

Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Ziel 2-Gebiet

**Beschäftigung, Qualifikationsstruktur, Einstellungschancen
und
Stellenwert spezieller personalpolitischer Maßnahmen**

**Ergebnisse aus dem Arbeitsmarktmonitoring
für das Ziel 2-Gebiet in Rheinland-Pfalz**

Trier, Dezember 2004

Gefördert durch:

**Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit in Rheinland-Pfalz
Europäischer Sozialfonds**

1 Einleitung - Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Fokus des Arbeitsmarktmonitoring im Ziel 2-Gebiet in Rheinland-Pfalz

Die im Folgenden dargestellten Untersuchungsergebnisse stützen sich auf eine Unternehmensbefragung im September 2004, deren Ziel es war, die Beschäftigungssituation und Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer¹ im Ziel 2-Gebiet abzubilden.

Die Unternehmensbefragung wurde im Rahmen des Projekts „Arbeitsmarktmonitoring im Ziel 2-Gebiet in Rheinland-Pfalz“ durchgeführt. Ziel des Projekts ist es, arbeitsmarktpolitisch relevante Informationen zu erheben, aufzubereiten und dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit zur Verfügung zu stellen, damit die Förderpolitik auf die aktuelle Wirtschaftsentwicklung und die Unternehmen ausgerichtet werden kann. Das Instrument des regionalen Arbeitsmarktmonitoring trägt damit zur Steuerung der Arbeitsmarktpolitik bei und stellt die Grundlage für die Förderaktivitäten zur Qualifizierung der Humanressourcen im Ziel 2-Gebiet in Rheinland-Pfalz dar.

Das Ziel 2-Programm ist gebietsabhängig und bezieht sich auf Regionen mit Strukturproblemen. In Rheinland-Pfalz umfasst das Ziel 2-Gebiet die kreisfreien Städte Kaiserslautern, Pirmasens und Zweibrücken, den Landkreis Südwestpfalz sowie aus dem Landkreis Kaiserslautern fast alle Verbandsgemeinden und einzelne Verbandsgemeinden aus dem Landkreis Kusel und aus dem Donnersbergkreis. Grundlage der Stichprobenziehung für die Untersuchung waren die beiden AA-Bezirke Pirmasens und Kaiserslautern.

Ziel der Untersuchung im Ziel 2-Gebiet war es, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in verschiedenen Branchen zu beleuchten. Dazu wurden die betrieblichen Alterstrukturen sowie der Anteil an Unternehmen, die ältere Arbeitskräfte beschäftigen, untersucht. Weiterhin sollten die Einstellungschancen Älterer in unterschiedlichen Branchen eingeschätzt werden. Neben diesen branchenspezifischen Erkenntnissen ging es im weiteren darum, eine differenzierte Analyse der Qualifikationsstruktur der älteren Beschäftigten sowie der Beschäftigungschancen Älterer in bestimmten Tätigkeiten vorzunehmen. Zuletzt sollte der Stellenwert, den das Thema „ältere Beschäftigte“ in den Betrieben hat und die tatsächlichen Aufwendungen bzw. personalpolitischen Maßnahmen für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Unternehmen untersucht werden.

Der Darstellung der Untersuchungsergebnisse wird ein Überblick über die Forschung zum Themengebiet ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorangestellt.

¹ Im Folgenden sind damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 50 Jahren gemeint.

2 Das Themenspektrum „Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ – Ein Überblick über die Forschung

Zum Themenspektrum ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt es mittlerweile eine Fülle an Publikationen und Untersuchungen mit verschiedenen Fragestellungen. Die für die vorliegende Untersuchung relevanten Themengebiete sollen auf Basis der entsprechenden Fachliteratur kurz skizziert werden. Detaillierte Ergebnisse liegen zu folgenden Themen vor:

- Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und betriebliche Altersstrukturen
- Beschäftigungschancen Älterer und Einstellungsbereitschaft der Unternehmen
- Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitskräfte
- Spezielle personalpolitische Maßnahmen für ältere Beschäftigte

Beim ersten Themengebiet stehen Fragen im Vordergrund, die sich auf die Beschäftigungssituation Älterer im allgemeinen beziehen: Wie sieht die Erwerbsbeteiligung Älterer insgesamt aus? Wie viele ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind in verschiedenen Branchen überhaupt noch beschäftigt? Gibt es Branchen mit auffallend vielen älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern? In welchen Tätigkeiten sind Ältere häufig beschäftigt? Wie sieht die Qualifikationsstruktur der in den Unternehmen beschäftigten Älteren aus? Gibt es „typische“ Einsatzbereiche für ältere Beschäftigte?

Generell ist die Erwerbsbeteiligung von 55-65-Jährigen im internationalen Vergleich relativ gering: In Deutschland sind weniger als 40% in dieser Altersgruppe noch erwerbstätig, wohingegen dies beispielsweise in den USA, Japan und mehreren anderen OECD-Ländern etwa 50% oder mehr sind.² Besonders deutlich zeigt sich die geringe Erwerbsbeteiligung bei den über 60-Jährigen: Hier sind gerade noch 30% der Männer erwerbstätig und nur noch 9% der Frauen.³ Auf der anderen Seite lässt sich aber trotz Alterung der Erwerbsbevölkerung eine überdurchschnittliche Arbeitslosigkeit bei Älteren beobachten; die Arbeitslosenquote der 55-59-Jährigen ist doppelt so hoch wie die durchschnittliche Arbeitslosenquote. Die Zahlen verdeutlichen die Brisanz des Themas, denn durch den Rückgang und die gleichzeitige Alterung des Erwerbspersonenpotenzials im Zuge des demographischen Wandels wird man langfristig nicht auf Ältere am Arbeitsmarkt verzichten können.⁴

Betrachtet man den Anteil Älterer in den Betriebsbelegschaften, so zeigt sich, dass nur etwa 20% der Beschäftigten über 50 Jahre alt sind.⁵ Auch beschäftigen im Schnitt nur etwa die

² Vgl. Boockmann, B.; Zwick, T. 2004, S. 53; Bertelsmann Stiftung/Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände 2003, S. 14.

³ Vgl. Koller, B. u.a. 2003.

⁴ Vgl. Buck, H. u.a. 2002; Kistler, E.; Huber, A. 2002; Koller, B. u.a. 2003; Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände 2002.

⁵ Vgl. Leber, U. 2002, S. 91.

Hälfte aller Unternehmen überhaupt ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.⁶ Dabei lassen sich branchenspezifische Unterschiede erkennen: Bundesweit ist ein überdurchschnittlicher Anteil Älterer in den Bereichen Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung sowie Erziehung und Unterricht zu beobachten. Unterdurchschnittlich vertreten sind Ältere hingegen im Baugewerbe, im Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Dienstleistungssektor und im Gesundheitswesen.⁷

In Rheinland-Pfalz beschäftigen etwas mehr als 50% aller Betriebe ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Damit liegt Rheinland-Pfalz unter dem westdeutschen Durchschnitt von 60%. Einen hohen Anteil an Betrieben mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (über 50%) haben in Rheinland-Pfalz die öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbscharakter, der Handel und das Verarbeitende Gewerbe. Im Dienstleistungssektor und im Baugewerbe gibt es deutlich weniger Betriebe, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 50 Jahren beschäftigen (unter 50%).⁸

Ferner zeigt die Fachliteratur, dass sich Einsatzbereiche und Tätigkeiten zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten unterscheiden: Jüngere werden beispielsweise eher in körperlich und psychisch belastenden Tätigkeiten eingesetzt oder in Tätigkeiten, die neue Qualifikationen erfordern. Einsatzbereiche älterer Beschäftigter sind hingegen oftmals Führungs- oder Ausbilderpositionen oder Tätigkeiten, bei denen es um Verhandlungsführung, Kundenkontakt und Vertrauenswürdigkeit geht und seltener Tätigkeiten mit körperlicher Belastung oder in Bereichen der neuen Medien bzw. IT-Tätigkeiten. Entsprechend sind ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eher in höher qualifizierten Tätigkeiten oder in Leitungsfunktionen zu finden, aber kaum (mehr) in einfachen Tätigkeiten. Dies wird einerseits auf die Stärken Älterer zurückgeführt (Erfahrungswissen, Überblickswissen, Verantwortung, Selbständigkeit, Sozialkompetenz usw.), zum anderen aber auch darauf, dass ältere Geringqualifizierte früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden.⁹

Beim zweiten Themengebiet - Beschäftigungschancen Älterer und Einstellungsbereitschaft der Unternehmen - stehen die folgenden Fragen im Vordergrund: Wie sehen generell die Einstellungschancen von Bewerberinnen und Bewerbern über 50 Jahren aus? Welche branchenspezifischen Unterschiede lassen sich erkennen? Was sind Voraussetzungen und Hemmnisse einer Einstellung? Wie sieht die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen in der Zukunft aus? Gibt es einen Zusammenhang zwischen Beschäftigung Älterer und Einstellungschancen? Wie sieht die Qualifikationsstruktur der eingestellten älteren Bewerberinnen und Bewerbern aus? In welchen Tätigkeiten wurden diese eingestellt?

⁶ Vgl. Buck, H. u.a. 2002; SÖSTRA u.a. 2003, S. 2.

⁷ Vgl. Koller, B. u.a. 2003; Koller, B. Gruber 2001; Leber, U. 2002.

⁸ Vgl. Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) 2003, S. 2f..

⁹ Vgl. Baigger, J.F. u.a. 2003.

Untersuchungen zum Einstellungsverhalten von Unternehmen zeigen, dass die Einstellungsquote älterer Bewerberinnen und Bewerber niedriger ist als die Beschäftigungsquote dieser Altersgruppe.¹⁰ Was die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen betrifft, so lässt sich insgesamt eins beobachten: In Westdeutschland würden nur etwas mehr als die Hälfte der Betriebe (56%) vorbehaltlos Ältere einstellen. 15% der Unternehmen würden grundsätzlich keine Älteren einstellen und 29% nur unter bestimmten Voraussetzungen.¹¹ Dabei gibt es teilweise regionale Unterschiede: Ähnlich dem westdeutschen Durchschnitt würden auch in Nordrhein-Westfalen beispielsweise etwa die Hälfte der befragten Betriebe eine offene Stelle vorbehaltlos mit älteren Bewerberinnen und Bewerbern besetzen, aber nahezu ein Drittel ist grundsätzlich nicht bereit, Ältere einzustellen.¹² In der Region Nürnberg würden 50% der Unternehmen ältere Bewerberinnen und Bewerber ohne weitere Bedingungen einstellen, etwa 20% lehnen dies kategorisch ab.¹³ In Brandenburg würden 44% der Betriebe ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Voraussetzungen einstellen, aber 24 Prozent lehnen eine Einstellung grundsätzlich ab.¹⁴ Mit 57% gab mehr als jeder zweite baden-württembergische Betrieb an, ältere Bewerberinnen und Bewerber ohne Voraussetzungen einzustellen. Kategorische ablehnen würden 15% der Betriebe eine Einstellung.¹⁵

In Rheinland-Pfalz liegt die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen über dem Durchschnitt der westdeutschen Betriebe: 63% der befragten Betriebe in Rheinland-Pfalz würden offene Stellen ohne Vorbehalt mit Älteren besetzen, 26% nur unter bestimmten Bedingungen und die restlichen 11% stellen grundsätzlich keine Älteren ein. Nach Branchen differenziert zeigt sich für Rheinland-Pfalz ein ähnlicher Trend wie in der gesamten BRD: Im öffentlichen Dienst und im Handel ist die Bereitschaft am höchsten. Weniger Bereitschaft zeigen hingegen Betriebe aus dem Baugewerbe und aus dem Dienstleistungssektor.¹⁶

Was sind die Gründe dafür, dass teilweise nur etwa die Hälfte aller Unternehmen Ältere ohne Vorbehalt einstellen würden? Die Durchsicht der Literatur zeigt, dass die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen von verschiedenen Faktoren abhängt und einstellungshemmende Faktoren sich auf verschiedene Ebenen beziehen. So wird zum einen auf Vorurteile gegenüber dem Alter in den Köpfen von Personalverantwortlichen verwiesen.¹⁷ Auf der anderen Seite scheint aber die Einstellung gegenüber älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gar nicht so schlecht zu sein.

¹⁰ In Nürnberg wurden beispielsweise gemessen an allen Einstellungen nur 15% über 45-Jährige eingestellt. Der Anteil dieser Altersgruppe an den Beschäftigten liegt aber deutlich höher. (Vgl. Baigger, J.F. u.a. 2003)

¹¹ Vgl. Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) 2003, S. 7; Strotmann, H.; Hess, W. 2003.

¹² Vgl. GIB Trend Report 2004, S. 4.

¹³ Vgl. Baigger, J.F. u.a. 2003.

¹⁴ Vgl. SÖSTRA u.a. 2003.

¹⁵ Vgl. Strotmann, H.; Hess, W. 2003.

¹⁶ Vgl. Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) 2003, S. 7f.

¹⁷ Oftmals werden mit dem Alter negative Assoziationen verbunden wie beispielsweise abnehmende Leistungsfähigkeit, ein höheres Krankheitsrisiko, weniger Arbeitsmotivation, eine geringere Flexibilität, mangelnde Kreativität, Nachteile im Erscheinungsbild, eine geringere Lernbereitschaft usw.

Positive Eigenschaften, wie z.B. geringere Fehlerquoten, Arbeitsmoral, Übersicht, Seriosität, Berufserfahrung, Zuverlässigkeit, Pflichtbewusstsein usw. werden von den meisten Betrieben durchaus geschätzt. Zudem wird in verschiedenen Studien deutlich, dass die Mehrheit der befragten Betriebe älteren Beschäftigten im Prinzip die gleiche Leistungsfähigkeit zusprechen wie ihren jüngeren Kolleginnen und Kollegen: So geben etwa 80% der Betriebe an, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Prinzip genauso leistungsfähig seien wie jüngere; Teamfähigkeit, Loyalität, Kreativität, Flexibilität und Lernbereitschaft werden oftmals bei Älteren und Jüngeren als gleich eingeschätzt. Wenn Unterschiede gemacht werden, dann nur hinsichtlich „modernerer“ Kompetenzen und bei der körperlichen Belastbarkeit. Ältere haben aber dagegen andere Stärken: Erfahrungswissen, Qualitätsbewusstsein und Arbeitstugenden. Selbst wenn also manche Eigenschaften bei Jüngeren als „besser“ eingeschätzt werden, so gibt es gleichzeitig andere Eigenschaften, die man bei Älteren schätzt. Ältere sind daher in der Einschätzung der Betriebe trotz den Unterschieden zu Jüngeren in der Summe über alle Leistungsparameter genauso leistungsfähig.¹⁸

Auch kommt es letztendlich darauf an, welche Eigenschaften ein Betrieb als besonders bedeutsam empfindet und welche nicht. Bestimmte Qualifikationen (wie Berufserfahrung, Qualitätsbewusstsein und Überblickswissen) werden von der Mehrzahl der Betriebe nachgefragt, wohingegen körperliche Belastbarkeit oder Kreativität - was eher Jüngeren zugesprochen wird - oftmals eine geringere Bedeutung haben.¹⁹ Die mit dem Alter einhergehenden Eigenschaften wirken sich also nicht zwangsläufig negativ aus. Daher widerspricht das tatsächliche Einstellungsverhalten der relativ positiven Einschätzung Älterer und es erscheint verwunderlich, dass vergleichsweise wenig ältere Bewerberinnen und Bewerber eingestellt werden. Wenn Betriebe von der prinzipiell gleichen Leistungsfähigkeit überzeugt sind, muss es andere Gründe geben, die gegen eine Beschäftigung Älterer sprechen.

Neben den Vorurteilen gegenüber dem Alter stellt daher auch die rechtlich-institutionelle Ebene einen Aspekt der Ablehnung älterer Bewerberinnen und Bewerber dar. Einstellungshindernisse können z.B. auch finanzielle Aspekte („Ältere sind zu teuer“) oder rechtliche Schutzbedingungen sein.²⁰ Zudem sind die Beschäftigungschancen Älterer abhängig vom Qualifikationsniveau: In Anlehnung an die Qualifikationsstruktur Älterer in den Betrieben (ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind eher in höher qualifizierten Tätigkeiten oder Leitungspositionen beschäftigt) kann gefolgert werden, dass Ältere auch eher in diesem Qualifikationssegment Einstellungschancen haben werden: Dies spiegelt sich auch in der Wahrnehmung, ab wann Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als „alt“ definiert werden: Hier zeigen Analysen, dass Führungskräfte von Unternehmen im Schnitt erst mit 58 Jahren als „alt“ definiert werden, qualifizierte Fachkräften mit 56 Jahren und gewerbliche Arbeitskräfte be-

¹⁸ Vgl. Koller, Gruber 2001; Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) 2003; SÖSTRA u.a. 2003; Strotmann, H.; Hess, W. 2003; Buck, H. u.a. 2002; Bendix, U. u.a. 2002; Bellmann, L., u.a. 2003; Boockmann, B.; Zwick, T. 2004.

