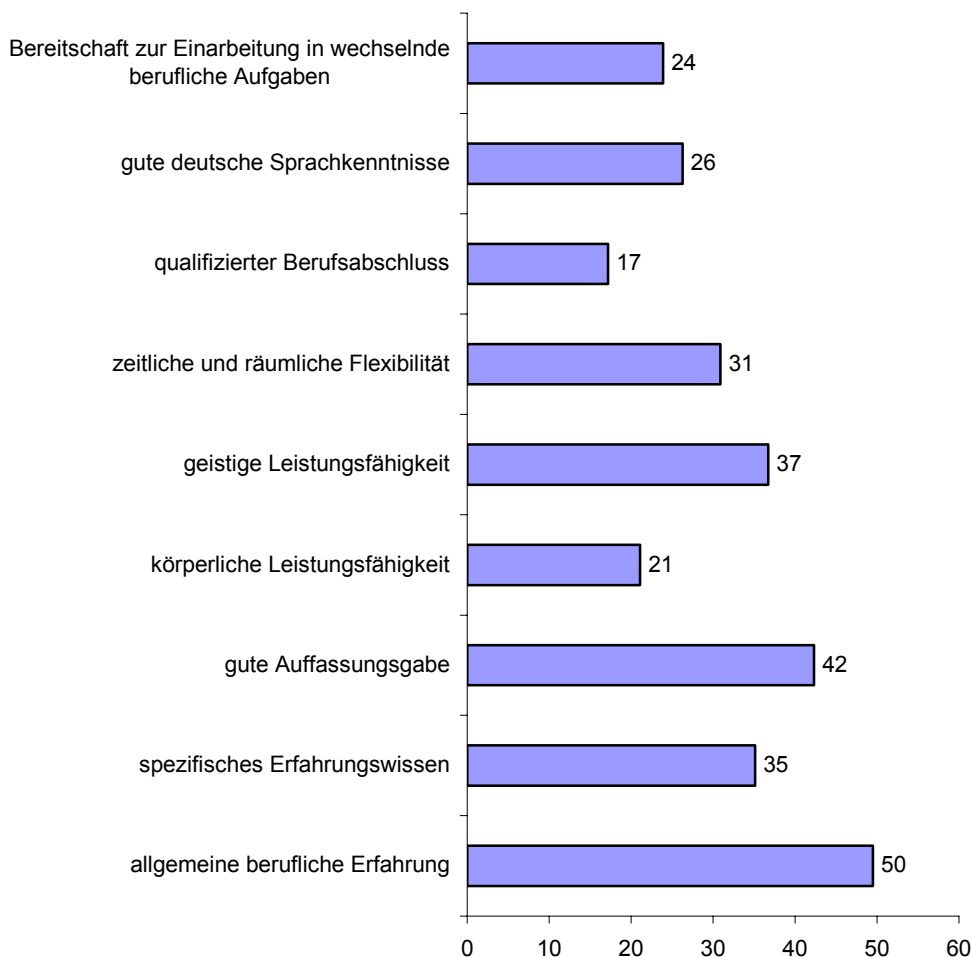
Tabelle 5: Zustimmung zu den Aussagen zu Älteren nach Betriebsgrößen, in Prozent

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	11	9	11	12
Wir stellen Ältere nur bei Zahlung von finanziellen Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüssen ein	9	6	2	3
Wir stellen Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten ein	24	22	18	26
Wir würden Ältere nur mit befristetem Vertrag einstellen	18	20	26	31
Unser Betrieb hat Schwierigkeiten junge Nachwuchskräfte zu akquirieren	30	23	24	26
Das Alter der Bewerber spielt bei der Personalentscheidung eine Rolle	31	35	46	50
Ältere Beschäftigte sind zu teuer	14	16	21	19
Ältere sind zuverlässiger als jüngere Arbeitskräfte	67	60	53	43
Ältere haben mehr soziale und personale Qualifikationen als Jüngere	71	75	57	61
Ältere Beschäftigte sind uneingeschränkt einsetzbar	39	39	31	24
Ältere Mitarbeiter/innen nehmen genauso häufig an Weiterbildung teil wie Jüngere	66	80	76	81

Allgemeine berufliche Erfahrung ist die wichtigste Eigenschaft bei Älteren

Da die Betriebe ein sehr breites Spektrum an Eigenschaften bei Älteren als wichtig erachten, wurden sie der Übersichtlichkeit wegen gebeten, sich auf die wichtigsten drei zu beschränken. Allgemeine berufliche Erfahrungen sind für die Hälfte der Betriebe besonders wichtig. Zwei weitere herausragende Eigenschaften, die eine Voraussetzung zur Beschäftigung von über 50jährigen darstellen, sind eine gute Auffassungsgabe sowie geistige Leistungsfähigkeit.

Graphik 10: Wichtigste Eigenschaften von Älteren, damit diese als Beschäftigte in Frage kommen, in Prozent



Die wichtigsten Eigenschaften unterscheiden sich teilweise recht deutlich nach Wirtschaftszweigen. Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes/Baugewerbes legen vor allem Wert auf allgemeine berufliche Erfahrungen, spezifisches Erfahrungswissen und gute

Auffassungsgabe. Stärker als in anderen Wirtschaftszweigen ist darüber hinaus die körperliche Leistungsfähigkeit von Bedeutung. Die Branche Handel/Reparatur fordert ebenfalls in erster Linie allgemeine berufliche Erfahrungen ebenso wie die Dienstleistungsbereiche. In letztgenanntem Sektor sind vor allem die zeitliche und räumliche Flexibilität sowie gute deutsche Sprachkenntnisse wichtiger als in anderen Wirtschaftszweigen. In der Branche öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck ist eine gute Auffassungsgabe die mit deutlichem Abstand wichtigste Eigenschaft. Geistige Leistungsfähigkeit sowie Bereitschaft zur Einarbeitung in wechselnde berufliche Aufgaben sind weitere Qualifikationen, die in diesem Sektor überdurchschnittliche Bedeutung haben.

Tabelle 6: Wichtigste Eigenschaften von Älteren, damit diese als Beschäftigte in Frage kommen nach Wirtschaftszweigen, in Prozent

Besonders wichtige Eigenschaften bei Arbeitskräften ab 50	Verarbeitendes Gewerbe/ Baugewerbe	Handel/ Reparatur	Dienstleistungsbereiche	öffentl. Verwaltung/ Orga. ohne Erwerbszweck
allgemeine berufliche Erfahrung	56	51	50	42
spezifisches Erfahrungswissen	42	36	36	27
gute Auffassungsgabe	42	37	36	63
körperliche Leistungsfähigkeit	37	26	20	7
geistige Leistungsfähigkeit	38	39	33	42
zeitliche und räumliche Flexibilität	26	29	35	28
qualifizierter Berufsabschluss	22	22	16	11
gute deutsche Sprachkenntnisse	16	27	31	23
Bereitschaft zur Einarbeitung in wechselnde berufliche Aufgaben	14	22	22	37

Nach Betriebsgröße unterscheiden sich die wichtigsten Eigenschaften von Älteren teilweise recht wenig. Allgemeine berufliche Erfahrungen, körperliche Leistungsfähigkeit, ein qualifizierter Berufsabschluss sowie die Bereitschaft zur Einarbeitung in wechselnde berufliche Aufgaben werden z.B. in den verschiedenen Betriebsgrößen als ähnlich wichtig erachtet. Bei anderen Eigenschaften steigt die Bedeutung mit zunehmender Betriebsgröße. Spezifisches Erfahrungswissen wird in größeren Betrieben stärker gefordert, was angesichts der höheren Spezialisierung der Beschäftigten in diesen Betrieben nicht erstaunt. Räumliche und zeitliche Flexibilität wird ebenfalls tendenziell in größeren Unternehmen als wichtiger angesehen. Auf gute deutsche Sprachkenntnisse sowie eine gute Auffassungsgabe legen dagegen die kleineren Betrieben stärkeren Wert.

Tabelle 7: Wichtigste Eigenschaften von Älteren, damit diese als Beschäftigte in Frage kommen nach Betriebsgröße, in Prozent

Besonders wichtige Eigenschaften bei Arbeitskräften ab 50	1 bis 4	5 bis 9	10 bis 49	50 und mehr
allgemeine berufliche Erfahrung	49	49	51	51
spezifisches Erfahrungswissen	31	40	45	49
gute Auffassungsgabe	45	38	40	29
körperliche Leistungsfähigkeit	22	20	17	20
geistige Leistungsfähigkeit	35	42	39	39
zeitliche und räumliche Flexibilität	28	35	35	39
qualifizierter Berufsabschluss	17	15	19	21
gute deutsche Sprachkenntnisse	27	28	25	20
Bereitschaft zur Einarbeitung in wechselnde berufliche Aufgaben	24	27	22	25

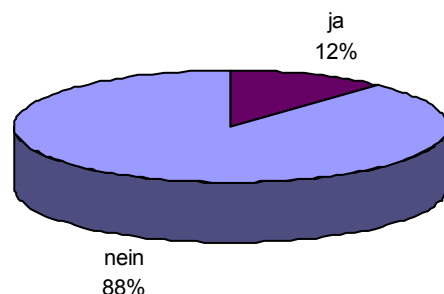
5. Aktueller Bedarf an Arbeitskräften

Einen unmittelbaren, konkreten Anknüpfungspunkt für die Vermittlung von älteren Arbeitskräften im Rahmen des Projektes bietet die Ermittlung des aktuellen Bedarfs der Betriebe an Arbeitskräften im Raum Offenbach. Die Unternehmen wurden neben ihren offenen Stellen auch nach ihrer Bereitschaft gefragt, diese mit älteren Arbeitskräften zu besetzen. Dieser Fragenkomplex ist neben der Aktivierung von Älteren auch für die Qualifizierung von Bedeutung, da außerdem die Tätigkeiten erfasst wurden, für die offene Stellen bestehen.

Rund 17.000 Stellen im Raum Offenbach unbesetzt

Rund 12 % aller Betriebe haben einen Bedarf an Arbeitskräften und weisen somit offene Stellen auf. Insgesamt sind hochgerechnet etwa 17.000 Stellen im Raum Offenbach unbesetzt. Auf je 1.000 Beschäftigte entfallen somit durchschnittlich 15 offene Stellen.

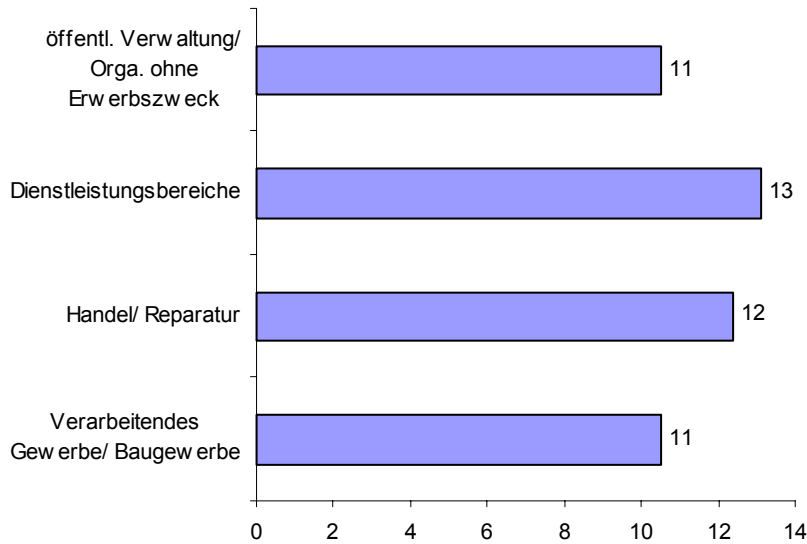
Graphik 11: Betriebe mit offenen Stellen, in Prozent



Die folgenden Ausdifferenzierungen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße sind nicht mehr repräsentativ und dürfen nur noch als Tendenzaussagen betrachtet werden, da die Datenbasis zu gering ist.

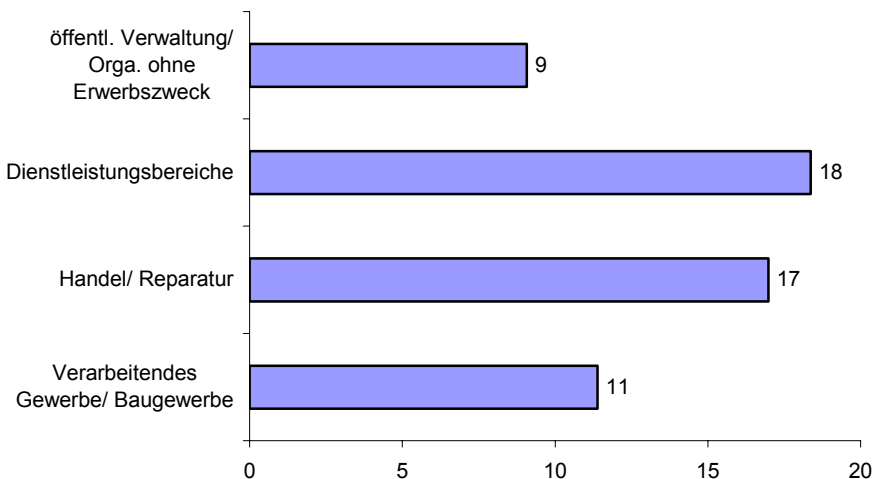
Betrachtet man die Verteilung der offenen Stellen nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe und im Sektor öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck jeweils 11 % der Betriebe offene Stellen aufweisen, im Sektor Handel/Reparatur sind es 12 % und in den Dienstleistungsunternehmen 13 %.

