



Altersselektive Personalpolitik der Betriebe

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel

PD Dr. Lutz Bellmann
IAB, IZA und Universität Hannover

*Beitrag zur Statistischen Woche in Braunschweig
am 28. September 2005*

Aufbau des Vortrags

IAB-Betriebspanel

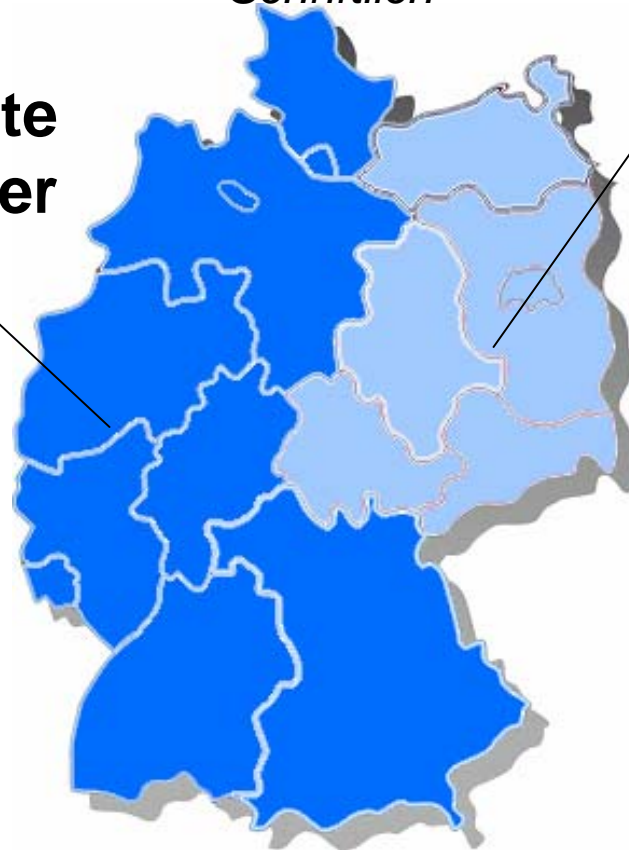
- Befragung in West- und Ostdeutschland
- Zahl der befragten Betriebe
- Stichprobenziehung
- Rücklaufquoten
- Befragungsthemen
- Linked-Employer-Employee Panel des IAB
- Forschungsdatenzentrum des IAB