¹⁹ Vgl. Bellmann, L. u.a. 2003, S. 31; Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) 2003, S. 5f.

²⁰ Vgl. Koller, Gruber 2001; Boockmann, B.; Zwick, T. 2004; Baigger, J.F. u.a. 2003; Bendix, U. u.a. 2002.

reits mit 55 Jahren. Bei Führungskräften besteht entsprechend der größte Spielraum hinsichtlich des Alters.²¹

Zuletzt ist die Bereitschaft zur Einstellung Älterer auch abhängig von der Verfügbarkeit junger Nachwuchskräfte. Sind Nachwuchskräfte verfügbar, werden kaum Ältere eingestellt: In einer Studie des bfz in Nürnberg zeigt sich beispielsweise, dass sich die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen verdoppelt, wenn die Betriebe Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Nachwuchskräften haben. In Baden-Württemberg gaben 10% der Betriebe an, dass sie Älteren nur eine Chance geben, wenn es keine geeigneten jüngeren Bewerberinnen und Bewerber gibt und in Rheinland-Pfalz wird von 7% der Unternehmen betont, dass sie nur unter der Bedingung einstellen, dass keine jüngeren Arbeitskräfte vorhanden sind.²²

In den Studien wird zudem ein deutlicher Zusammenhang zwischen Einstellungsbereitschaft und dem Vorhandensein Älterer im Unternehmen nachgewiesen: Eine negative Einschätzung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lässt sich vor allem in den Betrieben beobachten, die keine älteren Arbeitskräfte beschäftigen. Dort fällt die Einschätzung Älterer bei praktisch allen Eigenschaften erheblich ungünstiger aus.²³ Insgesamt zeigt sich, dass in Branchen in denen eher ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind, auch mehr Ältere eingestellt werden. Insbesondere „jugendzentrierte“ Branchen (z.B. der Dienstleistungssektor) scheinen eine Einstellung Älterer häufiger abzulehnen, wohingegen die Einstellungsbereitschaft Älterer in Branchen höher ist, in denen mehr Betriebe ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen. (Positive) Erfahrungen mit älteren Beschäftigten scheinen für die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen von Bedeutung zu sein.²⁴

In dem dritten Themenblock - Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitskräfte - stehen branchen- und tätigkeitsbezogene Analysen von Faktoren und arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen, die eine Beschäftigungsfähigkeit Älterer einschränken können, im Vordergrund. Die zentralen Fragen für die hier vorliegende Untersuchung sind im Einzelnen: Ist eine Abnahme der Beschäftigungsfähigkeit notwendigerweise altersbedingt? In welchen Branchen bestehen Risiken für die Beschäftigungsfähigkeit Älterer? Welche Tätigkeiten drohen eine Beschäftigungsfähigkeit bis zum Erreichen des gesetzlichen Rentenalters einzuschränken? Gibt es Höchstgrenzen für eine Beschäftigung in unterschiedlichen Qualifikationsstufen?

Insgesamt stößt man bei der Sichtung der Literatur immer wieder auf eine Aussage: Die Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist vorder-

²¹ Vgl. Baigger, J.F. u.a. 2003, S.11.

²² Vgl. Baigger, J.F. u.a. 2003; Strotmann, H.; Hess, W. 2003; Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) 2003.

²³ Die Frage, ob diese ungünstigere Einschätzung der Leistungsfähigkeit Älterer dazu führt, dass keine Älteren beschäftigt werden oder aber die mangelnde Beschäftigung Älterer zu einer ungünstigeren Einschätzung führt, ist schwierig zu beantworten. (Vgl. Strotmann, H.; Hess, W. 2003)

²⁴ Vgl. Koller, B. Gruber 2001.

gründig nicht vom Lebensalter abhängig, sondern von den körperlichen und psychischen Belastungsfaktoren, der Art der Tätigkeit und den Lernmöglichkeiten, wird also durch die Arbeitsorganisation und –bedingungen bestimmt (Verschleiß, einseitige Belastung, monotone Arbeitsaufgaben, fehlende Förderung usw.). Diese Aussagen gelten überregional und sind in verschiedenen Studien dokumentiert.²⁵ Ein früher Austritt aus dem Erwerbsleben unterliegt zudem branchenspezifischen Charakteristika. Es gibt Branchen und Tätigkeiten, in denen ältere Arbeitskräfte im Schnitt deutlich früher in Rente gehen, was wiederum mit den Arbeitsbedingungen und –aufgaben einhergeht.²⁶

Die Ursachen für eine begrenzte Beschäftigungsfähigkeit und ein „vorzeitiges Altern“ wurzeln dementsprechend auf verschiedenen Ebenen: Zum einen sind es die Arbeitsbedingungen (Verschleiß), zum Zweiten fehlen in den Unternehmen vielfach die Einsicht und Sensibilität für eine gezielte Förderung und Weiterqualifizierung Älterer (Veralten der Qualifikationen), und zum Dritten mangelt es nicht selten an motivationsförderlichen Rahmenbedingungen, da oftmals ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst innerlich mit dem Erwerbsleben abschließen (Entmutigung). Dabei muss auch berücksichtigt werden, dass ein früherer Rückzug aus dem Erwerbsleben heute noch von vielen Unternehmen befürwortet wird und der vorzeitige Ruhestand oft auch zur Lebensplanung der Beschäftigten gehört. Entsprechende Gegenmaßnahmen sind Tätigkeitswechsel, Mischarbeitsplätze, Neu- und Weiterqualifizierung, Aufzeigen von Laufbahnen usw.²⁷ Um einen längeren Verbleib Älterer im Erwerbsleben zu ermöglichen, müssen Rahmenbedingungen und Strukturen geschaffen werden, die einen Erhalt und Ausbau der Leistungspotenziale über die gesamte Erwerbsspanne gewährleisten. Um die Erwerbsquote Älterer zu erhöhen, wird die bloße Anhebung der Rentengrenze nichts verändern.²⁸

Ein vierter Themenblock bezieht sich auf die Analyse der betrieblichen Sensibilität und des Vorhandenseins spezieller personalpolitischer Maßnahmen sowie Weiterbildung für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dabei wird vor allem folgenden Fragen nachgegangen: Welchen Stellenwert hat das Thema „Ältere Beschäftigte“ in den Unternehmen? Gibt es in den Betrieben spezifische personalpolitische Maßnahmen zur Unterstützung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer? Welche Maßnahmen bieten Betriebe an? Wie viele Betriebe beziehen Ältere überhaupt in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen ein? Wie hoch ist der Anteil Älterer an der betrieblichen Weiterbildung? Gibt es spezielle auf Ältere zugeschnittene Weiterbildungsangebote? Wie sieht die Weiterbildungsteilnahme Älterer in bestimmten Branchen aus?

²⁵ Vgl. dazu Dieckhoff, K. u.a. 2003; Buck, H. u.a. 2002; Morschhäuser, M. 2002; Kistler, E.; Huber, A. 2002; SÖSTRA u.a. 2003; Koller, B. u.a. 2003.

²⁶ Beispielweise erreicht wegen vorzeitiger Frühinvalidität nicht einmal die Hälfte der Beschäftigten im gewerblichen Bereich das Rentenalter (Vgl. Bullinger zitiert in: Bendix, U. u.a. 2002, S. 3). Ähnlich zeigt sich ein Zusammenhang zwischen Branche und der jeweiligen Wahrnehmung eines Mitarbeiters als „alt“: In manchen Branchen gilt man beispielsweise mit 40 Jahren als älterer Mitarbeiter (z. B. als Informatiker oder im Baugewerbe). (Vgl. Dazu Dieckhoff, K. u.a. 2003; Kistler, E.; Mendius, H.G. 2002)

²⁷ Vgl. Morschhäuser, M. 2002; Bendix, U. u.a. 2002.

²⁸ Vgl. Koller, B. u.a. 2003.

Eine Durchsicht der Literatur²⁹ zeigt, dass die Sensibilität der Unternehmen gegenüber dem Thema „ältere Beschäftigte“ nur wenig ausgeprägt ist. Nur eine Minderheit der Unternehmen bezieht überhaupt solche Überlegungen in die Personalpolitik mit ein oder verfügt über konkrete Strategien und besondere Maßnahmen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Mehrheit (etwa 80%) der Betriebe mit älteren Beschäftigten sieht von besonderen Maßnahmen für Ältere ab. Werden solche Maßnahmen angeboten, dann dominiert meist nur eine Maßnahme, die eher auf die Ausgliederung Älterer aus dem Arbeitsmarkt abzielt als auf den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit: Die Altersteilzeit. Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer wie altersgemischte Teams, Herabsetzen der Leistungsanforderungen, eine besondere Ausstattung der Arbeitsplätze, usw. spielen in den meisten Betrieben fast keine Rolle. Diese Tendenz kann überregional beobachtet werden und je nach Studie geben in etwa nur 6% der Betriebe mit Älteren an, ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch in betriebliche Weiterbildungsaktivitäten einzubeziehen. Spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere werden so gut wie gar nicht angeboten. Auch in Rheinland-Pfalz verfügen nur die wenigsten Unternehmen über spezifische betriebliche Maßnahmen für Ältere. Werden Maßnahmen angeboten, dann auch meist nur Altersteilzeit. Gerade mal 4% aller Betriebe beziehen Ältere in betriebliche Weiterbildungsangebote ein.³⁰

Erklärt wird dieses Defizit an personalpolitischen Maßnahmen und Strategien damit, dass Betriebe in Erwartung eines baldigen Austritts älterer Arbeitskräfte aus dem Berufsleben aufhören, weiter in das Humankapital zu investieren, weil es sich aus ihrer Sicht „nicht mehr lohnt“. ³¹ Die Bedeutung spezieller personalpolitischer Maßnahmen sowie Weiterbildung Älterer liegt allerdings auf der Hand: Aufgrund des Rückgangs und gleichzeitiger Alterung des Erwerbspersonenpotenzials im Zuge des demografischen Wandels wird man langfristig nicht auf Ältere verzichten können und die Betriebe werden zukünftig einem höheren Anteil älterer Erwerbspersonen gegenüber stehen. Die Unternehmen werden sich daher verstärkt mit einem steigenden Durchschnittsalter der Belegschaften auseinandersetzen und Konzepte im Umgang mit alternden Belegschaften entwickeln müssen. An dieser Stelle sei nochmals betont: Leistungs- und Lernprobleme sind nicht Folge altersbedingter Abbauvorgänge, sondern das Resultat grundlegender Mängel in der Arbeitsorganisation. Faktoren, die eine Lernentwöhnung Älterer bedingen, sind monotone Tätigkeiten, in denen es nichts zu lernen gibt, so dass dadurch das Lernen verlernt wird und eine zunehmenden Lernentwöhnung eintritt.³²

²⁹ Vgl. dazu exemplarisch SÖSTRA u.a. 2003; Strotmann, H.; Hess, W. 2003; Baigger, J.F. u.a. 2003; Bellmann, L. u.a. 2003.

³⁰ Vgl. Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) 2003, S. 3f.

³¹ Dabei herrscht zudem in den Betrieben nicht selten die Einstellungen vor, dass ältere Personen nichts neues mehr lernen können (Vgl. Dieckhoff, K. u.a. 2003; Kistler, E. u.a. 2002; Boockmann, B.; Zwick, T. 2004).

³² Vgl. SÖSTRA u.a. 2003; Koller, B. u.a. 2003.; Buck, H. u.a. 2002.

3 Die Untersuchung – Fragestellungen und allgemeine Informationen

Auf Basis der Darstellungen lassen sich für die vorliegende Unternehmensbefragung im Ziel 2-Gebiet folgende Leitfragen zusammenfassen:

- In welchen Branchen sind Ältere eher beschäftigt und gibt es typisch jugendzentrierte Branchen? Dabei wird der These nachgegangen, dass bestimmte Branchen, in denen die Erwerbsfähigkeit Älterer eingeschränkt ist (z.B. aufgrund der Arbeitsbelastungen im Baugewerbe oder im Gesundheits- und Sozialwesen), die durch eine hohe Wandlungsdynamik und wandelnde Qualifikationsanforderungen gekennzeichnet sind (wie der Dienstleistungssektor) oder bei denen eine gewisse „Jugendlichkeit“ erwartet wird (wie es im Gastgewerbe oder bei bestimmten persönlichen Dienstleistungen der Fall ist³³), im Verhältnis weniger Ältere beschäftigen.
- In welchen Tätigkeiten sind ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt und gibt es Unterschiede in der Qualifikationsstruktur zwischen älteren Arbeitskräften und den Gesamtbeschäftigten? In Bezug auf die Literatur steht hierbei die These im Vordergrund, dass Ältere vor allem in höher qualifizierten oder leitenden Tätigkeiten beschäftigt sind und kaum (mehr) in einfachen oder körperlich belastenden Tätigkeiten (Verschleiß, Lernentwöhnung).³⁴ Dabei muss verglichen werden, inwiefern sich die Qualifikationsstruktur älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der der Gesamtbeschäftigten unterscheidet.
- In welchen Tätigkeits- und Einsatzfeldern ist eine Beschäftigung Älterer eingeschränkt? In der nachfolgenden Analyse wird mittels des durchschnittlichen Renteneintrittsalters versucht, Unterschiede in der Beschäftigungsdauer älterer Arbeitskräfte unterschiedlicher Qualifikationen und Tätigkeiten (An- und Ungelernte, Facharbeiter usw.) aufzuzeigen. Es soll hierbei überprüft werden, ob ältere Beschäftigte insbesondere in einfachen und körperlich belastenden Tätigkeiten früher in Rente gehen (Verschleiß, Lernentwöhnung). Dabei sollen auch Tätigkeiten identifiziert werden, die nach Ansicht der Personalverantwortlichen nicht bis zur gesetzlichen Rente durchgeführt werden können.
- In welchen Branchen finden Ältere eher Beschäftigungschancen? Dabei steht die These im Vordergrund, dass Ältere eher in den Branchen Beschäftigungschancen vorfinden, in denen auch schon verstärkt ältere Arbeitskräfte beschäftigt sind. Die These stützt sich auf die Überlegung, dass (positive) Erfahrungen mit älteren Beschäftigten eine höhere Einstellungsbereitschaft gegenüber älteren Bewerberinnen und Bewerbern bedingen.³⁵ Um die These zu überprüfen werden Branchen mit einem hohen Anteil Älterer identifiziert, die mit den Ergebnissen zu den Einstellungschancen Älterer verglichen werden.

³³ Dies erklärt sich durch die Bedeutung physischer Attraktivität und jugendlicher Ausstrahlung z.B. des Servicepersonals. So ist in bestimmten Bereichen ein jugendliches Aussehen durchaus gewünscht, vor allem, wenn es um den unmittelbaren Kontakt zum Gast geht. Beispielsweise ist es nicht unüblich, dass man in der Gastronomie eher jüngere Frauen einsetzt, weil es einen „besseren Eindruck“ macht. (Vgl. Koller; Gruber 2001, S. 489)

³⁴ Vgl. Bagger, J.F. u.a. 2003, S. 18ff.

³⁵ Vgl. Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) 2003, S. 10f.

- In welchen Einsatzgebieten finden ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eher Beschäftigung? Hier wird der These nachgegangen, dass Ältere vor allem in höher qualifizierten Tätigkeiten Beschäftigungschancen finden und kaum mehr in einfachen Tätigkeiten. Begründet wird die These mit der Überlegung, dass ältere Arbeitskräfte besonders in Tätigkeitsfeldern Beschäftigungschancen haben, in denen bereits verstärkt Ältere in den Unternehmen eingesetzt werden (siehe oben), also in höher qualifizierten Tätigkeiten bzw. leitenden Positionen und seltener in einfachen Tätigkeiten. Um diese These zu überprüfen sollen die gegenwärtige Qualifikationsstruktur Älterer in den Unternehmen mit der Qualifikationsstruktur der eingestellten Älteren verglichen werden. Zusätzlich werden die Ergebnisse mit dem Einstellungshöchstalter für einfache und qualifizierte Tätigkeiten sowie mit dem erwarteten Personalbedarf der Unternehmen kontrastiert.
- Wie sieht der Stellenwert spezieller personalpolitischer Maßnahmen für ältere Beschäftigte aus? Dabei wird vermutet, dass Betriebe nach wie vor nur wenig in ihre älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investieren. Erklärt wird dies dadurch, dass das Thema „Ältere“ nur schwach in den Unternehmenskulturen verankert ist, weil Betriebe einen baldigen Austritt älterer Arbeitskräfte erwarten oder die Vorstellung vorherrscht, Ältere wären weniger leistungs- bzw. lernfähig.³⁶ Der Stellenwert personalpolitischer Maßnahmen soll am Beispiel spezieller Maßnahmen zum Erhalt der Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit älterer Beschäftigter sowie anhand der Weiterbildung Älterer überprüft werden.