Graphik 12: Betriebe mit offenen Stellen nach Wirtschaftszweigen, in Prozent



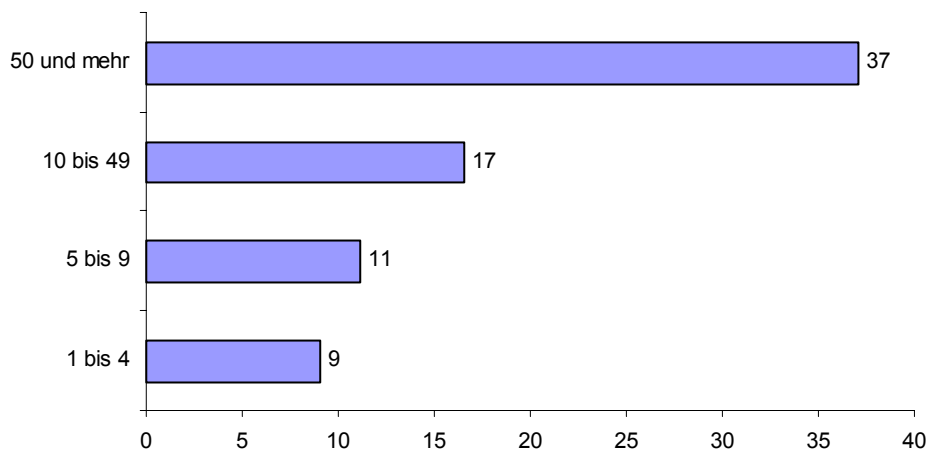
Nicht nur absolut gesehen gibt es im Dienstleistungsbereich die meisten offenen Stellen, da diese Branche mit Abstand die meisten Beschäftigten umfasst. Auch anteilig entfallen mit 18 offenen Stellen auf je 1.000 Beschäftigte die meisten Vakanzen. An zweiter Stelle steht der Sektor Handel/Reparatur, der 17 offene Stellen je 1.000 Beschäftigte aufweist, im Verarbeitende Gewerbe/Baugewerbe sind es 11. Das Schlusslicht bildet der Wirtschaftszweig öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck mit 9 unbesetzten Stellen je 1.000 Beschäftigte.

Graphik 13: Offene Stellen je 1.000 Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen



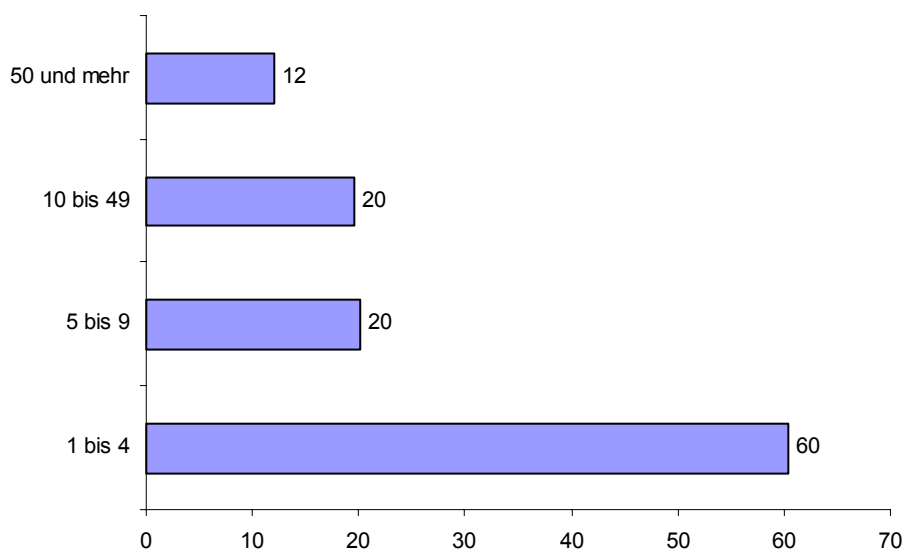
Mit zunehmender Betriebsgröße erhöht sich der Anteil der Betriebe, der offene Stellen aufweist von 9 % in den kleinsten Betrieben auf 37 % in den Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten.

Graphik 14: Betriebe mit offenen Stellen nach Betriebsgröße, in Prozent



Die Anzahl der offenen Stellen je 1.000 Beschäftigte reduziert sich von 60 in den kleinsten auf 12 in den größten Betrieben.

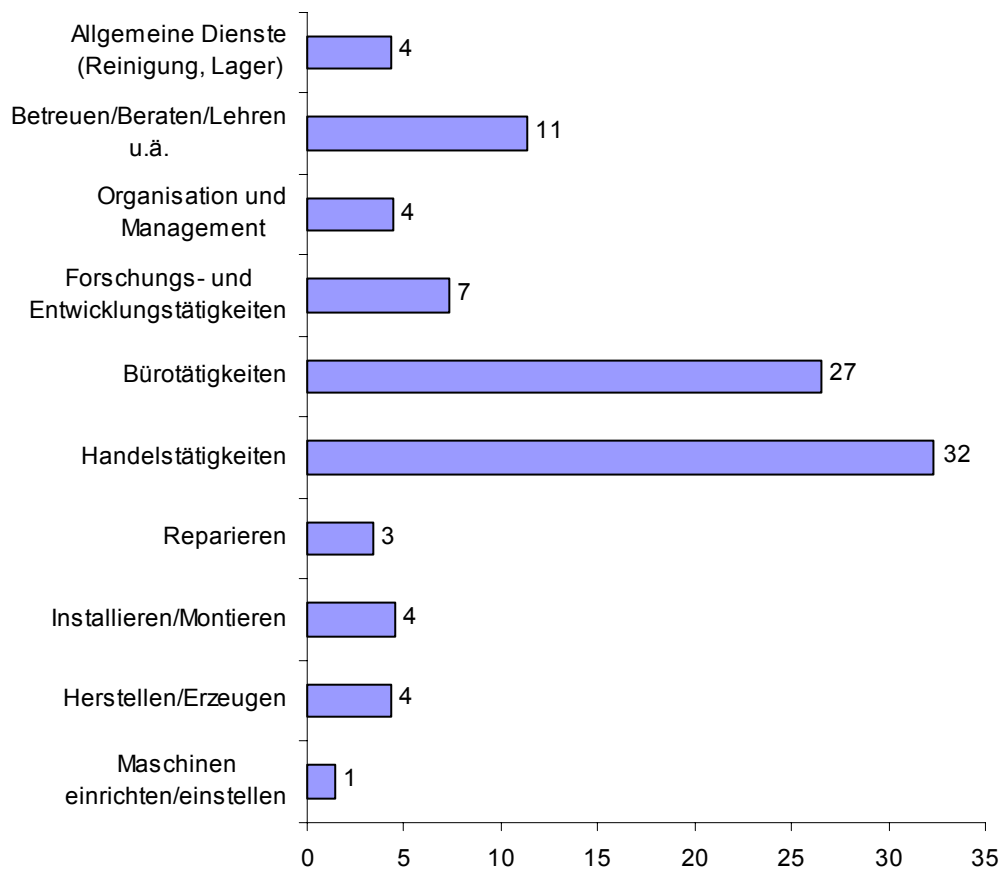
Graphik 15: Offene Stellen je 1.000 Beschäftigte nach Betriebsgröße



Größter Bedarf an Arbeitskräften im Bereich der Handelstätigkeiten

Die offenen Stellen verteilen sich sehr unterschiedlich auf die einzelnen Tätigkeitsbereiche. Über ein Drittel der offenen Stellen bestehen im Bereich der Handelstätigkeiten, etwa ein Viertel der Stellen bei Bürotätigkeiten. Mit deutlichem Abstand entfallen auf die Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten rund 9 % der zu besetzenden Stellen, auf allgemeine Dienste, wie z.B. Lager und Reinigung, 7 %.

Graphik 16: Offene Stellen nach Tätigkeitsbereichen, in Prozent

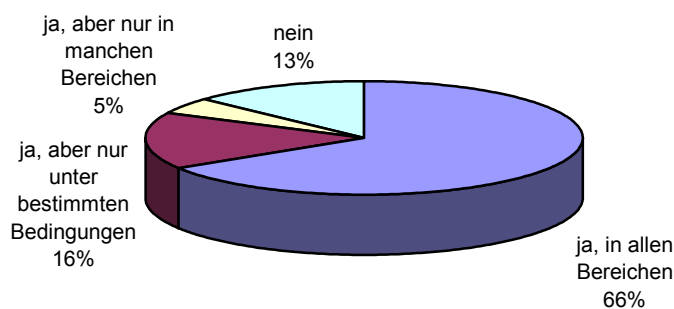


Eine weitere Unterteilung der Tätigkeitsbereiche, in denen aktuell Bedarf an Arbeitskräften besteht, nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweigen ist aufgrund der geringen Fallzahlen nicht mehr möglich.

Zwei Drittel der Betriebe würden offene Stellen mit über 50-Jährigen besetzen

Die offenen Stellen würden zwei Drittel der Betriebe, die einen aktuellen Bedarf an Arbeitskräften aufweisen, auch mit Arbeitskräften ab 50 besetzen. Insgesamt entspricht dies rund 8.000 Stellen im Raum Offenbach. 13 % der Betriebe sind dagegen nicht bereit, über 50-Jährige einzustellen. Gut 16 % würden die Stellen unter bestimmten Bedingungen mit Älteren besetzen. Dadurch könnten noch einmal fast 2.000 Stellen besetzt werden. 5 % der Betriebe wären nur bereit in manchen Bereichen Ältere einzusetzen. Dies entspricht weiteren knapp 1.400 Stellen.

Graphik 17: Bereitschaft der Betriebe, die offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 zu besetzen, in Prozent



Für die Betriebe, die nur in bestimmten Bereichen bereit sind, Arbeitskräfte über 50 Jahre einzustellen (5 % aller Betriebe), sind aufgrund der geringen Fallzahl nur noch Tendenzaussagen möglich. Diese Betriebe würden die Älteren vor allem für Bürotätigkeiten sowie für Organisations- und Managementaufgaben einsetzen. In einigen Bereichen würden Ältere kaum beschäftigt, wie z.B. Installieren/Montieren und Herstellen/Erzeugen, in anderen Bereichen, wie z.B. bei Handelstätigkeiten und Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten, sind die Betriebe unterschiedlicher Meinung, ob sie dort Arbeitsplätze mit Älteren besetzen würden.

Tabelle 8: Bereiche, die eingeschränkt mit Älteren besetzt würden, absolut

Bereiche, die eingeschränkt mit Älteren besetzt werden	Nein	Ja
Maschinen einrichten/einstellen	0	0
Herstellen/Erzeugen	6	0
Installieren/Montieren	22	0
Reparieren	0	0
Handelstätigkeiten	17	11
Bürotätigkeiten	6	94
Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten	17	6
Organisation und Management	0	55
Betreuen/Beraten/Lehren u.ä.	35	13
Allgemeine Dienste (Reinigung, Lager)	0	12

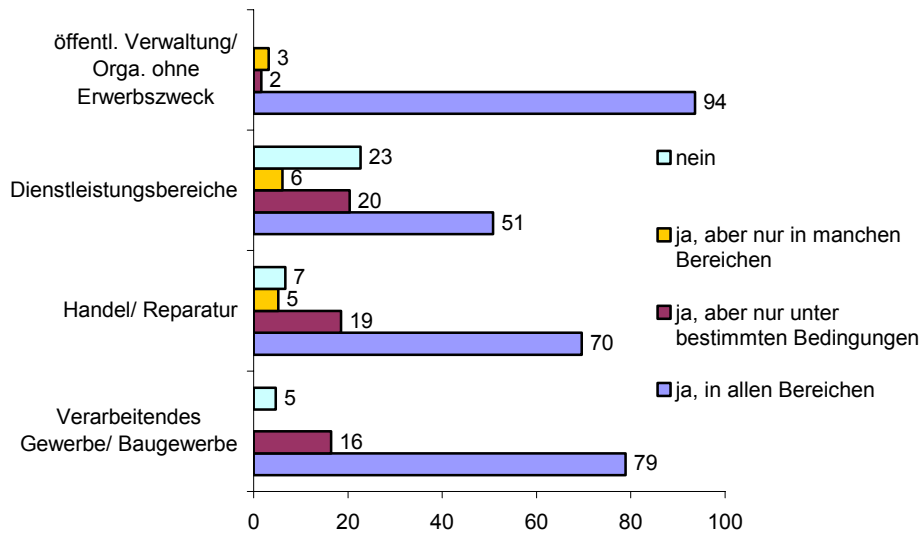
* Betriebe, die offene Stellen aufweise und nur in manchen Bereichen Ältere einstellen würden

Dienstleistungsbetriebe sind nur eingeschränkt bereit, offene Stellen mit Älteren zu besetzen

Auch hinsichtlich der Bereitschaft der Betriebe, die offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 zu besetzen, sind nach Branchen und Betriebsgröße differenziert keine repräsentativen Ergebnisse mehr möglich, sondern nur noch Tendenzaussagen.

Eine Unterscheidung nach Wirtschaftszweigen zeigt, dass der Anteil der Betriebe im Dienstleistungsbereich, der bereit ist, die offenen Stellen in allen Bereichen mit Älteren zu besetzen, mit 51 % besonders gering ist. In diesem Sektor knüpft ein überdurchschnittlich hoher Anteil der Unternehmen die Einstellung von Älteren an bestimmte Bedingungen bzw. ist nur in manchen Bereichen bereit, offene Stellen mit Mitarbeitern/innen ab 50 Jahren zu besetzen. In fast einem Viertel dieser Betriebe besteht keine Bereitschaft, bei Vakanzen diese Altersgruppe zu berücksichtigen. Am höchsten ist dagegen der Anteil der Betriebe, der in allen Bereichen offene Stellen mit Älteren besetzen würde, im Sektor öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck (94 %).