Das IAB-Betriebspanel

Jährliche Befragung von ca. 16.000 Betrieben

- *Mündlich*
- *Schriftlich*

Seit 1993: alte
Bundesländer



Seit 1996: neue
Bundesländer

Stichprobenziehung

Beschäftigtenstatistik

Betriebsnummer



Betriebsdatei



Stichprobe

IAB-Betriebspanel

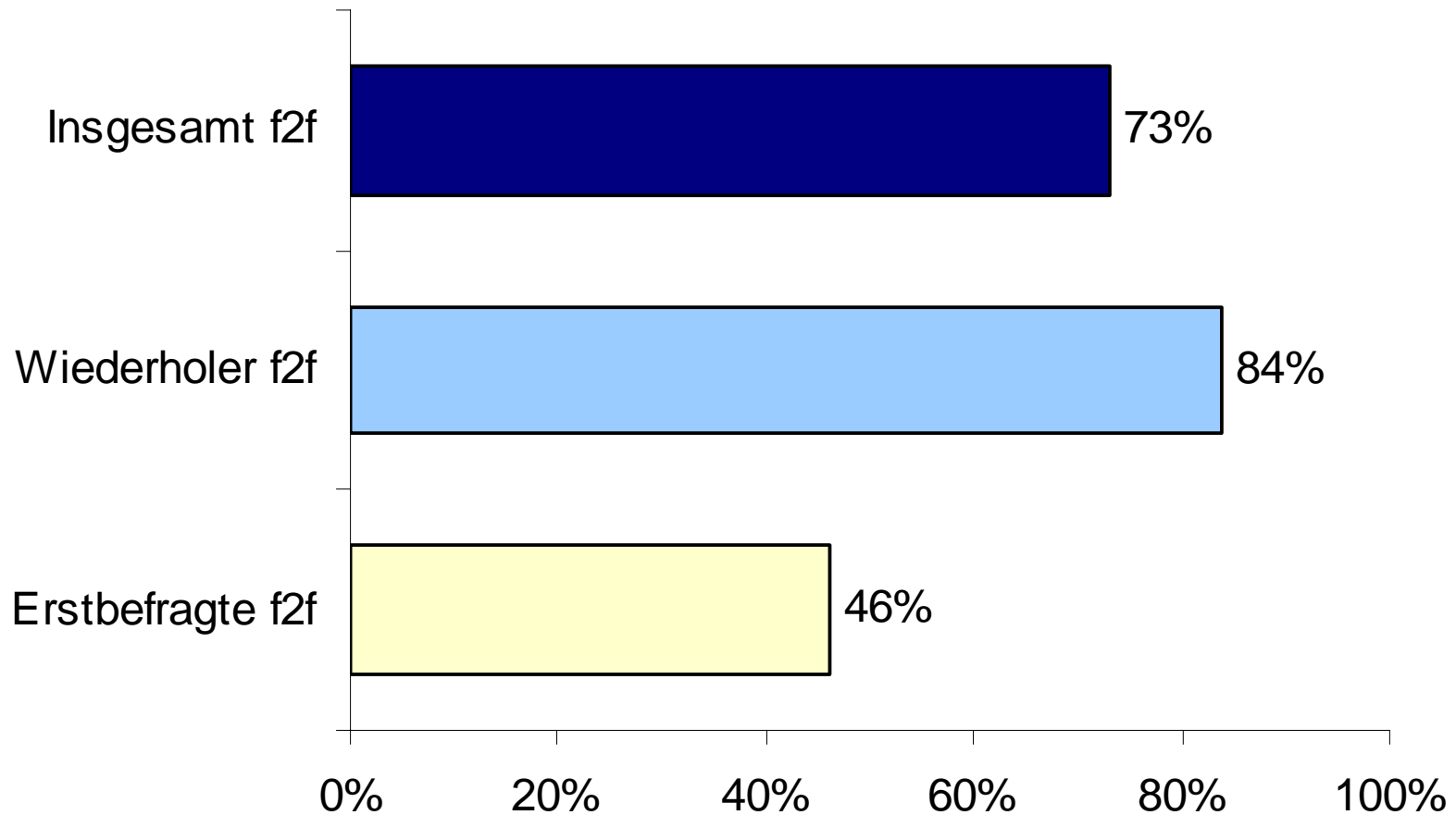
Stichprobenziehung

Jährliche
Stichprobenziehung

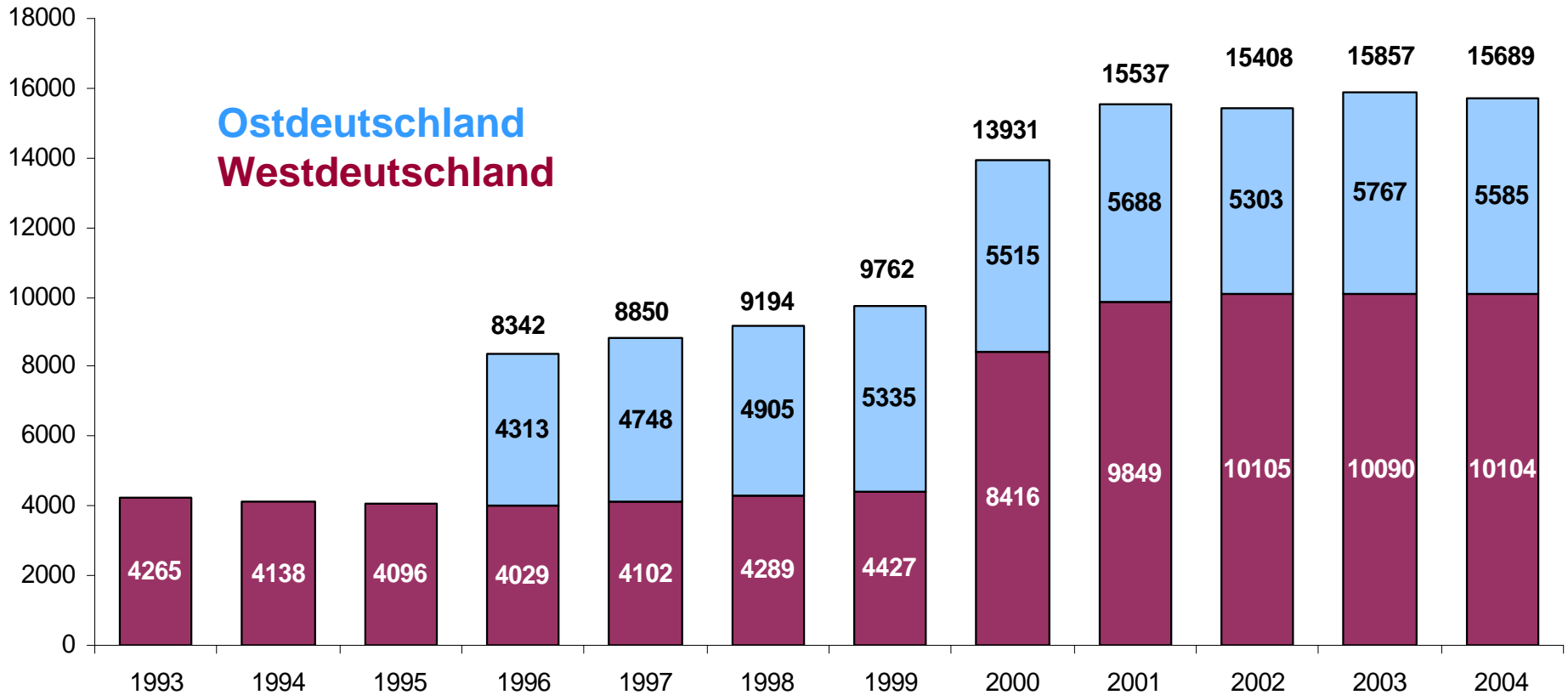
Verfahren der
optimalen
Schichtung

Geschichtete Stichprobe
20 Branchen
x 10 Betriebsgrößenklassen

Rücklaufquoten des IAB-Betriebspanels 2004



Zahl der befragten Betriebe von 1993 bis 2004 (Netto)



IAB-Betriebspanel 2004

Was wird jährlich gefragt?

**X Beschäftigungs-
entwicklung**

**X Geschäftspolitik &
-entwicklung**

X Investitionen

X Personalstruktur

X Berufsausbildung

**X Strukturangaben:
Rechtsformen,
Betriebsrat**

**X Lohnsumme/
Arbeitszeiten/
Tarifbindung**

Was wird mehrjährig gefragt?

X Innovationen

**X Organisatorische
Änderungen**

**X Öffentliche
Förderung**

**X Kontakt mit den
Arbeitsagenturen**

X Weiterbildung

X Arbeitszeitflexibilität

Wechselnde Schwerpunkte

- X 2000: Fachkräftebedarf**
- X 2001: Innovationen und moderne Technologien**
- X 2002: Ältere Arbeitnehmer**
- X 2003: Betriebliche Flexibilität**
- X 2004: Arbeitskräftebedarf**
- X 2005: Personalrekrutierung**

