

Betriebspanel Report Hessen

Ältere Beschäftigte in Hessen

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel Hessen 2002

Prof. Dr. Alfons Schmid
Dipl. Vw. Christian Baden

März 2003



**Hessisches
Sozialministerium**



Bundesanstalt für Arbeit
Landesarbeitsamt Hessen

Ältere Beschäftigte in Hessen

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel - Hessen 2002

Einleitung

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) führt in Zusammenarbeit mit Infratest Sozialforschung seit über 10 Jahren eine repräsentative Betriebsbefragung in Deutschland durch. In den letzten Jahren wurde die Zahl der befragten Betriebe durch die Beteiligung der Bundesländer so aufgestockt, dass auch Auswertungen auf Länderebene möglich sind. Seit der Befragung 2001 ist durch die Unterstützung der Hessischen Landesregierung sowie des Landesarbeitsamtes Hessen eine gesonderte Auswertung auch für Hessen möglich.

Ziel dieses erweiterten Panels ist es, Informationen und Erkenntnisse über die Entwicklung des Arbeitsmarktes, über das betriebliche Beschäftigungsverhalten sowie die wirtschaftliche Situation der Betriebe in Hessen zu gewinnen. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse bieten den regionalen und lokalen Akteuren eine fundierte Basis für problemadäquates Handeln. Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) ist mit der Auswertung dieses Panels für Hessen beauftragt und berichtet in Zusammenarbeit mit den oben genannten Institutionen regelmäßig in Form von Kurzreporten über zentrale Ergebnisse der Befragung.

Der vorliegende Report ist der erste aus der Befragung 2002. Ein Schwerpunkt dieser Befragung betraf die Beschäftigungssituation von älteren Ar-

beitnehmern¹ (50 Jahre und älter). Die wichtigsten Ergebnisse dafür werden im Folgenden vorgestellt.²

Die Diskussion um die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer wird zwiespältig geführt: Auf der einen Seite bedingen demographische Entwicklungen, dass der Anteil der Älteren an den Gesamtbeschäftigten künftig weiter ansteigen muss, um den Bedarf an Arbeitskräften zu decken. Vor dem Hintergrund der „Arbeitskräfteknappheit“ wird das Beschäftigungspotenzial der Älteren betont und - unterstützt durch Änderungen in der Rentengesetzgebung - gefordert, dies verstärkt zu nutzen.

Auf der andere Seite ist das Bild der älteren Arbeitnehmer häufig immer noch von den angeblichen „Defiziten“ dieser Gruppe geprägt, sie seien vermindert lern- und leistungsfähig, inflexibel und wenig innovativ. Notwendige Investitionen in Weiterqualifizierung würden sich bei ihnen aufgrund der kurzen verbleibenden Beschäftigungsdauer nicht lohnen, es gehe vielen Betrieben somit eher um „Ausgliederung“ denn um „Eingliederung“ von Älteren.

In dem vorliegenden Kurzreport werden zunächst die Beschäftigungsanteile von Arbeitnehmern ab 50 Jahre dargestellt und untersucht, ob es in den

¹ Es wird hier nur die männliche Form verwendet; die Ausführungen beziehen sich aber immer auf beide Geschlechter.

² Dieser Report sowie die bereits erschienenen Kurzreporte aus der Befragung 2001 sind im Internet unter www.iwak-frankfurt.de abrufbar.

Betrieben spezifische Maßnahmen/Aktivitäten zur Unterstützung der Beschäftigungssituation Älterer gibt.

Anschließend geht es um die Frage, wie die Betriebe die Qualifikationen älterer Arbeitnehmer im Vergleich zu Jüngeren einschätzen.

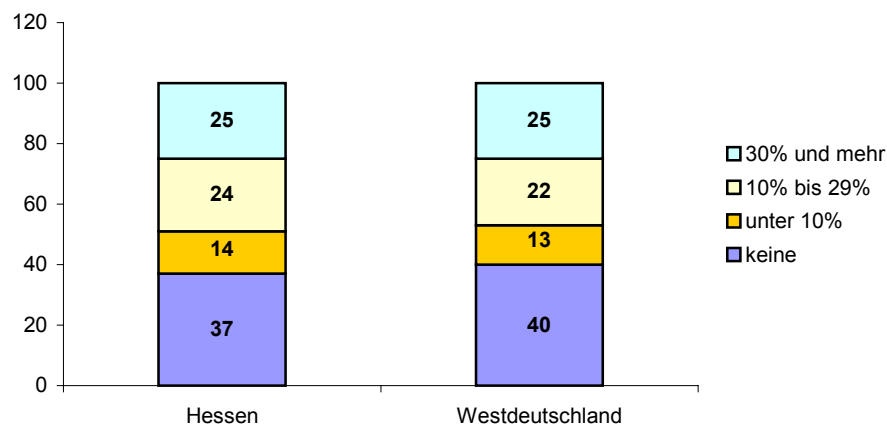
Schließlich wird untersucht, ob und welche Betriebe bereit sind, ältere Arbeitnehmer einzustellen. Dabei werden starke Diskrepanzen zwischen der Beurteilung Älterer und der Einstellungsbereitschaft deutlich.