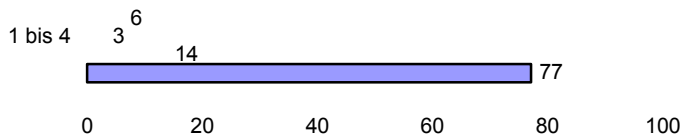
Graphik 18: Bereitschaft, offene Stellen mit Arbeitskräften ab 50 zu besetzen, nach Wirtschaftszweigen, in Prozent



Mit steigender Betriebsgröße verringert sich die Bereitschaft Ältere uneingeschränkt einzustellen

Mit steigender Betriebsgröße reduziert sich der Anteil der Betriebe, der in allen Bereichen bereit ist, Vakanzen mit älteren Arbeitskräften zu besetzen. Umgekehrt erhöht sich tendenziell mit steigender Betriebsgröße der Anteil der Unternehmen, der Ältere bei Stellenbesetzungen nicht berücksichtigt und der nur in manchen Bereichen Arbeitskräfte ab 50 Jahren einstellen würde. Unter bestimmten Bedingungen würden besonders häufig Betriebe mit 5 bis 9 Beschäftigten Ältere einstellen.

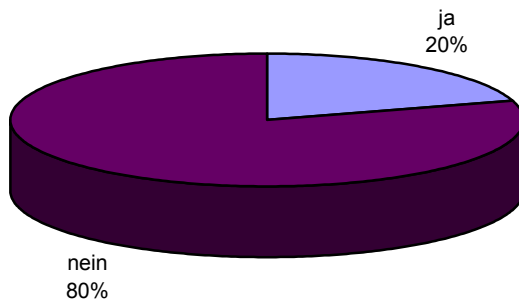
Graphik 19: Bereitschaft, offene Stellen mit Arbeitskräften ab 50 zu besetzen, nach Wirtschaftszweigen, in Prozent



20 % der Betriebe stellten in den letzten zwei Jahren Beschäftigte ab 50 Jahren ein

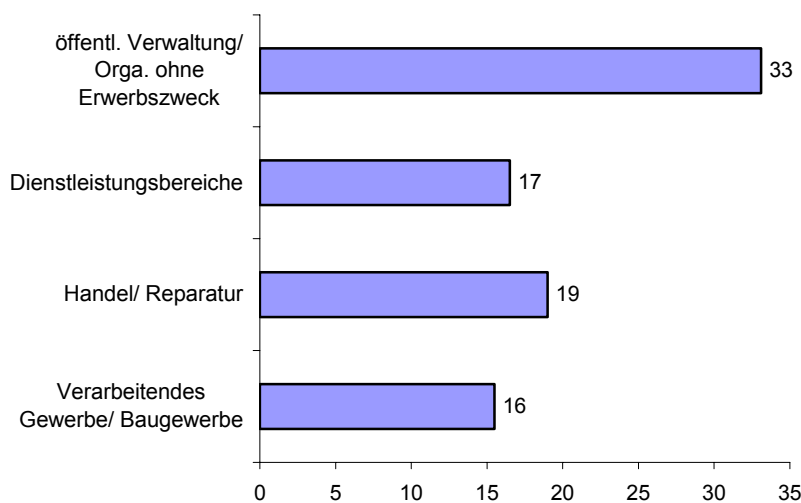
Obwohl 69 % der Betriebe Ältere beschäftigen und diese insgesamt positiv einschätzen, sind nur in 20 % der Unternehmen in den letzten zwei Jahren Arbeitskräfte ab 50 Jahren eingestellt worden.

Graphik 20: Einstellung von Älteren in den letzten zwei Jahren, in Prozent



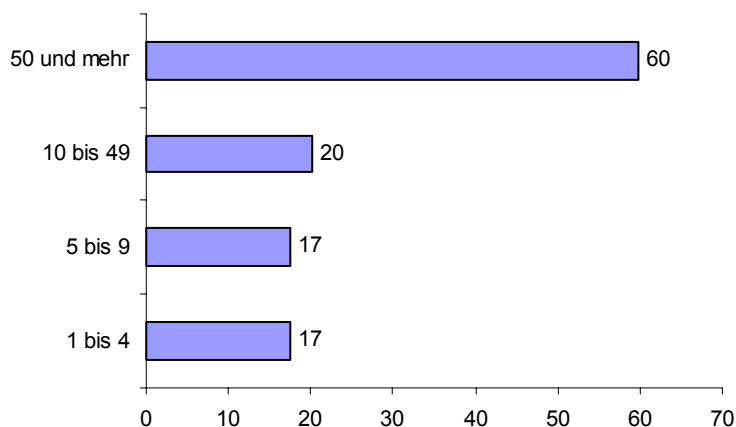
Der Anteil der Betriebe, die in den letzten zwei Jahren Mitarbeiter/innen ab 50 Jahren eingestellt haben, liegt im Verarbeitenden Gewerbe/Baugewerbe nur bei 16 %, im Dienstleistungsbereich sind es mit 17 % nur geringfügig mehr Betriebe. Auch in der Branche Handel/Reparatur liegt der Anteil mit 19 % verhältnismäßig niedrig. Dagegen stellte in den letzten zwei Jahren im Wirtschaftszweig öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck jeder dritte Betrieb Ältere ein.

Graphik 21: Einstellung von Älteren in den letzten zwei Jahren nach Wirtschaftszweigen, in Prozent



Zwischen den ersten drei Betriebsgrößenklassen bestehen nur geringe Unterschiede bezüglich der Einstellung von Älteren in den letzten zwei Jahren. Von den Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten stellten dagegen 60 % Arbeitskräfte ab 50 Jahren ein.

Graphik 22: Einstellung von Älteren in den letzten zwei Jahren nach Betriebsgröße, in Prozent

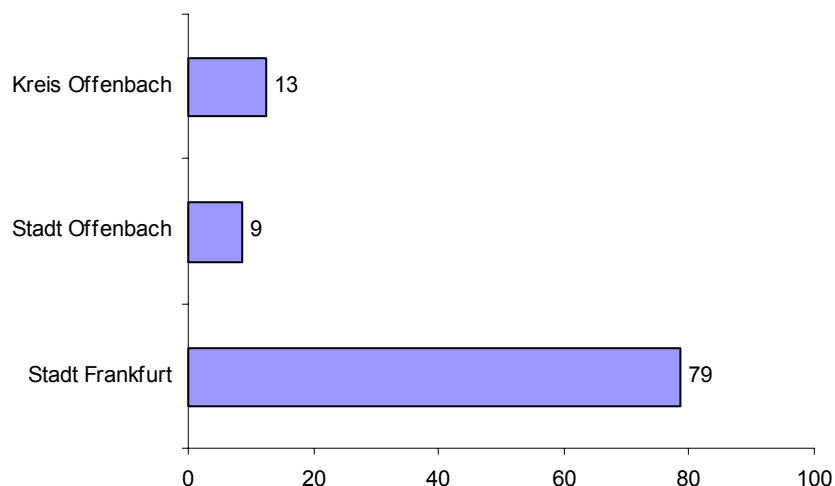


6. Regionale Auswertung

Da möglicherweise Unterschiede zwischen den drei Teilregionen bestehen und sich das Projekt in erster Linie auf die Stadt Offenbach konzentriert, wird in diesem Kapitel untersucht, wodurch sich die Regionen Stadt Offenbach, Kreis Offenbach und Stadt Frankfurt unterscheiden.

13 % der auf den Raum Offenbach hochgerechneten Betriebe sind im Kreis Offenbach angesiedelt, 79 % in der Stadt Frankfurt. Auf die Stadt Offenbach entfallen 9 % aller Betriebe.⁶

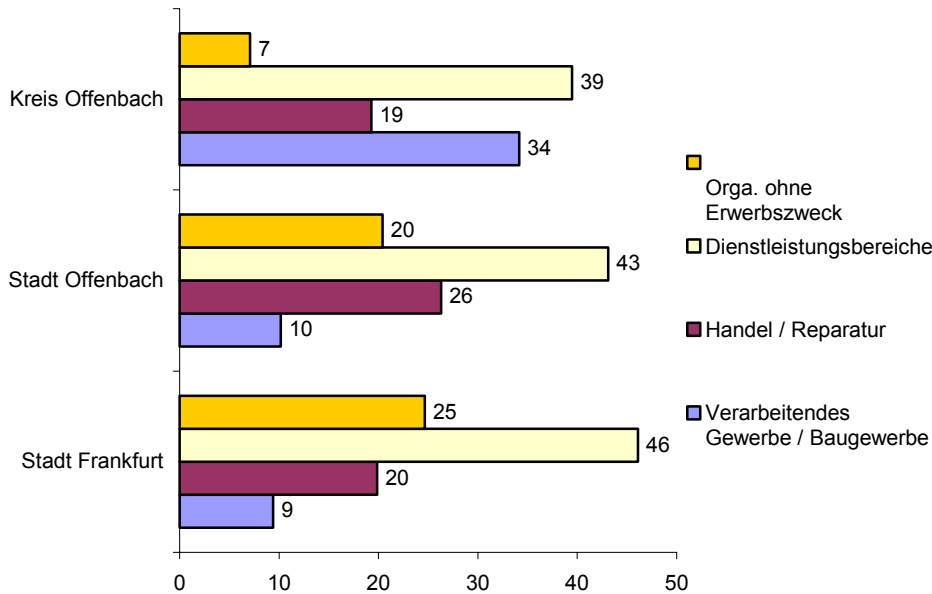
Graphik 23: Verteilung der Betriebe nach Regionen, in Prozent



Die Stadt Offenbach zeichnet sich durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Betrieben des Sektors Handel/Reparatur aus (26 %). Dagegen ist die Stadt Frankfurt stärker als die anderen Regionen durch einen vergleichsweise hohen Anteil an Betrieben des Wirtschaftszweigs öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck geprägt (25 %). Der Anteil an Dienstleistungsbetrieben liegt in Frankfurt mit 46 % ebenfalls höher als in den anderen beiden Regionen. Im Kreis Offenbach ist vor allem ein relativ hoher Anteil an Unternehmen des Produzierenden Gewerbes angesiedelt.

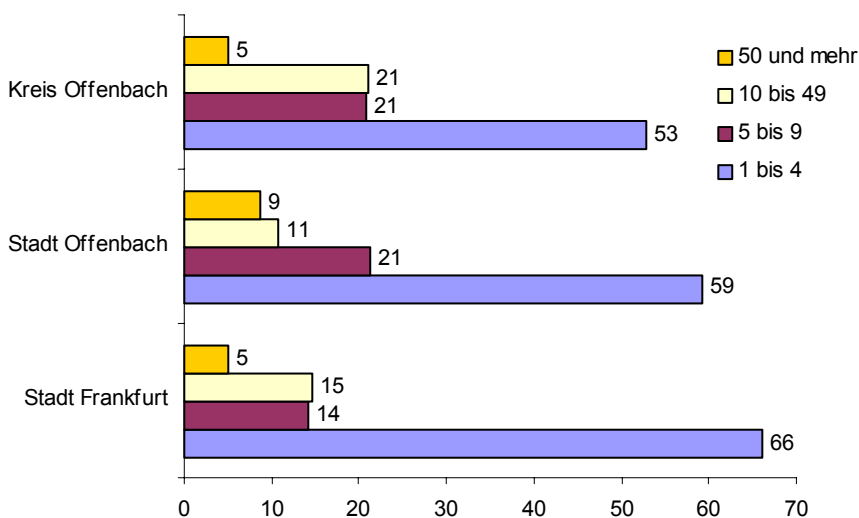
⁶ Die Verteilung der Betriebe in der Befragung nach den drei Teilregionen Stadt Offenbach, Kreis Offenbach und Stadt Frankfurt weicht etwas von der Grundgesamtheit ab. In der Grundgesamtheit entfallen auf die Stadt Frankfurt 63 % der Betriebe, auf die Stadt Offenbach 9 % und auf den Kreis Offenbach 27 %.

Graphik 24: Verteilung der Betriebe nach Wirtschaftszweigen und Regionen, in Prozent



Während in Frankfurt ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Kleinstbetrieben mit 1 bis 4 Beschäftigten und ein vergleichsweise geringer Anteil an Betrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten angesiedelt ist, zeichnet sich die Stadt Offenbach durch den höchsten Anteil an Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten aus. Im Kreis Offenbach findet sich dagegen der höchste Anteil an Unternehmen mit 10 bis 49 Mitarbeitern/innen.

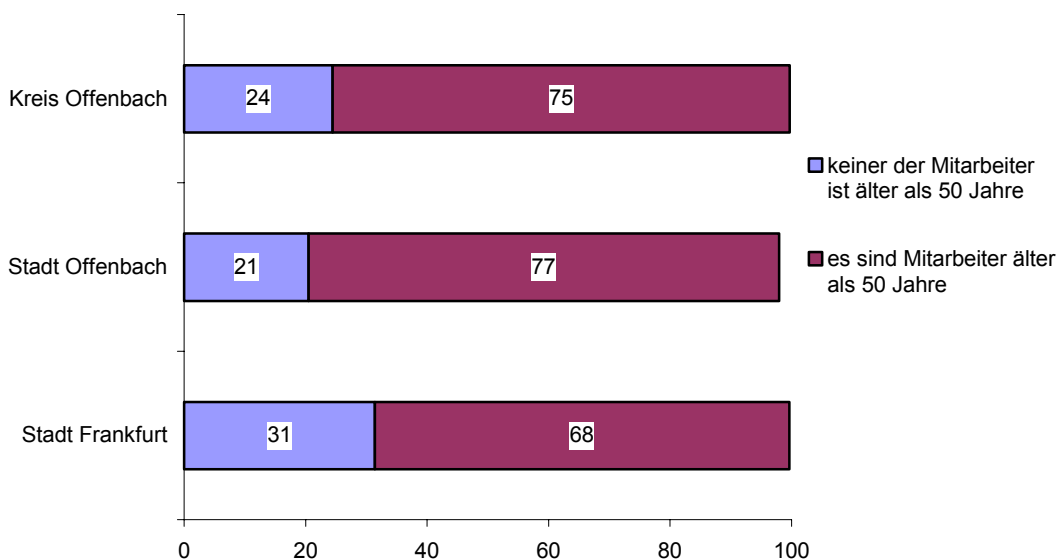
Graphik 25: Verteilung der Betriebe nach Betriebsgrößen und Regionen, in Prozent



Mehr als drei Viertel der Betriebe in der Stadt Offenbach beschäftigen Arbeitskräfte ab 50

In der Stadt Offenbach liegt der Anteil der Betriebe, die Arbeitskräfte ab 50 Jahren beschäftigen, mit 77 % etwas über dem entsprechenden Anteil im Kreis Offenbach (75 %) und deutlich über dem von Frankfurt. Dort sind nur in 68 % der Betriebe ältere Mitarbeiter/innen tätig.