Linked-Employer-Employee Panel

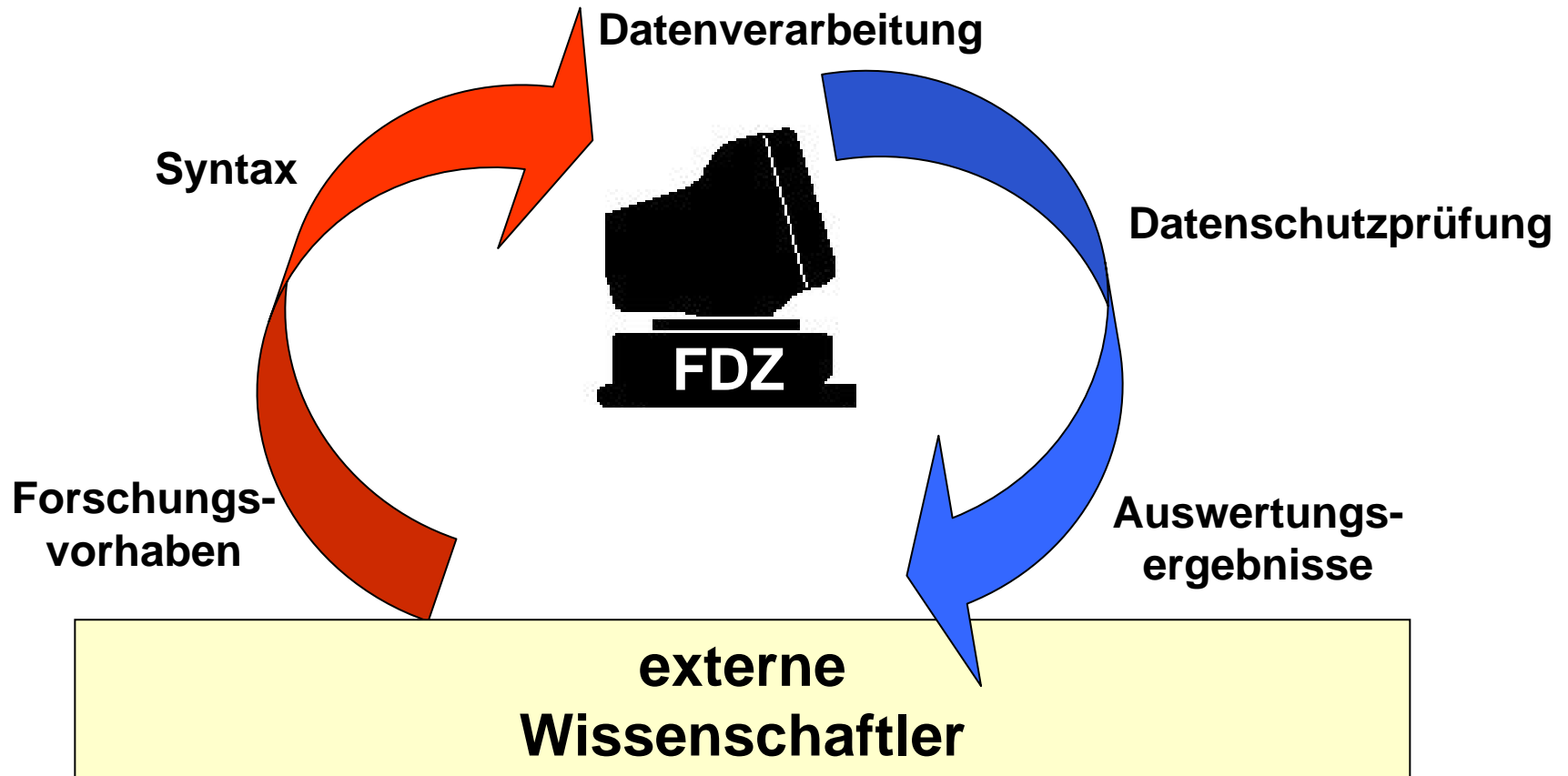
**IAB-
Betriebspanel**

+

**Beschäftigten-
statistik**

der Bundesagentur für Arbeit

Das Forschungsdatenzentrum des IAB



Aufbau des Vortrags (Teil 2)

Angebot betrieblicher Weiterbildung für Ältere

- Verbreitung betrieblicher Maßnahmen für Ältere
- Altersspezifische Kompetenzen aus betrieblicher Sicht
- Einstellungen älterer Bewerber
- Generelle Bereitschaft
- Einstellungsbedingungen
- Ablehnungsgründe bei älteren Bewerbern
- Altersbegrenzte Stellenausschreibungen
- Entwicklungsperspektiven

Angebot betrieblicher Weiterbildung für Ältere nach Branche -1-

| | Einbeziehung Älterer in Weiterbildungsmaßnahmen | | Spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere | |
|----------------------------------|---|-----|--|-----|
| | West | Ost | West | Ost |
| Land- u. Forstwirtschaft | 1% | 6% | 0% | 0% |
| Bergbau/Energie/Wasserversorgung | 15% | 19% | 3% | 2% |
| Verbrauchsgüter | 5% | 4% | 0% | 0% |
| Grundstoffverarbeitung | 7% | 5% | 1% | 1% |
| Investitionsgüter | 9% | 7% | 1% | 0% |
| Baugewerbe | 3% | 7% | 1% | 0% |
| Handel | 5% | 7% | 1% | 1% |

Angebot betrieblicher Weiterbildung für Ältere nach Branche -2-

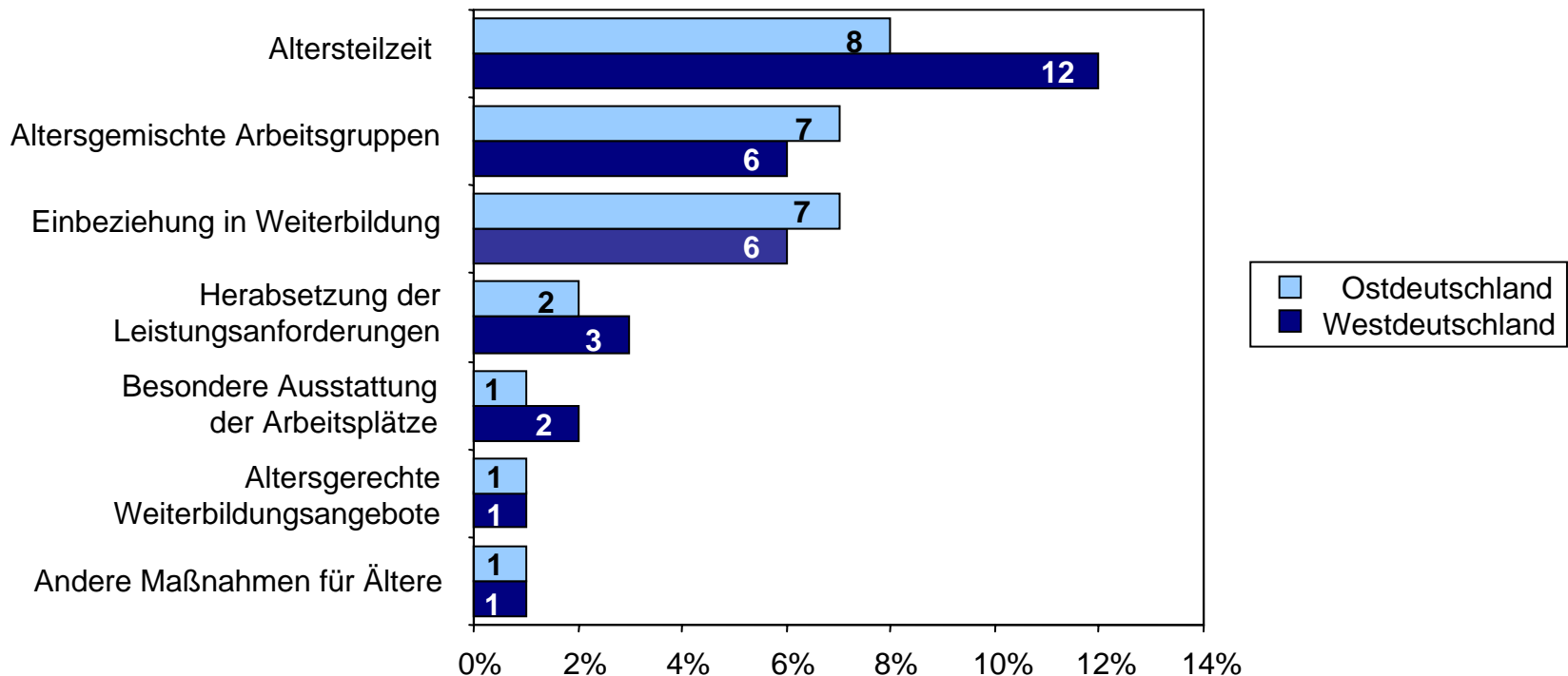
| | Einbeziehung Älterer in Weiterbildungsmaßnahmen | | Spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere | |
|--|---|-----------|--|-----------|
| | West | Ost | West | Ost |
| Verkehr/Nachrichtenübermittlung | 4% | 3% | 0% | 0% |
| Kredit/Versicherung | 12% | 17% | 2% | 7% |
| unternehmensbezogene Dienste | 5% | 9% | 0% | 1% |
| sonstige Dienste | 4% | 7% | 1% | 1% |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 12% | 6% | 0% | 0% |
| Org. ohne Erwerbszweck | 8% | 8% | 1% | 6% |
| Gebietskörpersch./ Sozialversicherung | 22% | 14% | 6% | 1% |
| Insgesamt | 6% | 7% | 1% | 1% |

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002

Verbreitung betrieblicher Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer 2002 in West- und Ostdeutschland