Beschäftigung älterer Arbeitnehmer in Hessen und betriebliche Maßnahmen für Ältere

Etwa 63% aller hessischen Betriebe hatten Mitte 2002 Beschäftigte, die 50 Jahre oder älter sind (zum Vergleich Westdeutschland: 60% aller Betriebe). Bei ca. 38% der Betriebe beträgt der Anteil Älterer an den Gesamtbeschäftigten bis zu 30% und 25% beschäftigen 30% und mehr Ältere .

Der Anteil der Betriebe, der Ältere beschäftigt, hat in Westdeutschland seit der IAB-Befragung 2000 deutlich zugenommen (von 42% auf 60%). Für Hessen liegen zwar keine Vergleichszahlen aus dem Panel vor, es ist jedoch auch hier von einer Zunahme auszugehen.

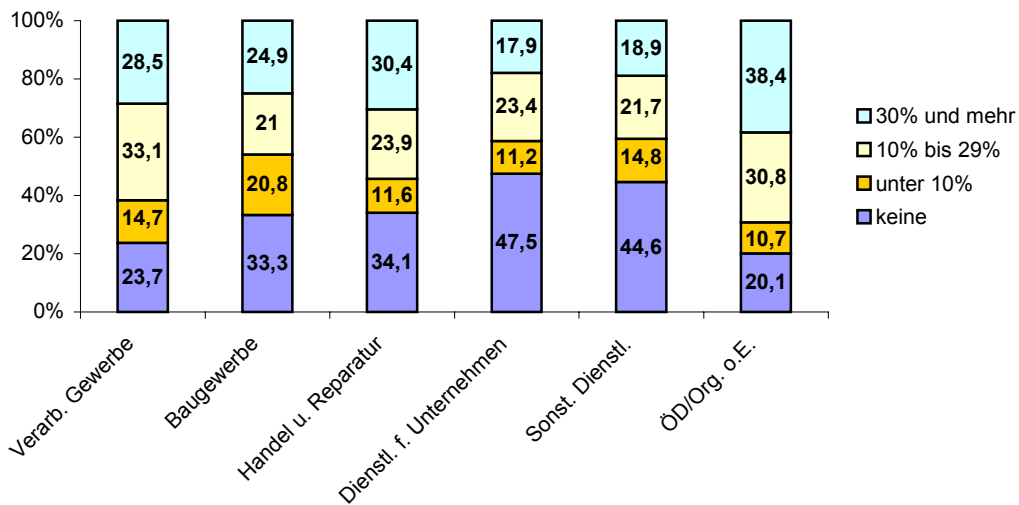
Anteile an Beschäftigten ab 50 Jahre an Gesamtbeschäftigten, Angaben in %



Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer differiert je nach Wirtschaftszweig teilweise deutlich. Überdurchschnittlich häufig sind Ältere im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen bzw. Organisationen ohne Erwerbscharakter be-

schäftigt (knapp 80%). Besonders niedrig liegt ihr Anteil bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen, nur in 52,5% der Betriebe gibt es Beschäftigte, die 50 Jahre und älter sind.

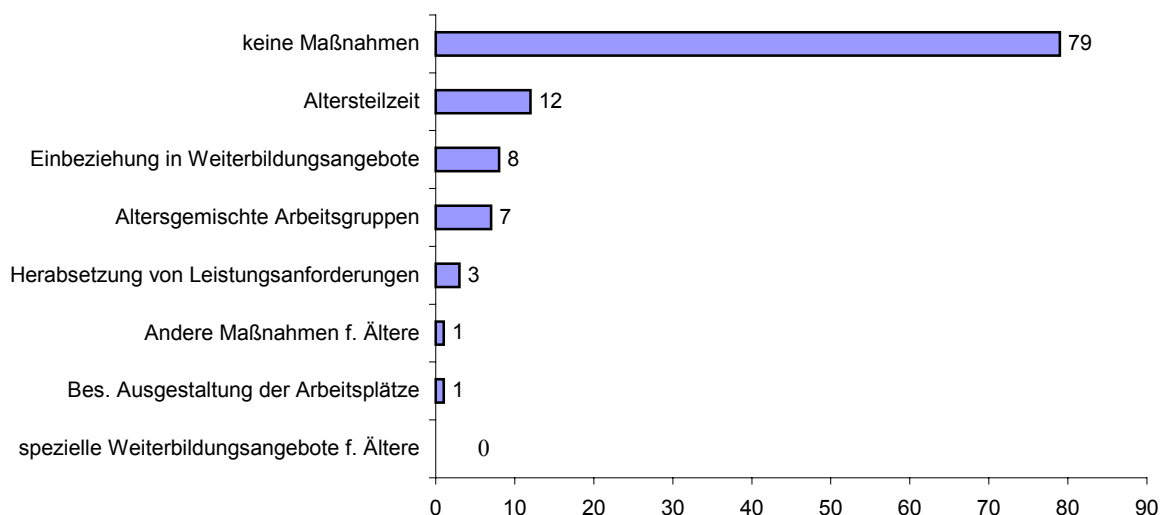
Anteile an Beschäftigten ab 50 Jahre nach Wirtschaftszweigen, Angaben in %



Der überwiegende Teil der hessischen Unternehmen hat somit Erfahrungen mit der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Spezifische Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer beziehen (Altersteilzeit, spezielle Weiterbildungsangebote etc.)

finden sich dagegen nur bei vergleichsweise wenigen Betrieben. Fast 80% der Betriebe, die Ältere beschäftigen, gaben an, keinerlei betriebliche Maßnahmen für diese Beschäftigtengruppe zu tätigen.

Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer beziehen; Angaben in Prozent aller Betriebe mit Beschäftigten im Alter von 50 Jahren und mehr; Mehrfachnennungen



Wenn die Betriebe Maßnahmen für Ältere durchführen, beziehen diese sich zumeist auf die Einführung von Altersteilzeit. Auf Ältere zugeschnittene Weiterbildungsangebote, Arbeitsplatzausstattungen oder Leistungsanforderungen spielen nur eine sehr geringe Rolle.

Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigen sich sehr ähnliche Ergebnisse. Eine Ausnahme bilden die öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbscharakter. Hier hat Altersteilzeit eine erheblich höhere Bedeutung und wird von 47% dieser Betriebe genutzt. Spezielle Maßnahmen, die auf eine Einschränkung der Leistungsfähigkeit Älterer schließen lassen (Herabsetzung von Leistungsanforderungen, besondere Ausstattung der Arbeitsplätze etc.) bilden jedoch auch hier die Ausnahme.

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt auch der Anteil der Betriebe, der Maßnahmen für Ältere tätigt deutlich an. Allerdings betreffen diese zumeist die Einführung von Teilzeitarbeit. In Großbetrieben (mehr als 250 Beschäftigte) ist zudem die altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen von Bedeutung (wird in 40% aller Großbetriebe durchgeführt).

Insgesamt bleibt eine Diskrepanz zwischen der hohen Anzahl der Betriebe, die Ältere beschäftigt und der vergleichsweise geringen Zahl der Betriebe, die Maßnahmen für Ältere durchführt. Dies könnte entweder daran liegen, dass solche Maßnahmen aus betrieblicher Sicht zu teuer sind oder aber daran, dass die Betriebe die Leistungsfähigkeit/Qualifikation von Älteren als ausreichend ansehen und spezielle Maßnahmen für unnötig erachten.

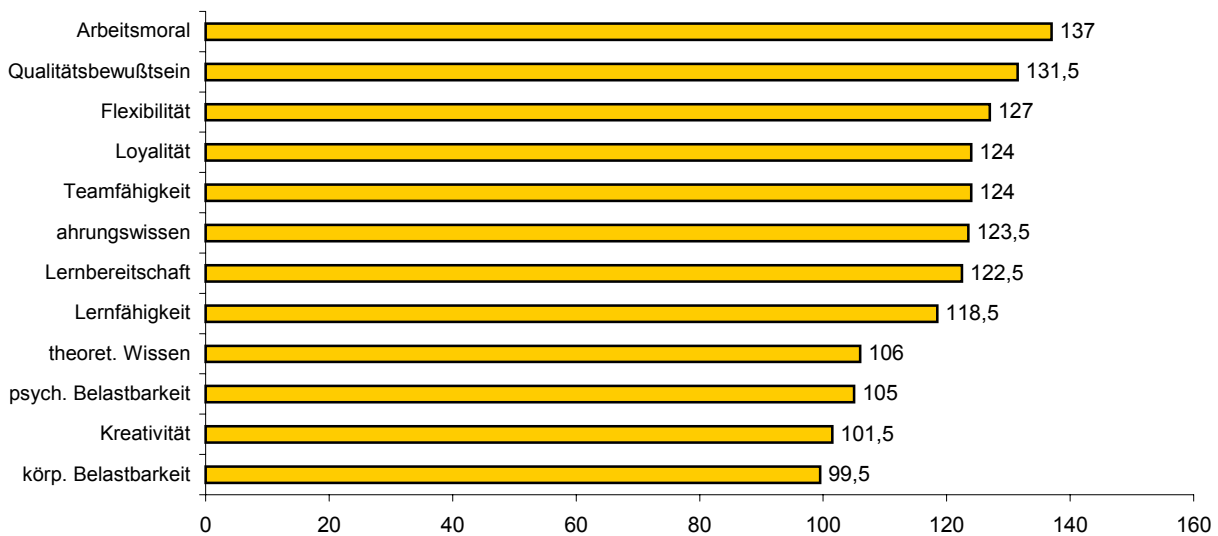
Arbeitsdisziplin und Qualitätsbewusstsein stehen bei den Betrieben an erster Stelle

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden die Betriebe zunächst allgemein nach der Relevanz verschiedener persönlicher Eigenschaften für den Arbeitsprozess gefragt (wichtig/weniger wichtig/eher unwichtig). In der folgenden Tabelle sind die abgefragten Eigenschaften nach ihrer Bedeutsamkeit geordnet. Die Prozentwerte der Antworten wurden 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 in der Tabelle stellen die Summe der gewichteten Antworten für jede Eigenschaft dar. Wesentlich hierbei ist nicht die absolute Zahl, sondern nur die Rangfolge.

Zentral aus Sicht der Betriebe sind demnach u.a. die Arbeitsmoral sowie das Qualitätsbewusstsein. Kreativität sowie psychische und physische Belastbarkeit spielen dagegen eine vergleichsweise geringe Rolle.