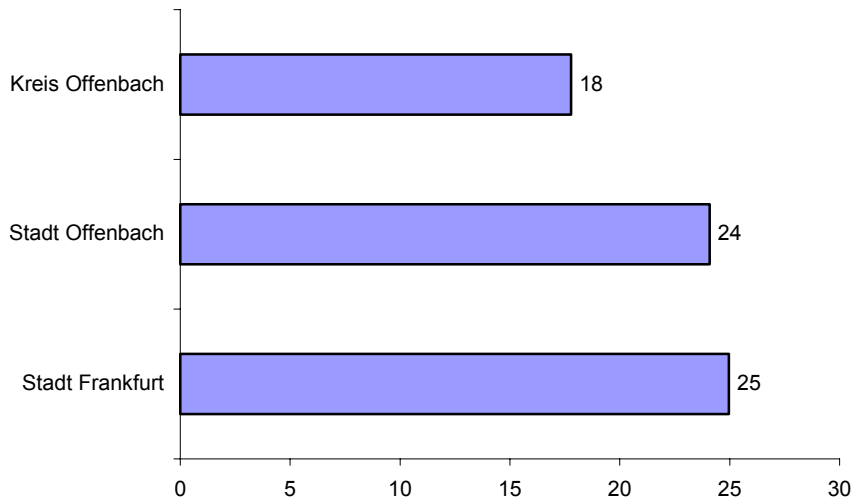
Graphik 26: Beschäftigung von Älteren nach Regionen, in Prozent



In Frankfurt und Stadt Offenbach ist Anteil Älterer höher als im Kreis Offenbach

Betrachtet man jedoch den Anteil der Arbeitskräfte ab 50 Jahren an allen Beschäftigten zeigt sich, dass dieser in Frankfurt am höchsten liegt. Dort ist ein Viertel der Belegschaft 50 und älter. In der Stadt Offenbach liegt dieser Anteil mit 24 % nur geringfügig darunter. Im Kreis Offenbach entfallen dagegen nur 18 % der Mitarbeiter/innen auf diese Alterskategorie.

Graphik 27: Anteil der Älteren an allen Beschäftigten nach Regionen, in Prozent



In der Stadt Offenbach werden Arbeitskräfte ab 60 Jahren am häufigsten als „alt“ eingeschätzt

Die Einschätzungen der Betriebe, ab wann ein/e Mitarbeiter/in als „alt“ gilt wurden nach den verschiedenen Kriterien wie Frauenanteil, Handwerksbetriebe etc. differenziert. Dies erbrachte keine nennenswerten Ergebnisse. Einzig nach Regionen differenziert zeigen sich erwähnenswerte Unterschiede. Besonders in der Stadt Offenbach geben nur knapp über 50 % der Betriebe an, dass das Alter keine Rolle spielt. In fast jedem vierten Betrieb gelten Mitarbeiter/innen ab 60 Jahren als „alt“, in weiteren 13 % der Betriebe, wenn sie über 60 Jahre alt sind. Auch im Kreis Offenbach gelten in 13 % der Unternehmen Arbeitskräfte ab 60 Jahren als „alt“.

Tabelle 9: Einschätzung der Arbeitskräfte als „alt“ nach Regionen, in Prozent

Ein/e Mitarbeiter/in gilt als „alt“ ab dem Alter	Stadt Frankfurt	Stadt Offenbach	Kreis Offenbach
unter 40 Jahren	1	1	0
ab 40 Jahren	3	2	2
ab 45 Jahren	2	2	3
ab 50 Jahren	5	3	6
ab 55 Jahren	5	2	2
ab 60 Jahren	7	23	13
älter als 60 Jahre	4	13	1
das Alter spielt keine Rolle	70	53	71
Angabe verweigert	3	2	2

Kreis Offenbach besonders skeptisch Älteren gegenüber

Die Aussagen zu den Älteren variieren teilweise sehr stark nach den Regionen. Tendenziell steht der Kreis Offenbach den Arbeitskräften ab 50 besonders skeptisch gegenüber. Im Kreis Offenbach gibt ein weit überdurchschnittlicher Anteil der Betriebe an, dass er Ältere nur mit einem befristeten Vertrag einstellen würde und dass ältere Beschäftigte zu teuer sind. Mit 27 % ist auch nur ein sehr geringer Anteil der Unternehmen dieser Region der Meinung, dass Arbeitskräfte ab 50 uneingeschränkt einsetzbar sind. Die Einschätzung, dass Ältere mehr soziale und personale Qualifikationen als Jüngere haben, teilt darüber hinaus nur ein verhältnismäßig geringer Anteil der Betriebe.

Bezüglich einiger Aspekte schneiden die Älteren in der Stadt Offenbach recht gut ab. Vor allem würden nur 5 % der Betriebe in der Stadt Offenbach Arbeitskräfte ab 50 Jahren nur dann einstellen, wenn es keine Jüngeren gibt und die Hälfte aller Unternehmen in dieser Region meint, dass ältere Beschäftigte uneingeschränkt einsetzbar sind. Die sozialen und personalen Qualifikationen sowie die Zuverlässigkeit der Älteren schätzen diese Betriebe außerdem stärker als die Unternehmen der anderen Regionen.

In der Stadt Frankfurt hat im Vergleich zu den anderen Regionen ein deutlich geringerer Anteil der Unternehmen Schwierigkeiten, junge Nachwuchskräfte zu akquirieren. Darüber hinaus spielt das Alter der Bewerber bei der Personalentscheidung bei einem etwas geringeren Anteil der Betriebe eine Rolle.

Tabelle 10: Aussagen zu Älteren nach Regionen, in Prozent

Aussagen zu Älteren	Stadt Frankfurt	Stadt Offenbach	Kreis Offenbach
Wir stellen Ältere nur ein, wenn es keine Jüngeren gibt	11	5	14
Wir stellen Ältere nur bei Zahlung von finanziellen Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüssen ein	8	8	5
Wir stellen Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten ein	25	24	23
Wir würden Ältere nur mit befristetem Vertrag einstellen	17	21	36
Unser Betrieb hat Schwierigkeiten junge Nachwuchskräfte zu akquirieren	25	37	36
Das Alter der Bewerber spielt bei der Personalentscheidung eine Rolle	34	39	40
Ältere Beschäftigte sind zu teuer	14	12	26
Ältere sind zuverlässiger als jüngere Arbeitskräfte	61	77	60
Ältere haben mehr soziale und personale Qualifikationen als Jüngere	70	73	57
Ältere Beschäftigte sind uneingeschränkt einsetzbar	38	53	27
Ältere Mitarbeiter/innen nehmen genauso häufig an Weiterbildung teil wie Jüngere	70	71	68

Allgemeine berufliche Erfahrung und gute Auffassungsgabe am wichtigsten für Betriebe in der Stadt Offenbach

Die Betriebe in der Stadt Offenbach legen deutlich häufiger als die Betriebe der Stadt Frankfurt oder des Kreises Offenbach Wert auf allgemeine berufliche Erfahrungen, eine gute Auffassungsgabe sowie geistige Leistungsfähigkeit von Älteren, damit diese als Beschäftigte in Frage kommen. In der Stadt Frankfurt wird die allgemeine berufliche Erfahrung ebenfalls als die wichtigste Eigenschaft erachtet, gefolgt von einer guten Auffassungsgabe. Im Kreis Offenbach hat nach der allgemeinen beruflichen Erfahrung vor allem die zeitliche und räumliche Flexibilität der Älteren große Bedeutung.

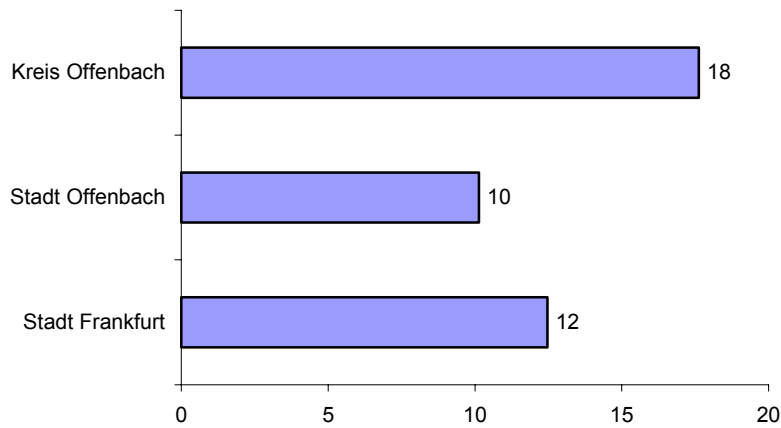
Tabelle 11: Wichtigste Eigenschaften bei Älteren nach Regionen, in Prozent

Besonders wichtige Eigenschaften bei Arbeitskräften ab 50	Stadt Frankfurt	Stadt Offenbach	Kreis Offenbach
allgemeine berufliche Erfahrung	47	61	46
spezifisches Erfahrungswissen	35	33	35
gute Auffassungsgabe	43	53	33
körperliche Leistungsfähigkeit	19	22	25
geistige Leistungsfähigkeit	38	45	32
zeitliche und räumliche Flexibilität	32	19	37
qualifizierter Berufsabschluss	17	19	20
gute deutsche Sprachkenntnisse	27	23	23
Bereitschaft zur Einarbeitung in wechselnde berufliche Aufgaben	26	12	27

Nur 10 % der Betriebe in der Stadt Offenbach weisen offene Stellen auf

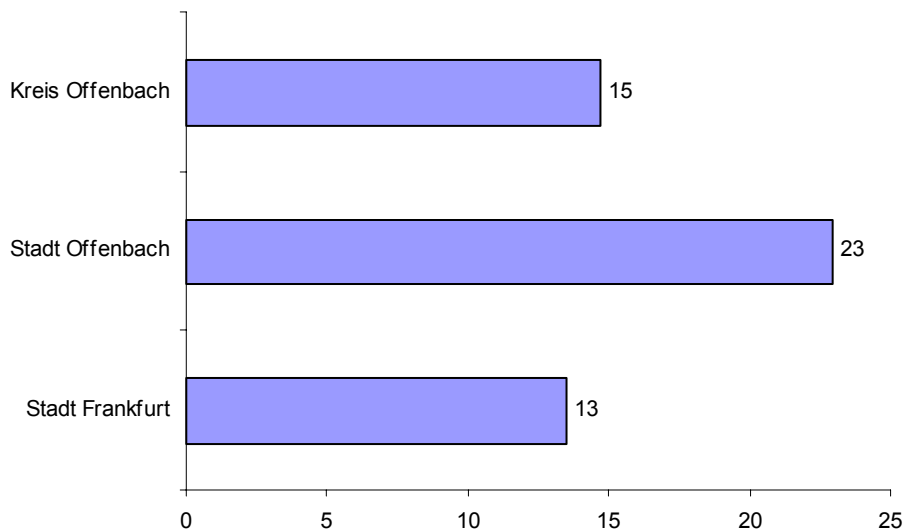
Im Kreis Offenbach hat mit 18 % ein vergleichsweise hoher Anteil der Betriebe aktuell Bedarf an Arbeitskräften. In der Stadt Frankfurt liegt dieser Anteil bei 12 %, in der Stadt Offenbach bei 10 %.

Graphik 28: Betriebe mit offenen Stellen nach Regionen, in Prozent



Obwohl in der Stadt Offenbach nur ein verhältnismäßig geringer Anteil der Betriebe Bedarf an Arbeitskräften hat, weisen diese Betriebe besonders viele offene Stellen auf. Auf je 1.000 Beschäftigte entfallen in der Stadt Offenbach 23 offene Stellen, im Kreis Offenbach und in Frankfurt sind es im Durchschnitt 15 bzw. 13.

Graphik 29: Offene Stellen je 1.000 Beschäftigte nach Regionen, in Prozent

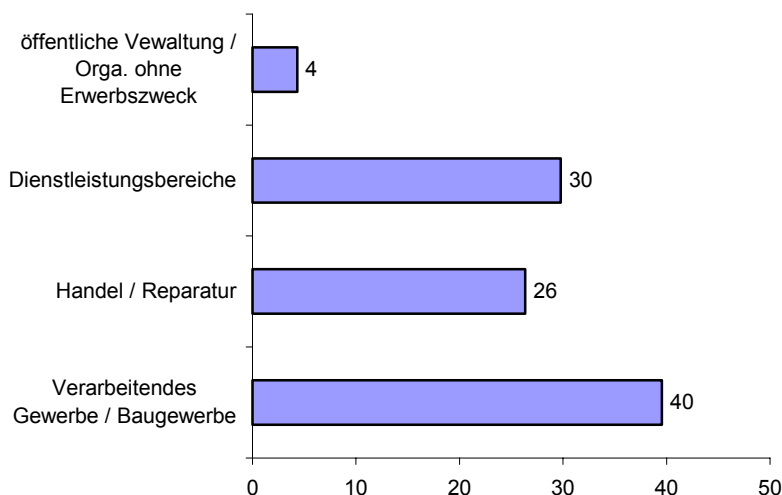


7. Auswertung nach Handwerksbetrieben

Da ein Teilprojekt der Offenbacher Initiative „Chance 50plus – Leistung zählt“ das Ziel hat, ältere Arbeitskräfte in Handwerksbetriebe zu vermitteln und bei Bedarf den Anforderungen der Unternehmen gemäß zu qualifizieren, wird im Folgenden dargestellt, wie die Struktur der Handwerksbetriebe im Raum Offenbach ist, welche Einstellungen diese Betriebe gegenüber Älteren haben und in wieweit bzw. in welchen Bereichen diese Betriebe offene Stellen aufweisen.