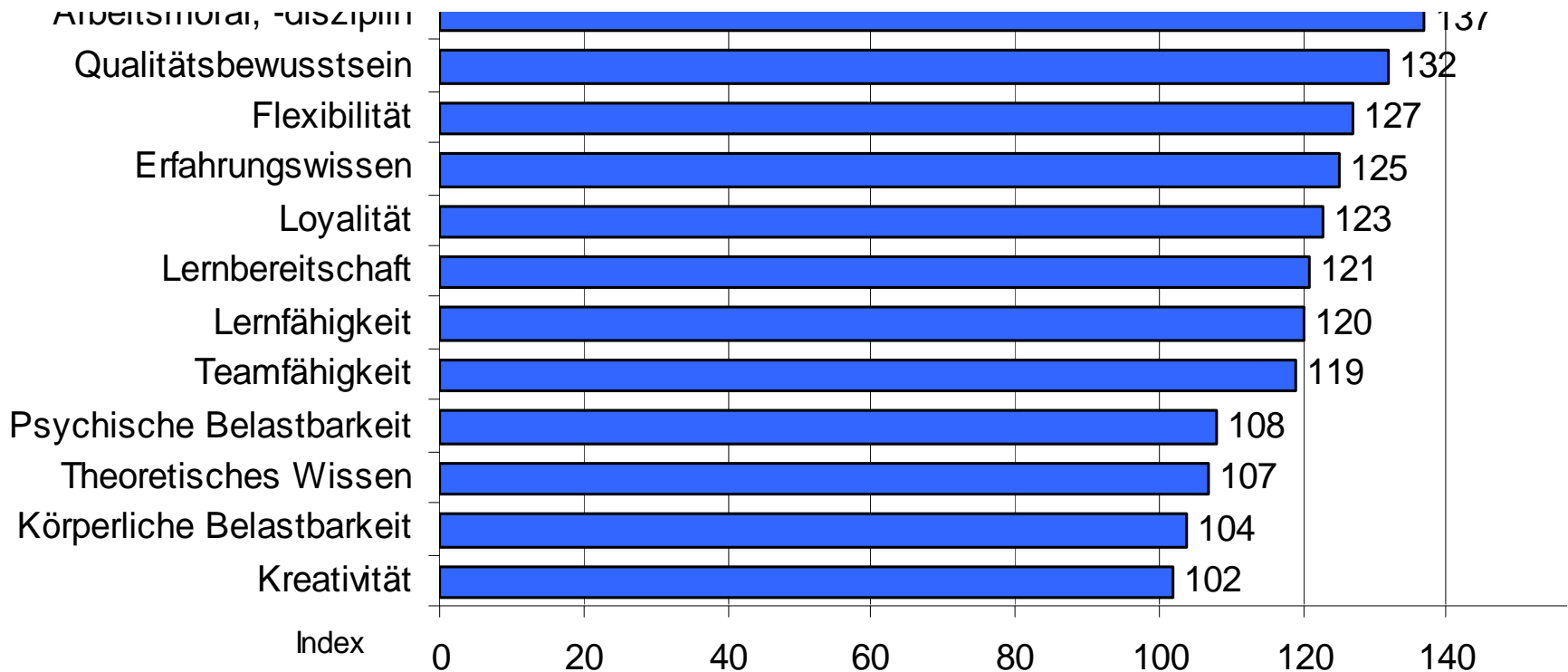
Basis: Alle Betriebe mit über 50-jährigen Beschäftigten

Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002

Bedeutung einzelner Eigenschaften / Leistungsparameter für die Arbeitsplätze in Betrieben 2002

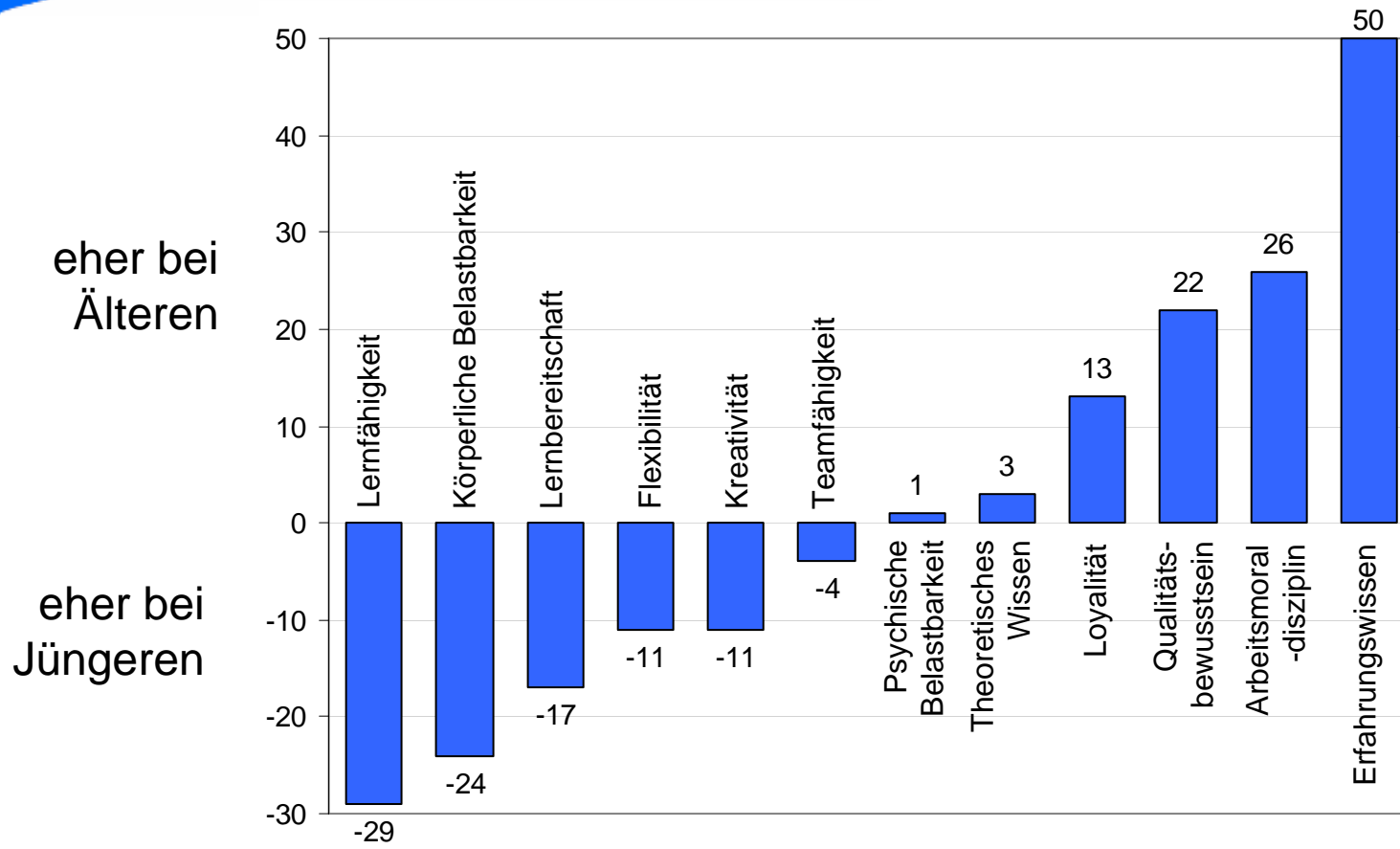


Quelle: IAB-Betriebspanel 2002

Index: sehr wichtig = 150; wichtig = 100, weniger wichtig = 50

Das bedeutet: Je höher der Durchschnittswert desto wichtiger ist die Eigenschaft (Leistungsparameter)