Bedeutung verschiedener Qualifikationen aus betrieblicher Sicht



Zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen gibt es bezüglich der Wichtigkeit der Qualifikationen teilweise unterschiedliche Einschätzungen. Diese fallen jedoch angesichts der differierenden Tätigkeitsanforderungen erstaunlich gering aus. Mit Ausnahme zu erwartender Besonderheiten (z.B. die

stärkere Bedeutung physischer Leistungsfähigkeit im Baugewerbe) gelten die obigen Ergebnisse auch für alle Sektoren. Dies betrifft insbesondere die herausragende Bedeutung von Arbeitsmoral und Qualitätsbewusstsein, welche in allen Wirtschaftszweigen die ersten beiden Plätze einnehmen.

Ältere Arbeitnehmer werden von den Betrieben hoch eingeschätzt

Anschließend wurde die Betriebe gefragt, ob diese Qualifikationen eher bei Älteren oder eher bei Jüngeren ausgeprägt sind. Die Ergebnisse widersprechen manchen (Vor-)Urteilen bezüglich der Leistungs- und Einsatzfähigkeit Älterer: Sie sind jüngeren Arbeitnehmern - bezogen auf die abgefragten Qualifikationen - zumeist gleichwertig, teilweise sogar überlegen: Arbeitsmoral/-disziplin, Qualitätsbewusstsein, Loyalität und Erfahrungswissen sind nach betrieblicher Einschätzung eher bei älteren Arbeitnehmern vorhanden. Alles Eigenschaften, die als über-

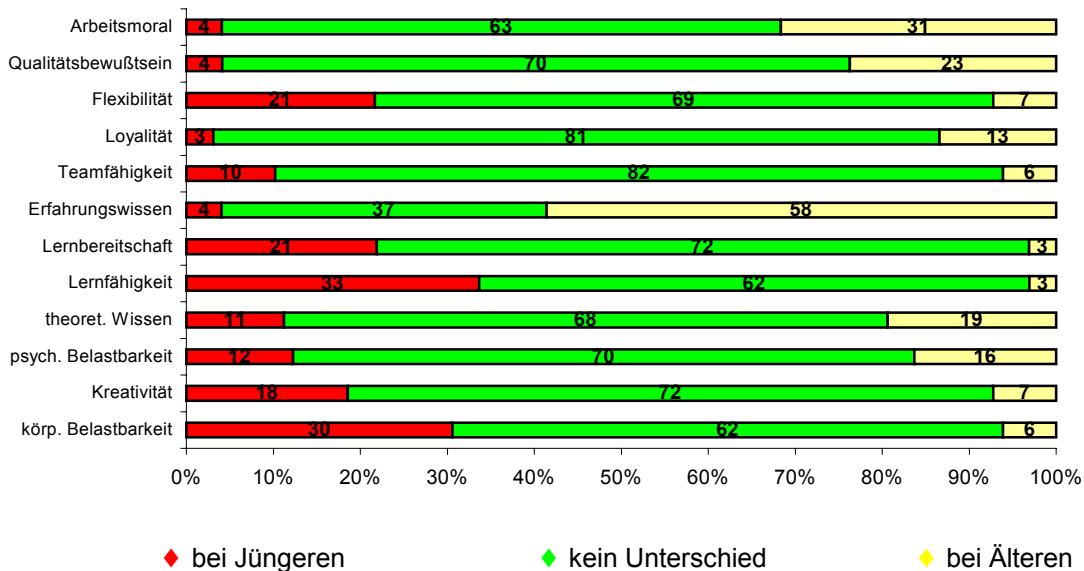
durchschnittlich bedeutsam eingestuft wurden. Flexibilität, Lernbereitschaft und Lernfähigkeit werden tendenziell eher Jüngeren zugeschrieben. Doch auch hier gab die Mehrheit der Betriebe an, dass kein Unterschied zwischen Älteren und Jüngeren besteht.

Des Weiteren haben Jüngere Vorteile in den Bereichen Kreativität und körperliche Belastbarkeit. Diese Eigenschaften werden von den Betrieben allerdings vergleichsweise gering in ihrer Bedeutsamkeit eingeschätzt.

Insgesamt besteht zum überwiegenden Teil kein Unterschied in der be-

trieblichen Einschätzung der Qualifikationen Älterer und Jüngerer.

Sind die folgenden Eigenschaften eher bei Älteren oder bei Jüngeren ausgeprägt?



Eine Differenzierung dieser Ergebnisse nach Wirtschaftszweigen und nach Betriebsgröße ergibt auch hier teilweise unterschiedliche Einschätzungen. Diese sind aber nicht grundlegend, d.h. sie betreffen höchstens Verschiebungen um einige Prozentpunkte, die Rangfolge bleibt zumeist aber gleich.

Zusammengefasst ist festzuhalten, dass nach Aussage der Betriebe das

„Qualifikationsprofil“ älterer Arbeitnehmer dem von Jüngeren zumindest gleichwertig, keinesfalls aber unterlegen ist. Dies gilt für alle Wirtschaftszweige und alle Betriebsgrößen.