30 % der Unternehmen im Raum Offenbach sind in der Handwerksrolle eingetragen. Von diesen entfallen 40 % auf den Wirtschaftszweig Verarbeitendes Gewerbe/Baugewerbe, 30 % auf den Dienstleistungsbereich, 26 % auf den Sektor Handel/Reparatur und 4 % auf die Branche öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck.

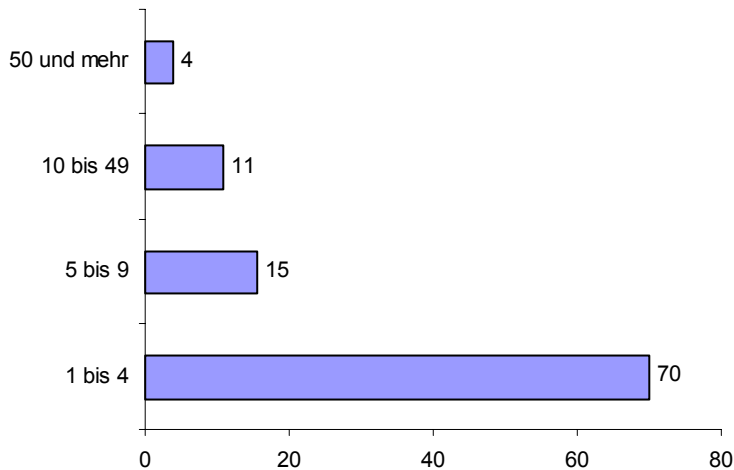
Graphik 30: Handwerksbetriebe nach Wirtschaftszweigen, in Prozent



70 % der Handwerksbetriebe beschäftigen nicht mehr als 4 Mitarbeiter/innen

Die Handwerksbetriebe im Raum Offenbach zeichnen sich dadurch aus, dass sie überwiegend sehr klein sind. 70 % dieser Betriebe beschäftigen nicht mehr als 4 Mitarbeiter/innen. In 15 % der Handwerksbetriebe sind 5 bis 9 Arbeitskräfte tätig, in 11 % 10 bis 49 und nur 4 % aller Handwerksbetriebe beschäftigen mehr als 50 Mitarbeiter/innen.

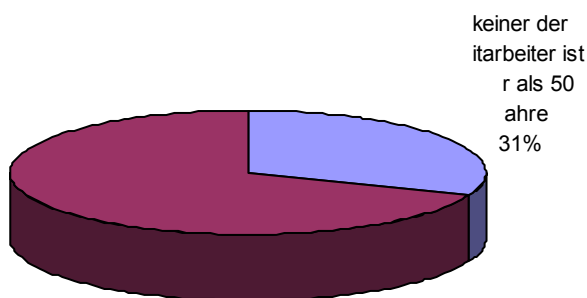
Graphik 31: Handwerksbetriebe nach Betriebsgröße, in Prozent



In 69 % der Handwerksbetriebe sind Beschäftigte ab 50 tätig

69 % der Handwerksbetriebe beschäftigen Mitarbeiter/innen, die 50 Jahre und älter sind. Dies entspricht genau dem Anteil aller Betriebe im Raum Offenbach. Somit unterscheiden sich die Handwerksbetriebe diesbezüglich nicht von der Gesamtheit der Betriebe.

Graphik 32: Handwerksbetriebe mit über 50-jährigen Beschäftigten, in Prozent



Der Anteil der Arbeitskräfte ab 50 Jahren an allen Beschäftigten beträgt 32 % und liegt damit etwas unter dem Durchschnitt aller Betriebe (36 %).

Jeder dritte Handwerksbetrieb würde Ältere nur mit einem befristeten Vertrag einstellen

Handwerksbetriebe beurteilen Arbeitskräfte ab 50 Jahren insgesamt etwas kritischer als die Gesamtheit der Betriebe. Vor allem ist ein deutliche höherer Anteil nur bereit, Ältere mit einem befristeten Arbeitsvertrag und für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten einzustellen. Im Vergleich zu allen Betrieben würde auch ein etwas höherer Anteil der Handwerksbetriebe Ältere nur bei Zahlung von finanziellen Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüssen einstellen und wenn keine Jüngeren zur Verfügung stehen. Die Meinung, dass Ältere zu teuer sind, vertritt mit 18 % ein geringfügig höherer Anteil der Handwerksbetriebe als von allen Unternehmen. Allerdings sind die Handwerksbetriebe überdurchschnittlich häufig der Ansicht, dass Ältere zuverlässiger sind als Jüngere und generell über mehr soziale und personale Qualifikationen verfügen. Andere Aussagen unterscheiden sich dagegen nur geringfügig von den Gesamtbetrieben. Für einen vergleichbar hohen Anteil der Handwerksbetriebe wie in allen Betrieben spielt das Alter der Bewerber keine Rolle. Die Aussagen über Ältere bestätigen darüber hinaus, dass die Handwerksbetriebe deutlich größere Schwierigkeiten als andere Betriebe haben, junge Nachwuchskräfte zu akquirieren.

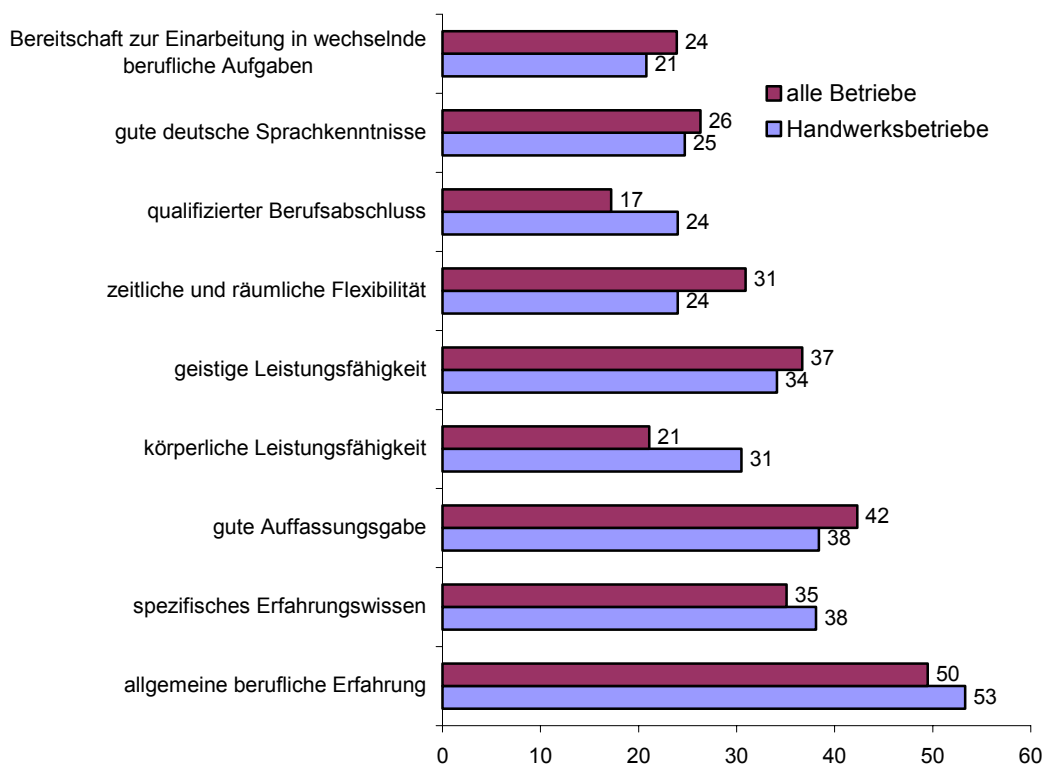
Tabelle 12: Aussagen der Handwerksbetriebe zu den Älteren, in Prozent

Aussagen zu Älteren	Handwerksbetriebe	alle Betriebe
Wir stellen Ältere nur ein, wenn es keine Jüngeren gibt	13	10
Wir stellen Ältere nur bei Zahlung von finanziellen Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüssen ein	10	7
Wir stellen Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten ein	30	23
Wir würden Ältere nur mit befristetem Vertrag einstellen	34	20
Unser Betrieb hat Schwierigkeiten junge Nachwuchskräfte zu akquirieren	38	28
Das Alter der Bewerber spielt bei der Personalentscheidung eine Rolle	34	35
Ältere Beschäftigte sind zu teuer	18	16
Ältere sind zuverlässiger als jüngere Arbeitskräfte	71	63
Ältere haben mehr soziale und personale Qualifikationen als Jüngere	78	69
Ältere Beschäftigte sind uneingeschränkt einsetzbar	34	37
Ältere Mitarbeiter/innen nehmen genauso häufig an Weiterbildung teil wie Jüngere	73	70

In Handwerksbetrieben sind qualifizierter Berufsabschluss und körperliche Leistungsfähigkeit besonders wichtig

Insgesamt unterscheiden sich die Meinungen der Handwerksbetriebe über die wichtigsten Eigenschaften von Älteren, damit sie als Beschäftigte in Frage kommen, nicht wesentlich von denen aller Betriebe. Etwas häufiger als die Gesamtheit der Betriebe fordern die Handwerksbetriebe allgemeine berufliche Erfahrungen und spezifisches Erfahrungswissen. Der größte Unterschied besteht bezüglich der körperlichen Leistungsfähigkeit, die in Handwerksbetrieben bekanntermaßen eine besonders große Rolle spielt. Aber auch auf einen qualifizierten Berufsabschluss legen ein Viertel der Handwerksbetriebe, und somit weit überdurchschnittlich viele, Wert. Zeitliche und räumliche Flexibilität ist dagegen im Vergleich zur Gesamtheit der Betriebe von geringerer Bedeutung.

Graphik 33: Besonders wichtige Eigenschaften bei Arbeitskräften ab 50 in Handwerksbetrieben, in Prozent

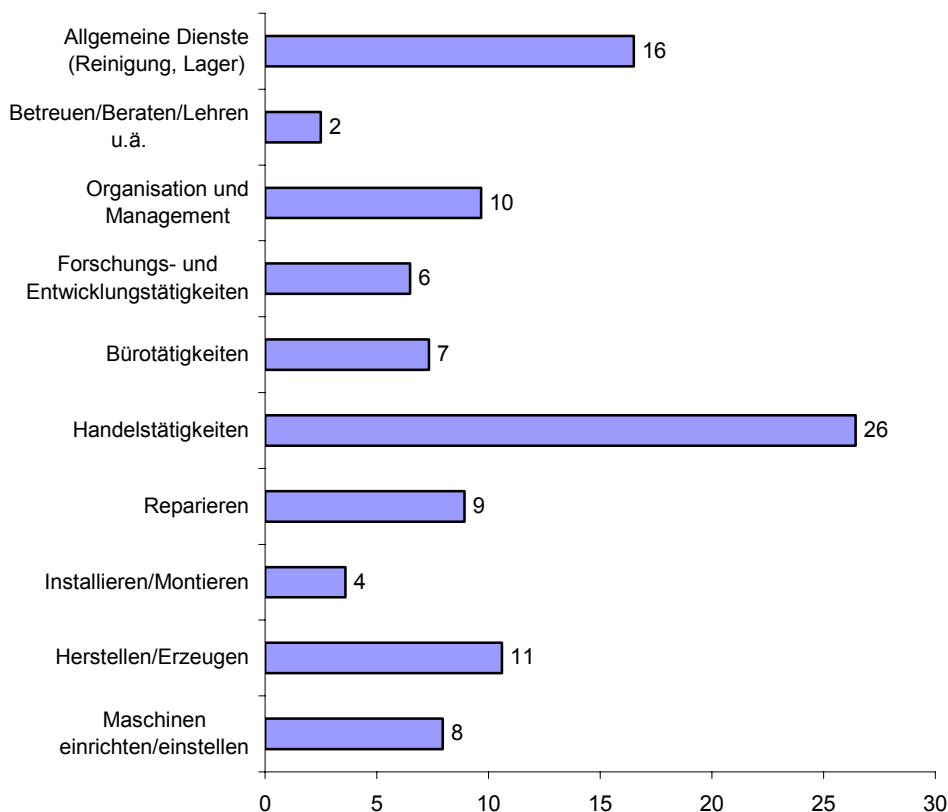


Nur 8 % der Handwerksbetriebe haben offene Stellen

Nur 8 % der Handwerksbetriebe haben aktuell einen Bedarf an Arbeitskräften und damit deutlich weniger als der Durchschnitt der Betriebe (12 %). Auf je 1.000 Beschäftigte entfallen 8 offene Stellen und somit fast nur halb so viele wie bei der Gesamtheit der Betriebe (15). Etwa 68 % der Handwerksbetriebe mit offenen Stellen würden diese auch mit Arbeitskräften ab 50 Jahren besetzen.

Eine weitere Unterteilung der offenen Stellen nach den Tätigkeitsbereichen liefert keine repräsentativen Ergebnisse mehr, sondern ermöglicht nur noch Tendenzaussagen. Der weitaus größte Anteil an offenen Stellen besteht für Handelstätigkeiten, gefolgt von allgemeinen Diensten, wie z.B. Lager oder Reinigung. Mit deutlichem Abstand folgen unbesetzte Stellen in den Bereichen Herstellen/Erzeugen und Organisation/Management.

