

Arbeitspapier:

Ergebnisse einer Augsburger Unternehmensbefragung

von Januar bis März 2006

Thomas Staudinger / Bernhard Kräußlich

Schlagwortverzeichnis

Methodik	2
Betriebsüberblick	2
Dienstleistungen und kleine Unternehmen dominant	2
Über die Hälfte der Unternehmen tätigen keine speziellen Maßnahmen für Ältere	3
Einstellungspolitik – Qualifikation – Bewerbung	4
ARGE als Stellenausschreibungsmedium nicht beachtet.....	4
Fachliche Qualifikation sowie Auftreten und Umgangsformen sind die wichtigsten Attribute	5
Ältere Arbeitnehmer mit Qualifizierung und Erfahrung haben noch Chancen, besonders dann, wenn ihre Einstellung finanziell unterstützt wird	6
Bewerbungen Älterer sind qualitativ nicht schlechter als die Jüngerer.....	7
Erfahrungen mit älteren Arbeitslosen – Zusammenarbeit mit AA	8
Bei gleicher Qualifikation wird eine ältere Fachkraft einer jungen Fachkraft vorgezogen	8
Nur ein Drittel kennt das Förderinstrument „Eingliederungszuschuss“.....	9
Leistungsvermögen Älterer – Gesellschaftsbild / Jugendwahn.....	10
Leistungsvermögen Älterer durchaus anerkannt	10
Ältere verbuchen die bedeutendsten Arbeitseigenschaften für sich.....	11
Alternsgerechte Arbeitsplätze – Bereitschaft	12
Unternehmen sorgen sich nur in geringem Maße um das betriebliche Gesundheitsempfinden ihre Arbeitnehmer.....	12
Die Bedürfnisse der älteren Mitarbeiter werden in einem Drittel der Betriebe berücksichtigt.....	13
Aktuelle und zukünftige Stellenbesetzungen.....	14
Gute Aussichten für Ältere und Langzeitarbeitslose	14
Fazit	15

Methodik

Im Rahmen des Projektes BIA 50plus führte das Internationale Institut für Empirische Sozialökonomie, INIFES am Anfang des Jahres 2006 eine qualitative leitfadengestützte Unternehmerbefragung mit abgeschlossenen 30 Interviews in der Region Augsburg durch. Daran schloss sich eine quantitative standardisierte Online-Befragung im Februar und März 2006 an. Per E-Mail wurden 1500 Unternehmen per Zufallsauswahl angeschrieben, wobei 10% – also 150 Unternehmen – den Online-Fragebogen ausfüllten, was den erwarteten Rücklauf bei einer Online-Befragung übertrifft. Trotz der relativ geringen Zahl antwortender Unternehmen werden die Ergebnisse zu diesem Papier in Prozentzahlen ausgewiesen, u. a. um eine Vergleichbarkeit zu anderen vorliegenden Unternehmensbefragungen zu erleichtern.

Die beiden Fragebögen teilten sich in sechs Hauptthemenfelder auf: einleitend wurden einige allgemeine Fragen zu den Betrieben gestellt. Anschließend kamen Fragen zur Einstellungspolitik und dem Bewerbungsverhalten. Themenfeld III thematisierte die Erfahrungen der Unternehmen mit älteren Arbeitslosen und Themenfeld IV das Leistungsvermögen der Beschäftigten nach deren Alter. Abschließend ging der Fragebogen noch auf das Thema des altersgerechten Arbeitens in den Betrieben ein sowie auf aktuelle und zukünftige Stellenbesetzungen. Im Folgenden sollen die Ergebnisse der standardisierten Erhebung in der Reihenfolge der Themenfelder im Fragebogen vorgestellt werden. Diese werden mit Aussagen aus den Leitfadeninterviews zusätzlich flankiert, um einen Eindruck von den Vorstellungen der befragten Unternehmer zu den Themenfeldern zu erhalten.

Betriebsüberblick

Dienstleistungen und kleine Unternehmen dominant

Darstellung 1 zeigt die prozentuale Zuordnung der Betriebe und Unternehmen in die Wirtschaftsunterbereiche entsprechend der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2003). Die Bereiche Bergbau und Verarbeitendes Gewerbe bilden zusammen mit dem Baugewerbe den sekundären Sektor mit knapp über 30% aus. Die restlichen Branchen lassen sich folglich dem tertiären Sektor zuordnen und machen mit ca. 70% den größten Anteil der befragten Unternehmen aus. Hinsichtlich der Mitarbeiteranzahl überwiegen die kleinen Unternehmen mit bis zu 20 Mitarbeitern (62%). Die zweite Größe bilden Unternehmen mit 21-60 Mitarbeitern mit ungefähr 27%, während Unternehmen mit über 60 Mitarbeitern zu 11% vertreten sind.

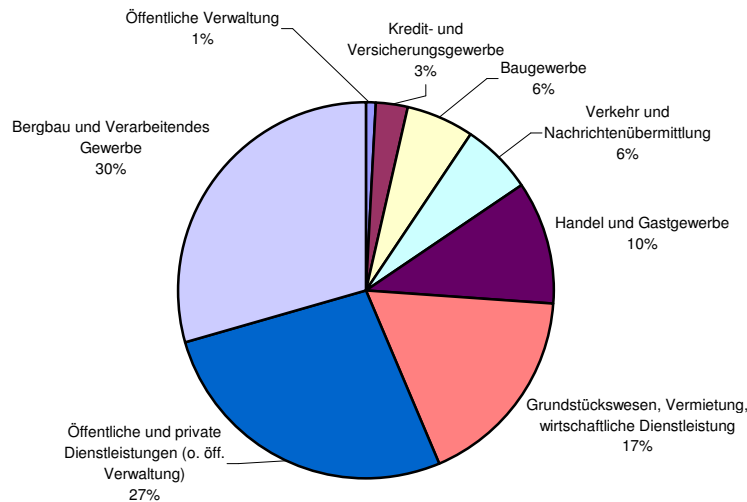
Die Zahl der Unternehmen, in denen der Anteil der über 50-Jährigen Arbeitnehmer mehr als 30% ausmacht, ist mit knapp 22% gering, was einen Trend gegen eine hohe Anzahl an älteren Beschäftigten vermuten lässt. Gestützt wird diese These von dem Fakt, dass sogar 26% angeben, nicht mal einen einzigen Arbeitnehmer über 50 Jahre zu beschäftigen (vgl. Darstellung 2). Im IAB-Betriebspanel aus dem Jahr 2002 lag die Zahl der Betriebe die überhaupt über 49-Jährige beschäftigen in Bayern gar nur bei 60%.¹ Wichtig ist der Beschäftigtenanteil Älterer an den Belegschaften gerade deshalb,

¹ Böhme, S. / Heinecker, P. / Huber, A. / Kistler, E. (2003): Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2004. Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2002. Stadtbergen, S. 100 (Im Folgenden im Text nur als IAB-Betriebspanel mit jeweiliger Jahresangabe bezeichnet).

weil die positive Einschätzung der Leistungsfähigkeit Älterer signifikant mit dem Beschäftigtenanteil über 49-Jähriger in den Betrieben zusammenhängt: Man kann also sagen, je höher der Beschäftigtenanteil Älterer ist, um so höher fällt auch das positive Urteil über Ältere aus.²

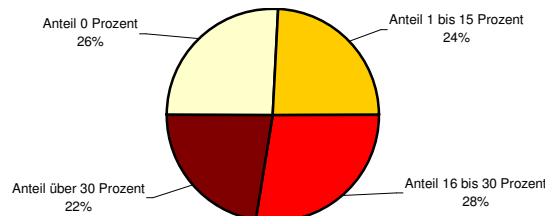
Der Anteil der Betriebe, in denen überwiegend Männer beschäftigt werden beträgt 59%. In nur 27% der Fälle ist die Anzahl an Frauen größer als die von Männern und bei ca. 14% ist die Geschlechterverteilung äquivalent.

