



# Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt für ältere Personen

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

Kaiserslautern, 10. November 2004



Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Ministeriums für Arbeit,  
Soziales, Familie und Gesundheit in Rheinland-Pfalz

# Ergebnisse aus dem Arbeitsmarktmonitoring im Ziel 2-Gebiet

## Themenübersicht:

Betriebliche Altersstrukturen und Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Ziel 2-Gebiet



Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer und Einstellungsverhalten der Betriebe



Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer

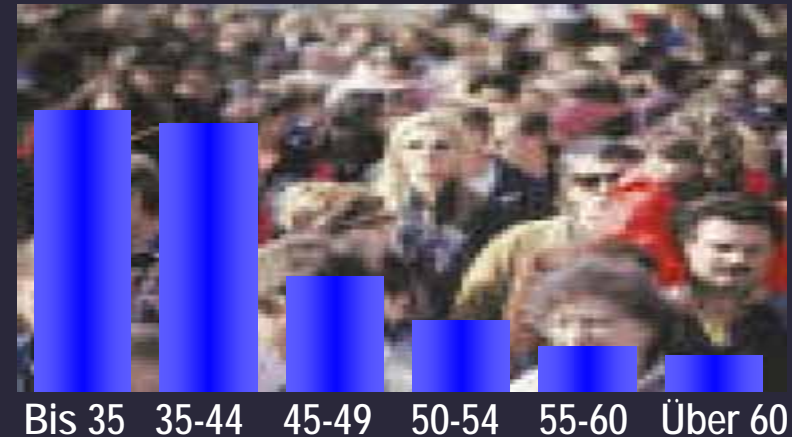


Spezielle personalpolitische Maßnahmen für Ältere



## Betriebliche Altersstrukturen im Ziel 2-Gebiet

Fast 40% der Unternehmen  
beschäftigen keine älteren  
Arbeitnehmer !



### Arbeitsmarktmonitoring Ziel 2-Gebiet 2004:

- 62% der befragten Betriebe im Ziel 2-Gebiet beschäftigen Mitarbeiter über 50 Jahre
- Etwa jeder 5. Arbeitnehmer ist über 50 Jahre alt
- Bei der Hälfte der Betriebe ist nur jeder 10. Mitarbeiter über 50
- Größere Betriebe haben im Verhältnis eher ältere Beschäftigte
- Beschäftigung Älterer ist abhängig von Branche

### Betriebspanel RLP 2002:

- 50% der Betriebe in RLP beschäftigen über 50-Jährige
- Größere Betriebe beschäftigen eher ältere Mitarbeiter
- Beschäftigung Älterer ist abhängig von Branche

# Beschäftigungssituation Älterer in unterschiedlichen Branchen

## „Jugendzentrierte“ Altersstruktur:

- Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen
- Grundstücks- und Wohnungswesen, wirtschaftliche Dienstleistungen
- Gastgewerbe
- Verarbeitendes Gewerbe (Chemische Industrie, Glasgewerbe)



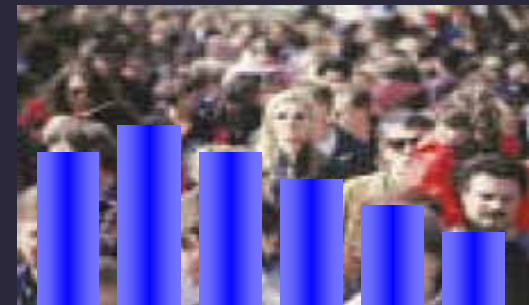
## Mittlere Alterstruktur:

- Baugewerbe
- Kredit- und Versicherungswesen
- Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen
- Verarbeitendes Gewerbe (Maschinenbau, Metallerzeugung, Ernährungsindustrie)



## „Alterszentrierte“ Branchen:

- Handel
- Verkehr und Nachrichtenübermittlung
- Verarbeitendes Gewerbe (Möbelherstellung, Schuhindustrie, Textil- und Bekleidungsindustrie)



# Einstellungsbereitschaft und -verhalten der Unternehmen

Einstellungsbereitschaft  
von älteren Bewerbern  
ist eher gering !