Graphik 34: Offene Stellen nach Tätigkeitsbereichen in den Handwerksbetrieben, in Prozent



Auf die angegebenen offenen Stellen konnten keine arbeitslosen Ältere vermittelt werden

Die bisherigen Ergebnisse basieren auf den auf den ganzen Raum Offenbach hochgerechneten Daten. Im Folgenden wird kurz dargestellt, wie viele offene Stellen tatsächlich in den befragten Handwerksbetrieben vorhanden sind und in wieweit diese durch die telefonische Kontaktaufnahme mit den Betrieben, die offene Stellen aufweisen, besetzt werden konnten.

Von den Handwerksbetrieben, die sich bereit erklärten, dass ihre Kontaktdaten an die MainArbeit weitergegeben werden, gaben 29 Betriebe an, insgesamt 96 offene Stellen zu haben. Auf die Betriebe, die bereit sind, alle offenen Stellen auch mit Arbeitskräften ab 50 Jahren zu besetzen, entfallen 84 Stellen. 5 Betriebe würden darüber hinaus insgesamt 10 Stellen unter bestimmten Bedingungen mit Älteren besetzen.

Das Teilprojekt „Maßarbeit fürs Handwerk“ kontaktierte telefonisch die Handwerksbetriebe, die offene Stellen angegeben hatten. Es zeigte sich jedoch, dass durch diese telefonische Ansprache der Betriebe keine älteren Langzeitarbeitslosen vermittelt werden konnten. Dies ist vor allem auf zwei Ursachen zurückzuführen. Zum einen liegt es daran, dass 30 % bis 40 % der Betriebe offensichtlich doch keinen derart konkreten und drängenden Bedarf an Arbeitskräften aufwiesen, wie sie bei der Befragung angegeben hatten. Bei den anderen 60 % bis 70 % der Betriebe konnten keine älteren Langzeitarbeitslosen auf die bestehenden offenen Stellen vermittelt werden, weil die vorhandenen Qualifikationen mit dem Bedarf der Betriebe nicht übereinstimmten. Zum Teil waren die Anforderungen der Unternehmen sehr speziell und hoch, so dass auch Qualifizierungsmaßnahmen nicht ausgereicht hätten, um die Stellen im erforderlichen Zeitraum zu besetzen. Somit bestehen beachtliche Mismatchprobleme. Dies zeigt, dass die Abstimmung von Angebot und Nachfrage von Arbeitskräften schwierig ist. Es bedarf nicht nur genauer Kenntnisse der Anforderungen an die Arbeitskräfte sowie der Qualifikationen der Arbeitslosen, sondern längerfristiger Maßnahmen, Instrumente und Aktivitäten, um offene Stellen zu besetzen. Dazu ist es hilfreich, wenn Unternehmen ihren Bedarf melden, sobald sie absehen können, dass sie Arbeitskräfte benötigen, um rechtzeitig passende Arbeitslose zu identifizieren bzw. zu qualifizieren.

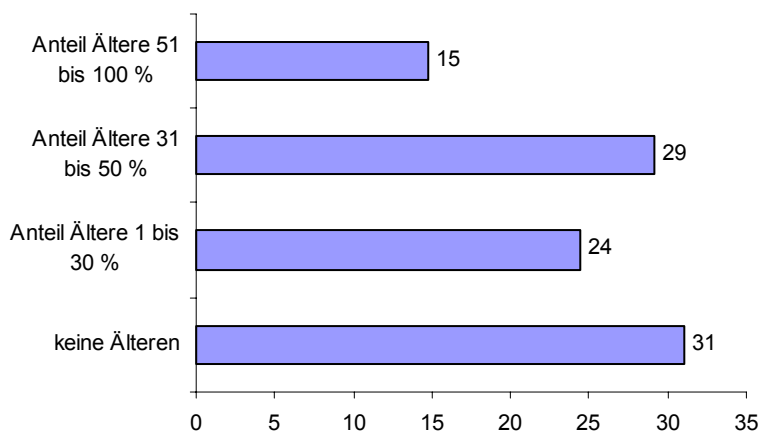
8. Auswertung nach den Anteilen von Älteren

Betriebe, die Erfahrungen mit älteren Arbeitskräften gemacht haben und die Qualifikationen dieser Beschäftigtengruppe zu schätzen gelernt haben, könnten sich in ihrem Rekrutierungsverhalten und auch hinsichtlich ihrer Sichtweise auf die Älteren von den Betrieben unterscheiden, die keine oder nur geringe Erfahrungen mit Mitarbeitern ab 50 aufweisen. In diesem Kapitel wird deshalb untersucht, ob der Anteil der Arbeitskräfte ab 50 an allen Beschäftigten Auswirkungen auf das Einstellungsverhalten von Älteren hat und ob dieser die Ansichten bezüglich dieser Altersgruppe beeinflusst.

In 15 % der Betriebe liegt der Anteil Älterer an allen Beschäftigten über 50 %

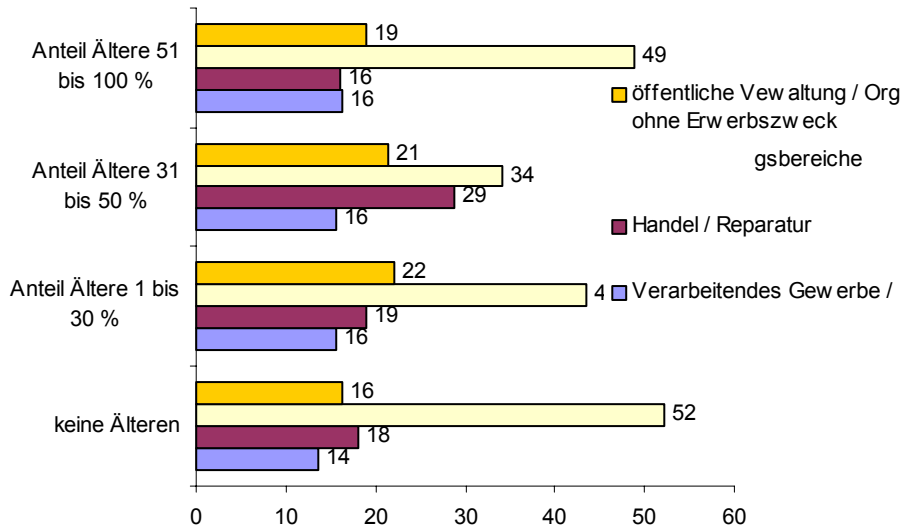
Wie in Kapitel 2 dargelegt, beschäftigen rund 31 % der Betriebe keine Arbeitskräfte über 50 Jahre. In knapp einem Viertel der Betriebe beträgt der Anteil an Älteren zwischen 1 % und 30 %. In 29 % der Unternehmen sind zwischen 31 % und 50 % der Belegschaft 50 und älter und in 15 % aller Betriebe im Raum Offenbach zählt über die Hälfte der Belegschaft zu dieser Altersklasse.

Graphik 35: Verteilung der Betriebe nach ihrem Anteil an Älteren, in Prozent



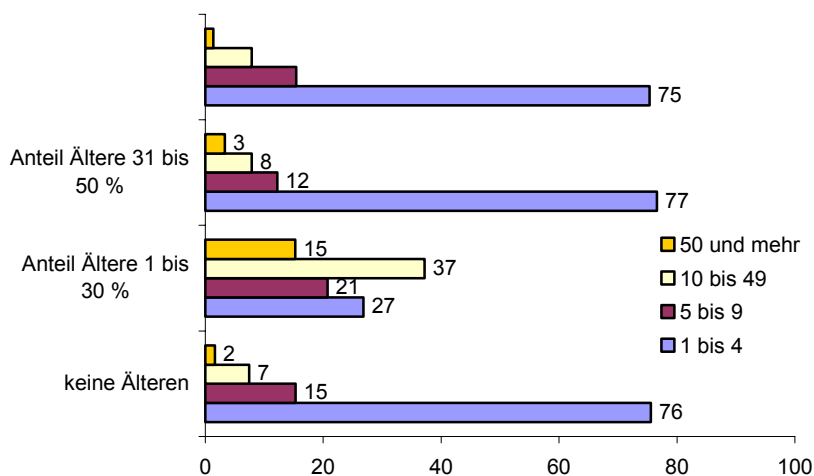
Nach Wirtschaftszweigen differenziert unterscheiden sich Betriebe, die keine Älteren beschäftigen nur geringfügig von Betrieben mit einem hohen Anteil an Älteren. Beide zeichnen sich durch einen besonders hohen Anteil an Dienstleistungsbetrieben aus. Dagegen umfassen Unternehmen mit einem mittleren Anteil an Arbeitskräften ab 50 Jahren den geringsten Anteil an Dienstleistungsbetrieben, aber den höchsten an Unternehmen des Sektors Handel/Reparatur.

Graphik 36: Verteilung der Betriebe nach ihrem Anteil an Älteren, in Prozent



Auch in Bezug auf die Betriebsgröße unterscheiden sich Betriebe mit einem hohen Anteil an Älteren kaum von den Unternehmen, in denen keine Mitarbeiter/innen ab 50 tätig sind. Dafür weisen die Betriebe mit einem geringen Anteil an Älteren eine deutlich unterschiedliche Betriebsgrößenstruktur auf. Sie zeichnen sich durch wesentlich höhere Anteile an größeren Betrieben aus.

Graphik 37: Verteilung der Betriebe nach ihrem Anteil an Älteren, in Prozent



Betriebe mit einem hohen Anteil an älteren Beschäftigten würden Arbeitskräfte ab 50 nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten einstellen

Bei Betrieben, die keine oder nur wenig Erfahrungen mit Älteren gemacht haben, könnte man annehmen, dass sie Älteren gegenüber häufiger Vorurteile aufweisen und dass Betriebe mit einem hohen Anteil an Arbeitskräften ab 50 Jahren eine besonders positive Sichtweise bezüglich dieser Altersgruppe haben. Die Auswertung der Einstellungen zu den älteren Arbeitskräften nach dem Anteil an Älteren in den Betrieben differenziert liefert diesbezüglich einige interessante Erkenntnisse.

Wenig erstaunlich ist, dass die Betriebe mit einem steigenden Anteil an Älteren zunehmend davon ausgehen, dass Ältere zuverlässiger als Jüngere sind und auch darüber hinaus über mehr soziale und personale Qualifikationen verfügen. Ebenso sind die Unternehmen mit einem steigenden Anteil an Mitarbeitern/innen ab 50 häufiger der Meinung, dass Ältere uneingeschränkt einsetzbar sind. Darüber hinaus haben die Unternehmen mit einem mittleren und hohen Anteil an Älteren häufiger als die anderen beiden Kategorien von Betrieben Schwierigkeiten, jüngere Arbeitskräfte zu akquirieren.

Betriebe mit einem Anteil an Älteren, der zwischen 31 % und 50 % liegt, geben am häufigsten an, dass sie Ältere nur einstellen, wenn es keine Jüngeren gibt und dass sie Arbeitskräfte ab 50 nur bei Zahlung von Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüssen einstellen. Allerdings spielt das Alter der Beschäftigten nach Ansicht der Betriebe mit einem mittleren Anteil an Älteren deutlich seltener bei der Personalentscheidung eine Rolle als in den anderen Betrieben.

Unternehmen, in denen der Anteil der Älteren zwischen 1 % und 30 % liegt, würden am häufigsten Ältere nur mit einem befristeten Vertrag einstellen. Darüber hinaus geben diese Betriebe zusammen mit den Unternehmen, die keine Älteren beschäftigen, häufiger als die anderen beiden Kategorien von Betrieben an, dass ältere Beschäftigte zu teuer sind.

Betriebe, in denen gar keine Beschäftigten über 50 Jahre tätig sind, beurteilen die Älteren erstaunlicherweise nicht schlechter als Unternehmen mit älteren Angestellten. Um so mehr überrascht es, dass sie diese Altersgruppe nicht beschäftigen. Möglicherweise zeigt dies jedoch besonders deutlich, dass teilweise eine recht große Diskrepanz zwischen der Einschätzung der Qualitäten von Älteren und dem tatsächlichen Einstellungsverhalten besteht.

Tabelle 13: Aussagen zu Älteren nach dem Anteil der Älteren, in Prozent

Aussagen zu Älteren	keine Älteren	Anteil Ältere 1 bis 30 %	Anteil Ältere 31 bis 50 %	Anteil Ältere 51 bis 100 %
Wir stellen Ältere nur ein, wenn es keine Jüngeren gibt	10	8	14	7
Wir stellen Ältere nur bei Zahlung von finanziellen Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüssen ein	7	4	10	7
Wir stellen Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten ein	21	23	22	30
Wir würden Ältere nur mit befristetem Vertrag einstellen	18	25	20	19
Unser Betrieb hat Schwierigkeiten junge Nachwuchskräfte zu akquirieren	27	25	29	31
Das Alter der Bewerber spielt bei der Personalentscheidung eine Rolle	38	40	28	35
Ältere Beschäftigte sind zu teuer	17	18	14	11
Ältere sind zuverlässiger als jüngere Arbeitskräfte	54	60	66	79
Ältere haben mehr soziale und personale Qualifikationen als Jüngere	66	66	68	82
Ältere Beschäftigte sind uneingeschränkt einsetzbar	28	30	45	51
Ältere Mitarbeiter/innen nehmen genauso häufig an Weiterbildung teil wie Jüngere	69	78	69	62

Mit abnehmenden Anteil an Älteren steigt die Bedeutung der zeitlichen und räumlichen Flexibilität bei Älteren

Betriebe mit einem hohen Anteil an Älteren zeichnen sich dadurch aus, dass sie besonders großen Wert auf allgemeine berufliche Erfahrungen, auf eine gute Auffassungsgabe sowie die Bereitschaft zur Einarbeitung in wechselnde berufliche Aufgaben bei den Älteren legen. Deutlich weniger wichtig als in den anderen Arten von Betrieben ist für die Betriebe mit einem Anteil an Älteren über 50 %, dass Ältere über körperliche Leistungsfähigkeit, geistige Leistungsfähigkeit sowie zeitliche und räumliche Flexibilität verfügen.