Darstellung 1: Zuordnung der Unternehmen in Wirtschaftsunterbereiche



Quelle: INIFES, eigene Erhebung 2006

Darstellung 2: Anteil an Arbeitnehmern von 50 Jahren und älter



Quelle: INIFES, eigene Erhebung 2006

„Die heutige wirtschaftliche Situation ist leider so, jemand sollte 30 Jahre alt sein, 20 Jahre Berufserfahrung vorweisen können, beste Qualifikation besitzen aber gehaltstechnisch natürlich völlig anspruchslos sein.“

Über die Hälfte der Unternehmen tätigen keine speziellen Maßnahmen für Ältere

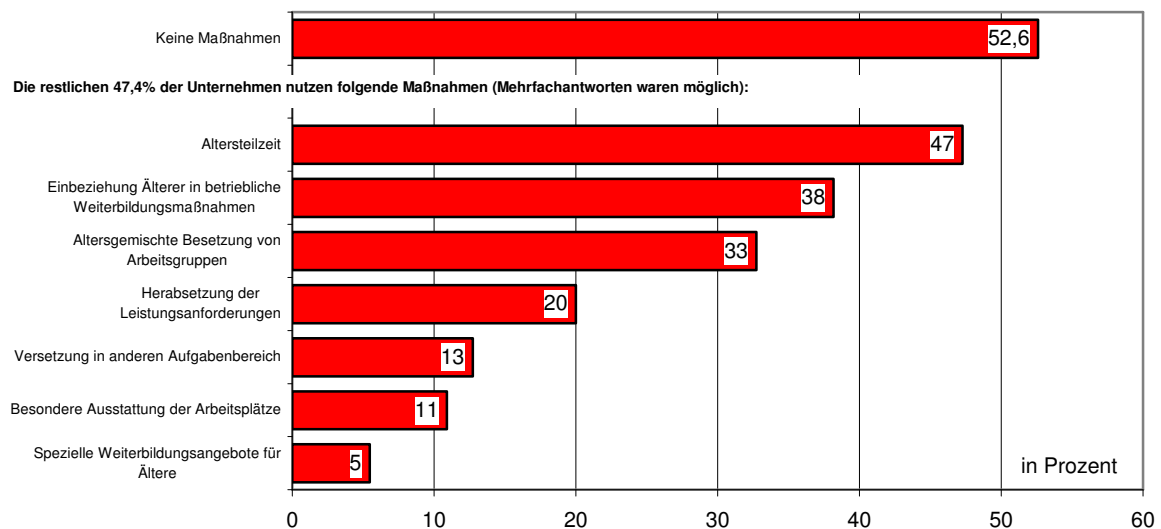
Mit rund 53% ist der Anteil derer Betriebe sehr hoch, die für ihre älteren Beschäftigten keine speziellen Maßnahmen betreiben. Im IAB-Betriebspanel 2002 lag diese Zahl sogar bei 86%.³ Dieser Unterschied deutet auf einen Selektionseffekt bei der vorliegenden Online-Befragung hin, der dazu führte, dass

² Böhme u.a. 2003, S. 102f.

³ Böhme u.a. 2003, S. 103

verstärkt für die Thematik sensibilisierte Unternehmen antworteten. Als Hauptmaßnahme für ältere Mitarbeiter wird – wie im IAB-Betriebspanel 2002 – die Altersteilzeit genannt, die jedoch in ihrer meistgenutzten Form (als Blockmodell) mehr ein Rentenübergangsprogramm ist, als eine Maßnahme zur Beschäftigung älterer Personen. Nach der Altersteilzeit wird die Einbeziehung Älterer in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen und die altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen genannt. Deutlich wird auf jeden Fall, dass die Unternehmen in der Region Augsburg aufgrund ihres Maßnahmenportfolios noch nicht auf die kommenden Entwicklungen im Zuge des demographischen Wandels eingestellt sind (vgl. Darstellung 3). Zahlreiche befragte Unternehmer weigern sich auch ältere Mitarbeiter gesondert zu behandeln um eine Übervorteilung gegenüber den Jüngeren zu vermeiden. Es werden daher nur Maßnahmen in Erwägung gezogen und angeboten die für alle Mitarbeiter gleichermaßen in Frage kommen.

Darstellung 3: Auf ältere Arbeitnehmer bezogene Maßnahmen in den Betrieben



Quelle: INIFES, eigene Erhebung 2006

„Bereitschaft zu flexibler Arbeitszeitgestaltung ist vorhanden, aber nicht nur für ältere Mitarbeiter.“

Einstellungspolitik – Qualifikation – Bewerbung

ARGE als Stellenausschreibungsmedium nicht beachtet

Ähnlich früheren Publikationen des IAB⁴ sind auch in Augsburg lokale und überregionale Zeitungen mit 60% und die Arbeitsagentur mit 49%⁵ die dominanten Wege, in denen die Betriebe ihre offenen Stellen ausschreiben (vgl. Darstellung 4). Das Internet (39%) und die informelle Stellenakquise (25%)

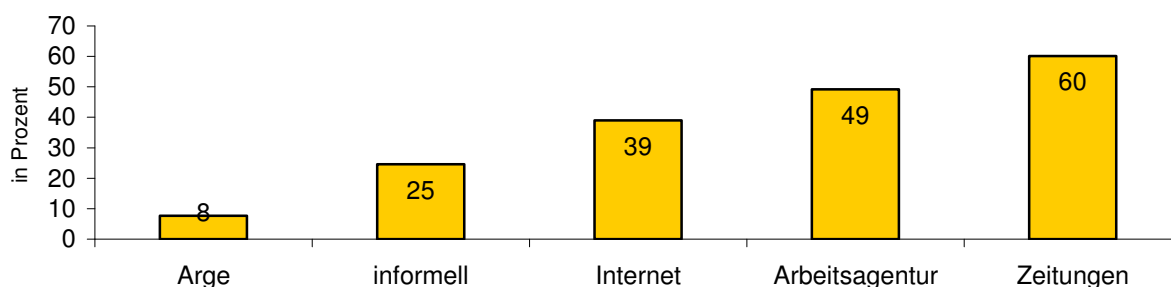
⁴ vgl. Spitznagel, E. / Vogler-Ludwig, K. (2004): Stellenangebot und Personalmangel nehmen weiter ab. Nürnberg.

⁵ Dieser Wert entspricht in etwa auch den Ergebnissen aus den IAB-Betriebspanels der vergangenen Jahre. Im Jahr 2004 lag der Anteil der offenen Stellen, die in Bayern bei der Agentur für Arbeit gemeldet waren, bei ca. 42% und im Jahr zuvor bei 49% (vgl. Böhme u.a. (2005): Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2004.Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2004. Stadtbergen, S. 37 und Böhme u.a. (2004): Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2003.Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2003. Stadtbergen, S. 65).

sind hierbei im Mittelfeld zu finden. Auffallend ist, dass die ARGE mit nur 8% das Schlusslicht hinsichtlich der Stellenausschreibung bildet. Dies könnte darin begründet sein, dass die noch junge Institution ARGE noch nicht den Bekanntheitsgrad der Agentur für Arbeit besitzt oder dass die Unternehmen mit Langzeitarbeitslosen Negatives assoziieren, weswegen bei der ARGE erst gar nicht angefragt wird.