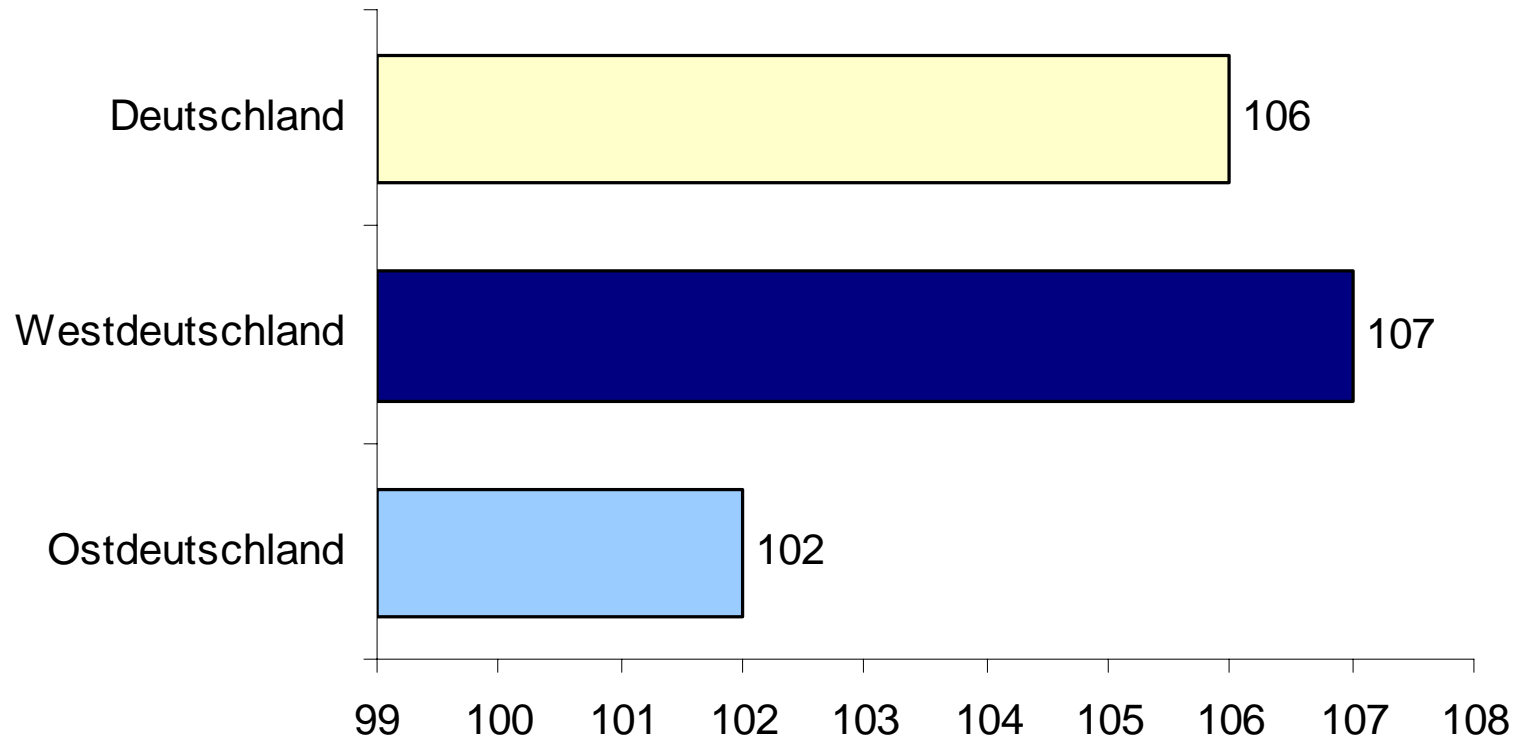
Vergleich der Eigenschaften/Leistungsparameter von Jüngeren und Älteren 2002



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002

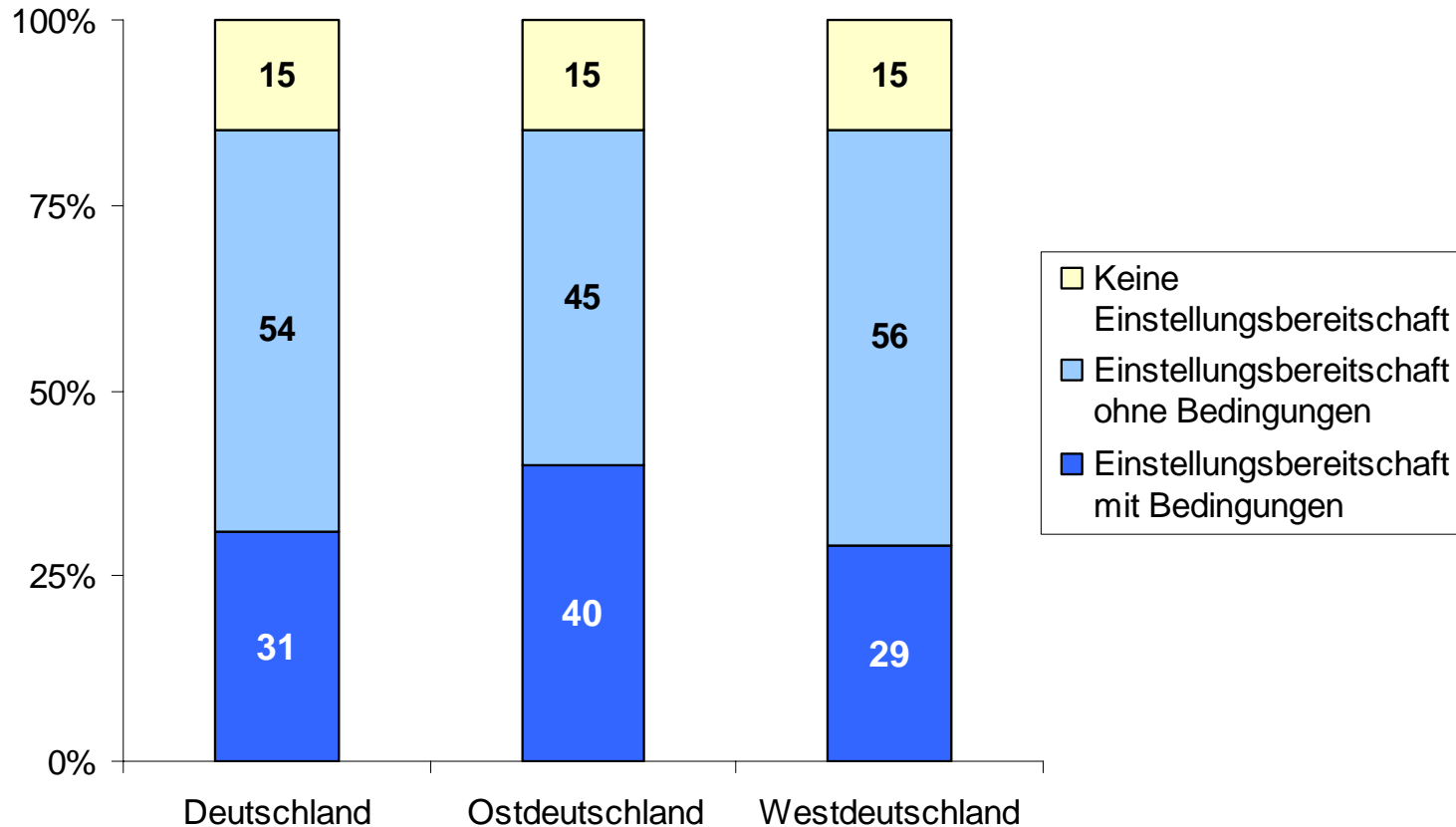
Vergleich über alle gewichteten Leistungsparameter zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten 2002