Einstellungen  
insgesamt

Einstellungen  
über 50-Jähriger

## Arbeitsmarktmonitoring Ziel 2-Gebiet 2004:

- Ein Drittel aller Betriebe haben nur eine geringe Bereitschaft, Bewerber über 50 einzustellen
- 30 Betriebe haben 40 ältere Bewerber eingestellt (insg. wurden von 237 Betrieben 845 Bewerber eingestellt)
- Größere Betriebe stellen eher Ältere ein
- Betriebe mit Älteren stellen eher ältere Bewerber ein

## Betriebspanel RLP 2002:

- 11% stellen keine älteren Bewerber ein; 26% nur mit Bedingungen
- Größere Betriebe stellen eher ein
- Betriebe mit Älteren stellen eher ältere Bewerber ein
- Diskrepanz zwischen Einschätzung Älterer und Einstellungsverhalten

# Einstellungschancen Älterer in unterschiedlichen Branchen

## Kaum Einstellungen älterer Bewerber:

- Gastgewerbe (Einstellung Älterer = 0)
- Kredit- und Versicherungsgewerbe (Einstellung Älterer = 0)
- Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen (Einstellung = 0)
- Grundstücks- und Wohnungswesen, wirtschaftliche Dienstleistungen
- Verarbeitendes Gewerbe (Chemische Industrie, Maschinenbau, Textil- und Bekleidungsindustrie, Metallerzeugung und -bearbeitung)



## Mittlere Einstellungshäufigkeit Älterer:

- Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen
- Handel
- Verarbeitendes Gewerbe (Glasgewerbe, Ernährungsindustrie)



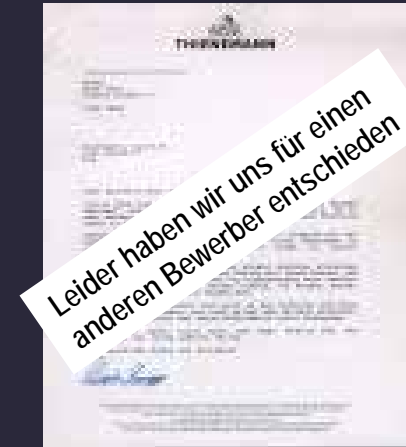
## Viele Einstellungen älterer Bewerber:

- Verkehr und Nachrichtenübermittlung
- Baugewerbe
- Verarbeitendes Gewerbe (Möbelherstellung, Schuhindustrie)



# Höchstalter für eine Einstellung eines älteren Bewerbers

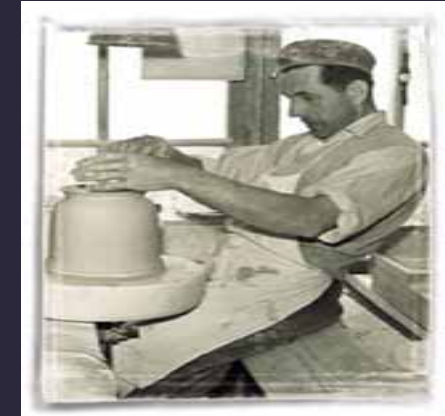
Ältere Bewerber haben überraschend  
wenig Einstellungschancen  
auf leitende Positionen !



- ➡ **Ältere An- und Ungelernte:** 50% der Betriebe nennen eine Altersbeschränkung für eine Einstellung – diese Altersbeschränkung beträgt bei der Hälfte dieser Betriebe 45 Jahre
- ➡ **Facharbeiter:** 70% der Unternehmen benennen eine Altersgrenze - allerdings würden davon fast 70% auch noch einen Bewerber über 45 Jahren einstellen
- ➡ **Qualifizierte Angestellte** würden 60% nur mit Altersbeschränkung einstellen – davon aber auch mehr als die Hälfte einen Bewerber über 45 Jahren
- ➡ **Leitende Positionen:** Überraschenderweise nennen 70% der Betriebe eine Altersbeschränkung – davon würden wiederum nur 50% einen Bewerber über 45 Jahren einstellen

# Einstellungen Äterer nach Tätigkeiten

Einfache Tätigkeiten spielen für Beschäftigung  
sowie Einstellung Äterer  
durchaus eine Rolle



Tätigkeiten, in denen  
Ätere beschäftigt sind

Tätigkeiten, in denen  
Ätere eingestellt wurden

Leitende Positionen



48



0

Angestellte in qualifizierten Tätigkeiten



157



17

Facharbeiter/Techniker



39



4

Niedrigqualifizierte (An- und Ungelernte,  
Angestellte in einfachen Tätigkeiten)