In den persönlichen Gesprächen mit den Unternehmern wurde die Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur vereinzelt negativ beurteilt. Als Grund dafür wurde dann die ungenügende Passgenauigkeit der vermittelten Bewerber genannt. Trotz dieser Kritik nennen jedoch die meisten Befragten die Arbeitsagentur an erster Stelle der Ausschreibungsmöglichkeiten.

Darstellung 4: Wege zur Ausschreibung offener Stellenangebote (Mehrfachantworten waren möglich)



Quelle: INIFES, eigene Erhebung 2006

„Mit dem Arbeitsamt haben wir überwiegend negative Erfahrungen gemacht.“

Fachliche Qualifikation sowie Auftreten und Umgangsformen sind die wichtigsten Attribute

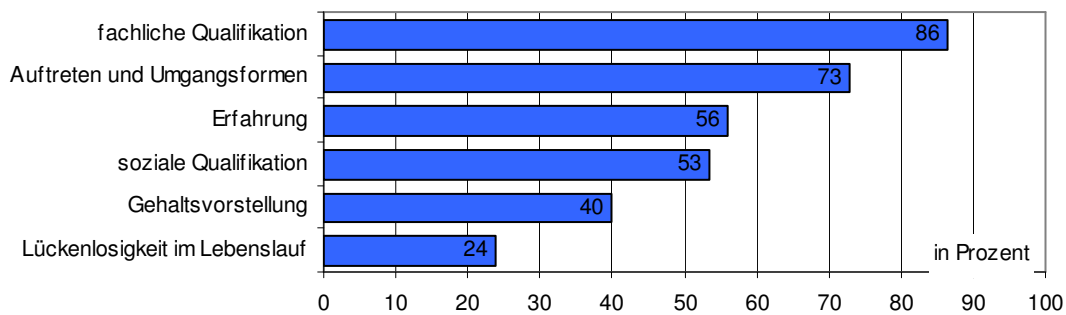
Wie Darstellung 5 veranschaulicht, sind die Attribute fachliche Qualifikation sowie das Auftreten und die Umgangsformen die wichtigsten Kriterien bei Neueinstellungen. Dieses Ergebnis ist nach den Erkenntnissen des BIHK – Unternehmensbarometers⁶ symptomatisch für den gesamten bayrischen Raum. Hier wurde ermittelt das „...knapp 63 % der (447) befragten Unternehmen die Aussage für überwiegend richtig (halten), dass die meisten Arbeitslosen nicht die im Unternehmen benötigte fachliche Qualifikation aufweisen.“. Des Weiteren halten „knapp 70 % der Unternehmen ... die Aussage für überwiegend richtig, dass die meisten Arbeitslosen aufgrund spezifischer Persönlichkeitsmerkmale oder ihrer Motivation nicht in das jeweilige Unternehmen passen.“⁷ Erfahrung und soziale Qualifikation, die man eher älteren Arbeitnehmern zuordnen würde, spielen dagegen nur eine mittelmäßige Rolle. Gehaltsvorstellungen und Lückenlosigkeit im Lebenslauf spielen untergeordnete Rollen.

Bei genauerer Nachfrage diesbezüglich zeigte sich in den Interviews, dass auch die Motivation und Begeisterung für eine Tätigkeit von Bedeutung sein können. Dadurch könnten – so die Unternehmer – vereinzelt diverse qualifikatorische Mängel kompensiert werden.

⁶ Bayerischer Industrie und Handelskammertag (BIHK) (2006): Den Arbeitsmarkt aktivieren – Einstellungen erleichtern! München.

⁷ BIHK 2006, S. 14

Darstellung 5: Bedeutung folgender Kriterien bei Neueinstellungen



Quelle: INIFES, eigene Erhebung 2006

Ältere Arbeitnehmer mit Qualifikation und Erfahrung haben noch Chancen, besonders dann, wenn ihre Einstellung finanziell unterstützt wird

52% der Unternehmer versichern, dass sie die Einstellung eines über 50-jährigen nicht von bestimmten Voraussetzungen abhängig machen, dagegen „bekennen sich“ nur 3% offen zur Diskriminierung und lehnen kategorisch die Beschäftigung eines älteren Arbeitnehmers ab. Für die restlichen Unternehmen stellen finanzielle Unterstützungen die wichtigste Hilfe für die Einstellung eines Älteren dar oder sie würden nur befristet bzw. Teilzeit einstellen (vgl. Darstellung 6). Dies bestätigt sich dadurch, dass Lohnkostenzuschüsse (57%) noch vor den Qualifizierungsmaßnahmen (33%) als sinnvollste Maßnahme angesehen werden, was Darstellung 7 verdeutlicht. Im BIHK – Unternehmensbarometer April 2006 wird allerdings daraufhin gewiesen, dass lediglich 45 % der Unternehmen der Aussage zustimmen, dass die eigenen Kenntnisse über staatliche Fördermöglichkeiten bei der Einstellung neuer Mitarbeiter gut sind.“⁸

Die Zahl der Unternehmen, die in den letzten 24 Monaten einen Mitarbeiter über 50 Jahren eingestellt haben, liegt bei 31%.⁹ Der angegebene Haupteinstellungsgrund war dabei mit 49% die Qualifikation der Arbeitslosen, mit 29% folgt die Erfahrung, noch vor dem Auftreten. Folglich haben nur diejenigen älteren Arbeitnehmer wirklich eine Chance am Arbeitsmarkt, die vor allem über eine gute und richtige Qualifikation verfügen (bzw. noch Willens sind, sich fortzubilden).