Die Befragung wurde mittels einer Quotenstichprobe durchgeführt, um die tatsächliche Verteilung der verschiedenen Branchen und die damit zusammenhängende Beschäftigungsstruktur im Untersuchungsgebiet zu berücksichtigen.³⁷ Insgesamt wurden im September dieses Jahres 401 Betriebe befragt, was etwa 4,4% aller Unternehmen im Untersuchungsgebiet entspricht.³⁸ Die Mehrzahl davon waren - in Anlehnung an die Beschäftigungsstärke im Ziel 2-Gebiet - Unternehmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe. Um genauere Analysen zu ermöglichen, wurde das Verarbeitende Gewerbe zusätzlich differenzierter ausgewertet. Die folgende Tabelle zeigt die Stichprobenziehung und die erfassten Beschäftigtenzahlen.

	Betriebe	Prozent	Beschäftigte	Prozent
Verarbeitendes Gewerbe	137	34,2%	6374	60,7%
Baugewerbe	31	7,7%	719	6,8%
Handel, Instandhaltung und Reparatur von KfZ und Gebrauchsgütern	71	17,7%	946	9,0%
Gastgewerbe	13	3,2%	216	2,1%
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	18	4,5%	329	3,1%
Kredit- und Versicherungsgewerbe	13	3,2%	606	5,8%
Grundstücks- u. Wohnungswesen, Verm., wirtschaftl. Dienstleistungen	41	10,2%	297	2,8%
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	59	14,7%	825	7,9%
Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönl. Dienstleistungen	18	4,5%	195	1,9%
Gesamt	401	100%	10507	100%

³⁶ Vgl. Dieckhoff, K. u.a. 2003; Kistler, E.; Huber, A. 2002; Boockmann, B.; Zwick, T. 2004.

³⁷ Basis der Quotierung sind die Beschäftigtenzahlen aus den jeweiligen Branchen im gesamten Ziel 2-Gebiet. Für die Stichprobe wurden neun Branchen ausgewählt, deren jeweiliges Gewicht für die Gesamterhebung anhand der Beschäftigtenstatistik (30.06.2003) anteilmäßig errechnet wurde.

³⁸ Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, 30.06.03.

Durch die Untersuchung wurde eine Gesamtbeschäftigtenzahl von 10507 Beschäftigten erfasst, was 7,1% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Untersuchungsgebiet abdeckt.³⁹ 70,3% der Beschäftigten in den befragten Betrieben sind Männer, 29,7% Frauen. Über 60% der befragten Unternehmen sind Kleinbetriebe (unter 10 Beschäftigte), etwas mehr als ein Viertel haben eine Beschäftigtengröße von 10-50 Mitarbeitern und etwa 10% haben mehr als 50 Beschäftigte.

4 Branchenspezifische Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Ziel 2-Gebiet

Ziel der Analyse der Alterstruktur ist es, Branchen mit einem hohen Anteil Älterer zu identifizieren. Insgesamt kann für das Ziel 2-Gebiet folgendes Ergebnis zusammengefasst werden:

Branchen mit hoher Arbeitsbelastung (Baugewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen), Branchen, die sich durch ein gewisses „Jugendlichkeitsappeal“ (z.B. Gastgewerbe) auszeichnen sowie „junge“ Branchen (wie der Dienstleistungssektor und das Kredit- und Versicherungsgewerbe) beschäftigen im Ziel 2-Gebiet im Verhältnis weniger Ältere.

Nach Angaben der Beschäftigtenstatistik der Arbeitsagentur ist in den beiden AA-Bezirken Kaiserslautern und Pirmasens ungefähr jeder 5. Beschäftigte über 50 Jahre alt.⁴⁰ Dies entspricht in etwa dem bundesdeutschen Trend.⁴¹ Regionale Studien kommen i.d.R. auf einen ähnlichen Wert: Die Ergebnisse des Betriebspanels in Brandenburg (2003) zeigen beispielsweise, dass rund 20% der Beschäftigten 50 Jahre oder älter sind. Auch in nordrhein-westfälischen Betrieben macht laut einer Unternehmensbefragung von 2004 der Anteil an über 50-jährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern etwa 20% aus. Eine Studie von EQUIB errechnet allerdings beispielsweise für Bremen nur einen Anteil von 13%.⁴²

Die Altersverteilung der in der Unternehmensbefragung erfassten Betriebe im Ziel 2-Gebiet zeigt, dass über 80% der Beschäftigten unter 50 Jahre alt sind (Abbildung 1), was in etwa dem bundesdeutschen Wert entspricht und sich mit der Altersstruktur der Beschäftigten im gesamten Ziel 2–Gebiet deckt.

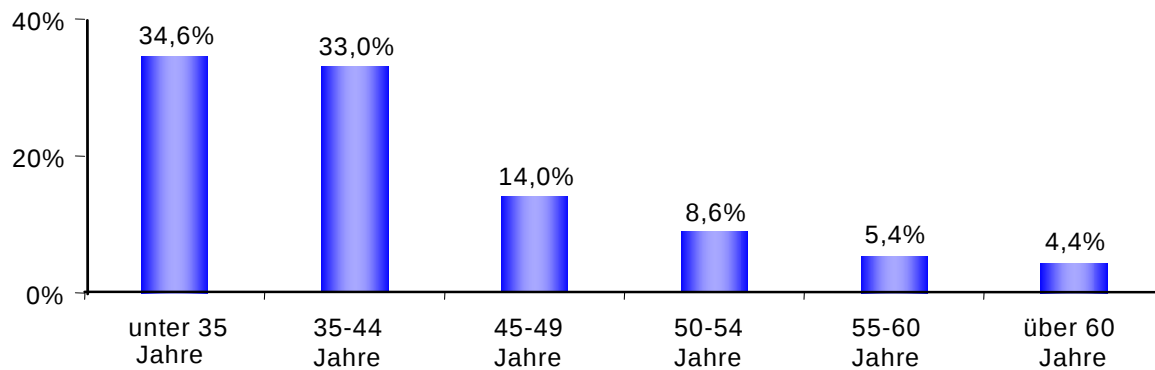
³⁹ Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, 30.06.03. Anzahl aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Arbeitsamtsbezirk Kaiserslautern und Pirmasens: 147346. Von den untersuchten 9 Branchen deckt die Unternehmensbefragung sogar 8,6% der Beschäftigten ab, denn in den neun untersuchten Branchen arbeiteten zum 30.09.03 insgesamt 121729 Beschäftigte.

⁴⁰ Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, 30.06.03.

⁴¹ Vgl. Leber, U. 2002.

⁴² Vgl. SÖSTRA u.a. 2003; GIB Trend Report 2004, S. 16; Benedix, U. u.a. 2002.

Abb. 1: Durchschnittlicher Anteil der Altersgruppen in den befragten Betrieben (in Prozent)



Fast zwei Drittel aller befragten Unternehmen (62%) beschäftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über 50 Jahren. Damit liegen die Betriebe im Ziel 2-Gebiet deutlich über dem Durchschnitt in Westdeutschland. Zum Vergleich: In Rheinland-Pfalz haben nur etwa die Hälfte aller Betriebe Beschäftigte, die über 50 Jahre alt sind. In baden-württembergischen Unternehmen beschäftigen etwa 58% aller Betriebe ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und in Nordrhein-Westfalen beträgt der Anteil 55%.⁴³

Insgesamt zeigen die Daten aus den Unternehmen im Ziel 2-Gebiet, dass größere Betriebe eher ältere Arbeitskräfte beschäftigen. Dieses Ergebnis deckt sich auch mit anderen Studien: Bei den kleinen Betrieben beschäftigen weitaus weniger Betriebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab 50 Jahren, während die Anzahl an Unternehmen mit Älteren mit zunehmender Betriebsgröße ansteigt. Analog zum bundesdeutschen Trend zeigt sich auch in Rheinland-Pfalz, dass vor allem kleinere Betriebe keine Älteren beschäftigen.⁴⁴ Erklärt werden kann dies dadurch, dass es sich für kleine Betriebe schwieriger gestalten dürfte, spezifische Maßnahmen zur gezielten Förderung und zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzubieten.⁴⁵

In bezug auf die Ausgangsfragestellung zeigt die Betrachtung der Altersstruktur im Ziel 2-Gebiet ähnliche branchenspezifische Unterschiede wie in anderen Regionen und Gesamt-Rheinland-Pfalz (Vgl. Kapitel 2). Insgesamt bestätigt sich, dass bestimmte Branchen, in denen die Arbeitsbelastungen als hoch eingeschätzt werden können, in „jungen“ Branchen mit oftmals stark wandelnden Qualifikationsanforderungen sowie in Branchen, die sich durch ein „Jugendlichkeitsappeal“ auszeichnen, im Verhältnis weniger Ältere beschäftigt sind. Im Ziel 2-Gebiet lassen sich hier folgende Tendenzen identifizieren:

⁴³ Vgl. Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) 2003, S. 2.; Strotmann, H.; Hess, W. 2003; GIB Trend Report 2004, S. 16.

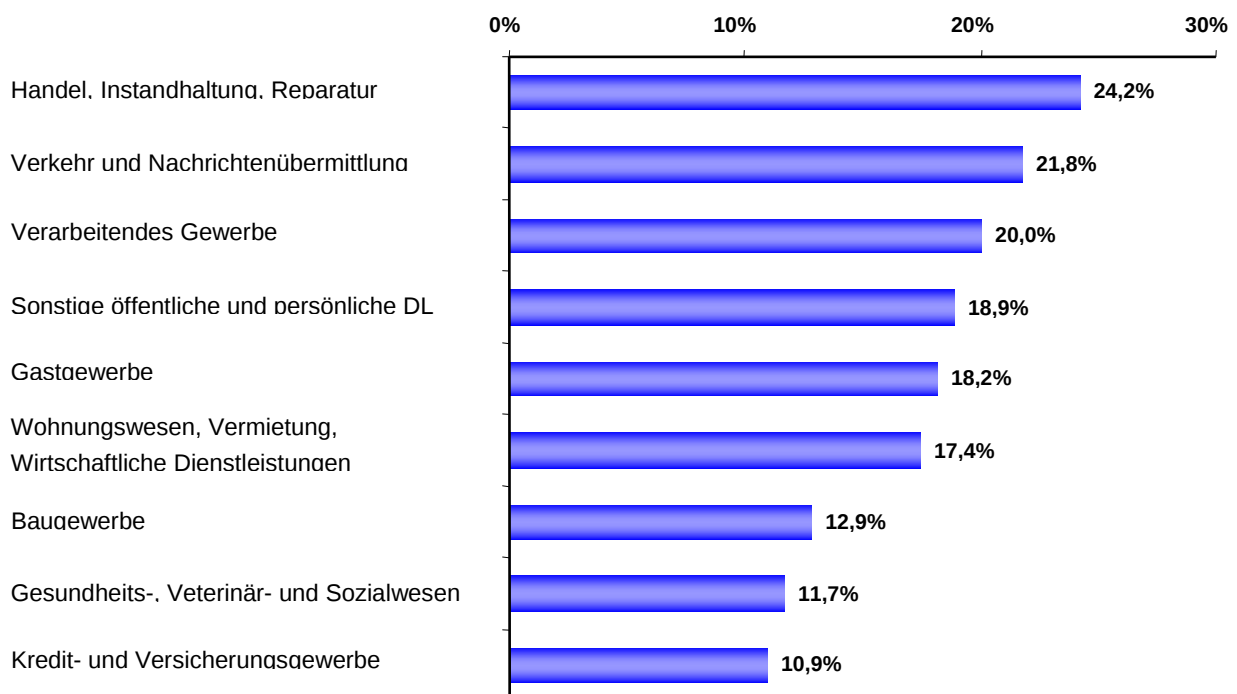
⁴⁴ Vgl. SÖSTRA u.a. 2003; Koller, B. u.a. 2003; Leber, U. 2002. Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) 2003, S. 3. Vgl. Strotmann, H.; Hess, W. 2003.

⁴⁵ Vgl. Strotmann, H.; Hess, W. 2003

Branchen, die man als „jugendzentriert“ bezeichnen kann: Dies sind insbesondere das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, der Dienstleistungssektor, das Baugewerbe, das Kredit- und Versicherungsgewerbe und bedingt auch das Gastgewerbe. Das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen kann als der „jüngste“ Sektor bezeichnet werden – über 50% der Belegschaft ist jünger als 35 Jahre und nur knapp 12% älter als 50 Jahre. Ähnliches gilt auch für den Dienstleistungssektor. Das Gastgewerbe stellt in der Befragung eine Besonderheit dar: Dort sind fast 50% jünger als 35 Jahre, weswegen dieser Wirtschaftszweig zu den „jugendzentrierten“ Branchen gezählt wird, obwohl der Anteil der über 50-Jährigen in etwa dem Durchschnitt entspricht, nämlich 18%. Das Baugewerbe ist gekennzeichnet durch eine Alterskonzentration in der Altersgruppe der 35-44 - Jährigen und in der Kredit- und Versicherungswirtschaft konzentriert sich neben den jungen Altersgruppen (unter 35 Jahren) ein Teil der Beschäftigten auch in der Altersgruppe 45 bis 49 Jahre.

Branchen mit einem höheren Anteil Älterer: Dazu werden die Branchen gezählt, in denen die über 50-jährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärker vertreten sind, d.h. der Anteil Älterer an der Gesamtbelegschaft höher als die durchschnittlichen 18% ist. Hohe Anteile an über 50-Jährigen haben die Branchen Handel, Instandhaltung und Reparatur, das Verarbeitende Gewerbe, die Sparte Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie die sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen (Vgl. Abbildung 2).

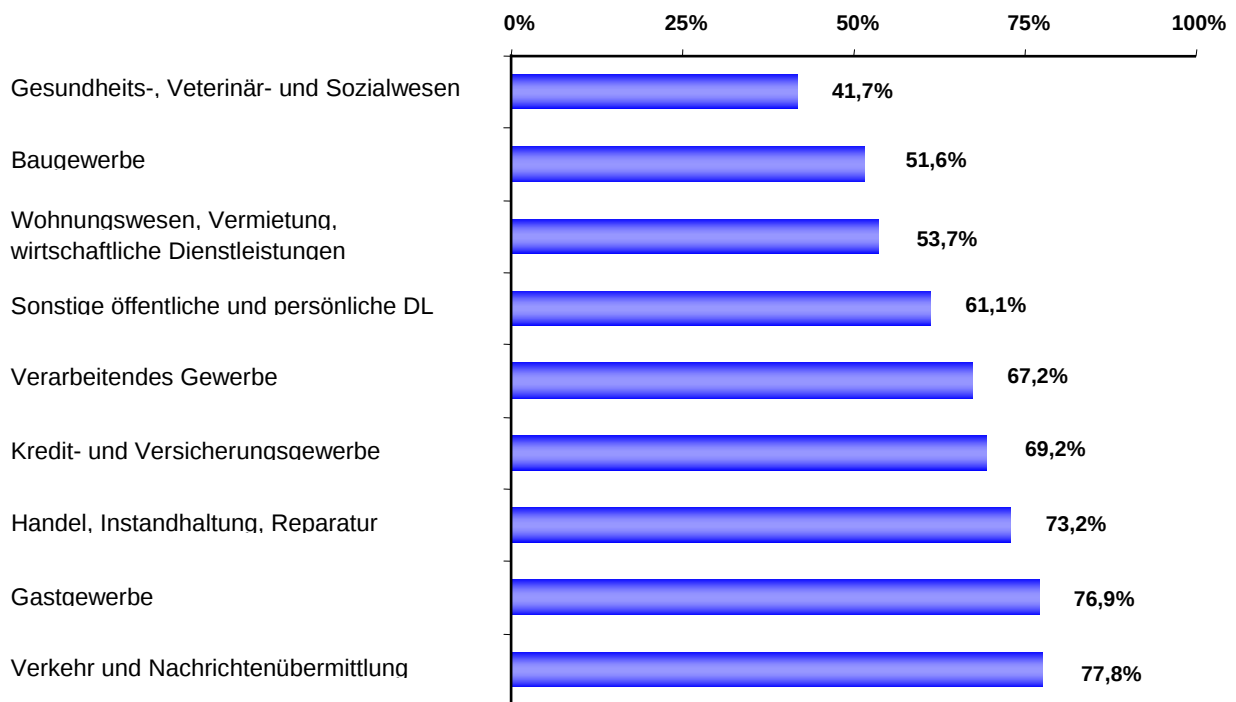
Abb. 2: Anteil Älterer in verschiedenen Branchen (in Prozent)



Insbesondere das Verarbeitende Gewerbe zeichnet sich durch eine Vielfalt an Branchen aus. Dabei lassen sich wiederum zwei Typen identifizieren: Zu den „jugendzentrierten“ Sektoren gehören die Chemische Industrie, der Maschinenbau, das Glasgewerbe sowie die Metallherzeugung und –bearbeitung. Branchen mit einem hohen Anteil Älterer sind die Möbelherstellung, Schuhindustrie, Ernährungsindustrie und die Textil- und Bekleidungsindustrie.