59



19



# Einstellungschancen eines Bewerbers über 50 Jahren

	...An- und Ungelernter	...Fachar- beiter	...Qualifizierter Angestellter	...Leitender 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.	++	+

# Beschäftigungsfähigkeit in verschiedenen Tätigkeiten

Etwa die Hälfte der Beschäftigten  
gehen vor 63 Jahren  
in Rente



- ➡ Am frühesten in Rente gehen im Schnitt Facharbeiter – fast 60% gehen vor 63 in Rente
- ➡ Etwa 50% aller An- und Ungelernten scheiden vor 63 Jahren aus dem Erwerbsleben aus
- ➡ Bei den Angestellten gehen etwa 50% vor 63 in Rente – 7% arbeiten aber länger als 65
- ➡ Leitende Angestellte arbeiten am längsten – nur 35% gehen vor 63 Jahren in Rente, 16% arbeiten sogar länger als 65 Jahre.
- ➡ Bestimmte Tätigkeiten schränken die Beschäftigungsfähigkeit Älterer ein, vor allem in „jugendzentrierten“ Branchen (Baugewerbe, Gastgewerbe)

# Spezielle personalpolitische Maßnahmen für Ältere

Nur geringe Bereitschaft ältere  
Mitarbeiter gezielt  
zu fördern



## Arbeitsmarktmonitoring Ziel 2-Gebiet 2004:

- Nur 5% der Betriebe mit Älteren bieten spezielle Maßnahmen an
- Größere Betriebe bieten häufiger solche Maßnahmen an
- 40% der Betriebe messen Thema „Ältere“ geringen Stellenwert zu
- Häufigste Maßnahme Altersteilzeit – andere Maßnahmen nur selten
- In 60% der Betriebe nahmen Ältere auch an Weiterbildungen teil  
Nur 3% haben aber spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere
- Branchen mit höherem Anteil Älterer bieten eher Weiterbildung an

## Betriebspanel RLP 2002:

- In RLP bieten 18% der Betriebe mit Älteren spezielle Maßnahmen an
- Größere Betriebe bieten häufiger solche Maßnahmen an
- Nur 4% beziehen Ältere in betriebliche Weiterbildung ein
- Häufigste Maßnahme ist Altersteilzeit – andere Maßnahmen selten

# Beschäftigungschancen und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit Älterer

BISHER:

Ausgliederung Älterer aus dem Beschäftigungssystem

Steigende Inanspruchnahme vorzeitiger Verrentung

Dauerhafte Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer

**Trendwende:  
Verbesserung der  
Beschäftigungs-  
chancen und Erhalt  
der Beschäftigungs-  
fähigkeit älterer  
Beschäftigter**

ZUKÜNFTIG:

Geeignete Strukturen, Älteren einen längeren Verbleib im Beruf zu ermöglichen

Umdenken und Erkennen der Stärken Älterer

Personalpolitische Maßnahmen für ältere Mitarbeiter

Anreize zum Motivationserhalt



Titel der Studie

Beschäftigungssituation, Einstellungschancen und  
Erwerbsfähigkeit älterer Arbeitnehmer im Ziel 2 Gebiet

Ergebnisse der Unternehmensbefragung unter:

[www.arbeitsmarktmonitoring.de](http://www.arbeitsmarktmonitoring.de)

# Maßnahmen zur Förderung älterer Erwerbspersonen

## Geeignete Maßnahmen.....

.... müssen während der gesamten Erwerbsbiografie zum Einsatz kommen und präventiv sein

.... müssen potenzielle Beschäftigungsrisiken bereits im Stadium ihrer Entstehung bekämpfen

.... müssen unterschiedliche Maßnahmetypen miteinander kombinieren (z.B. Aspekte altersgemischter Arbeitsgruppen, Gesundheitsprävention, berufliche Qualifizierung und Überlegungen zur Neuorganisation von Lebensarbeitszeit)

.... müssen Qualifizierungsbedarfe der Arbeitswelt besser und strategischer mit institutionellen Strukturen der beruflichen Aus-, Fort – und Weiterbildung verknüpfen