**„Solange jemand arbeiten kann und will gibt es bei uns keine Altersgrenze.
Motivation ist sehr wichtig!“**

„Alter ist nicht das Kriterium, sondern Kosten und Qualifikation.“

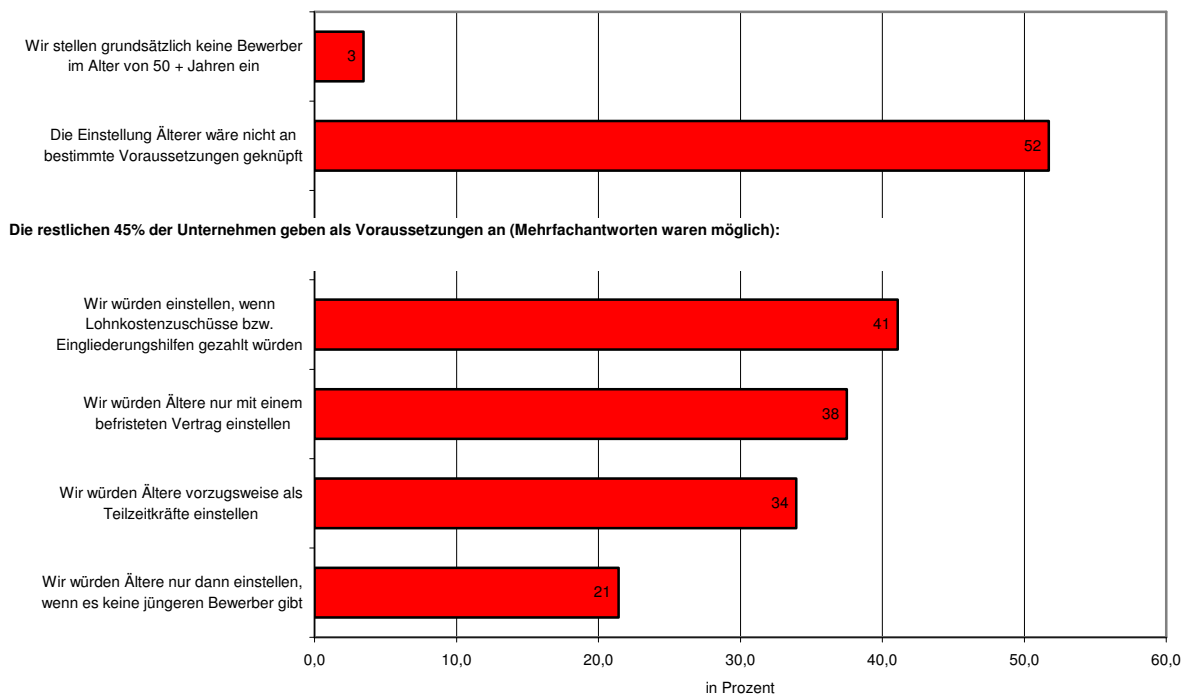
„Die Einstellung richtet sich in erster Linie nach der Qualifikation und nicht nach dem Alter, wir beschäftigen auch zahlreiche ältere Mitarbeiter.“

„Ältere Mitarbeiter sind viel zu teuer und stellen für unser Unternehmen eine viel zu hohe Belastung dar.“

⁸ BIHK 2006, S. 15

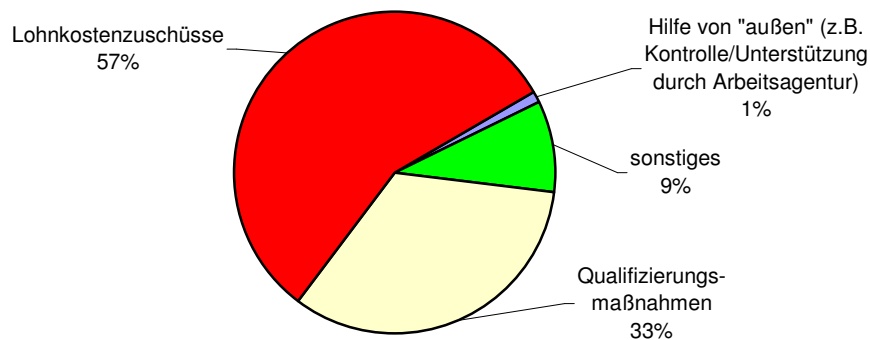
⁹ Dieser Wert ist deutlich höher als der Gesamtwert im Betriebspanel 2004. Dort lag der Anteil der Betriebe, die einen 50-Jährigen und älteren eingestellt haben nur bei 14% (Böhme u.a. 2005, S.82).

Darstellung 6: Voraussetzungen und Bedingungen, unter denen man Ältere einstellen würde



Quelle: INIFES, eigene Erhebung 2006

Darstellung 7: Sinnvolle Maßnahmen zur Beschäftigung Älterer



Quelle: INIFES, eigene Erhebung 2006

Bewerbungen Älterer sind qualitativ nicht schlechter als die Jüngerer

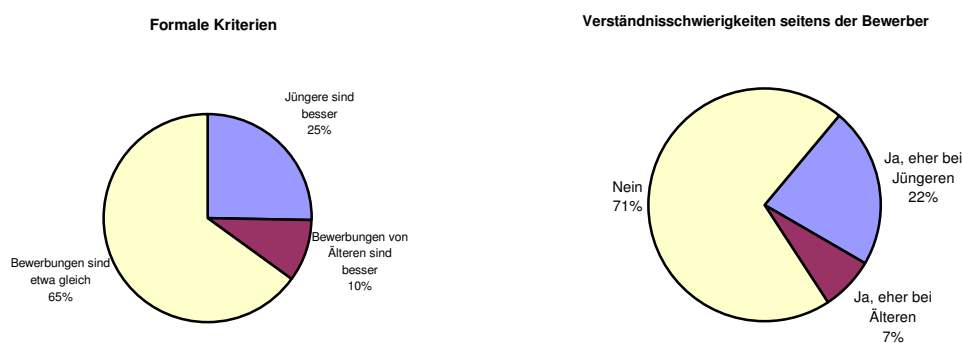
Die Befragten sollten eine Schätzung abgeben, wie hoch der Anteil an Bewerbungen von Älteren an den eingehenden Bewerbungen ist: Durchschnittlich liegt die Zahl bei niedrigen rund 16%. Im IAB-Betriebsspanel 2004 lag diese Zahl für Westdeutschland dagegen bei 29%.¹⁰ Die Bewertung der Bewerbungen nach dem Alter der Interessenten zeigt, dass Jüngere im Bereich der formalen Kriterien „besser“ abschneiden als Ältere. Dagegen zeigen Jüngere öfters Verständnisschwierigkeiten gegenüber den Stellenausschreibungen als Ältere. Auffallend ist jedoch, dass der Grossteil der Befragten

¹⁰ Böhme u.a. 2005, S.81

bei Bewerbungen keine großen Unterschiede zwischen Jüngeren und Älteren sieht (vgl. Darstellung 8).

Folglich kann man daraus schließen, dass die Bewerbungen von älteren Personen nicht schlechter sind als die von Jüngeren. Zu beachten ist auch, dass 92% der Unternehmen kein Höchstalter bei Neueinstellungen angeben. In nur 8% der Fälle wird hier auf die Frage nach einer Altersgrenze "ja, generell" und "ja, tätigkeitsspezifisch" angegeben, wobei die befragten Unternehmen die Altergrenze 40, 45, 50, 52 und 60 Jahre nennen.

Darstellung 8: Unterscheiden sich die Bewerbungen zwischen älteren und jüngern Bewerbern hinsichtlich formaler Kriterien (z.B. Formulierung, Layout etc.) und im Verständnis des Inhaltes des Ausschreibungstextes?



Quelle: INIFES, eigene Erhebung 2006

Erfahrungen mit älteren Arbeitslosen – Zusammenarbeit mit AA

Bei gleicher Qualifikation wird eine ältere Fachkraft einer jungen Fachkraft vorgezogen

„Alter ist bei Arbeitslosigkeit nicht ausschlaggebend, vielmehr die Begeisterungsfähigkeit für einen neuen Job. Motivation ist sehr wichtig!“

Bei dieser Frage sollten sich die Unternehmen für eine fiktive Einstellung zwischen einer Fachkraft I (55 Jahre, 30 Jahre Berufserfahrung und drei Jahren Arbeitslosigkeit) und einer Fachkraft II (25 Jahre, abgeschlossene Ausbildung und drei Jahren Arbeitslosigkeit) entscheiden: 40% der Betriebe hätten Fachkraft I gewählt, falls eine entsprechende Stelle zu besetzen wäre. Lediglich 19% würden in diesem Fall die jüngere Fachkraft II bevorzugen und 41% ist dies egal. Des Weiteren geben erstaunliche 44% an, dass Arbeitslosigkeit bei Älteren nicht relevanter ist als bei Jüngeren, wohingegen 14% dies bejahen! Ähnlich sehen das auch weitere 18%, die jedoch der Meinung sind, dieser Effekt könne durch Weiterbildungen verhindert werden und weitere 24% meinen, dass dies durch Erfahrung ausgeglichen werden kann. Interviewte Unternehmer gaben an: je länger die Arbeitslosigkeit dauert desto schwieriger wird es eine Person wieder in einen Arbeitsprozess zu integrieren.