Eine ähnliche Tendenz zeigt sich auch, wenn man den Anteil der Betriebe betrachtet, die ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen: In den bereits genannten Branchen Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, Baugewerbe sowie im Dienstleistungssektor haben nur wenige Betriebe überhaupt ältere Beschäftigte (Vgl. Abbildung 3). Dagegen ist der Anteil der Betriebe, die Ältere beschäftigen, in den Branchen Verkehr- und Nachrichtenübermittlung, Gastgewerbe, Handel und im Kredit- und Versicherungsgewerbe hoch.

Abb. 3: Anteil der Unternehmen, die Ältere beschäftigen (in Prozent)



Die Beschäftigung Älterer ist insgesamt in den drei Branchen Handel, Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie im Verarbeitenden Gewerbe als überdurchschnittlich zu bewerten. Weniger gut ist die Beschäftigungssituation für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Dienstleistungssektor, im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, im Baugewerbe und im Kredit- und Versicherungsgewerbe. Das Gastgewerbe nimmt eine Sonderposition ein - fast 50% der Beschäftigten sind zwar unter 35 Jahren, aber etwa 18% über 50 Jahre alt. Im Verarbeitenden Gewerbe sind es vor allem die Schuhindustrie, das Textil- und Bekleidungsgewerbe sowie die Möbelherstellung, in denen die Beschäftigung Älterer überdurchschnittlich ausfällt. In der Chemischen Industrie, im Glasgewerbe, in der Metallverarbeitung und im Maschinenbau arbeiten im Verhältnis weitaus weniger Ältere.

In den nächsten 3 Jahren werden laut Angaben der befragten Unternehmen 441 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Rente gehen. Diese Anzahl verteilt sich auf 97 Unternehmen. Am meisten davon betroffen ist das Verarbeitende Gewerbe mit 315 Arbeitskräften. Danach folgen der Handel sowie das Baugewerbe und der Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung. Dass eine große Anzahl an Arbeitskräften im Handel und im Wirtschaftszweig Verkehr und Nachrichtenübermittlung in Rente gehen wird, kann durch die relativ hohe Altersstruktur erklärt werden; für das Baugewerbe ist diese Erklärung allerdings nicht zutreffend, da der

Anteil Älterer an der Gesamtbelegschaft im Schnitt geringer ist. In den Branchen Gesundheits-, Veterinär und Sozialwesen sowie im Dienstleistungssektor werden nur wenige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den nächsten Jahren verrentet werden.

Nach Angaben der Unternehmen werden in den nächsten 3 Jahren vor allem Angestellte in qualifizierten Tätigkeiten sowie Facharbeiter verrentet. Bei den Facharbeitern dürfte sich sogar eine relativ hohe Verrentung abzeichnen: hier gibt jeder 5. Betrieb, der Facharbeiter beschäftigt, an, dass diese Qualifikationsgruppe in Zukunft verstärkt von Verrentung betroffen sein wird. Die Branchen, in denen in den nächsten 3 Jahren verstärkt Facharbeiter verrentet werden und ein entsprechender Ersatzbedarf entsteht, sind dabei das Baugewerbe und das Verarbeitende Gewerbe, und hier vor allem mittlere und größere Betriebe.

Eine wichtige Zusatzinformation in diesem Zusammenhang ist, ob die durch Verrentung frei werdenden Stellen auch wieder besetzt werden. Insgesamt haben 47% dieser Betriebe vor, die Stellen wieder zu besetzen. Jeweils 8% gehen davon aus, dass die meisten Stellen bzw. die Hälfte wieder besetzt werden und insgesamt 37 % beabsichtigen, nur wenige bzw. keine der Stellen neu zu besetzen. Nach Branchen differenziert zeigt sich, dass die Bereitschaft zur Wiederbesetzung vor allem im Handel hoch ist, wohingegen diese im Verarbeitenden Gewerbe, im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Baugewerbe gering ausfällt.

5 Qualifikationsstruktur älterer Beschäftigter im Ziel 2-Gebiet

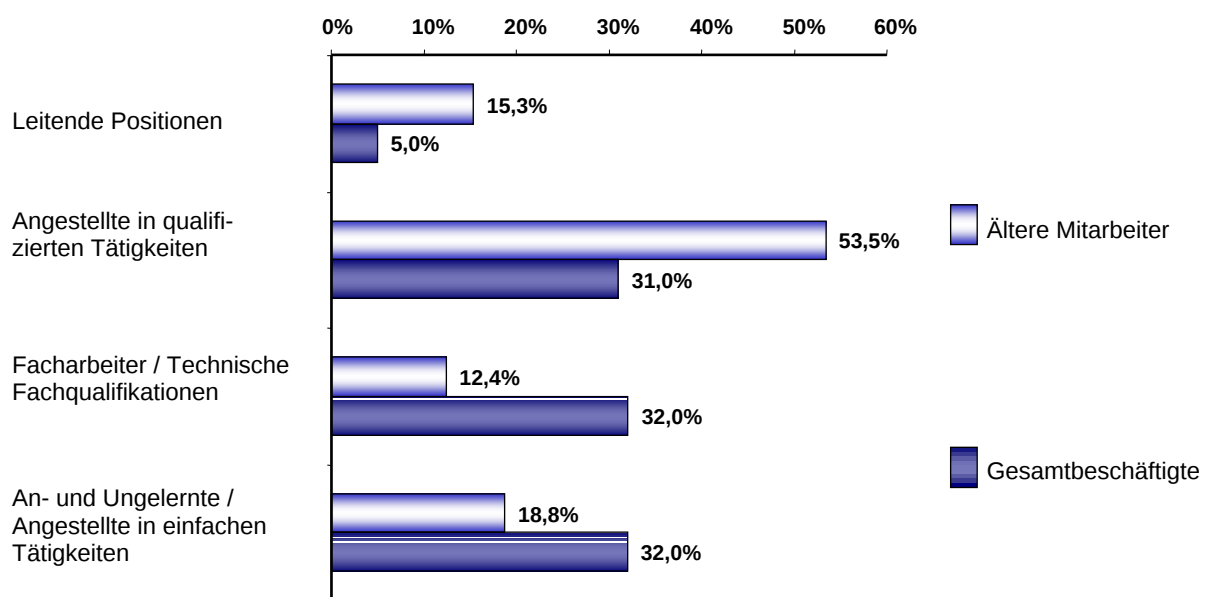
Die Analyse der Qualifikationsstruktur der in den befragten Betrieben tätigen älteren Arbeitskräfte soll es ermöglichen, neben branchenspezifischen Erkenntnissen auch auf der Ebene von Tätigkeitsfeldern und Einsatzbereichen die Beschäftigungssituation und Einstellungschancen abzuschätzen. In der Literatur wurden Hinweise gefunden, dass Ältere eher in hoch qualifizierten Tätigkeiten und Leitungsfunktionen zu finden sind und seltener in einfachen Tätigkeiten. Die Unternehmensbefragung im Ziel 2-Gebiet erbrachte folgendes Ergebnis:

Insgesamt bestätigt sich die These, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eher in höher qualifizierten Tätigkeiten und weniger in einfachen oder körperlich belastenden Tätigkeiten zu finden sind. Die Ergebnisse zeigen, dass der Anteil älterer Geringqualifizierter sowie der Facharbeiteranteil im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung deutlich niedriger ist; dagegen sind Ältere eher in qualifizierten Angestelltenverhältnissen bzw. leitenden Tätigkeiten beschäftigt.

Die über 50-jährigen Arbeitskräfte in den befragten Unternehmen sind in der Mehrheit als Angestellte in qualifizierten Tätigkeiten beschäftigt (v.a. im Bereich Büro und kaufmännische Tätigkeiten). Etwa 12% der Älteren sind Facharbeiter oder technisches Fachpersonal und fast 20% können dem geringqualifizierten Sektor zugeordnet werden. 15% der über 50-Jährigen sind in leitenden Positionen tätig.

Damit bestätigt sich die auf Basis der Literatur formulierte These, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besonders in qualifizierten Tätigkeiten beschäftigt sind, allerdings stehen die Befunde der These entgegen, dass Ältere kaum mehr in einfachen Tätigkeiten zu finden sind (Vgl. Kapitel 2). Die vorliegenden Daten zeigen, dass ein nicht unbeträchtlicher Anteil Älterer auch im niedrigqualifizierten Sektor tätig ist. Diese Ergebnisse müssen allerdings in Relation zur Qualifikationsstruktur der Gesamtbeschäftigten gesehen werden: Dabei zeigte sich, dass An- und Ungelernte und Angestellte in einfachen Tätigkeiten ca. 32% aller Beschäftigten ausmachen; unter den älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind aber nur noch 19% ältere Geringqualifizierte zu finden. Insgesamt sind 32% der Gesamtbeschäftigten Facharbeiter, aber nur 12% der älteren Beschäftigten sind als Facharbeiter tätig. Angestellte mit qualifizierten Tätigkeiten sind insgesamt mit knapp 31% an allen Beschäftigten vertreten, 50% der Älteren sind aber qualifizierte Angestellte. Zuletzt wurde errechnet, dass der Anteil leitender Angestellter an allen Beschäftigten 5% beträgt; bei den älteren Beschäftigten ist er allerdings drei mal höher. (Vgl. Abbildung. 4)

Abb. 4: Tätigkeiten Älterer im Vergleich zu den Gesamtbeschäftigten (in Prozent)



Vergleicht man also die Qualifikationsstruktur der Älteren mit der Gesamtbeschäftigung, dann zeigt sich, dass der Anteil älterer Geringqualifizierter um über 10% niedriger als im Vergleich zu den Gesamtbeschäftigten. Auf der anderen Seite ist der Anteil der älteren qualifizierten Angestellten und leitenden Angestellten im Verhältnis höher. Deutlich niedriger als im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigtenzahl ist vor allem der Anteil älterer Facharbeiter.

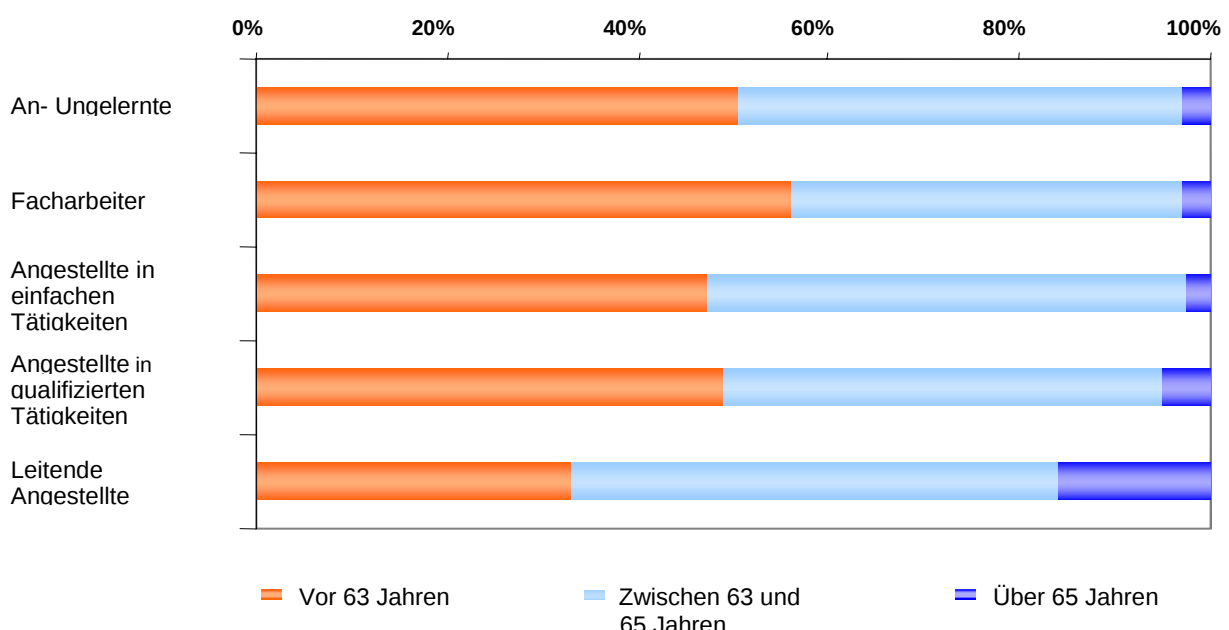
6 Dauer der Erwerbstätigkeit Älterer in verschiedenen Branchen und Tätigkeiten

In der Befragung wurden Informationen über das durchschnittliche Renteneintrittsalter älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhoben, um Hinweise auf die durchschnittliche Erwerbsdauer verschiedener Berufsgruppen gewinnen zu können. Folgende Ergebnisse können zusammengefasst werden:

Der Renteneintritt erfolgt bei Facharbeitern und Niedrigqualifizierten am frühesten. Dies deutet darauf hin, dass die Beschäftigungsdauer bzw. -fähigkeit mit körperlich beanspruchenden Tätigkeiten bzw. wenig lernförderlichen Arbeitsaufgaben korrespondiert. Zweitens zeigen sich Unterschiede in der Betriebsgröße und branchenspezifische Charakteristika. Ältere Beschäftigte gehen vor allem im Baugewerbe früh in Rente. Dort sind in kaum An- und Ungelernte oder Facharbeiter bis zum Erreichen des gesetzlichen Rentenalters tätig. Niedrig ist das durchschnittliche Renteneintrittsalter auch im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen und im Verarbeitenden Gewerbe.

Insgesamt wird deutlich, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Schnitt nur selten vor 55 Jahren in Rente gehen. Betrachtet man allerdings die Verrentung zwischen 55 und 65 Jahren, dann lassen sich doch Unterschiede zwischen den einzelnen Qualifikationsgruppen feststellen (Vgl. Abbildung 5). Es zeigt sich, dass im Schnitt am frühesten Facharbeiter in Rente gehen – hier ist der Anteil derjenigen, die mit unter 63 Jahren in Rente gehen, höher als in den anderen Gruppen (fast 60%). Bei den An- und Ungelernten sowie bei den Angestellten scheidet in etwa jeder Zweite vor 63 aus dem Erwerbsleben aus.

Abb. 5: Durchschnittliches Renteneintrittsalter nach Tätigkeiten



In der Gruppe der qualifizierten Angestellten ist ein höherer Anteil an Beschäftigten zu verzeichnen, die auch noch mit 65 Jahren arbeiten (gut 5%). Schließlich verschiebt sich das Renteneintrittsalter bei den leitenden Angestellten noch stärker nach hinten. Nur etwa 35% gehen vor 63 in den Ruhestand, aber 16% arbeiten noch mit 65 Jahren. Es kann auf Basis dieser Daten nur vermutet werden, dass die Beschäftigungsfähigkeit in Positionen mit eher körperlich belastenden und wenig lernförderlichen Tätigkeiten eingeschränkter ist. Dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in leitenden Funktionen später in den Ruhestand gehen, kann auch daran liegen, dass Unternehmen qualifiziertes Humankapital in leitenden Positionen länger halten wollen.

Insgesamt deckt sich das Ergebnis auch mit der Qualifikationsstruktur älterer Beschäftigter in den befragten Betrieben (Kapitel 5) und es bestätigt sich ein Zusammenhang zwischen dem Qualifikationsniveau und der Verrentungspraxis. Weiterhin lassen sich Unterschiede in der Betriebsgröße und bestimmte Branchencharakteristika feststellen: Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer scheinen vor allem in größeren Betrieben sowie in bestimmten Branchen früher in Rente zu gehen: An- und Ungelernte werden beispielsweise am frühesten im Baugewerbe verrentet, gefolgt vom Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen. Auch bei den Facharbeitern scheiden im Baugewerbe bereits die Mehrheit vor 63 Jahren aus dem Erwerbsleben aus; im Verarbeitenden Gewerbe sind es ähnlich viele. Angestellte in einfachen Tätigkeiten verlassen vor allem im Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe früher das Unternehmen. Auch bei den Angestellten in qualifizierten Tätigkeiten scheidet ein großer Anteil im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen und im Baugewerbe früher aus dem Erwerbsleben aus. Am höchsten ist das durchschnittliche Renteneintrittsalter bei den leitenden Angestellten, aber auch diese gehen im Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Baugewerbe sowie im Gesundheits- Veterinär- und Sozialwesen im Schnitt früher in Rente.