In den Unternehmen mit einem mittleren Anteil an Arbeitskräften über 50 Jahren spielen neben der allgemeinen beruflichen Erfahrung vor allem gute deutsche Sprachkenntnisse eine Rolle.

Eine gute Auffassungsgabe steht bei den Betrieben mit einem geringen Anteil an Älteren an erster Stelle der wichtigsten Eigenschaften von Älteren. Aber auch geistige Leistungsfähigkeit wird von diesen Betrieben als besonders wichtig erachtet, wichtiger als in

den anderen Betrieben. Darüber hinaus wird auf spezifisches Erfahrungswissen und allgemeine berufliche Erfahrungen Wert gelegt.

Auch bei dieser Fragestellung zeichnen sich die Betriebe, die keine Arbeitskräfte über 50 Jahre beschäftigen, nicht durch besonders hohe Anforderungen an die Älteren aus. Bei ihnen stehen ebenfalls die allgemeinen beruflichen Erfahrungen an erster Stelle.

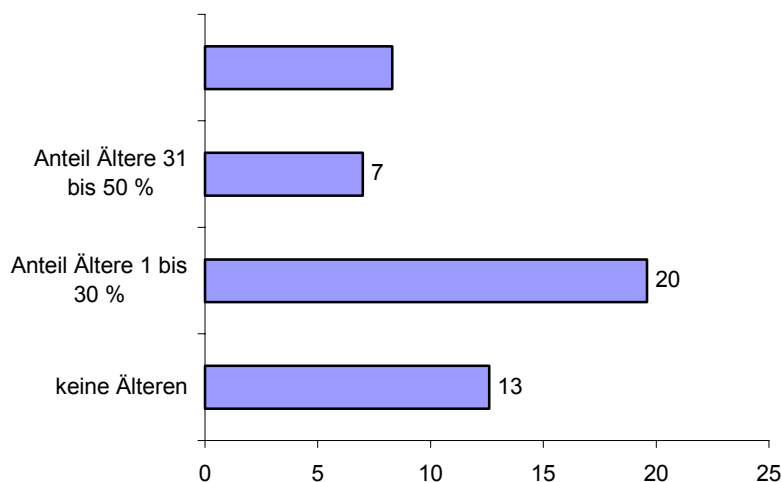
Tabelle 14: Besonders wichtige Eigenschaften bei Älteren nach dem Anteil der Älteren, in Prozent

	keine Älteren	Anteil Ältere 1 bis 30 %	Anteil Ältere 31 bis 50 %	Anteil Ältere 51 bis 100 %
allgemeine berufliche Erfahrung	48	40	52	64
spezifisches Erfahrungswissen	31	42	38	27
gute Auffassungsgabe	32	48	40	60
körperliche Leistungsfähigkeit	23	21	24	12
geistige Leistungsfähigkeit	37	46	34	27
zeitliche und räumliche Flexibilität	35	33	31	19
qualifizierter Berufsabschluss	15	20	19	15
gute deutsche Sprachkenntnisse	26	22	30	27
Bereitschaft zur Einarbeitung in wechselnde berufliche Aufgaben	25	24	19	32

Betriebe mit einem geringen Anteil an Älteren weisen am häufigsten offene Stellen auf

Bei weitem den höchsten Anteil an offenen Stellen weisen die Betriebe mit einem geringen Anteil an Älteren auf, gefolgt von den Unternehmen, die keine Älteren beschäftigen.

Graphik 38: Betriebe mit offenen Stellen nach dem Anteil der Älteren, in Prozent



Von den Betrieben, die zwischen 1 % und 30 % Ältere beschäftigen, würden knapp die Hälfte (47 %) die offenen Stellen mit Arbeitskräften ab 50 Jahren besetzen. Für die anderen Kategorien von Betrieben nach dem Anteil der Älteren differenziert sind keine repräsentativen Aussagen mehr möglich. Tendenziell würden von den Betrieben, die keine Älteren beschäftigen, rund drei Viertel die offenen Stellen auch mit älteren Mitarbeitern/innen besetzen, von den Betrieben mit einem mittleren Anteil an Älteren über 90 % und von den Firmen mit einem hohen Anteil an Arbeitskräften ab 50 Jahren rund zwei Drittel.

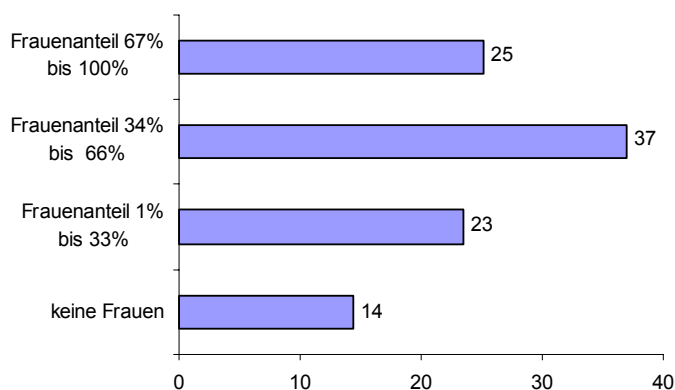
9. Auswertung nach dem Frauenanteil in Betrieben

Zum Abschluss wird analysiert, ob der Frauenanteil einen Einfluss auf die Beschäftigung Älterer ausübt und ob dieser sich auf die Meinung gegenüber dieser Altersgruppe auswirkt.

Ein Viertel der Betriebe beschäftigt mehr als zwei Drittel Frauen

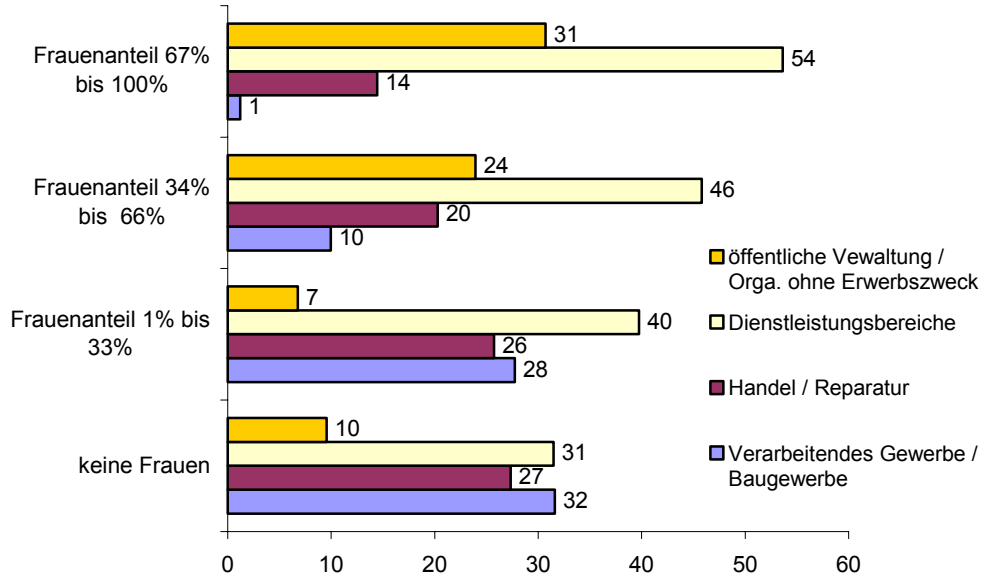
86 % der Unternehmen in der Region beschäftigen Frauen. In 23 % der Betriebe beträgt der Frauenanteil bis zu einem Drittel, in 37 % der Unternehmen sind zwischen einem und zwei Drittel der Beschäftigten weiblich, 25 % der Betriebe beschäftigen mehr als zwei Drittel Frauen.

Graphik 39: Verteilung der Betriebe nach ihrem Frauenanteil, in Prozent



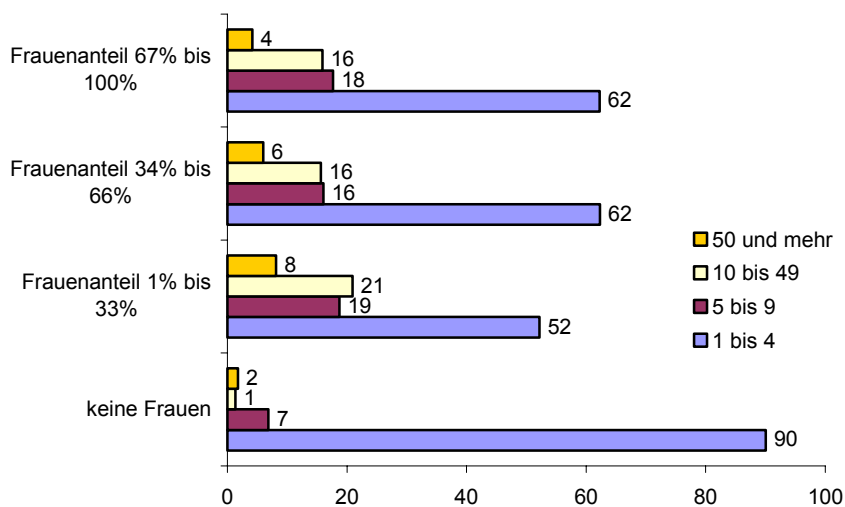
Mit steigendem Frauenanteil sinkt der Anteil der Betriebe, die dem Produzierenden Gewerbe angehören, erwartungsgemäß deutlich. Auch der Anteil der Unternehmen des Sektors Handel/Reparatur verringert sich mit einem zunehmenden Anteil an weiblichen Beschäftigten. Dagegen erhöht sich der Anteil der Dienstleistungsunternehmen.

Graphik 40: Verteilung der Betriebe nach ihrem Frauenanteil und Wirtschaftszweigen, in Prozent



Bei den Betrieben, die keine Frauen beschäftigen, handelt es sich zu 90 % um Kleinbetriebe mit 1 bis 4 Mitarbeitern/innen. Bei Unternehmen mit einem geringen Anteil an weiblichen Beschäftigten handelt es sich häufiger um größere Betriebe. Die Unterschiede zwischen den Betrieben mit einem mittleren und einem hohen Frauenanteil sind dagegen gering.

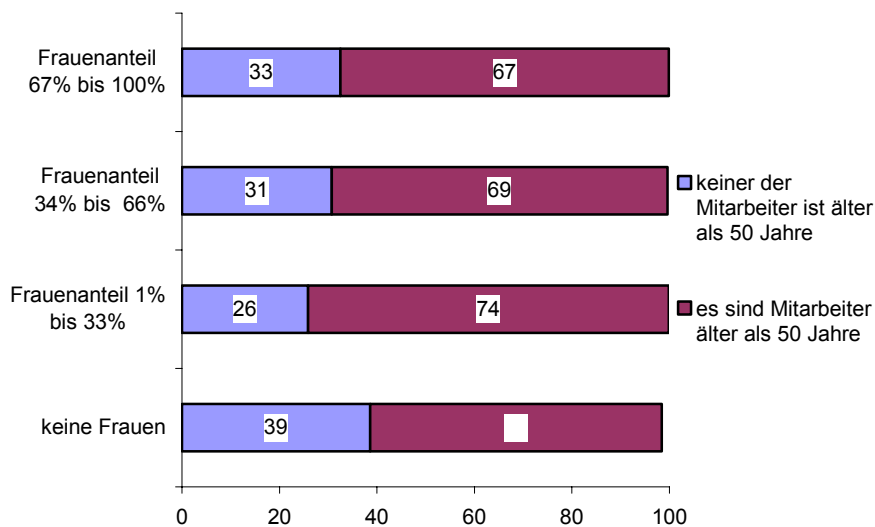
Graphik 41: Verteilung der Betriebe nach ihrem Frauenanteil und Betriebsgröße, in Prozent



Betriebe mit einem geringen Frauenanteil beschäftigen am häufigsten Ältere

Von den Betrieben, in denen keine Frauen tätig sind, beschäftigen nur 60 % Arbeitskräfte ab 50 Jahren. Am häufigsten sind in Betrieben mit einem geringen Frauenanteil ältere Arbeitnehmer/innen tätig (74 %).

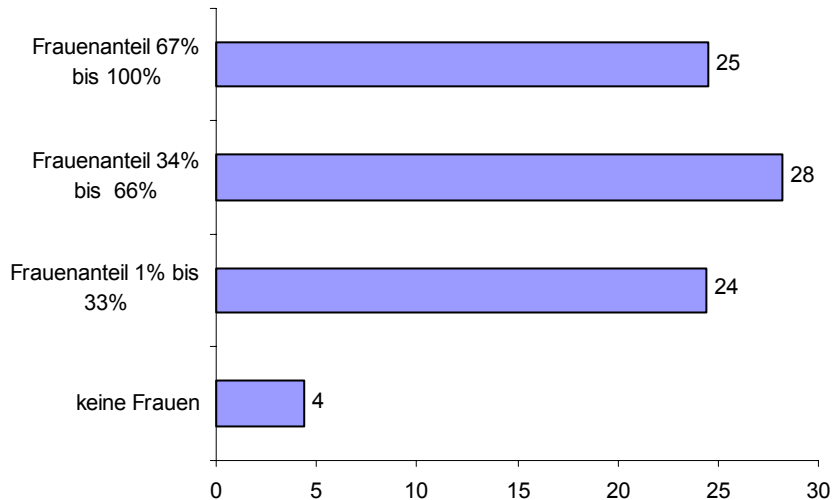
Graphik 42: Betriebe mit über 50jährigen Beschäftigten nach dem Frauenanteil, in Prozent



Anteil der Älteren in Betrieben, die keine Frauen beschäftigen sehr gering

In den Betrieben, die keine Frauen beschäftigen, liegt der Anteil der Älteren bei nur 4 %. Zwischen den anderen drei Kategorien von Betrieben mit unterschiedlich hohen Frauenanteilen schwankt der Anteil an Mitarbeitern/innen über 50 Jahre nur geringfügig. Der höchste Anteil an älteren Beschäftigten findet sich in den Betrieben mit einem mittleren Frauenanteil (28 %).