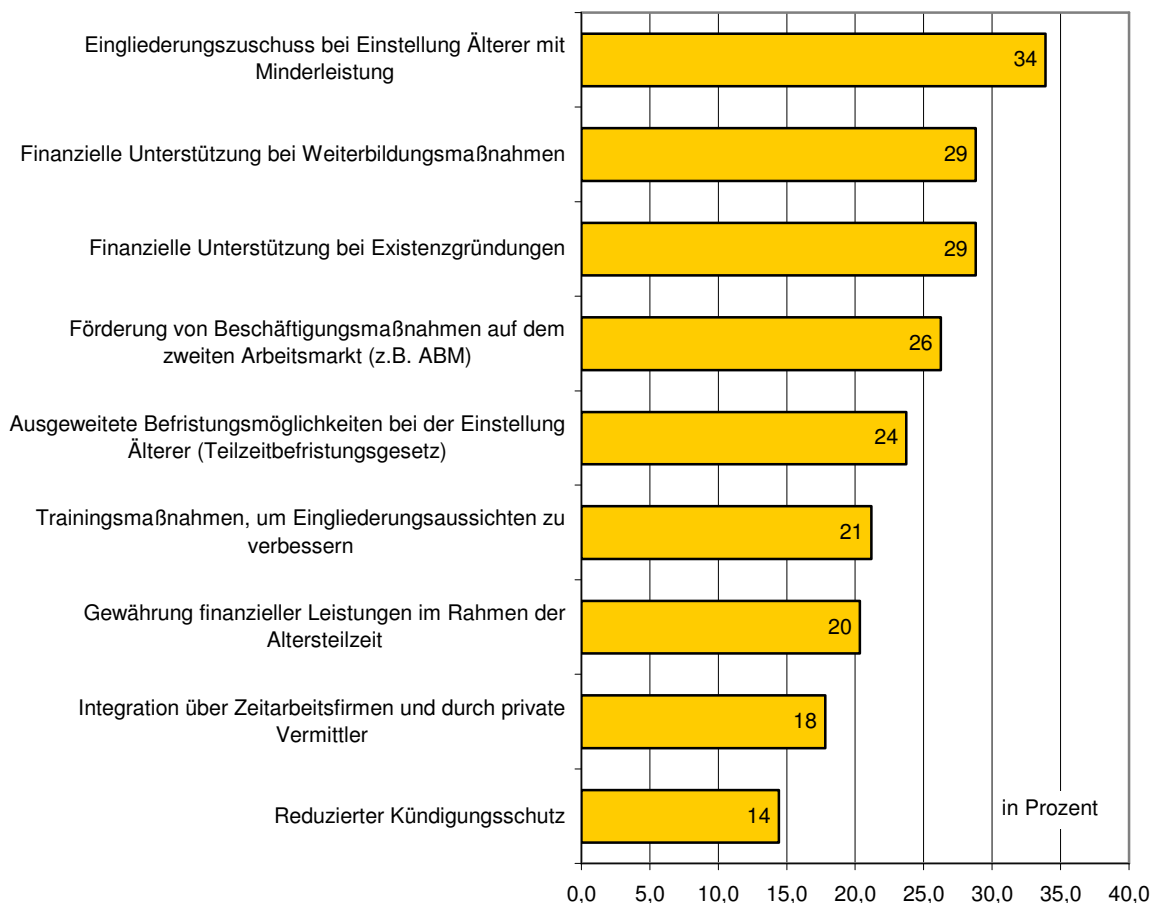
„Besonders nach einer Arbeitslosigkeit über zwei Jahre sind die meisten weg vom Beruf deshalb liegt dort auch die magische Grenze für Einstellungen von unserer Seite ganz unabhängig vom Alter der Bewerber.“

„Dort wo es um Verantwortungsbewusstsein oder Qualitätskontrolle geht sind besonders ältere Bewerber gefragt, da diese wesentlich sorgfältiger Arbeiten als jüngere.“

Nur ein Drittel kennt das Förderinstrument „Eingliederungszuschuss“

Den höchsten Bekanntheitsgrad unter den Förderinstrumenten für Ältere hat der Eingliederungszuschuss mit einem Nennanteil von 34% (vgl. Darstellung 9), was zusätzlich dadurch bestätigt wird, dass er in den befragten Betrieben am häufigsten als Maßnahme zur Beschäftigung Ältere eingesetzt wird. Finanzielle Unterstützungen bei Weiterbildungsmaßnahmen und bei Existenzgründungen folgen darauf mit jeweils 29%. Dies ist von Bedeutung, da – wie oben erwähnt – 18% aussagen, dass Arbeitslosigkeit bei Älteren durch Weiterbildungsmaßnahmen verhindert werden kann. Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Fördermaßnahmen für Ältere in der Region bisher nur wenig bekannt sind.

Darstellung 9: Bekannte Förderinstrumente für Ältere (Arbeitslose)



Quelle: INIFES, eigene Erhebung 2006

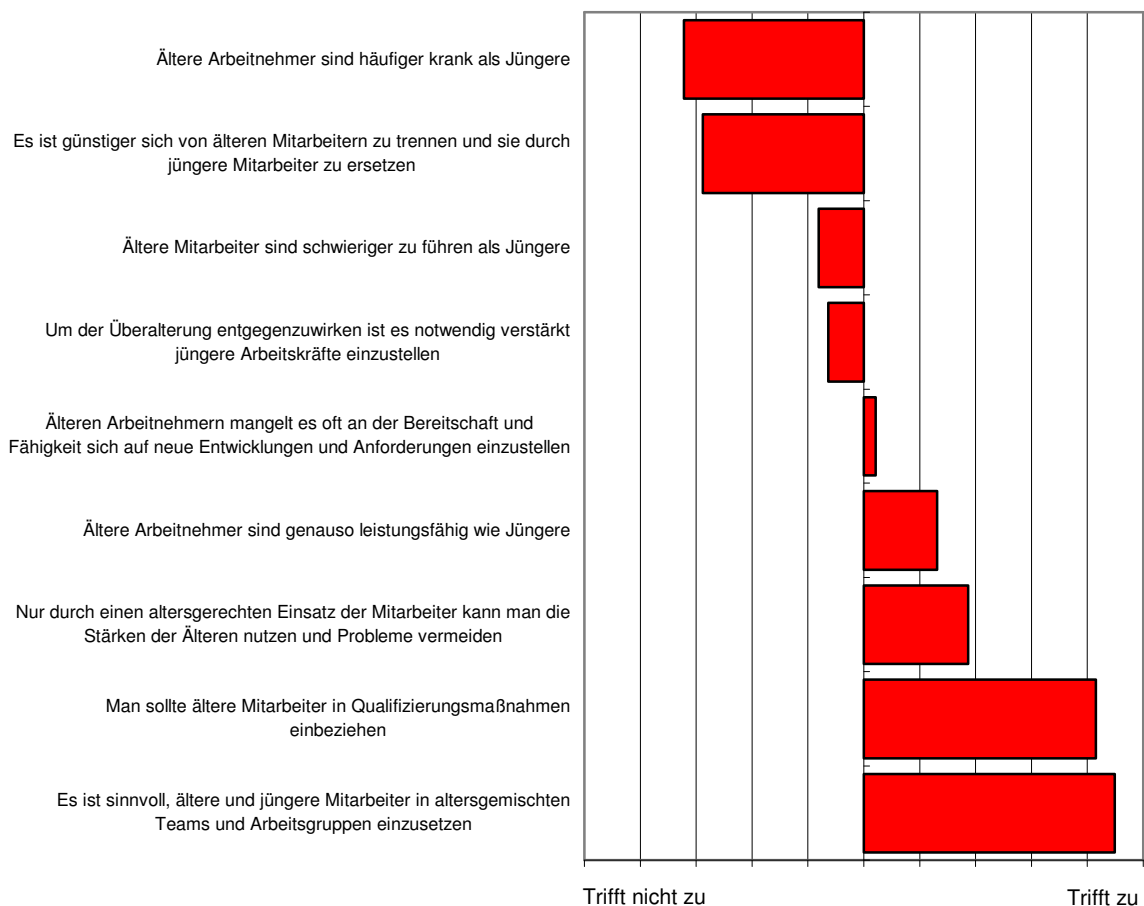
Leistungsvermögen Älterer – Gesellschaftsbild / Jugendwahn