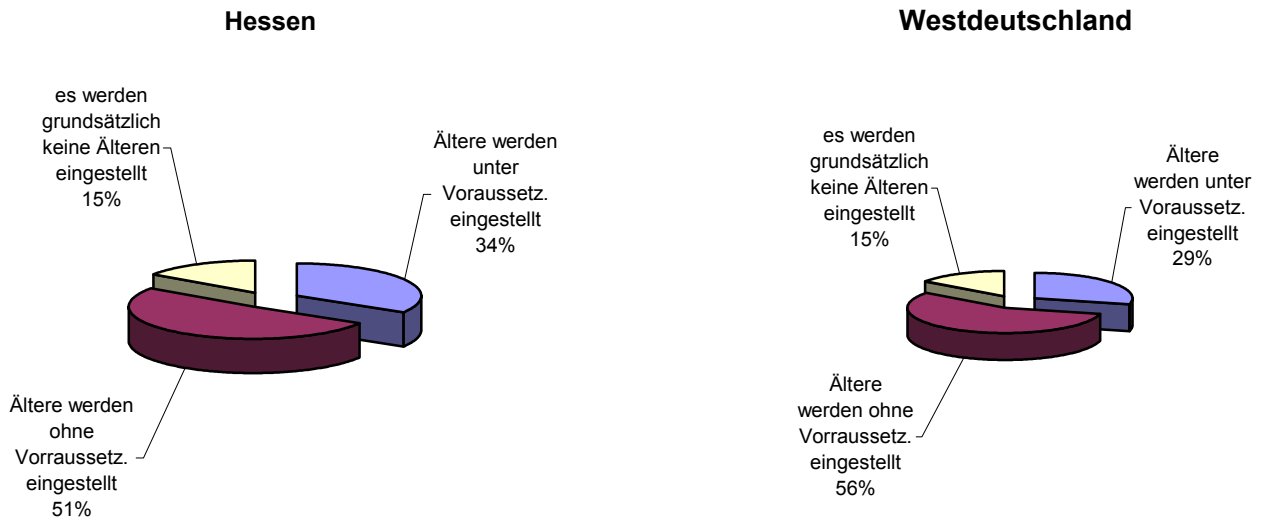
Es stellt sich nun die Frage, ob sich diese positive Einschätzung auch in der Bereitschaft, Ältere einzustellen niederschlägt.

Nur jeder zweite hessische Betrieb würde offene Stellen ohne weitere Bedingungen mit Älteren besetzen

Die betriebliche Bereitschaft, offene Stellen mit Älteren zu besetzen, ist trotz der beschriebenen positiven Beurteilung dieser Gruppe vergleichsweise gering ausgeprägt: 15% der hessischen Unternehmen stellen Ältere grundsätzlich nicht ein, weitere 34,4%

knüpfen eine solche Einstellung an bestimmte Bedingungen. Nur 50,6% sind grundsätzlich bereit, offene Stellen mit Älteren zu besetzen. Die hessischen Betriebe sind damit bei der Einstellung Älterer zögerlicher als die westdeutschen Betriebe insgesamt.

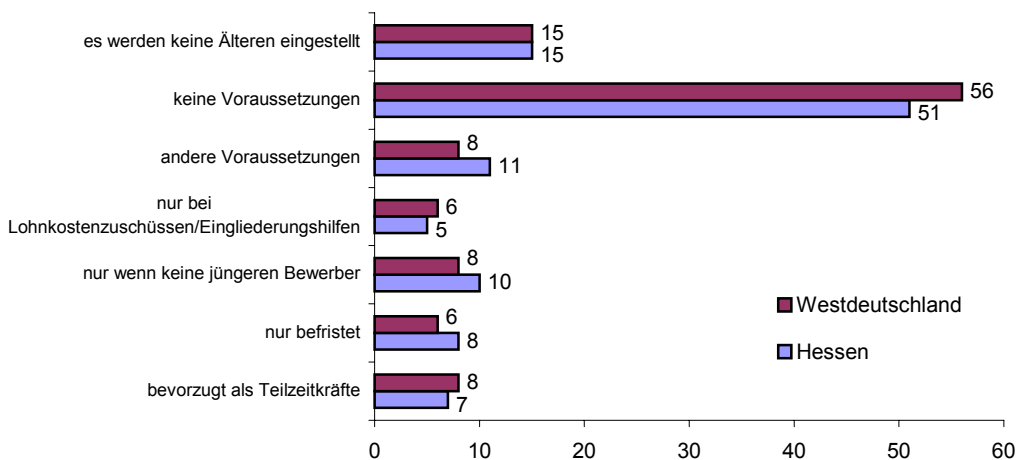
Besetzung von offenen Stellen mit Arbeitnehmern ab 50 Jahre, Vergleich Hessen und Westdeutschland



Unter welchen Voraussetzungen würden die Betriebe nun Ältere einstellen? In Hessen gab jeder 10. Betrieb an, Ältere nur dann einzustellen, wenn es keinen jüngeren Bewerber gibt. 7%

bzw. 8% der Betriebe würden Ältere nur als Teilzeitkraft bzw. befristet einstellen, 5% wären dazu bereit, wenn Lohnkostenzuschüsse bzw. Eingliederungshilfen gezahlt werden.