Weiterhin wurden die Unternehmen danach befragt, ob es Tätigkeiten gibt, die eine Beschäftigungsfähigkeit Älterer einschränken. Von 401 Betrieben gaben 66 Unternehmen an, dass es solche Tätigkeiten in ihrem Unternehmen gibt. Spitzenreiter waren hier das Baugewerbe sowie das Gastgewerbe – weit über ein Drittel der Unternehmen aus diesen Wirtschaftszweigen konnte solche Tätigkeiten benennen. Im Verarbeitenden Gewerbe waren es vor allem Betriebe aus dem Glas- und Ernährungsgewerbe sowie aus dem Maschinenbau, die solche Tätigkeiten angaben. Die häufigsten Ursachen, warum Tätigkeiten nicht bis zum Erreichen der gesetzlichen Rente ausgeübt werden können, sind „körperlicher Verschleiß“ (62 Nennungen), „Psychischer Stress“ (7) und „Einseitige Belastungen“ (7). Interessanterweise gaben nur 2 Betriebe an, dass der Grund für eine eingeschränkte Beschäftigungsfähigkeit ein Veralten der Qualifikationen wäre.

Was die einzelnen Tätigkeiten betrifft, so wurden beispielsweise die Berufe Maurer, Bäcker, KfZ-Mechaniker, Dachdecker usw. genannt. Dabei überwiegen Berufe aus dem Baugewerbe, gefolgt von der Produktion/Montage oder aus der Gastronomie (Küchenhilfen, Servicekräfte). Einige Tätigkeiten, die nicht bis zur Rente ausgeführt werden können, können auch dem Gesundheitsbereich zugeordnet werden (z.B. Krankenpflege und Altenhilfe).

7 Beschäftigungschancen Älterer und Einstellungsverhalten der Unternehmen

Die Analyse der Einstellungen von über 50-jährigen Bewerberinnen und Bewerbern soll zeigen, wie die Beschäftigungschancen Älterer insgesamt eingeschätzt werden können und in welchen Branchen diese Chancen besonders gut bzw. schlecht sind. Für das Ziel 2-Gebiet kann Folgendes zusammengefasst werden:

Die Betrachtung des Einstellungsverhaltens zeigt, dass Ältere eher in den Branchen eingestellt wurden, in denen ältere Arbeitskräfte stärker vertreten sind. Ein Vergleich mit der zukünftigen Einstellungsbereitschaft bestätigt dies. Auch hinsichtlich der Einstellungshemmnisse und -bedingungen bestätigt sich die These, dass Ältere in den Branchen Beschäftigungschancen haben, in denen eher Ältere beschäftigt sind.

Die Sichtung der Literatur erbrachte, dass die Einstellungsquote über 50-Jähriger Bewerberinnen und Bewerber unter der tatsächlichen Beschäftigungsquote liegt. Auch im Ziel 2-Gebiet lässt sich dies beobachten: Von allen 237 einstellenden Betrieben wurden seit Januar 2003 insgesamt 845 Personen eingestellt, aber nur 30 Betriebe stellten gerade mal 40 Arbeitskräfte über 50 Jahren ein. Dies entspricht einer Einstellungsquote von 4,7%.

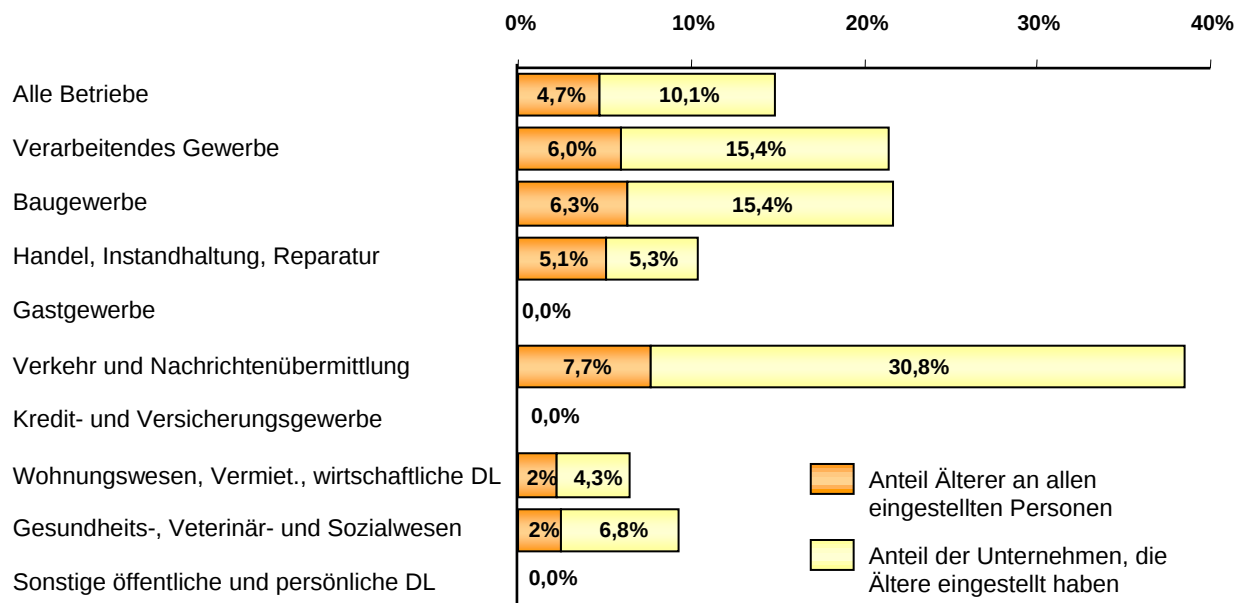
Es zeigt sich auch, dass Einstellungen verstärkt von größeren Betrieben vorgenommen wurden: Während bei den kleinen Betrieben nur knapp 6,5% aller Betriebe einen Älteren eingestellt haben sind dies bei den größeren Betrieben mehr als 20%. Dies deckt sich mit den Ergebnissen anderer Studien: Insbesondere Kleinbetriebe scheinen in stärkerem Maße eine Einstellung Älterer abzulehnen. Der Anteil der Betriebe, die keine Älteren einstellen, sinkt mit zunehmender Betriebsgröße. Wie oben bereits erwähnt, könnte dies darauf zurückgeführt werden, dass es für kleine Betriebe schwieriger ist, spezifische Maßnahmen zur gezielten Förderung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzubieten.⁴⁶

Die Ergebnisse des Branchenvergleichs zeigen, dass Ältere eher in Branchen Einstellungschancen haben, in denen auch gleichzeitig verstärkt Ältere tätig sind. Die Analyse verdeutlicht beispielsweise, dass im Verhältnis überdurchschnittlich viele Ältere im Sektor Verkehr und Nachrichtenübermittlung eingestellt wurden: fast ein Drittel der Betriebe haben einen Älteren eingestellt und der Anteil an allen Einstellungen beträgt 7,7%.

Danach folgen das Baugewerbe, das Verarbeitende Gewerbe und der Handel. Wenige Einstellungen von Älteren erfolgten in den Branchen Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen und im Dienstleistungssektor. Kein einziger Älterer wurde im Gastgewerbe, im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie in den sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleistungen eingestellt. (Abbildung 6)

⁴⁶ Vgl. Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur IWAK 2003, S. 8; Strotmann, H.; Hess, W. 2003

Abb. 6: Einstellungen Älterer nach Branchen (in Prozent)



Eine differenziertere Betrachtung des Verarbeitenden Gewerbes verdeutlicht, dass im Bereich Möbelherstellung am meisten Ältere rekrutiert wurden. Danach folgen die Schuhindustrie und das Glasgewerbe. Kaum Einstellungen Älterer gab es hingegen in der Chemischen Industrie, im Textilgewerbe, im Maschinenbau und in der Metallerzeugung und –bearbeitung.

Die Ergebnisse stehen im Großen und Ganzen im Einklang mit der in Kapitel 4 untersuchten Beschäftigung Älterer – Branchen, in denen eher Ältere beschäftigt sind, stellen auch eher ältere Bewerberinnen und Bewerber ein. Eine Ausnahme stellt das Baugewerbe dar, da hier der Anteil Älterer gering ist. Dabei wird auch in der Literatur darauf verwiesen, dass das Baugewerbe eine niedrige Einstellungsbereitschaft gegenüber älteren Arbeitskräften hat.⁴⁷ Eine Erklärung dafür liefert folgendes: Die differenzierte Analyse des Datensatzes zeigt, dass gerade Unternehmen aus dem Baugewerbe verhältnismäßig häufig angaben, dass die Einstellung eines Älteren davon abhängt, ob es geeignete junge Arbeitskräfte gibt.

Neben den getätigten Einstellungen wurden die Unternehmen auch danach befragt, ob sie in Zukunft ältere Bewerberinnen und Bewerber einstellen würden. Hier gaben insgesamt 32% der Betriebe an, dass sie keine bzw. nur eine geringe Bereitschaft hätten, in Zukunft Arbeitskräfte über 50 Jahren einzustellen. Etwa 36% verweisen auf eine mittelmäßige Bereitschaft und 32% signalisierten eine „große“ bzw. „sehr große“ Bereitschaft.

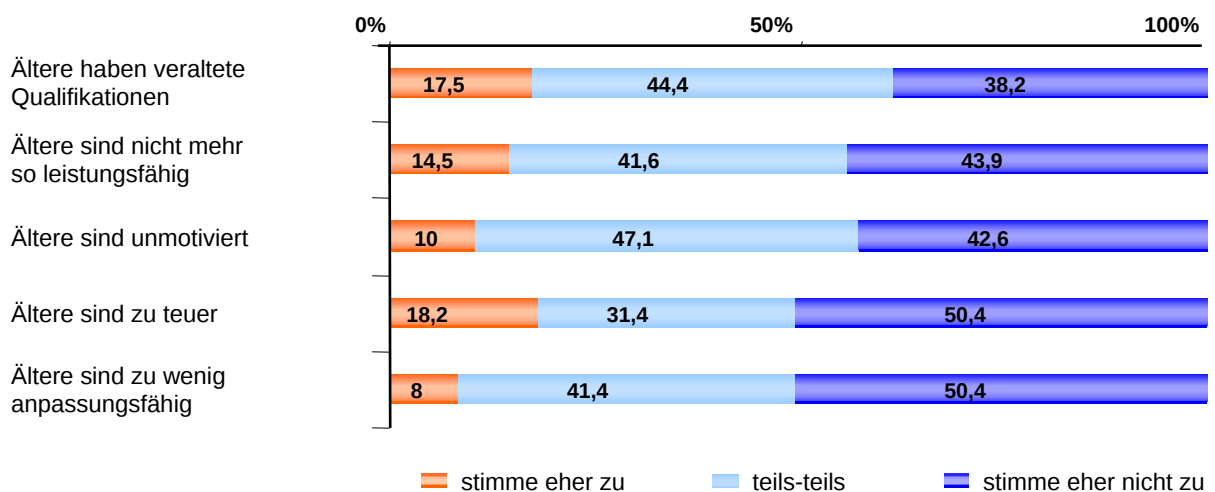
Differenziert nach Branchen zeigt sich, dass die Bereitschaft im Handel und im Sektor Verkehr und Nachrichtenübermittlung relativ groß ist, in den Wirtschaftszweigen Wohnungswesen, Vermietung, wirtschaftliche Dienstleistungen und im Baugewerbe dagegen eher gering. Auch hier sind die Branchen tendenziell „einstellungsfreundlicher“, in denen auch eher ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten.

⁴⁷ Vgl. Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur 2003, S. 7f.

Was Einstellungshemmnisse und –bedingungen betrifft, so zeigt die Untersuchung, dass gesetzliche Regelungen für einige Unternehmen von Bedeutung sind: So gaben 40% der befragten Unternehmen an, dass solche Regelungen (z.B. Kündigungsschutz) ein Einstellungs Hindernis sind.⁴⁸

Die Unternehmen wurden weiterhin mit verschiedenen Aussagen zu Eigenschaften Älterer konfrontiert, die für eine Einstellung bzw. Nichteinstellung älterer Bewerberinnen und Bewerber relevant sein könnten. Daraufhin sollte eine Einschätzung abgegeben werden. Die Abbildung 7 zeigt eine Zusammenstellung der wichtigsten „Einstellungshemmnisse“.

Abb. 7: Einstellungshemmnisse Älterer



Die Abbildung zeigt, dass die Aussagen bezüglich veralteter Qualifikationen, abnehmender Leistungsfähigkeit und Motivationsdefizite Älterer seltener abgelehnt werden als andere Aussagen und damit vermutlich eine Rolle als Einstellungshindernis spielen könnten. Besonders markant ist allerdings, dass 18% der Unternehmen angaben, Ältere seien zu teuer. Neben diesen Urteilen gegenüber Älteren spielen finanzielle Aspekte als Einstellungshindernis auch eine Rolle. Andere Aspekte wurden vergleichsweise selten genannt. Beispielsweise stimmte die Mehrheit der Betriebe der Aussagen nicht zu, dass Ältere schwer zu integrieren sind. Ähnlich viele lehnten auch die Aussage ab, dass Ältere unflexibel wären.

Eine Einstellung älterer Bewerberinnen und Bewerber wird zudem oftmals an bestimmte Bedingungen geknüpft (z.B. weil es keine geeigneten jüngeren Arbeitskräfte gibt, als Teilzeitkraft oder nur mit einem befristeten Vertrag). Es zeigt sich, dass nur die Einstellungsbedingung „mit befristetem Vertrag“ im Ziel 2-Gebiet eine Rolle spielt. Etwa 16% der Unternehmen würden die Einstellung über 50-Jähriger Arbeitskräfte daran knüpfen, rund 10% an eine Förderung, aber nur jeweils 5% machen die Einstellung eines Älteren davon abhängig, ob es geeignete jüngere Bewerberinnen und Bewerber gibt oder würden Ältere nur als Teilzeitkraft

⁴⁸ Damit bestätigt sich die Annahme, dass rechtlich-institutionelle Rahmenbedingungen eine Rolle im Einstellungsverhalten der Unternehmen spielt und nicht (nur) Vorurteile gegenüber Älteren (siehe Kapitel 2).

einstellen. Damit zeigt sich, dass die Einstellungsbedingung „keine geeigneten jüngeren Arbeitskräfte“ bei den Unternehmen im Ziel 2-Gebiet im Gegensatz zu anderen regionalen Erhebungen nur eine untergeordnete Rolle spielt. Lediglich im Baugewerbe war ein Mangel an jungen Arbeitskräften ein Einstellungsgrund für Ältere.

Insgesamt zeigt auch die Betrachtung dieser „Einstellungshemmnisse“ branchenspezifische Unterschiede. In den Bereichen Verkehr und Nachrichtenübermittlung, im Handel, im Verarbeitenden Gewerbe sowie in den sonstigen persönlichen und öffentlichen Dienstleistungen scheinen die oben genannten Aspekte nur eine kleine Rolle zu spielen. Im Dienstleistungssektor, im Gastgewerbe, im Baugewerbe, im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen stimmten im Verhältnis mehr Betriebe diesen Aussagen zu.