Leistungsvermögen Älterer durchaus anerkannt

„Es gibt keine qualitativen Unterschiede des Leistungsvermögens.“

Das entscheidende Ergebnis zu den getroffenen Aussagen in Darstellung 10 ist, dass die Betriebe nach ihren Angaben keineswegs eine altersdiskriminierende Personalpolitik verfolgen. Es wird richtigerweise verneint, dass Ältere häufiger krank sind als Jüngere. Ebenso wird die Aussage zurückgewiesen, in der behauptet wird, es wäre günstiger sich von älteren Mitarbeitern zu trennen um sie durch Jüngere zu ersetzen. Diese These wurde bereits im Jahr 2000 von den deutschen Betrieben zurückgewiesen.¹¹ Jedoch wurde auch in den Interviews betont dass ältere den Leistungsanforderungen konstant nachkommen müssen um dem allgegenwärtigen Leistungsdruck gerecht zu werden, bei dem keine Rücksicht auf das Alter genommen wird. Zustimmung fanden auch die Thesen zur Sinnhaftigkeit einer stärkeren Einbeziehung Älterer in Qualifizierungsmaßnahmen und der Aufbau altersgemischter Teams.

Darstellung 10: Treffen folgende Aussagen über ältere Arbeitnehmer aus Sicht Ihres Betriebes zu?



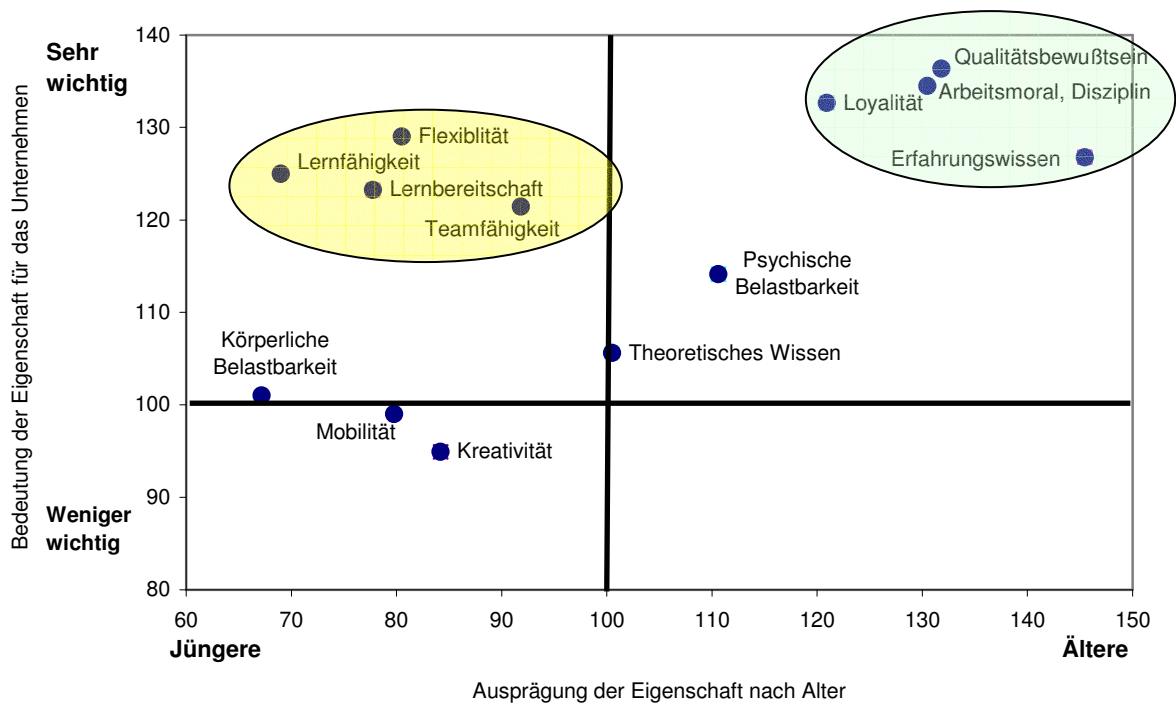
Quelle: INIFES, eigene Erhebung 2006

¹¹ vgl. Hübner, W. / Wahse, J. (2002): Ältere Arbeitnehmer – ein personalpolitisches Problem? In: Kistler, E. / Mendius, H. G. (Hrsg.): Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung. Stuttgart, S. 68-86.

Ältere verbuchen die bedeutendsten Arbeitseigenschaften für sich

Bei der Beurteilung der Bedeutung von Arbeitseigenschaften für die Unternehmen zeigt sich, dass die Arbeitgeber vier "sehr wichtige" Attribute den älteren Arbeitnehmern zuordnen und ebenso vier "sehr wichtige" Attribute Jüngeren zugeordnet werden (vgl. Darstellung 11). So zeigt sich, dass Erfahrungswissen, Qualitätsbewusstsein, Arbeitsmoral, Disziplin und Loyalität zu den wichtigen Eigenschaften bei Älteren gehören (grün hinterlegt). Lernfähigkeit, Lernbereitschaft und Flexibilität sowie Teamfähigkeit werden als "sehr wichtige" Attribute bei Jüngeren genannt (gelb hinterlegt). Weniger bedeutende Eigenschaften die von den Befragten eher bei jüngeren Arbeitnehmern gesehen werden, sind neben der körperlichen Belastbarkeit, die Mobilität und Kreativität. Als besonders auffallend bleibt festzuhalten, dass die etwas weniger wichtigen Eigenschaften mehr den Jüngeren zugewiesen werden, wie dies in Darstellung 11 klar zu erkennen ist.¹² Die Mehrzahl der befragten Unternehmer gibt zusätzlich an, dass ältere Mitarbeiter deutlich leichter zu führen sind als Jüngere.

Darstellung 11: Beurteilung der folgenden Eigenschaften für die Bedeutung der Arbeitsplätze im Betrieb und deren Ausprägung nach Alter



Indexauswertung der Antwortkategorie: sehr wichtig / Ältere = 1,5; wichtig / keine Unterschiede= 1; weniger wichtig / Jüngere = 0,5.