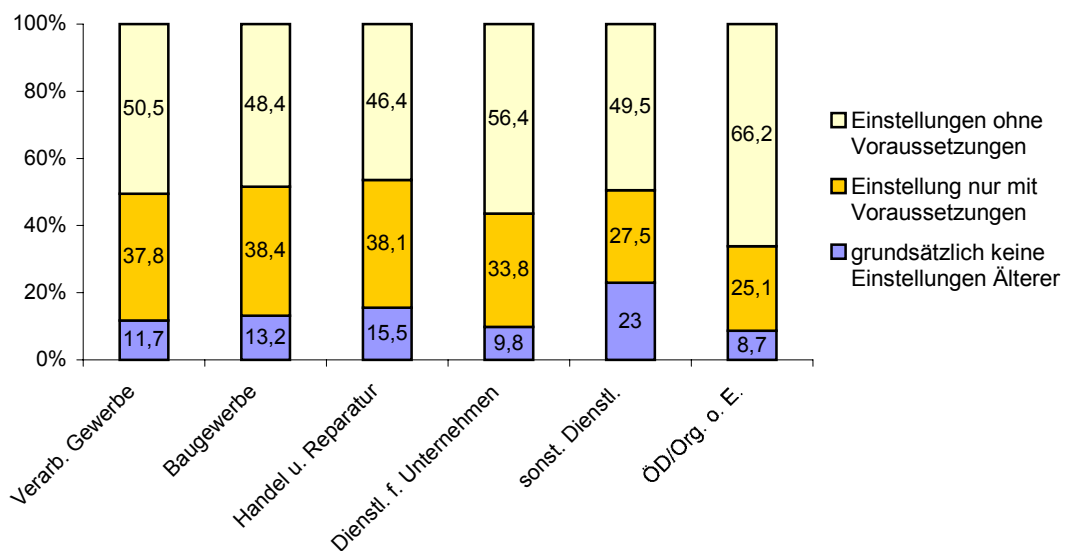
Voraussetzungen für die Besetzung offener Stellen mit älteren Arbeitnehmern, Vergleich Hessen – Westdeutschland; Mehrfachnennungen, Angaben in %



Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigen sich teilweise deutliche Unterschiede im Einstellungsverhalten gegenüber Älteren: Die Bereitschaft, Ältere ohne weitere Voraussetzungen einzustellen, ist im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen bzw. bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter mit über 66% der Betriebe am höchsten. Nur 8,7% dieser Betriebe stellen Ältere grundsätzlich nicht ein. Auch bei den unternehmensnahen Dienstleis-

tungen besteht eine vergleichsweise hohe Bereitschaft, Ältere einzustellen. Im Handel, Baugewerbe und bei den Sonstigen Dienstleistungen dagegen liegt der Anteil der Betriebe, die offene Stellen ohne Vorbehalt mit Älteren besetzen würden, bei unter 50%. Besonders auffällig ist hierbei das heterogene Verhalten innerhalb des Dienstleistungssektors (unternehmensbezogene und sonstige Dienstleistungen), wie folgende Graphik zeigt:

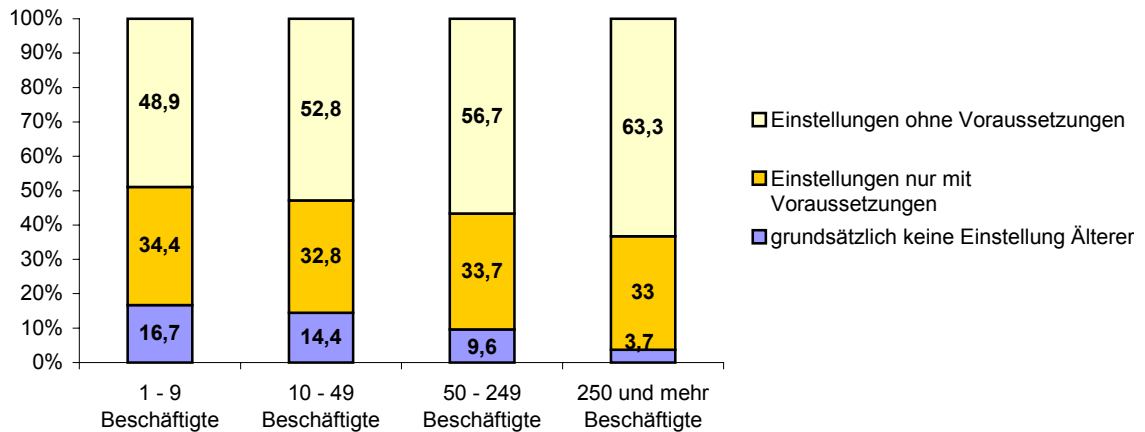
*Besetzung offener Stellen mit älteren Arbeitnehmern nach Wirtschaftszweigen
Angaben in %*



Noch stärker treten die Unterschiede im Einstellungsverhalten bei einer Differenzierung nach Betriebsgröße hervor: Der Anteil der Betriebe, die grundsätzlich keine Älteren einstellen, nimmt mit zunehmender Betriebsgröße stark ab und liegt bei Großbetrieben (mehr

als 250 Beschäftigte) nur noch bei knapp 4%. Auch würden fast 2/3 aller Großbetriebe offene Stellen ohne Vorbehalt mit Älteren besetzen. Bei Kleinbetrieben sind dies weniger als 50%

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



Über die dargestellten Unterschiede in den Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen hinaus stellt sich die Frage, warum viele Betriebe ältere Arbeitnehmer gar nicht oder nur unter bestimmten Voraussetzungen einstellen, obwohl sie diese so positiv beurteilen.