(Indexwerte, Leistungsfähigkeit Jüngerer = 100)

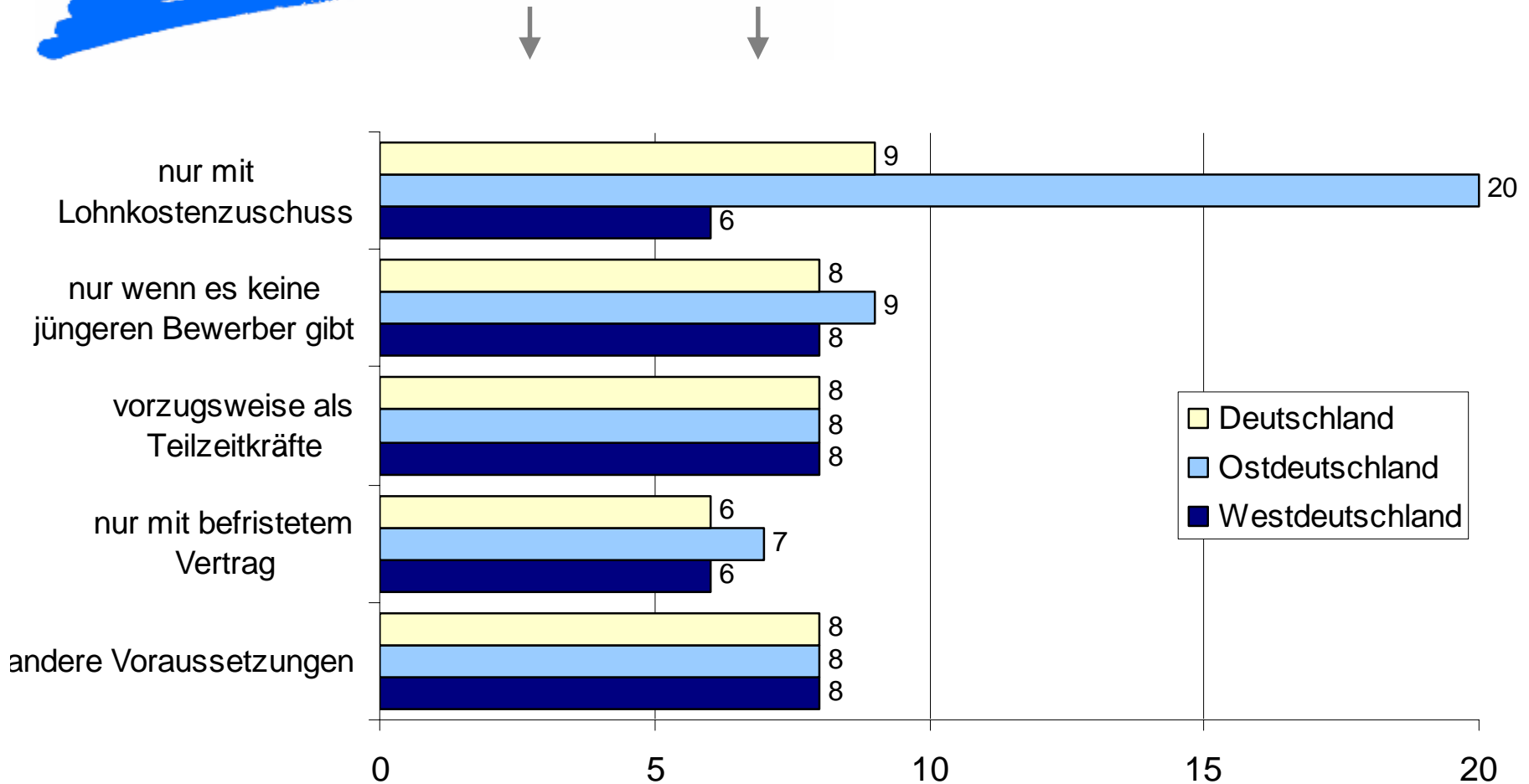


Quelle: IAB-Betriebspanel 2002

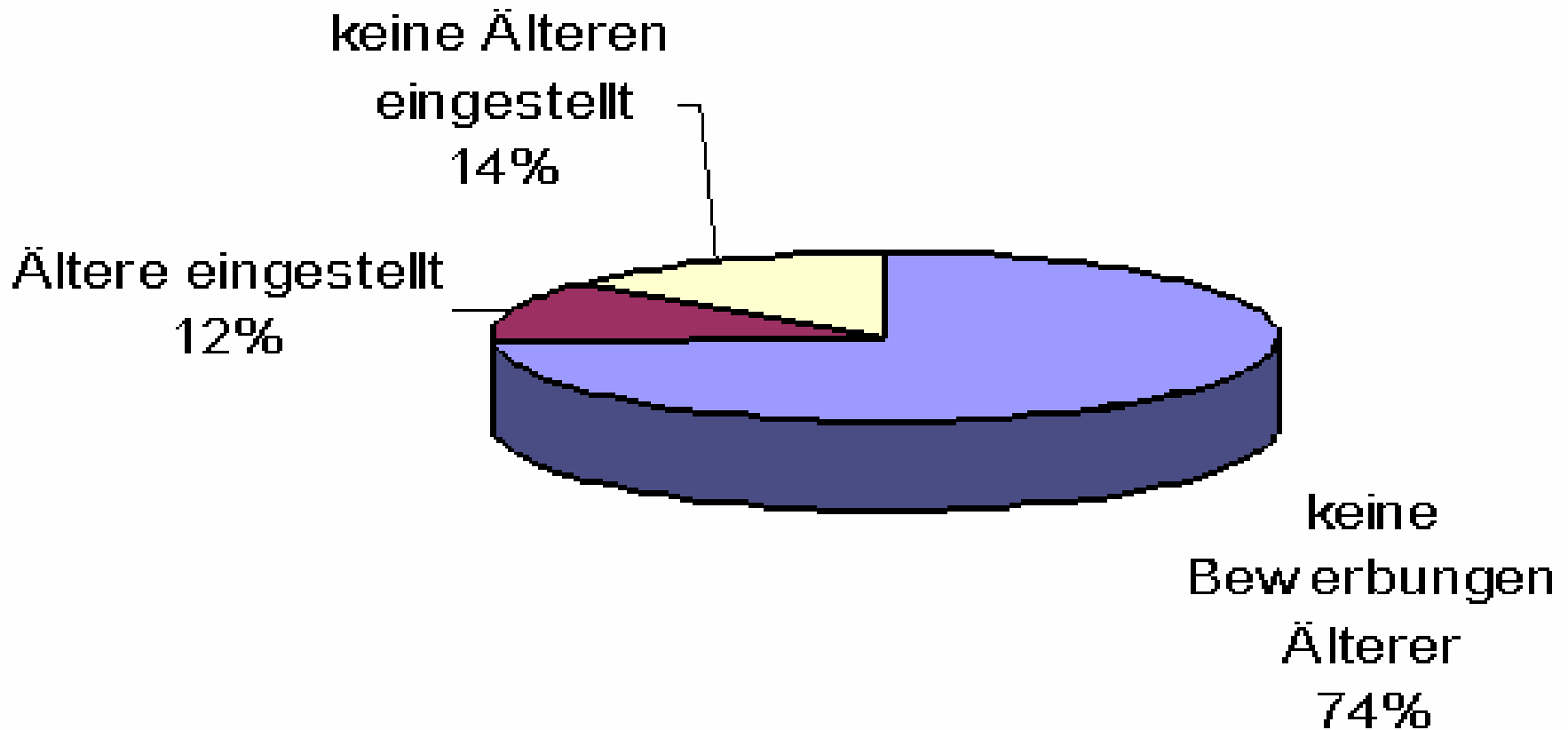
Einstellungsbereitschaft und -bedingungen der Betriebe gegenüber älteren Bewerbern 2002