Quelle: INIFES, eigene Erhebung 2006

„Ältere Mitarbeiter sind zuverlässiger und verfügen über ausgesprochene Erfahrungswerte in der Praxis.“

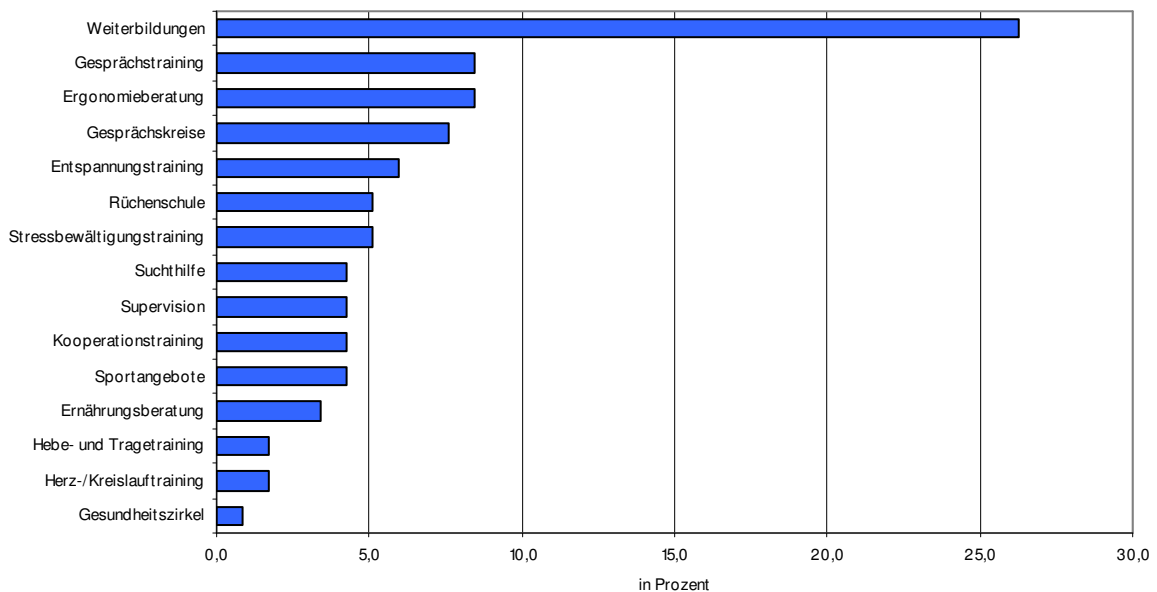
¹² Diese Ergebnisse decken sich in etwa mit denen des bayerischen Betriebspanels 2002, wobei damals wesentlich geringere Unterschiede zwischen den Altersgruppen gesehen wurden als bei dieser Befragung.

Bereitschaft zur Schaffung altersgerechter Arbeitsplätze

Unternehmen sorgen sich nur in geringem Maße um die betriebliche Gesundheitsprävention für Arbeitnehmer

Nur etwas über ein Drittel (36%) der Unternehmen geben an, dass sie gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz („Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind“¹³) Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze durchführen. Als Maßnahmen zur Gesundheitsförderung bieten 26% der befragten Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen an und knapp unter 10% Gesprächstraining, Ergonomieberatung und Gesprächskreise, was Darstellung 12 verdeutlicht. Ferner sagen ungefähr je ein Fünftel der Unternehmen, dass sie im Betrieb spezielle Einsatzfelder für ältere und jüngere Arbeitnehmer besitzen, damit deren Stärken dort zum Tragen kommen. Dabei werden besonders für verantwortungsvolle Positionen und Tätigkeiten die Sorgfalt erfordern, ältere Mitarbeiter bevorzugt. Aus Interviews geht auch hervor dass Unternehmern durchaus bewusst ist, dass durch Unzufriedenheit am Arbeitsplatz Kosten verursacht werden und demzufolge eine Optimierung der Arbeitsbedingungen angestrebt wird. Es wird jedoch auch bemängelt dass aufgrund mangelnder Zivilcourage und Angst um den Arbeitsplatz kaum Verbesserungsvorschläge von Seiten der Arbeitnehmer gemacht werden.

Darstellung 12: Welche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung nutzen die Betriebe?



Quelle: INIFES, eigene Erhebung 2006

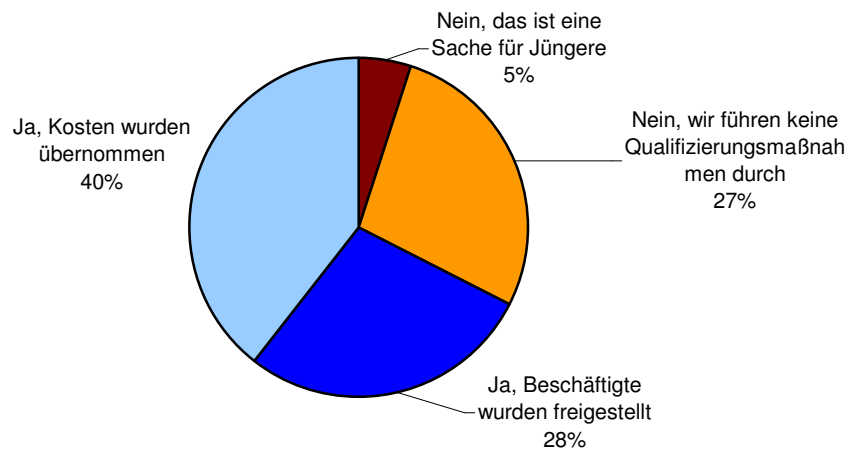
„Arbeitsplätze sind weniger altersgerecht als gesundheitsgerecht und individuell.“

¹³ vgl. § 5 I Arbeitsschutzgesetz

Die Bedürfnisse der älteren Mitarbeiter werden in einem Drittel der Betriebe berücksichtigt

Zwar geben 64% an, dass bei der Verteilung der Arbeitszeiten in ihrem Betrieb keine spezielle Rücksicht auf Ältere genommen wird, jedoch widerspricht ungefähr ein Drittel dieser Aussage, sie bemühen sich bei privaten Angelegenheiten, bei Arbeitsbelastung und Schichtdienst die Bedürfnisse Älterer in der Planung zu berücksichtigen. Dieser Stellenwert der Älteren wird auch daran ersichtlich, dass bei 39% die Kosten für die betriebliche Weiterbildung übernommen werden und bei 28% werden die Beschäftigten freigestellt (vgl. Darstellung 13). Falls die Unternehmen berufliche Qualifizierungsmaßnahmen tätigen, so sind eine Erweiterung der Fachkenntnisse mit 47% und eine Ergänzung der Qualifikationen mit 28% die wichtigsten Maßnahmen. Was diesen Trend zur Weiterbildung auch zusätzlich unterstützt ist die Tatsache, dass Weiterbildung / Qualifikation als häufigster Bereich genannt wird, in dem die Betriebe selbst am meisten Handlungsbedarf im Bezug auf ihre älteren Mitarbeiter sehen. Daran schließen sich die Arbeitszeitgestaltung und die Einkommenshöhe an (vgl. Darstellung 14).