Unterteilt man die Betriebe gemäß ihrer Bereitschaft zur Einstellung Älterer in drei Gruppen (Betriebe die Ältere ohne Vorbehalt einstellen; Betriebe, die Ältere nur unter bestimmten Voraussetzungen einstellen; Betriebe, die

Ältere grundsätzlich nicht einstellen), ist festzuhalten, dass es zwischen den drei Betriebsgruppen keine wesentlichen Unterschiede in der Beurteilung Älterer bestehen. Sie sind jedenfalls nicht so groß, als dass sich hieraus ein solch differierendes Stellenbesetzungsverhalten begründen ließe.

Im folgenden werden diese Betriebe daher nach weiteren Kriterien, insbesondere dem Personalbedarf und der Beschäftigungsentwicklung, differenziert.

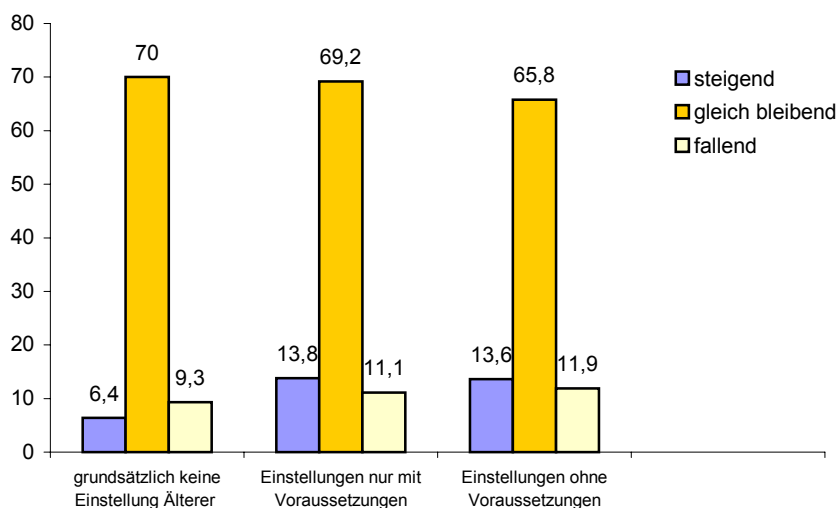
Wird der akute Personalbedarf der Betriebe zum Befragungszeitpunkt (Mitte 2002) betrachtet, ergibt sich kein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Bereitschaft Ältere einzustellen und der Personalsuche: Von den Betrieben, die angaben, grundsätzlich keine Älteren einzustellen, suchten 12,5% Personal zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Dieser Anteil liegt nur geringfügig unter dem der Betriebe, die Ältere ohne Vorbehalt einstellen würden (14,3%). Die Weigerung, Ältere einzustellen, lässt sich somit nicht dadurch begründen, dass diese Betriebe überhaupt keinen Arbeitskräftebedarf haben.

Ähnliche Ergebnisse zeigen sich, wenn man das Einstellungsverhalten im Halbjahr vor der Befragung untersucht. Der Anteil der Betriebe, die im 1. Halbjahr 2002 Personal eingestellt haben, liegt bei allen drei Betriebsgruppen bei

etwa 25%, d.h. unabhängig von der Bereitschaft, Ältere einzustellen, hatte in allen drei Gruppen ein gleich hoher Anteil von Betrieben Personal eingestellt.

Auch die Betrachtung des künftigen Personalbedarfs anhand der betrieblichen Beschäftigungsprognose bis Juni 2003 liefert keine eindeutigen Anhaltspunkte für die unterschiedliche Bereitschaft, Ältere einzustellen: Zwischen den Betrieben, die Ältere ohne Vorbehalt einstellen und solchen, die dies nur unter bestimmten Voraussetzungen tun, ergeben sich (qualitativ) keine Unterschiede bei der Beschäftigungsprognose. Allerdings gehen nur 6,5% der Betriebe, die grundsätzlich keine Älteren einstellen, von einem Beschäftigungsanstieg aus; dies ist ein deutlich geringerer Anteil als bei den anderen beiden Betriebsgruppen.

*Beschäftigungsprognose bis Juni 2003 und Bereitschaft zur Einstellung Älterer
Angaben in %*



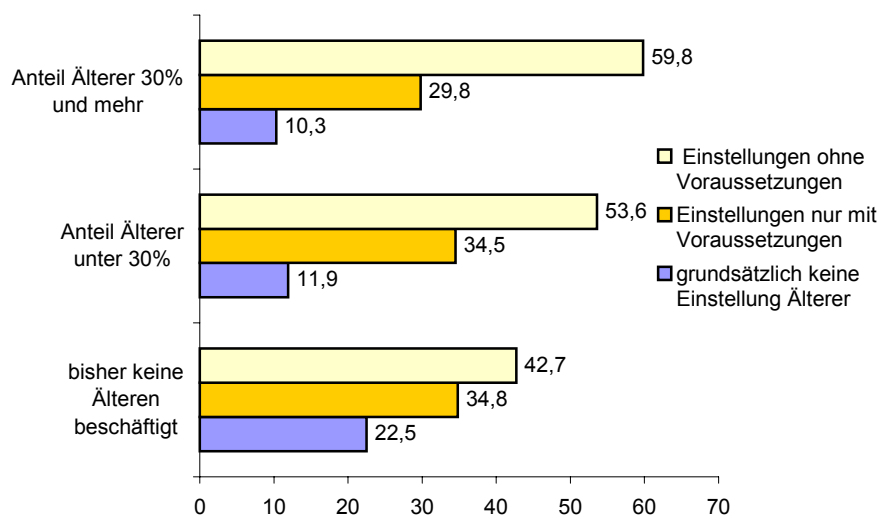
fehlend zu 100% = Betrieb kann keine Aussage machen