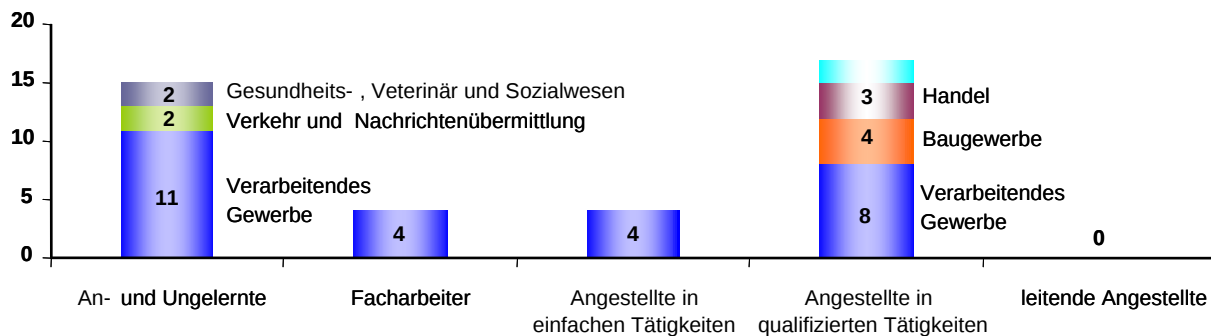
8 Beschäftigungschancen in einfachen und qualifizierten Tätigkeiten

Neben dem branchenspezifischem Einstellungsverhalten wurde das Datenmaterial auch hinsichtlich der Qualifikationsstruktur und Tätigkeiten ausgewertet, in denen ältere Bewerberinnen und Bewerber eingestellt wurden. Wie in Kapitel 2 dargestellt, wird dabei der These nachgegangen, dass sich die Beschäftigungschancen Älterer auch nach Qualifikationsniveau und Tätigkeit unterscheiden. In Anlehnung an die Qualifikationsstruktur Älterer in den Betrieben soll überprüft werden, ob Ältere eher im höheren Qualifikationssegment Einstellungschancen haben. Dabei zeigt sich in den Unternehmen folgendes Einstellungsverhalten:

Ältere sind zwar eher in höher qualifizierten Tätigkeiten beschäftigt, dies gilt jedoch nicht für die Einstellungschancen. Die Daten zeigen, dass gut die Hälfte aller Einstellungen auf das niedrigqualifizierte Segment entfällt. Damit stehen die Befunde der These entgegen, dass Ältere nur noch in qualifizierten Tätigkeiten oder in leitenden Funktionen Beschäftigungschancen vorfinden. Auch die Betrachtung des Einstellungshöchstalters bestätigt diese Tendenz: Die Einstellungschancen älterer Bewerberinnen und Bewerber auf leitende Positionen sind nach vorliegender Datenlage weniger gut als angenommen. Zudem unterscheiden sich die Beschäftigungschancen nach Branchen: Ältere An- und Ungelernte sowie Facharbeiter haben in manchen Branchen durchaus gute Beschäftigungschancen.

Die meisten älteren Arbeitskräfte wurden auf Positionen eingestellt, die der Gruppe „Angestellte in qualifizierten Tätigkeiten“ zugeordnet werden können (17 von 40). Die Daten zeigen aber auch, dass mehr als jeder dritte eingestellte Ältere (15 von 40) als An- und Ungelernter eingestellt wurde. Nimmt man noch die Angestellten in einfachen Tätigkeiten mit hinzu (4), übersteigt die Anzahl der eingestellten Älteren im niedrigqualifizierten Segment die Einstellungen in qualifizierten Tätigkeiten. Die Untersuchung zeigt zudem, dass kein einziger Betrieb einen Älteren auf eine leitende Position eingestellt hatte. (Vgl. Abbildung 8)

Abb. 8: Einstellung von Arbeitskräften über 50 Jahren auf bestimmte Positionen



Weiterhin wurde ermittelt, in welchen Tätigkeitsbereichen die 40 älteren Bewerberinnen und Bewerber eingestellt wurden. Auch hier zeigt sich, dass Ältere größtenteils in einfachen Tätigkeiten oder in Positionen für qualifizierte Angestellte eingestellt wurden (kaufmännische bzw. Verwaltungs- /Bürotätigkeiten, gefolgt von Tätigkeiten aus dem gewerblichen Bereich).

Einen weiteren Hinweis auf Beschäftigungschancen Älterer in einfachen oder qualifizierten Tätigkeiten soll die Frage nach dem Höchstalter für eine Einstellung erbringen. Damit ist gemeint, bis zu welchem Alter ein Unternehmen überhaupt ältere Bewerberinnen und Bewerber einstellen würde.

Die Untersuchung zeigt, dass verhältnismäßig wenig Betriebe⁴⁹ ein Höchstalter für die Einstellung an- und ungelernter Arbeitskräfte angaben. Wird aber ein Höchstalter genannt, so ist dieses relativ niedrig angesiedelt: wenige Unternehmen würden An- und Ungelernte dann noch mit 50 oder 55 Jahren nehmen. Branchenspezifisch wird deutlich, dass vor allem Unternehmen aus dem Dienstleistungssektor, aus dem Kredit- und Versicherungsgewerbe, aus dem Baugewerbe und aus dem Gastgewerbe eine Altersbeschränkung für eine Einstellung älterer An- und Ungelernter benennen. Im Handel, in den sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Verarbeitenden Gewerbe wurde seltener ein solches Höchstalter genannt.

In der Qualifikationsgruppe der Facharbeiter verhält sich dies anders: Knapp 70% der Betriebe nennen zwar eine Altersgrenze für eine Einstellung. Auf der anderen Seite ist diese relativ hoch angesetzt: Einige Betriebe würden durchaus auch Bewerberinnen und Bewerber über 50 Jahren nehmen. Facharbeiter gibt es allerdings nur in 6 Branchen: Hier wird deutlich, dass ältere Facharbeiter wenig Chancen im Dienstleistungssektor und im Gastgewerbe zu haben scheinen. Bessere Chancen sind im Handel, im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe zu finden.

⁴⁹ Im Folgenden werden für diese Analyse immer nur diejenigen Betriebe berücksichtigt, die eine bestimmte Qualifikationsgruppe (An- und Ungelernte, Facharbeiter usw.) auch tatsächlich in ihrer Belegschaft haben, um dadurch die Angaben nicht zu verzerren.

Eine Einstellung von Angestellten in einfachen Tätigkeiten wird stark vom Alter abhängig gemacht. Dabei bestehen eher im Verarbeitenden Gewerbe, im Handel und im Bereich Verkehr- und Nachrichtenübermittlung noch Einstellungschancen. Anders bei den Angestellten in qualifizierten Tätigkeiten: die Mehrheit der Betriebe nennen keine Altersbeschränkung. Allerdings scheinen qualifizierte Angestellte auch in den Bereichen Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Dienstleistungssektor sowie im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen und im Gastgewerbe weniger Chancen zu haben, wohingegen sie wiederum im Handel und bei den sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen gute Chancen haben. Auch im Baugewerbe sind die Aussichten im Verhältnis gut.

Relativ hoch ist der Anteil der Betriebe, die eine Einstellung leitender Angestellter von einem Höchstalter abhängig machen (knapp 70% der Betriebe). Dieser Befund überrascht, weil man gerade in leitenden Positionen Beschäftigungschancen für Ältere erwarten würde (Vgl. Kapitel 2). Zudem fällt der hohe Anteil an Betrieben auf, die keine älteren leitenden Angestellten mehr einstellen würden: Über 20% der Betriebe sehen das Höchstalter für eine Einstellung leitender Angestellter bei 40 Jahren und nur sehr wenige Betriebe würden über 50-jährige leitende Angestellte einstellen. Insgesamt widersprechen diese Befunde der These, dass gerade bei Führungskräften der größte Spielraum hinsichtlich des Alters besteht. Branchen mit weniger guten Aussichten für leitende Angestellten sind das Kredit- und Versicherungsgewerbe, das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen sowie der Dienstleistungssektor. Relativ gute Chancen haben ältere Bewerberinnen und Bewerber in den beiden Bereichen Handel und Verkehr und Nachrichtenübermittlung.

Die Betriebe wurden ferner gebeten, die zukünftigen Personaleinstellungen bis Ende 2006 in den verschiedenen Qualifikationsgruppen einzuschätzen, um dadurch Hinweise auf konkrete Beschäftigungschancen zu erhalten. Insgesamt zeigen sich dabei die befragten Unternehmen verhalten optimistisch - lediglich 9% der Unternehmen gaben an, dass sie mit steigenden Beschäftigungszahlen rechnen; die Mehrheit (71%) rechnet mit gleichbleibenden Beschäftigtenzahlen oder sogar mit sinkenden Beschäftigtenzahlen (20%). Dabei rechnen im Verhältnis am ehesten noch die Unternehmen aus dem Dienstleistungssektor mit Neueinstellungen, gefolgt vom Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, dem Gastgewerbe und dem Kredit- und Versicherungsgewerbe. Wenig Personaleinstellungen sind hingegen im Handel und im Baugewerbe geplant.

Die Unternehmen rechnen in der Summe vor allem mit einer Einstellung von Facharbeitern, gefolgt von Angestellten in qualifizierten Tätigkeiten und An- bzw. Ungelernten.⁵⁰ Leitende Angestellte sowie Angestellte in einfachen Tätigkeiten sollen so gut wie keine in den nächsten anderthalb Jahren eingestellt werden.

⁵⁰ Dieser Befund deckt sich mit den Ergebnissen des Arbeitsmarktmonitoring in NRW: Die umfangreichsten Einstellungen werden auf der Ebene der Facharbeiter und Fachangestellten mit abgeschlossener Berufsausbildung erwartet. Bei den An- und Ungelernten werden zwar im Saldo leichte Beschäftigungsverluste zu verzeichnen sein, allerdings gibt es ein paar Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe, die in beachtenswertem Umfang An- und Ungelernte nachfragen werden. (GIB Trend Report 2004, S.11)

Insgesamt werden nach Angaben der Betriebe ungefähr 153 Facharbeiter, 117 Angestellte in qualifizierten Tätigkeiten und 53 An- und Ungelernte eingestellt. Facharbeiter werden dabei so gut wie ausschließlich im Verarbeitenden Gewerbe nachgefragt.⁵¹ Ein paar Facharbeiter sollen im Handel und im Baugewerbe eingestellt werden. Von den geplanten Einstellungen An- und Ungelernter entfallen fast die Hälfte auf das Verarbeitende Gewerbe, ein Drittel auf das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen und der Rest auf den Dienstleistungssektor, das Gastgewerbe und den Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung. Angestellte in qualifizierten Tätigkeiten sollen vor allem von Betrieben aus dem Gesundheits- und Sozialwesen⁵², aus dem Verarbeitenden Gewerbe, dem Dienstleistungssektor, dem Kredit- und Versicherungsgewerbe und in den Branchen Handel, Gastgewerbe, Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie bei den sonstigen Dienstleistungen eingestellt werden.

In bezug auf das Thema „Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ müssen folgende Überlegungen berücksichtigt werden: Es werden zwar voraussichtlich bis Ende 2006 einige Arbeitskräfte aus verschiedenen Qualifikationsgruppen gesucht werden, allerdings ist nicht sicher, ob dies auch ältere Arbeitskräfte sein werden. Wie sich gezeigt hatte, haben ältere Bewerberinnen und Bewerber in verschiedenen Branchen unterschiedlich gute bzw. schlechte Einstellungschancen. Was nun die Beschäftigungschancen Älterer im Zuge der von den Unternehmen erwarteten Personaleinstellungen bis 2006 betrifft, so müssen immer auch die Einstellungsbereitschaft und das Höchstalter für eine Einstellung berücksichtigt werden:

Die geplanten Personaleinstellungen von An- und Ungelernten entfallen vor allem auf das Verarbeitende Gewerbe, gefolgt vom Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, dem Dienstleistungssektor, dem Gastgewerbe und dem Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung. Das Einstellungsverhalten gegenüber älteren Bewerberinnen und Bewerbern zeigt allerdings, dass eher in den Branchen Verkehr und Nachrichtenübermittlung, im Verarbeitenden Gewerbe (v.a. in der Schuhindustrie und in der Möbelherstellung) und bedingt auch im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen überhaupt ältere Arbeitskräfte eingestellt wurden. Unternehmen aus dem Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen sowie aus dem Sektor Verkehr und Nachrichtenübermittlung würden zudem eine Einstellung An- und Ungelernter nicht an eine Altersgrenze koppeln. Ältere An- und Ungelernte dürften wenig Chancen im Bereich Dienstleistungen und im Gastgewerbe haben.

Facharbeiter werden nahezu ausschließlich im Verarbeitenden Gewerbe nachgefragt; ein paar Facharbeiter sollen aber auch im Handel und im Baugewerbe eingestellt werden. Was die Beschäftigungschancen älterer Facharbeiter betrifft, so waren diese Branchen in der Tendenz auch „einstellungsfreundlich“ gegenüber älteren Bewerberinnen und Bewerbern.

⁵¹ Derzeit werden im verarbeitenden Gewerbe bereits Facharbeiter gesucht (Zahntechniker, Maschinenschlosser und Schlachter). Dabei werden von 6 Unternehmen auch Stellenbesetzungsprobleme in diesen Bereichen erwartet.

⁵² Unternehmen aus dem Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen suchen derzeit Verwaltungskräfte, Laborpersonal und medizinische Fachangestellte. Stellenbesetzungsprobleme werden bei Altenpflegern erwartet.

Beschäftigungschancen eröffnen sich ggf. auch im Zusammenhang mit einer zu erwartenden zukünftigen Verrentung von Facharbeitern, insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und im Handel (Vgl. Kapitel 4).

Vor allem Angestellte in qualifizierten Tätigkeiten werden voraussichtlich von fast allen Branchen nachgefragt werden. Die Branchen Handel, der Wirtschaftssektor Verkehr und Nachrichtenübermittlung, das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe waren hierbei auch tendenziell einstellungsfreundlich gegenüber Älteren. Im Dienstleistungssektor, im Kredit- und Versicherungsgewerbe und im Gastgewerbe sind die Chancen eher als gering einzuschätzen – dies zeigt auch die Betrachtung des Höchstalters für eine Einstellung. Was den Ersatzbedarf betrifft (zukünftige Verrentung), so könnte insbesondere im Handel, im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe mit Beschäftigungschancen Älterer gerechnet werden – vorausgesetzt die Stellen würden neu besetzt werden.

Insgesamt zeigt sich, dass die zu erwartenden Personaleinstellungen nur in Kombination mit der Einstellungsbereitschaft Rückschlüsse auf die Beschäftigungschancen Älterer zulassen. Dabei kann in bestimmten Branchen mit Einstellungschancen älterer Bewerberinnen und Bewerber gerechnet werden. Über alle Gruppen hinweg scheint es in den Bereichen Handel, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Baugewerbe Einstellungschancen für ältere Arbeitskräfte zu geben. Im Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Dienstleistungssektor, im Gastgewerbe sowie im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen sind die Beschäftigungschancen tendenziell begrenzter. Abbildung 9 fasst die Kernergebnisse in einer Tabelle zusammen.

Abb. 9: Einstellungschancen von älteren Arbeitskräften in verschiedenen Qualifikationsgruppen

Einstellungschancen von Arbeitskräften über 50 Jahren				
	An- und Ungelernte	Facharbeiter	Qualifizierter Angestellte	Leitende Angestellter
Verarbeitendes Gewerbe	+	+	+	+
Baugewerbe	–	+	+/-	+/-
Handel	+	+	+	+
Gastgewerbe	–	–	–	k.A.
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	+	–	+	+
Kredit- und Versicherungsgewerbe	–	k.A.	–	–
Dienstleistungssektor	–	–	–	–
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	+	k.A.	+/-	–
Sonstige persönliche und öffentliche DL	+/-	k.A.	+/-	+/-

9 Spezielle personalpolitische Maßnahmen und Weiterbildung für Ältere

Spezielle personalpolitische Maßnahmen wie Weiterbildungsmaßnahmen, Gestaltung der Arbeitsplätze, altersgemischte Teams oder Gesundheitsprävention sind ein wichtiger Bestandteil, die Beschäftigungsfähigkeit Älterer zu erhalten. Aus diesem Grunde bildet dieses Thema den Abschluss. Wie sich in Kapitel 2 gezeigt hatte, stößt man beim Thema „Spezielle Maßnahmen für ältere Beschäftigte“ auf eine Fülle an Publikationen. Dabei ist ausreichend dokumentiert, dass die betriebliche Sensibilität gegenüber der Notwendigkeit spezieller Maßnahmen für Ältere nur gering ausgeprägt ist und entsprechende betriebliche Anstrengungen eher die Ausnahmen sind. Im Ziel 2-Gebiet konnte folgendes beobachtet werden:

Spezielle personalpolitische Maßnahmen für Ältere werden gerade mal von 5% der Unternehmen, die ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen⁵³, überhaupt angeboten. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Unternehmen solche Maßnahmen anbieten. Der Anteil älterer Beschäftigter an Weiterbildungsmaßnahmen liegt insgesamt bei 18%. Besonders wenige Ältere nahmen im Gastgewerbe, im Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Dienstleistungssektor und im Verarbeitenden Gewerbe an Weiterbildungen teil.

Um einen Einblick zu bekommen, inwiefern das Thema „ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ in der Unternehmenskultur verankert ist, wurde nach dem Stellenwert des Themas im Unternehmen gefragt. Dabei zeigt sich, dass für die Mehrheit der Betriebe das Thema einen mittleren (41%) bzw. geringen Stellenwert (40%) hat.