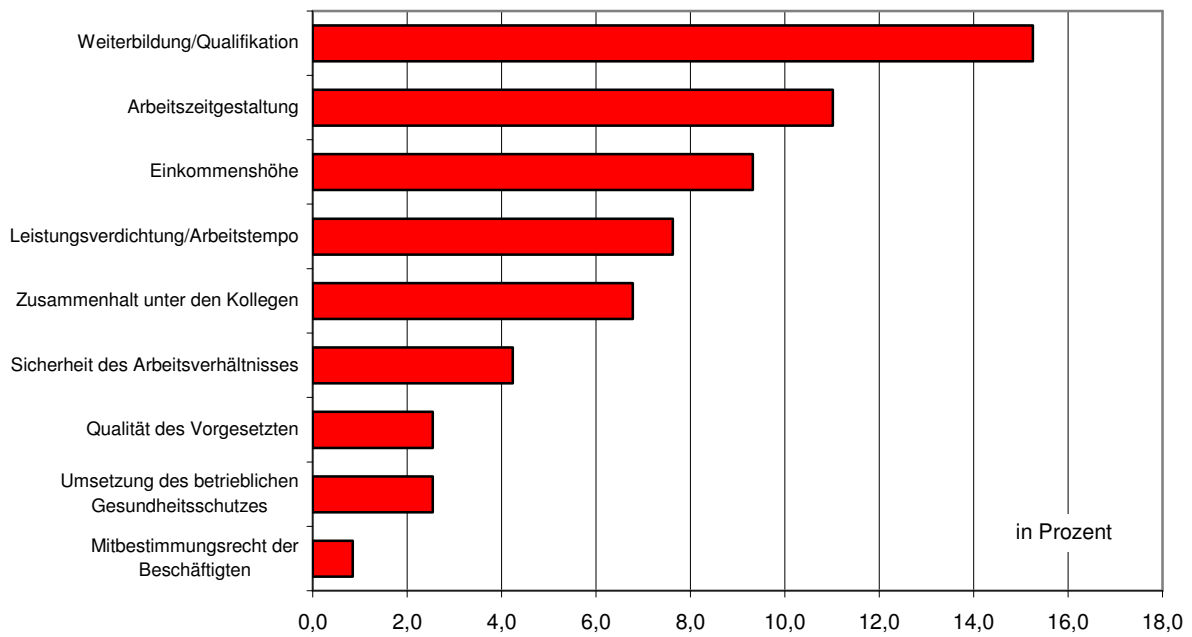
Darstellung 13: Teilnahme Älterer an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen



Quelle: INIFES, eigene Erhebung 2006

„Die Leistungsanforderungen müssen jedoch unabhängig vom Alter gebracht werden da unser System diesbezüglich gnadenlos ist. Rücksicht auf das Alter wird da keine genommen, da jeder unter Erfolgsdruck steht.“

Darstellung 14: Handlungsbedarf hinsichtlich der Beschäftigung älterer Mitarbeiter



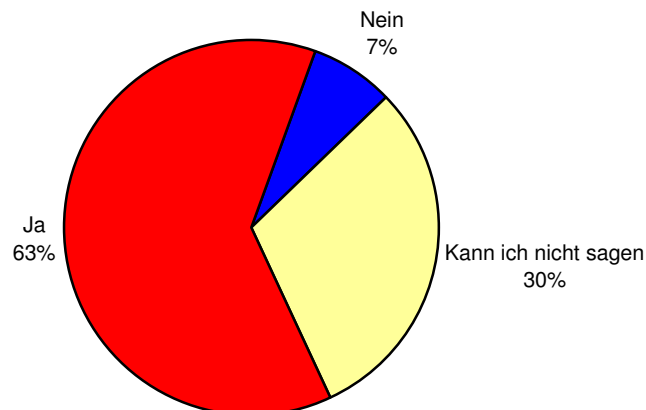
Quelle: INIFES, eigene Erhebung 2006

Aktuelle und zukünftige Stellenbesetzungen

Gute Aussichten für Ältere und Langzeitarbeitslose

Etwa 35% der befragten Betriebe geben an, dass sie im kommenden Jahr voraussichtlich neue Stellen besetzen werden, wovon laut Angaben der Unternehmen 54% dieser zu besetzenden Stellen bei der Arbeitsagentur/ARGE gemeldet werden. Ein weiteres positives Anzeichen ist die Tatsache, dass sich 63% vorstellen können, einen Bewerber im Alter von 50 Jahren oder älter zu berücksichtigen. 30% geben hier an, dass sie dies nicht sagen können und nur 7% geben „nein“ als Antwortmöglichkeit an (vgl. Darstellung 15).

Darstellung 15: Können Sie sich vorstellen, einen Arbeitsplatz mit einem Bewerber über 50 Jahre zu besetzen?



Quelle: INIFES, eigene Erhebung 2006

Fazit

Die Unternehmerbefragung in Augsburg zeigt zunächst, dass der Großteil der Unternehmen in der Region nicht besonders auf die Alterung der Erwerbspersonen und ebenso wenig auf die Alterung der eigenen Belegschaften vorbereitet ist. Die immer noch geringe Beachtung des demographischen Wandels zeigte sich bereits bei einer früheren Befragung des Sozial- und Gesundheitswesens im Wirtschaftsraum Augsburg, bei der über zwei Drittel der befragten Unternehmen angaben sich bisher noch keine Überlegungen zu den Auswirkungen des demographischen Wandels gemacht zu haben.¹⁴ Es zeigt sich allerdings, dass keineswegs Vorurteile gegenüber der Arbeitskraft Älterer bestehen, dagegen werden älteren Mitarbeitern wichtigere Arbeitseigenschaften stark zugesprochen als ihren jüngeren Konkurrenten. Eine Ausnahme stellen die Bereiche Lernbereitschaft und –fähigkeit dar. Diese Eigenschaften werden verstärkt mit jüngeren Personen verbunden, daher sehen es die Unternehmen als überaus bedeutend an, dass alternde Personen sich fortwährend weiterbilden, um ihre Chancen am Arbeitsmarkt erhalten bzw. verbessern zu können.

Obwohl laut der Befragung keine starken Vorbehalte gegenüber Älteren bestehen, sehen die Unternehmen gerade für ältere Arbeitslose hauptsächlich dann Chancen, wenn ihre Einstellung mit einer finanziellen Unterstützung (z.B. Eingliederungszuschuss) einhergeht. Allerdings bestätigt sich in der Befragung das Ergebnis der bisherigen bundesweiten Hartz - Evaluation, nach der nur ein geringer Prozentsatz der Unternehmen die Fördermaßnahmen für Ältere kennt bzw. eine noch geringere Zahl diese auch nutzen.

Diese zentralen Ergebnisse der Befragung zeigen, dass zum Thema demographischer Wandel und ältere Erwerbspersonen immer noch großer Aufklärungsbedarf bei den Unternehmen besteht. Für das BIA-Projekt bestehen jedoch gute Chancen, auch weiterhin ältere Kunden vermitteln zu können, nachdem fast zwei Drittel der Unternehmen sich positiv darüber ausgesprochen haben ältere Bewerber einzustellen und ein Drittel der Befragten aktuellen und kommenden Personalbedarf signalisiert hat.

„Arbeit ist wichtig für den Menschen egal in welchem Alter, daher bekommt jeder eine Chance wenn er den Anforderungen entspricht.“

¹⁴ vgl. Conrads, R. / Hilpert, M. / Huber, A. / Kistler, E. (2004): Demographische Herausforderungen für eine regionale Beschäftigungsstrategie. Aktuelle und zukünftige Handlungsbedarfe in Augsburg. Augsburg, S. 269f.