Art der Einstellungsbedingungen (Mehrfachnennungen)



Anteil älterer Arbeitnehmer an den im 1. Halbjahr 2004 zuletzt besetzten Stellen



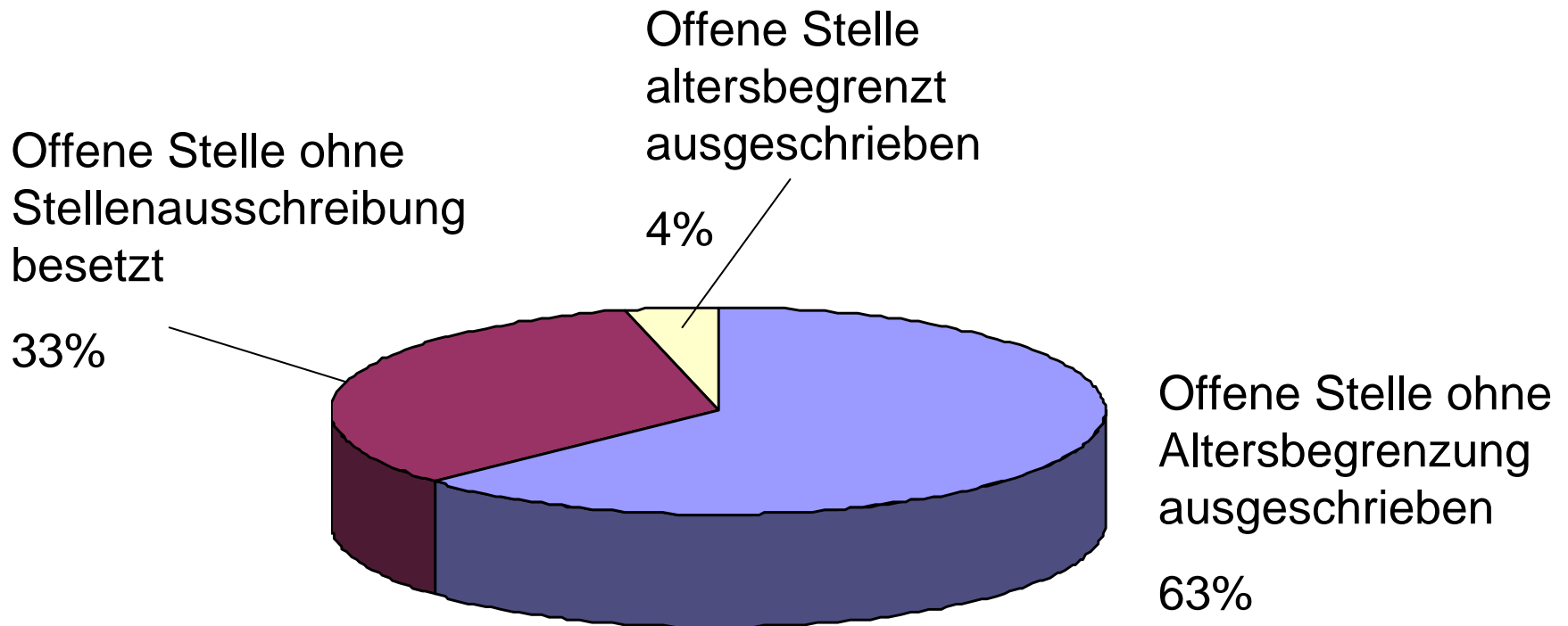
Gründe für die Ablehnung von über 50-jährigen Bewerbern 2004:

Die 14% der Betriebe, die angaben, keine Älteren eingestellt zu haben, wurden weiter nach den Gründen dafür gefragt:

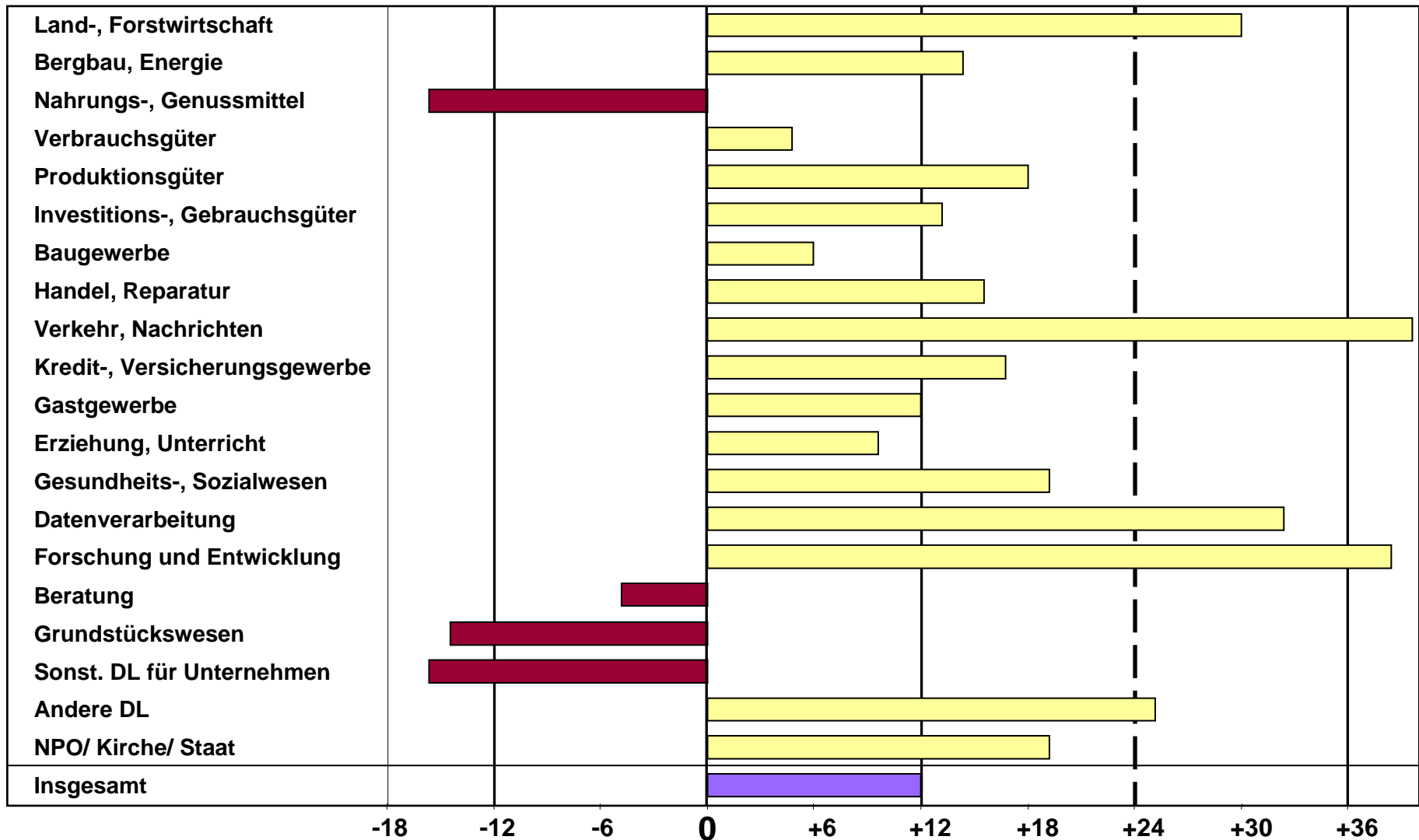
| | |
|---|-----|
| Qualifikationsprofil oder Persönlichkeit der älteren Bewerber nicht passend | 76% |
| Ältere Arbeitnehmer passen nicht in die betriebliche Altersstruktur | 14% |
| Ältere werden aufgrund konkreter Erfahrungen nur ungern eingestellt | 4% |
| Generelle Probleme bei der Einstellung älterer auch ohne konkrete Erfahrungen | 7% |