Von den 250 Betrieben, die Arbeitskräfte über 50 Jahren beschäftigen, geben nur 13 Betriebe an, dass in ihrem Unternehmen spezielle personalpolitische Maßnahmen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer existieren. Die Mehrheit (rund 95%) der Unternehmen verfügen also über keine solchen Maßnahmen, was die Ergebnisse anderer Studien bestätigt.⁵⁴ Wie zu erwarten, nimmt das Vorhandensein spezieller personalpolitischer Maßnahmen mit steigender Betriebsgröße zu: In Kleinbetrieben spielen Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer so gut wie gar keine Rolle. Demgegenüber nehmen die Aktivitäten bei mittleren und größeren Betrieben deutlich zu. Erklärt werden kann dies dadurch, dass größere Betriebe über eine institutionalisierte Personalentwicklungsstrategie und ein höheres Budget verfügen. Konkret werden folgende Maßnahmen genannt (mit abnehmender Nennungshäufigkeit): Altersteilzeit, Gesundheitsprävention, Vermeidung einseitiger Belastungen, Spezielle für Ältere zugeschnittene Weiterbildung, Arbeitszeitregelungen/Arbeitszeitreduktion, Altersgemischte Projektteams.

⁵³ Um gesicherte Aussagen über die Häufigkeit und Praxis spezifischer personalpolitischer Strategien und Maßnahmen zur Unterstützung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen zu können, wurden in der vorliegenden Untersuchung nur Betriebe in die Analyse einbezogen, die auch tatsächlich ältere Arbeitskräfte beschäftigen (von 401 Betrieben waren dies 250 Betriebe).

⁵⁴ Damit liegen die Unternehmen im Ziel 2-Gebiet unter dem Wert den andere Studien für Gesamtdeutschland ermittelt haben. Der Anteil der Betriebe, die generell von besonderen Maßnahmen für Ältere absehen, wird mit etwa 80% angegeben. (Vgl. SÖSTRA u.a. 2003; Strotmann, H.; Hess, W. 2003; Baigger, J.F. u.a. 2003; Bellmann, L. u.a. 2003; Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur 2003).

Altersteilzeit ist insgesamt die häufigste Maßnahme. Präventive Ansätze wie Gesundheitsprävention, Vermeidung von Belastungen und speziell für Ältere zugeschnittene betriebliche Weiterbildungen werden im Verhältnis seltener angeboten. Eine schrittweise Ausgliederung Älterer aus dem Erwerbsleben und nicht die vorausschauende und präventive Förderung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer scheint Priorität zu haben. Dieses Ergebnis deckt sich mit anderen Studien: Maßnahmen zur Förderung Älterer wie bspw. altersgemischte Teams, ein Herabsetzen der Leistungsanforderungen, eine besondere Ausstattung der Arbeitsplätze, Gesundheitsprävention usw. spielen in den meisten Betrieben so gut wie keine Rolle.⁵⁵ In Rheinland-Pfalz bieten beispielsweise etwa 20% der Unternehmen spezifische betriebliche Maßnahmen für Ältere an. Dabei handelt es sich jedoch meist um Altersteilzeit (11%), während gerade mal 4% aller Betriebe über spezielle Weiterbildungsangebote, weitere 4% über altersgemischte Arbeitsgruppen und nur 2% über ein Herabsetzen der Leistungsanforderungen verfügen.⁵⁶ Ähnlich zeigen auch die Ergebnisse des Arbeitsmarktmonitoring in Nordrhein-Westfalen, dass am unteren Ende des Maßnahmenkatalogs spezielle Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit Älterer, wie z.B. Gesundheitsprävention oder altersgerechte Ausgestaltung der Arbeitsplätze rangieren.⁵⁷

Werden Maßnahmen angeboten, so handelt es sich also meist um Altersteilzeit, was letztendlich nichts anderes als eine Annäherung an die alte Praxis der Frühverrentung darstellt.⁵⁸

Von 250 Unternehmen mit älteren Beschäftigten gaben 135 Betriebe an, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den letzten zwölf Monaten an Weiterbildungen teilnahmen. Von diesen 135 Betrieben nahmen in 88 Betrieben auch über 50-Jährige an Weiterbildungsmaßnahmen teil, was einem Anteil von 65% entspricht. Sehr viel geringer ist allerdings der Anteil an Betrieben, die eine *speziell* auf Ältere zugeschnittene Weiterbildung anbieten – dies sind gerade mal 4 Unternehmen, was dem allgemeinen Trend entspricht, dass spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere so gut wie gar nicht existieren.

Wiederum nehmen im Verhältnis eher in den Großbetrieben Ältere an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Nach Branchen differenziert zeigt sich, dass es im Gastgewerbe keinen einzigen Betrieb gab, in dem Ältere in Weiterbildungsmaßnahmen vertreten waren. Relativ wenige Betriebe lassen sich auch im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und im Dienstleistungssektor finden. Im Handel und im Sektor Verkehr und Nachrichtenübermittlung gibt es hingegen mehr Betriebe, in denen Ältere an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.

Ein vergleichender Blick auf den Anteil Älterer an den Weiterbildungsteilnehmern soll helfen, die Befunde weiter zu vertiefen: An den Weiterbildungsmaßnahmen in den Unternehmen mit älteren Beschäftigten nahmen insgesamt 2123 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil, davon

⁵⁵ Vgl. Bellmann, L. u.a. 2003, S. 32f.

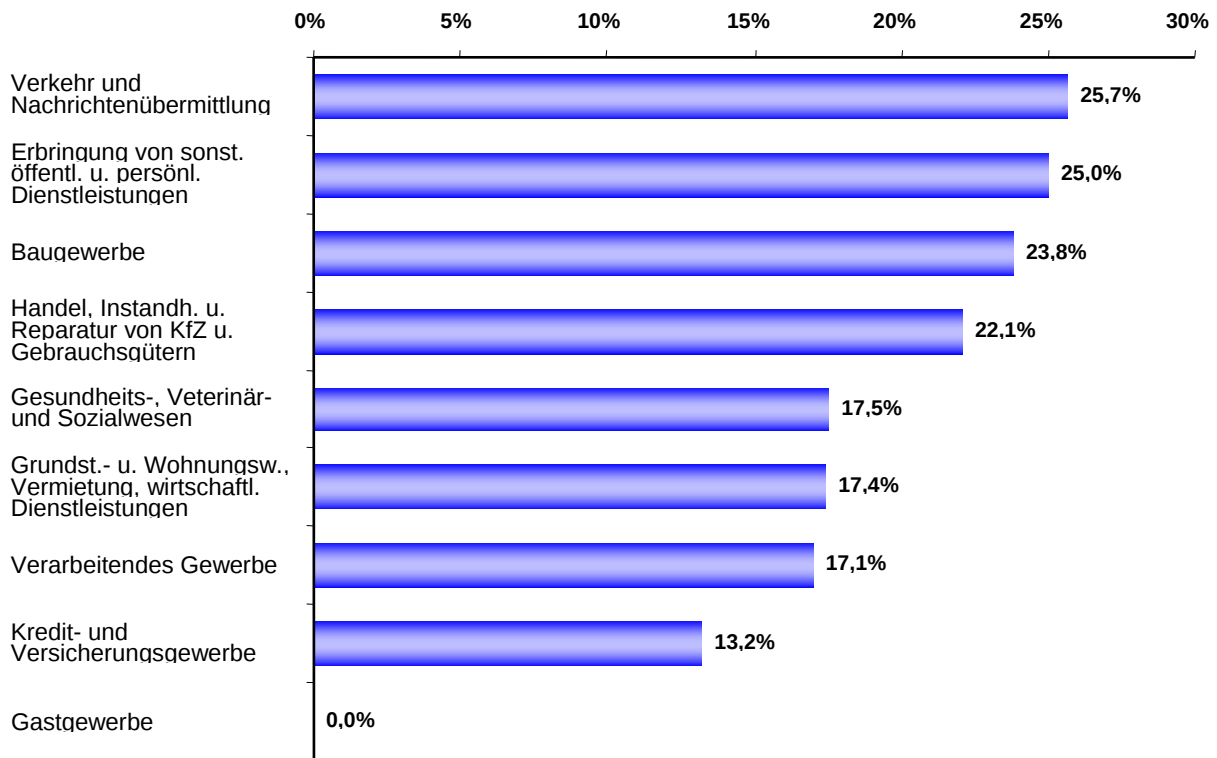
⁵⁶ Vgl. Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur 2003, S. 3f.

⁵⁷ Vgl. GIB Trend Report 2004, S.18

⁵⁸ Vgl. Benedix, U. u.a. 2002, S. 14.

waren 387 über 50 Jahre alt. Insgesamt beträgt also der Anteil Älterer an allen Weiterbildungsteilnehmern 18%. Differenziert nach Branchen ergibt sich folgendes Bild:

Abbildung 10: Anteil Älterer an allen Weiterbildungsteilnehmern



Deutlich zeigt sich, dass der Anteil Älterer an allen Weiterbildungsteilnehmern im Sektor Verkehr und Nachrichtenübermittlung am höchsten ist. Dies erklärt sich durch den hohen Anteil Älterer in der Branche. Interessant sind die hohen Werte in den sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleistungen und im Baugewerbe, denn gerade in diesen Bereichen ist der Anteil Älterer niedrig

Insbesondere in den Branchen Gastgewerbe, Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Verarbeitenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor nehmen Ältere vergleichsweise selten an Weiterbildungen teil. Im Verarbeitenden Gewerbe zeigt sich, dass im Bereich Möbelherstellung und in der Schuhindustrie Ältere verstärkt an Weiterbildungsmaßnahmen Teil nahmen.

Etwa 20% der befragten Unternehmen mit Älteren sehen einen Weiterbildungsbedarf bei ihren älteren Beschäftigten. Dabei steigt der Bedarf mit zunehmender Betriebsgröße an. In folgenden Bereichen wird dabei Weiterbildungsbedarf bei Älteren gesehen:

Fachliche Qualifikationen	Anzahl	Sprach- und EDV-Kenntnisse	Anzahl
Fachliche Qualifikationen, Berufsbedingte Weiterbildung, Aktualisierung der Fachkenntnisse	35	EDV-Kenntnisse	16
Betriebswirtschaftliche Kenntnisse (Management, Organisation, Qualitätsmanagement)	5	Sprachen	2
Gesamt	40		18

10 Zusammenfassung der Kernergebnisse und Schlussfolgerungen

In einem abschließenden Kapitel sollen die wesentlichen Ergebnisse nochmals zusammengefasst und den eingangs herausgearbeiteten Thesen und Zielsetzungen der Untersuchung gegenübergestellt werden. Die Darstellung endet mit den daraus resultierenden arbeitsmarktpolitischen Schlussfolgerungen.

Eine wesentlichen Ziel der Untersuchung war es, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in verschiedenen Branchen zu beleuchten. Folgende Ergebnisse können herausgestellt werden:

- Die Analyse zeigt insgesamt, dass der Anteil älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Betrieben im Schnitt knapp 20% beträgt. Etwa 60% aller befragten Unternehmen im Ziel 2-Gebiet beschäftigen überhaupt ältere Arbeitskräfte. Damit liegen die Betriebe im Ziel 2-Gebiet aber noch über dem Durchschnitt in Westdeutschland.
- Analog dem bundesdeutschen Trend zeigen die Daten aus den Unternehmen im Ziel 2-Gebiet, dass größere Betriebe eher ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen.
- Identifiziert wurden „jugendzentrierte“ Branchen sowie Branchen mit einem überdurchschnittlichen Anteil Älterer. „Jugendzentrierte“ Branchen sind der Dienstleistungssektor, das Kredit- und Versicherungsgewerbe, das Baugewerbe, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie das Gastgewerbe.
- Insgesamt bestätigt sich die These, dass in Branchen mit einer hohen Arbeitsbelastung, mit einem gewissen „Jugendlichkeitsappeal“ sowie in „jungen“ Branchen mit stark wandelnden Qualifikationsanforderungen im Verhältnis weniger Ältere beschäftigt sind.

Ferner wurden die Daten daraufhin ausgewertet, in welchen Tätigkeitsbereichen ältere Beschäftigte verstärkt eingesetzt sind. Dabei stand die These im Vordergrund, dass Ältere in höher qualifizierten Tätigkeiten beschäftigt sind und kaum (mehr) in einfachen Tätigkeiten:

- Vergleicht man die Qualifikationsstruktur der älteren Arbeitskräfte mit der aller Beschäftigten, dann zeigt sich, dass im Verhältnis zu den Gesamtbeschäftigten der Anteil älterer An- und Ungelernter um über 10% niedriger als. Deutlich niedriger ist auch der Anteil älterer Facharbeiter. Auf der anderen Seite ist der Anteil der älteren qualifizierten bzw. leitenden Angestellten im Verhältnis höher.
- Die Analyse der Daten bestätigt die These, dass ältere Arbeitnehmer eher in höher qualifizierten Tätigkeiten bzw. leitenden Positionen und seltener in einfachen oder körperlich belastenden Tätigkeiten zu finden sind. Erklärt werden kann dies durch die Stärken Älterer wie Erfahrungswissen, Überblick, Sozialkompetenz usw., aber auch weil ältere Geringsqualifizierte i.d.R. früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Im Zusammenhang mit der Analyse der Tätigkeitsbereiche älterer Beschäftigter wurde auch die durchschnittliche Dauer der Erwerbstätigkeit in verschiedenen Tätigkeiten untersucht:

- Hierbei zeigt sich, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am frühesten in Facharbeitertätigkeiten in Rente gehen. Bei fast 60% erfolgt der Renteneintritt mit unter 63 Jahren. An- und Ungelernte sowie Angestellte scheiden in etwa zu 50% vor 63 Jahren aus dem Erwerbsleben aus. Am höchsten ist das durchschnittliche Renteneintrittsalter bei den leitenden Angestellten. Das Ergebnis deckt sich insgesamt mit der Qualifikationsstruktur älterer Beschäftigter in den befragten Betrieben.
- Zum zweiten zeigen sich Unterschiede in der Betriebsgröße und zwischen den Branchen: Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehen vor allem im Baugewerbe früher in Rente. Nur wenige An- und Ungelernte oder Facharbeiter sind hier noch bis zum gesetzlichen Rentenalter tätig. An- und Ungelernte sowie Facharbeiter werden auch im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen und im Verarbeitenden Gewerbe früher verrentet; Angestellte gehen hingegen im Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen sowie im Verarbeitenden Gewerbe im Verhältnis früher in den Ruhestand.
- Letztendlich deuten die Ergebnisse darauf hin, dass die Beschäftigungsdauer bzw. -fähigkeit mit körperlich beanspruchenden Tätigkeiten bzw. wenig lernförderlichen Arbeitsaufgaben korrespondiert.

Weiterhin bestand ein wesentliches Ziel der Untersuchung darin, die Beschäftigungschancen von über 50-jährigen Bewerberinnen und Bewerbern zu untersuchen. Dabei stand die Vermutung im Vordergrund, dass Ältere eher in den Branchen Beschäftigungschancen vorfinden, in denen auch verstärkt ältere Arbeitskräfte beschäftigt sind:

- Allgemein zeigt sich, dass nur 4,7% aller Einstellungen über 50-jähriger Arbeitskräfte waren. Damit liegt die Einstellungsquote der älteren Bewerberinnen und Bewerber unter der Beschäftigungsquote dieser Altersgruppe.
- Deutlich wird, dass Einstellungen Älterer eher von größeren Betrieben vorgenommen wurden; Kleinbetriebe scheinen eine Einstellung älterer Arbeitskräfte abzulehnen.
- Die Betrachtung des Einstellungsverhaltens zeigt, dass ältere Bewerberinnen und Bewerber eher in den Branchen eingestellt wurden, in denen Ältere bereits überdurchschnittlich vertreten sind. Eine ähnliche Tendenz lässt sich bei der Analyse der zukünftigen Einstellungsbereitschaft und bei den Einstellungshemmnissen beobachten.
- Damit scheint sich die These zu bestätigen, dass (positive) Erfahrungen mit Älteren die Einstellungsbereitschaft der Betriebe bedingen. Eine Ausnahme stellt das Baugewerbe dar: Obwohl sich die Branche durch einen relativ niedrigen Anteil Älterer auszeichnet, wurden einige ältere Bewerberinnen und Bewerber eingestellt. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte sein, dass keine geeigneten jüngeren Arbeitskräfte zur Verfügung standen.