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass die Analyse des vergangenen, aktuellen und künftigen Personalbedarfs, keine eindeutigen Begründungen für das unterschiedliche Einstellungsverhalten von Älteren liefert.

Wie lässt sich nun die Diskrepanz zwischen der positiven Beurteilung Älterer durch alle Betriebe und der vergleichsweise geringen Bereitschaft, diese einzustellen, erklären? Als These lässt sich formulieren, dass die positiven Erfahrungen bei der Beschäftigung Älterer das Einstellungsverhalten mit bestimmen. Tatsächlich ist es so, dass mit zunehmendem Anteil von Älteren an den Gesamtbeschäftigten des Betriebs auch die Bereitschaft steigt, weitere Ältere einzustellen: 22,5% der Betriebe, die bisher keine Älteren be-

schäftigen, besetzen offene Stellen auch prinzipiell nicht mit Älteren. Bei Betrieben, in denen bereits eine vergleichsweise hohe Anzahl Älterer beschäftigt ist (Anteil 30% und mehr) sind es nur noch 10%, die keine Älteren einstellen und immerhin fast 60%, die Ältere ohne Vorbehalt einstellen würden. Betriebe beurteilen demnach bei ihnen beschäftigte Ältere offenbar besser als arbeitslose/betriebsfremde Ältere. Demnach wären zur Beseitigung von Einstellungshemmnissen über die allgemeine Bewertung Älterer hinaus auch konkrete und aktuelle Erfahrungen mit Älteren hilfreich. Allerdings scheinen die dafür zur Verfügung stehenden Instrumente wie Befristung etc. zumindest in der bisherigen Form unzureichend.

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



Fazit

Fast 2/3 aller hessischen Betriebe beschäftigen Personen, die 50 Jahre und älter sind. Spezifische Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer beziehen, ergreifen diese Betriebe vergleichsweise selten. Dies betrifft insbesondere die Herabsetzung von Arbeitsanforderungen, die besondere Ausstattung von Arbeitsplätzen oder spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere. Ob die Betriebe aus Kostengründen auf solche Maßnahmen verzichten oder ob sie sie für unnötig erachten, kann nicht eindeutig beantwortet werden. Die Beurteilung der Qualifikationen von Älteren spricht eher für letzteres: Nach den Aussagen der Unternehmen sind die Qualifikationsprofile Älterer denen Jüngerer zumindest gleichwertig, in einigen - aus Sicht der Betriebe besonders wichtigen - Bereichen sogar überlegen. Dies betrifft insbesondere die Ausprägung von Arbeitsmoral und Qualitätsbewusstsein.

Der überraschend positiven Beurteilung der Älteren steht eine vergleichsweise zögerliche Bereitschaft der Betriebe gegenüber, offene Stellen mit Älteren zu besetzen. 15% aller hessischen Betriebe besetzen offene Stellen prinzipiell nicht mit Älteren, weitere 34,4% knüpfen dies an bestimmte Voraussetzungen. Demnach ließe sich die Beschäftigungssituation von Älteren durch die Ausweitung von Teilzeitarbeit, befristeten Beschäftigungsverhältnissen und Lohnkostenzuschüssen nur etwas verbessern.

Zentrale Frage bleibt jedoch, wieso sich die positive Beurteilung älterer Arbeitnehmer nicht in einer erhöhten Einstellungsbereitschaft niederschlägt. Es wurde deutlich, dass die Weigerung, Ältere einzustellen bzw. ihre Einstellung an Bedingungen zu knüpfen, nicht von dem betrieblichen Personalbedarf bzw. der Beschäftigtenentwicklung abhängt: Betriebe, die prinzipiell keine Älteren einstellen, hatten anteilig ähnlichen Bedarf an Arbeitskräften wie die anderen Betriebe und haben in der jüngeren Vergangenheit auch anteilig genauso häufig Arbeitskräfte eingestellt.

Weiterhin zeigte sich, dass mit zunehmendem Anteil von Älteren an den Gesamtbeschäftigten des Betriebs auch die Bereitschaft steigt, weitere Ältere einzustellen. Eine allgemeine positive Beurteilung Älterer scheint somit nur im Zusammenhang mit konkreten Erfahrungen mit Älteren im Betrieb auch tatsächlich die Einstellungsbereitschaft zu erhöhen. Bei anderen Betrieben bleibt - trotz aller Wertschätzung - zum Teil eine Skepsis, die sich vor allem auf „betriebsfremde“ oder arbeitslose Ältere beziehen dürfte.