Graphik 43: Anteil der Älteren an allen Beschäftigten nach dem Frauenanteil, in Prozent



Je geringer der Frauenanteil, desto eher würden Ältere nur befristet beschäftigt

Betriebe, die keine Frauen beschäftigen, zeichnen sich dadurch aus, dass sie die Einstellung von Älteren besonders häufig an Bedingungen knüpfen. Häufiger als Betriebe mit weiblichen Beschäftigten würden sie Ältere nur bei Zahlung von finanziellen Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüssen, mit einem befristeten Vertrag oder nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten einstellen.

Die Schwierigkeit, junge Nachwuchskräfte zu akquirieren, verringert sich mit steigendem Frauenanteil. Das gleiche gilt für die Bedeutung des Alters bei Personalentscheidungen. Zwei weitere Aussagen korrelieren ebenfalls positiv mit einem zunehmenden Frauenanteil: Die Einschätzung, dass Ältere uneingeschränkt einsetzbar sind und die Äußerung, dass ältere Mitarbeiter/innen genauso häufig an Weiterbildung teilnehmen wie jüngere. Allerdings sind Unternehmen mit einem besonders hohen Frauenanteil in etwas geringerem Maß der Ansicht, dass Ältere über mehr soziale und personale Qualifikationen verfügen als Jüngere.

Tabelle 15: Aussagen zu Älteren nach dem Frauenanteil, in Prozent

Aussagen zu Älteren	keine Frauen	Frauenanteil 1% bis 33%	Frauenanteil 34% bis 66%	Frauenanteil 67% bis 100%
Wir stellen Ältere nur ein, wenn es keine Jüngeren gibt	8	14	11	7
Wir stellen Ältere nur bei Zahlung von finanziellen Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüssen ein	15	5	8	4
Wir stellen Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten ein	31	22	27	14
Wir würden Ältere nur mit befristetem Vertrag einstellen	31	27	17	12
Unser Betrieb hat Schwierigkeiten junge Nachwuchskräfte zu akquirieren	41	34	29	13
Das Alter der Bewerber spielt bei der Personalentscheidung eine Rolle	40	40	33	32
Ältere Beschäftigte sind zu teuer	16	12	16	18
Ältere sind zuverlässiger als jüngere Arbeitskräfte	62	64	67	56
Ältere haben mehr soziale und personale Qualifikationen als Jüngere	74	70	71	63
Ältere Beschäftigte sind uneingeschränkt einsetzbar	24	26	43	45
Ältere Mitarbeiter/innen nehmen genauso häufig an Weiterbildung teil wie Jüngere	48	64	75	82

Betriebe mit hohem Frauenanteil legen besonderen Wert auf zeitliche und räumliche Flexibilität sowie Einarbeitung in wechselnde berufliche Aufgaben

Betriebe ohne weibliche Beschäftigte erachten allgemeine berufliche Erfahrung, gute Auffassungsgabe und spezifisches Erfahrungswissen als die wichtigsten Eigenschaften von älteren Arbeitnehmern/innen. Häufiger als Betriebe mit weiblichen Beschäftigten legen sie darüber hinaus Wert auf körperliche Leistungsfähigkeit.

In Betrieben mit einem geringen Frauenanteil wird die allgemeine berufliche Erfahrung mit Abstand als die wichtigste Qualifikation Älterer betrachtet.

Auch Unternehmen mit einem mittleren Frauenanteil bewerten allgemeine berufliche Erfahrungen als besonders wichtig. Ebenfalls von großer Bedeutung ist in dieser Kategorie darüber hinaus eine gute Auffassungsgabe sowie geistige Leistungsfähigkeit.

Allgemeine berufliche Erfahrungen und eine gute Auffassungsgabe spielen auch in den Betrieben mit einem besonders hohen Frauenanteil eine bedeutende Rolle. Häufiger als andere Betriebe legen sie darüber hinaus Wert auf zeitliche und räumliche Flexibilität sowie auf die Bereitschaft zur Einarbeitung in wechselnde berufliche Aufgaben.

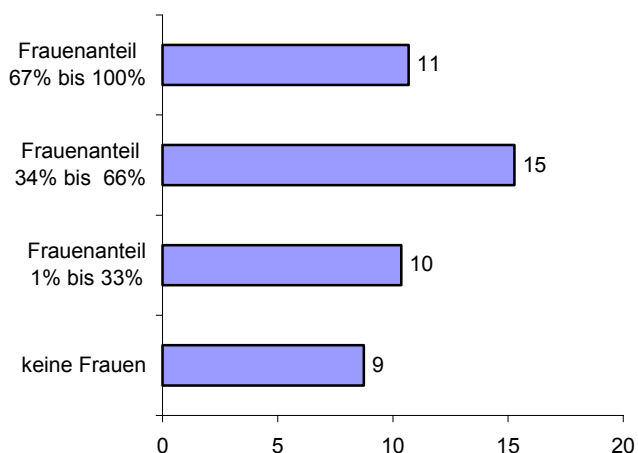
Tabelle 16: Besonders wichtige Eigenschaften bei Älteren nach dem Frauenanteil, in Prozent

Besonders wichtige Eigenschaften bei Arbeitskräften ab 50	keine Frauen	Frauenanteil 1% bis 33%	Frauenanteil 34% bis 66%	Frauenanteil 67% bis 100%
allgemeine berufliche Erfahrung	44	54	55	41
spezifisches Erfahrungswissen	40	38	33	33
gute Auffassungsgabe	45	36	46	41
körperliche Leistungsfähigkeit	37	29	16	13
geistige Leistungsfähigkeit	31	31	46	32
zeitliche und räumliche Flexibilität	24	29	28	41
qualifizierter Berufsabschluss	18	18	16	18
gute deutsche Sprachkenntnisse	28	21	29	26
Bereitschaft zur Einarbeitung in wechselnde berufliche Aufgaben	17	25	21	32

Betriebe mit mittleren Frauenanteil weisen am häufigsten offene Stellen auf

Von den Betrieben, die nur Männer beschäftigen, weist mit 9 % nur ein geringer Anteil offene Stellen auf, an zweiter Stelle folgen die Betriebe mit einem geringen Frauenanteil (10 %). Betriebe mit einem mittleren Anteil an weiblichen Beschäftigten haben mit 15 % am häufigsten aktuellen Bedarf an Arbeitskräften.

Graphik 44: Betriebe mit offenen Stellen nach dem Frauenanteil, in Prozent



10. Zusammenfassung

Das Projekt „Chance 50plus – Leistung zählt“ wurde als ein Projekt der Stadt Offenbach initiiert, um durch neue Handlungsansätze ältere Arbeitslose in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dieses Projekt ist als eines von 62 innovativen regionalen Projekten zur beruflichen Wiedereingliederung von Arbeitslosen ab 50 Jahren in einem Ideenwettbewerb ausgewählt worden und wird über einen Zeitraum von zwei Jahren vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanziell gefördert.

Da keine aktuellen und systematischen Daten darüber vorliegen, unter welchen Bedingungen die Unternehmen in Offenbach bereit sind, Ältere zu beschäftigen, führte das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) als ein Teilprojekt im Rahmen der offenbacher Gemeinschaftsinitiative „Chance 50plus – Leistung zählt“ im Februar/März 2006 eine repräsentative Unternehmensbefragung durch, um diese Informationslücke zu schließen.

Die Befragung fand in der Stadt Offenbach und ihrem nächsten Einzugsgebiet, dem Kreis Offenbach sowie der Stadt Frankfurt statt, um zum einen die Einstellungen der Betriebe zu den über 50-Jährigen sowie ihre Bereitschaft, offene Stelle mit Arbeitskräften dieser Altersklasse zu besetzen, zu ermitteln. Zum anderen diente die Unternehmensbefragung dazu, Betriebe für die Problematik der Älteren zu sensibilisieren sowie direkte Kontakte zwischen Betrieben und der MainArbeit (Arbeitsgemeinschaft (ARGE) der Stadt Offenbach und der Bundesagentur für Arbeit in Offenbach) aufzubauen.

Die Auswertung nach der Personalstruktur der Betriebe zeigt, dass 69 % der Unternehmen Arbeitskräfte ab 50 Jahren beschäftigen. Im Durchschnitt beträgt der Anteil der Mitarbeiter/innen ab 50 an allen Beschäftigten 24 %. Dieser Anteil variiert nach Wirtschaftszweigen. Das Verarbeitende Gewerbe/Baugewerbe beschäftigt den höchsten Anteil an Mitarbeitern/innen ab 50 Jahre, der Sektor Handel/Reparatur dagegen den geringsten.

Ein Schwerpunkt der Unternehmensbefragung konzentriert sich auf die Einstellungen der Betriebe gegenüber den Älteren anhand von drei Fragestellungen. Dazu wurden die Betriebe zum einen danach gefragt, ab welchem Alter ein Mitarbeiter für sie als „alt“ gilt. Die Ergebnisse zeigen, dass in 68 % der Betriebe das Alter der Beschäftigten keine Rolle spielt.

Zum anderen verdeutlichen auch verschiedene Aussagen in Bezug auf ältere Arbeitskräfte, dass Betriebe dieser Altersgruppe gegenüber insgesamt positiv eingestellt sind. Nur ein geringer Anteil der Betriebe würde Ältere nur dann einstellen, wenn keine Jüngeren Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Auch finanzielle Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüsse spielen eine untergeordnete Rolle und verhältnismäßig wenige Betriebe sind der Meinung, dass Arbeitskräfte ab 50 Jahren zu teuer sind. Bezüglich der Bedingungen und Bereiche möglicher Rekrutierungen von Älteren sind die Aussagen

der Betriebe jedoch differenzierter. 58 % der Unternehmen meinen, dass Arbeitskräfte über 50 nicht mehr uneingeschränkt einsetzbar sind, 23 % der Unternehmen würden Ältere nur für vergleichsweise höher qualifizierte Tätigkeiten einsetzen und 20 % nur mit einem befristeten Vertrag. Nach Wirtschaftszweigen differenziert knüpfen die Betriebe des Produzierenden Gewerbes am häufigsten Bedingungen an eine Einstellung von älteren Arbeitskräften, am seltensten ist dies im Sektor öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck der Fall.

Darüber hinaus wurden die wichtigsten Eigenschaften erfasst, über die Ältere verfügen müssen, damit sie als Beschäftigte in Frage kommen. Gemäß der Befragung sind diesbezüglich allgemeine berufliche Erfahrungen, eine gute Auffassungsgabe sowie geistige Leistungsfähigkeit von vorrangiger Bedeutung. Das Produzierende Gewerbe legt am häufigsten Wert auf allgemeine berufliche Erfahrungen, spezifisches Erfahrungswissen sowie körperliche Leistungsfähigkeit, im Dienstleistungsbereich stehen die Qualifikationen zeitliche und räumliche Flexibilität sowie gute deutsche Sprachkenntnisse häufiger als in anderen Sektoren im Vordergrund. Im Wirtschaftszweig öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck sind dagegen besonders eine gute Auffassungsgabe und geistige Leistungsfähigkeit gefragt.

Der zweite Schwerpunkt der Untersuchung liegt auf den offenen Stellen der Betriebe. Insgesamt weisen 12 % aller Betriebe einen Bedarf an Arbeitskräften auf. Dies entspricht etwa 17.000 offenen Stellen im Raum Offenbach. Nach Tätigkeiten differenziert entfallen über ein Drittel der offenen Stellen auf Handelstätigkeiten, etwa ein Viertel der Stellen auf Bürotätigkeiten. 60 % der Betriebe würden die offenen Stellen auch mit Arbeitskräften ab 50 Jahren besetzen. Dies entspricht in etwa 8.000 Stellen.

Erste Vermittlungsbemühungen von dem Teilprojekt „Maßarbeit fürs Handwerk“, offene Stellen in Handwerksbetrieben zu besetzen, erwiesen sich als schwierig. Dies liegt zum einen daran, dass bei einem Teil der Betriebe kein konkreter aktueller Bedarf mehr gesehen wurde, als sie gezielt auf die gemeldeten offenen Stellen angesprochen wurden. Offensichtlich besteht bei einem Teil der Betriebe zwar ein gewisser Bedarf an Arbeitskräften, der aber nicht groß genug ist, um tatsächlich Arbeitskräfte einzustellen und die damit verbundenen Einstellungskosten zu übernehmen. Zum anderen entsprachen die Qualifikationen der älteren Langzeitarbeitslosen nicht den Anforderungen der Unternehmen. Teilweise haben die Unternehmen sehr hohe und spezifische Anforderungen, teilweise verfügen die Arbeitslosen nur über relativ einfache Qualifikationen.

Somit zeigen die Ergebnisse, dass Unternehmen zwar generell eine positive Einstellung älteren Arbeitskräften gegenüber haben, bei der Rekrutierung von Älteren jedoch in der Praxis (noch) sehr zurückhaltend sind. An diesem zentralen Problembereich, der Diskrepanz zwischen der positiven Beurteilung von Älteren einerseits und dem tatsächlichen Rekrutierungsverhalten von älteren Arbeitslosen andererseits setzt die Initiative der Stadt Offenbach an. Mit unterschiedlichen Ansätzen von Qualifizierung und Exis-

tenzgründung bis hin zu Fallmanagement und Ehrenamt fördert die Stadt Offenbach die Aktivierung und Vermittlung von Älteren.