Das Thema Einstellungschancen wurde nicht nur branchenspezifisch analysiert, sondern auch hinsichtlich der Qualifikationsstruktur der eingestellten Arbeitskräfte. Dabei zeigt sich Folgendes:

- Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind zwar eher in höher qualifizierten Tätigkeiten beschäftigt, allerdings zeigen die Daten, dass gut die Hälfte der Einstellungen älterer Bewerberinnen und Bewerber auf das niedrigqualifizierte Segment entfallen. Leitende Angestellte über 50 Jahren wurden überhaupt nicht eingestellt und Facharbeitertätigkeiten spielten so gut wie keine Rolle.
- Auch die Betrachtung des Einstellungshöchstalters zeigt eine ähnliche Tendenz: Ältere An- und Ungelernte scheinen in bestimmten Bereichen durchaus Einstellungschancen zu haben. Auf der anderen Seite sind die Beschäftigungschancen leitender Angestellter weniger gut, als in der These angenommen; gerade bei leitenden Positionen wurde häufig eine Altershöchstgrenze angegeben.
- Die Beschäftigungschancen unterscheiden sich zudem nach Branchen: Über alle Qualifikationsgruppen hinweg scheint es in den Bereichen Handel, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, im Verarbeitenden Gewerbe sowie teilweise im Baugewerbe Einstellungschancen für ältere Arbeitskräfte zu geben. Hier haben sogar ältere An- und Ungelernte sowie Facharbeiter durchaus Beschäftigungschancen. Tendenziell eher begrenzt sind die Chancen im Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Dienstleistungssektor, im Gastgewerbe sowie im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen.
- Insgesamt scheint sich die These, dass Ältere eher in qualifizierten Tätigkeiten oder in leitenden Funktionen Beschäftigungschancen vorfinden, nicht zu bestätigen.

Abschließend wurden der Stellenwert sowie das Vorhandensein spezieller personalpolitischer Maßnahmen für ältere Beschäftigte und die Weiterbildungspartizipation älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untersucht. Dabei wird Folgendes deutlich:

- Spezielle personalpolitische Maßnahmen für Ältere bieten lediglich 5% der befragten Unternehmen an. Die häufigste Maßnahme ist dabei Altersteilzeit; präventive Ansätze und spezielle Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit wie Gesundheitsprävention, Vermeidung von Belastungen oder speziell auf Ältere zugeschnittene betriebliche Weiterbildungen haben dagegen eine nur nachrangige Bedeutung
- Mit zunehmender Betriebsgröße steigt die Wahrscheinlichkeit an, dass Unternehmen solche Maßnahmen anbieten.
- Bei der Weiterbildung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt es branchenspezifische Unterschiede. Kein einziger älterer Beschäftigter nahm im Gastgewerbe an Weiterbildungsmaßnahmen teil; besonders wenige waren dies auch im Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Dienstleistungssektor und im Verarbeitenden Gewerbe.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass das Thema „Beschäftigungssituation und -chancen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ eine komplexe branchen- und qualifikationsübergreifende Relevanz hat. Aus diesem Grunde erscheint es sinnvoller, statt einzelner Maßnahmen eher ein Maßnahmenbündel vorzuhalten, welches dem Charakter und Zweck einer „Offensive“ zur Verbesserung der Beschäftigungschancen Älterer verpflichtet ist. Die nachfolgenden Handlungsempfehlungen umfassen im Wesentlichen drei Aspekte: Die konkrete Hilfestellung und Beratung von KMU hinsichtlich der Einstellung und spezieller Maßnahmen zur Förderung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Anforderungen, die sich für die Vermittlung älterer Erwerbsloser ergeben sowie die Sensibilisierung der Unternehmen.

Beratung - Einstellungsberatung und Unterstützung von KMU

Die Untersuchung zeigt, dass sich die Beschäftigungssituation, die Beschäftigungschancen und auch die gezielte Förderung älterer Arbeitskräfte branchenspezifisch unterscheidet. Zum anderen fällt aber vor allem auf, dass die Betriebsgröße eine Rolle spielt. So beschäftigen größere Unternehmen eher Ältere und der Einsatz personalpolitischer Maßnahmen sowie die Weiterbildung Älterer ist in größeren Betrieben häufiger zu beobachten. Eine besondere Bedeutung hinsichtlich der arbeitsmarktpolitischen Ausrichtung kommt daher der Unterstützung und Beratung kleinerer und mittlerer Betriebe bei der Einstellung von älteren Personen sowie bei der Implementierung spezifischer Maßnahmen für ältere Beschäftigte zu:

- Kleine und mittlere Unternehmen sollten durch Beratung bei der Einstellung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterstützt werden: Insbesondere klein- und mittelständischen Unternehmen sollten Unterstützung im Umgang mit institutionellen Barrieren und Einstellungshindernissen gewährt werden. Hier zeigt die Untersuchung, dass rechtlich-institutionelle Regelungen sowie finanzielle Aspekte („Ältere sind zu teuer“) die Einstellungsbereitschaft vermindern. Entsprechend sollten Unternehmen auch über Fördermöglichkeiten und deren Anwendung informiert sowie entsprechende Flexibilitätsmöglichkeiten gefunden werden. Des Weiteren ist auch eine detaillierte Erfassung und die genaue Kenntnis des auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Potenzials an erwerbslosen Älteren wichtig, um ggf. passgenaue Ältere zu vermitteln (siehe den Punkt Bewerberpool). Hier sollten neben Informationen über Qualifikationen potenzieller Bewerberinnen und Bewerber insbesondere solche Informationen bereit gestellt werden, die für eine Einstellungsbereitschaft Älterer eine Rolle spielen: Welche Lohnzahlungen würden potenzielle Arbeitskräfte erwarten? Würden potenzielle Arbeitskräfte unter dem in dieser Altersgruppe üblichen Lohn arbeiten? Welche Bewerberinnen und Bewerber würden auch in Teilzeit arbeiten? Etc.
- Kleine und mittlere Unternehmen sollten hinsichtlich spezieller personalpolitischer Maßnahmen für Ältere beraten und unterstützt werden. In diesem Zusammenhang wäre beispielsweise ein begleitendes Coachingangebot denkbar, anhand dessen KMU in der Entwicklung und Umsetzung betrieblicher Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und zum Qualifikationserhalt älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt werden. Ebenso können Kooperationen oder betriebliche Projekte initiiert werden, die

beispielhaften Charakter für andere Unternehmen haben (Best-Practice-Beispiele). Solche Projekte können z.B. folgende Themen umfassen: Spezielle Maßnahmen für die (Weiter-) Qualifizierung älterer Beschäftigter (z.B. spezielle Lernalben oder Lernmethoden für lernentwöhnte ältere Arbeitskräfte entwickeln), Maßnahmen zum Motivationserhalt und Möglichkeiten der Laufbahngestaltung, Diversity Management bei altersgemischten Teams und die Gestaltung von Wissenstransfer, innovative Konzepte der Arbeitsgestaltung und Gesundheitsprävention, Work-Live-Balance usw.

Vermittlung älterer Arbeitsloser

Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Beschäftigungschancen Älterer branchenspezifisch auch bezüglich der nachgefragten Qualifikationen unterscheiden. Ältere Arbeitsplatzsuchende hatten den Daten zufolge in unterschiedlichen Branchen und mit verschiedenen Qualifikationen Beschäftigungschancen vorgefunden. Aus diesem Grunde wird eine detaillierte Kenntnis des regionalen Potenzials an arbeitslosen über 50-Jährigen notwendig, um eine gezielte Vermittlung älterer Erwerbsloser zu ermöglichen. Die effiziente Vermittlung älterer Erwerbsloser könnte sich auf 2 Bausteine stützen:

- Ein Bewerberpool älterer Arbeitsloser: Die Konzeption und Pflege eines entsprechenden Bewerberpools ermöglicht es, die Kenntnisse über das regionale Arbeitskräftepotenzial Älterer zu bündeln und Unternehmen bestimmte Informationen zur Verfügung zu stellen.
- „Job-Finder“ für Ältere: Die Ergebnisse bezüglich der branchenspezifischen Einstellungschancen in Verbindung mit den tätigkeitsbezogenen Beschäftigungschancen können hilfreich sein, entsprechende Betriebe, in denen Ältere Beschäftigungsmöglichkeiten vorfinden, gezielt anzusprechen. Insgesamt ist es auch eine Aufgabe eines solchen „Job-Finders“, Betriebe zu finden, die prinzipiell eine Einstellungsbereitschaft haben. Um eine qualifizierte Vermittlung zu gewährleisten, müssen die Job Finder über spezifische Kenntnisse des regionalen Arbeitskräftepotenzials an über 50-jährigen Erwerbslosen verfügen. Da es schon sehr viele Institutionen gibt, von denen Unternehmen auf freie Arbeitsplätze hin angesprochen werden, wäre es wenig ratsam einen zusätzlichen Jobfinder für ältere Arbeitslose zu etablieren. Denkbar wäre es, diese Aufgabe beispielsweise beim Beschäftigungsentwickler anzusiedeln.

Öffentlichkeitswirksame Aktivitäten und Sensibilisierung

Die Ergebnisse zeigen, dass die Einstellungsbereitschaft gegenüber Älteren in manchen Branchen prinzipiell vorhanden ist, gleichzeitig aber das konkrete Verhalten anders ausfällt. Dabei kann vermutet werden, dass Unternehmen dann ältere Personen einstellen, wenn keine jüngeren und geeigneten Arbeitskräfte mehr auf dem Arbeitsmarkt zu finden sind (z.B. Einstellungen von Älteren in der Baubranche). Sensibilisierungsaktivitäten sind vor diesem Hintergrund zumeist unwirksam, wenngleich deren Notwendigkeit unbestritten ist. Öffentlichkeitswirksame Aktivitäten sollten demzufolge Fragen thematisieren, die vor dem Hintergrund des demographischen Wandels eine unmittelbare betriebsinterne Relevanz haben. Betriebe werden sich in Zukunft beispielsweise darauf einstellen müssen, dass weniger Jüngere dem

Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen werden und das Erwerbspersonenpotenzial sowie die Belegschaften in den Unternehmen älter werden.

- Betriebe sollten dazu sensibilisiert und unterstützt werden, eine vorausschauende Personalplanung zu entwickeln.
- Betriebe sollten ermutigt und sensibilisiert werden, sowohl ältere Personen einzustellen als auch personalpolitische Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer zu konzipieren und zu implementieren.

In Bezug auf diese Aktivitäten sind verschiedene Möglichkeiten denkbar: Zum einen könnten Veranstaltungs- und Seminarreihen zum Thema „ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ in Kooperation mit Unternehmen geplant und durchgeführt werden. Eine solche Vorgehensweise würde sich jedoch auf einen engeren Kreis an interessierten Unternehmen richten. Die branchenspezifischen Erkenntnisse könnten für eine Auswahl eines an in Frage kommenden Interessentenpools genutzt werden. Es können aber auch gezielte Informationskampagnen forciert werden, um einen breiteren Interessentenkreis anzusprechen.

Dabei wird eher die erste Vorgehensweise d.h. der Einsatz gezielter Veranstaltungsreihen in Kombination mit einem Beratungsangebot für KMUs empfohlen. Gezielte Veranstaltungsreihen ermöglichen es, konkrete Themen anzugehen, die den jeweiligen betriebsinternen Interessen der Unternehmen entsprechen können. Entsprechende Fragestellungen können beispielsweise sein: Wie sieht die gegenwärtige Altersstruktur aus? Wie sieht die Altersstruktur in 5 Jahren aus? Welcher Ersatzbedarf wird in den nächsten Jahren erwartet? Gibt es Konzepte im Umgang mit alternden Belegschaften? Welche Möglichkeiten gibt es zur Gesundheitsprävention? Wie kann Verschleiß oder Burn-Out vorgebeugt werden? Wie wird das Innovationspotenzial mit alternden Belegschaften erhalten? Gibt es Maßnahmen der lebensbegleitenden Kompetenzentwicklung? Wie wird Lernentwöhnung vorgebeugt? Welche speziellen Lehr- und Lernmethoden benötigen ältere Beschäftigte? Welche Aspekte müssen bei einer alter(n)sgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen beachtet werden? Etc.

Insgesamt empfiehlt es sich, eine Kampagne zu initiieren, die folgende Bausteine enthält:

- Schaffung eines Bewerberpools älterer Arbeitsloser
- Spezifisches Beratungsangebot hinsichtlich der Einstellung und Integration älterer Personen in das Unternehmen sowie Beratung und Begleitung spezieller Maßnahmen
- Durchführung einer Seminarreihe zum Thema „Beschäftigung Älterer und demographische Entwicklung“

Es wäre wichtig, eine solche Kampagne gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden und im Hinblick auf die Beschäftigung Älterer vorbildhaften Unternehmen in Rheinland-Pfalz durchzuführen.

Literaturverzeichnis:

Baigger, J. F.; Geldermann, B.; Schulze, F.: Zur Situation älterer Beschäftigter in Betrieben der Region Nürnberg. Eine Studie der bfz Bildungsforschung Nürnberg. Unter: www.aqua-nordbayern.de/aqua/download/Baigger-Unternehmensbefragung.pdf, Oktober 2003.

Bellmann, Lutz; Kistler, Ernst; Wahse, Jürgen: Betriebliche Sicht- und Verhaltensweisen gegenüber älteren Arbeitnehmern, in: Aus Politik und Zeitgeschichte Heft B 20/2003, S. 26-34.

Benedix, U.; Hammer, G.; Knuth, J.: Monitoring-Bericht 1/2002. Beschäftigung und Qualifizierung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor dem Hintergrund des demographischen Wandels; Bestandsaufnahme und qualitative Untersuchung in Bremer und Bremerhavener Unternehmen. EQUIB, Bremen 2002.

Bertelsmann Stiftung/Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (Hrsg.): Beschäftigungschancen für ältere Arbeitnehmer – Internationaler Vergleich und Handlungsempfehlungen. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 2003.

Boockmann, B.; Zwick, T.: Betriebliche Determinanten der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung ZAF 1/2004. IAB, Nürnberg.

Buck, H.; Kistler, E.; Mendius, H.G.: Demographischer Wandel in der Arbeitswelt. Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung. Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit, Stuttgart 2002.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA): Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - Ein Leitfaden für Unternehmer. Unter: www.bda-pro-job.de, März 2002.

Dieckhoff, K.; Schreurs, M.; Schröter, W.: Auch Erfahrung zählt - Zukunft mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestalten. RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft, Eschborn 2003.

G.I.B. – Trend Report 2004: Auswertung der G.I.B. – Unternehmensbefragung 2004 für NRW (Kurzfassung). Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung GmbH, Bottrop 2004. Unter: www.gib.nrw.de/de/download/data/Trendrep_KurzAusw_NRW_04.pdf, Juli 2004.

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK): Betriebspanel Report Rheinland-Pfalz. Beschäftigung Älterer in Rheinland-Pfalz. Erste Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel - Rheinland-Pfalz 2002. In: Berichte aus der Arbeitsmarktforschung Nr. 23. Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit in Rheinland-Pfalz. Unter: www.masfg.rlp.de, April 2003.

Kistler, E.; Huber, A.: Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und die demographische Herausforderung. In: Huber, A.; Kistler, E.; Papies, U. (Hrsg.): Arbeitslosigkeit Älterer und Arbeitsmarktpolitik angesichts des demographischen Wandels. Ergebnisse aus der Bundesrepublik Deutschland und dem Land Berlin. Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit, Stuttgart 2002, S. 14-29.

Koller, B.; Bach, H.-U.; Brixy, U.: Ältere ab 55 Jahren - Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit. In: IAB-Werkstattbericht Nr. 5 / 16.04.2003.

Koller, B.; Gruber, H.: Ältere Arbeitnehmer im Betrieb und als Stellenbewerber aus der Sicht der Personalverantwortlichen. In: Sonderdruck Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. MittAB 4/2001, S. 479-505.

Leber, Ute: Betriebliche Weiterbildung älterer Arbeitnehmer – Ergebnisse aus dem Betriebspanel. In: Kistler, E.; Mendijs, H.G. (Hrsg.): Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung. Probleme, Fragen, erste Antworten – SAMF Jahrestagung 2001. Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit, Stuttgart 2002, S. 87-100.

Morschhäuser, M. (Hrsg.): Gesund bis zur Rente. Konzepte gesundheits- und altersgerechter Arbeits- und Personalpolitik. Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit, Stuttgart 2002.

Nestler, K.; Kailis, E.: Arbeitszeitaufwand für betriebliche Weiterbildung in Europa, in: Statistik kurz gefasst - Bevölkerung und soziale Bedingungen, Thema 3 – 1/2003. Eurostat.

SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH Berlin; Infratest Sozialforschung; NFO Infratest München: Ältere Arbeitnehmer. In: Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg - Ergebnisse der siebten Welle des Betriebspanels Brandenburg. Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg 2003.

Statistisches Bundesamt: Zweite europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung (CVTS2) – Ergebnisse der schriftlichen Erhebung bei zirka 3200 Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten in Deutschland. Statistisches Bundesamt 2002.

Strotmann, H.; Hess, W.: Eigenschaften und Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer sowie betriebliche Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer in Baden-Württemberg. In: IAW-Kurzbericht 7/2003. Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung 2003.