Altersbegrenzte Stellenausschreibungen 2004

Die 74% der Betriebe, die angaben, keine Bewerbungen Älterer vorliegen zu haben, wurden weiter danach gefragt, ob sie die Stelle altersbegrenzt ausgeschrieben haben.



Veränderung des Altersdurchschnitts in Westdeutschland nach Branchen 2002 – 2004 in Monaten

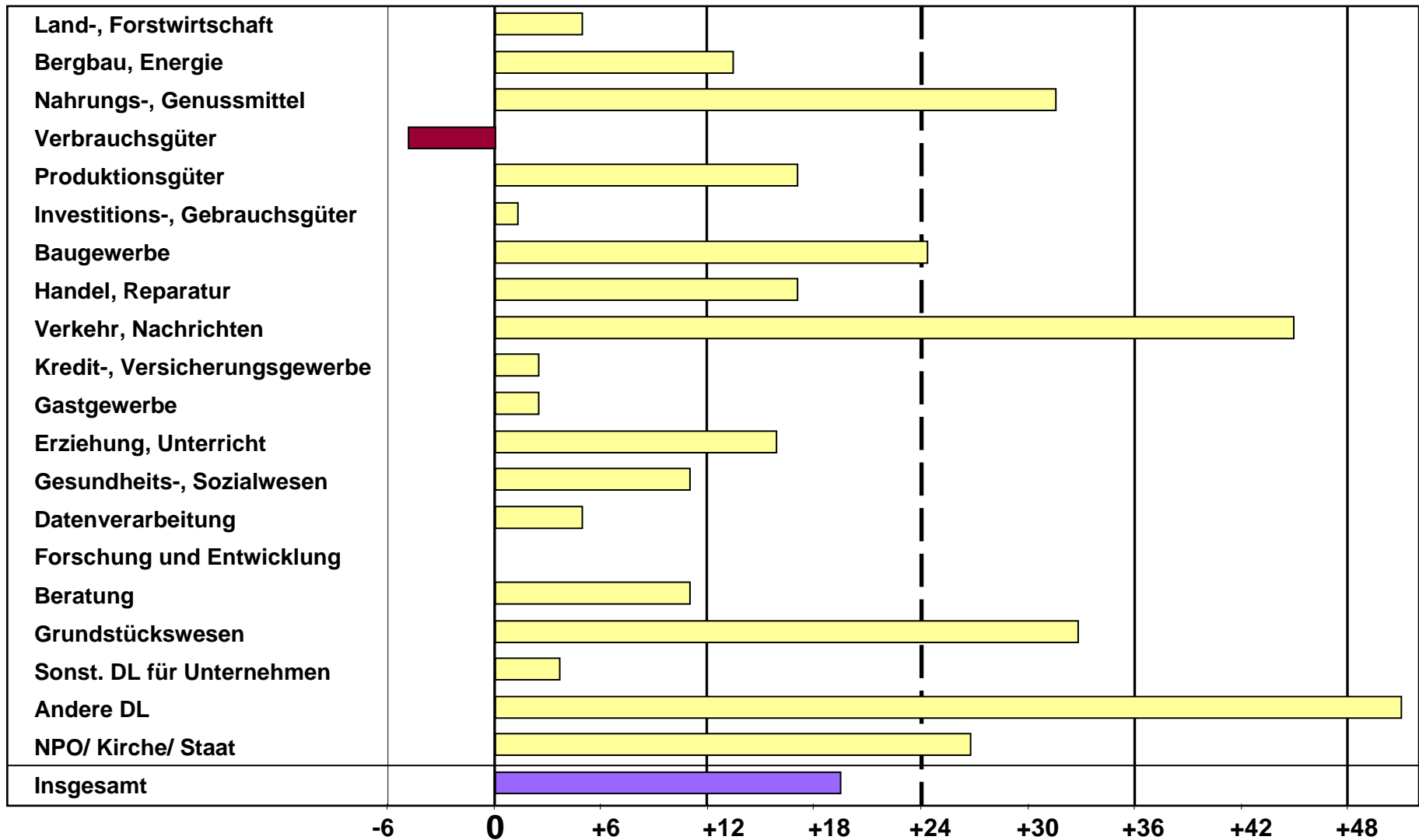


Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt „Ältere Arbeitnehmer im Betrieb“

gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung, bearbeitet von Tilo Gewiese (IAB)
IAB-Betriebspanel im Internet: <http://betriebspanel.iab.de>

Quelle: LIAB-Betriebskonzept 2002 – 2004.

Veränderung des Altersdurchschnitts in Ostdeutschland nach Branchen 2002 – 2004 in Monaten



Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt „Ältere Arbeitnehmer im Betrieb“

Quelle: LIAB-Betriebskonzept 2002 – 2004.

gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung, bearbeitet von Tilo Gewiese (IAB)
IAB-Betriebspanel im Internet: <http://betriebspanel.iab.de>



Vielen Dank

für Ihre Aufmerksamkeit!

Betriebliche Weiterbildung für ältere Beschäftigte

| | Einbeziehung Älterer in Weiterbildungsmaßnahmen | | Spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere | |
|--------------------|---|-----------|--|-----------|
| | West | Ost | West | Ost |
| 1 bis 9 Besch. | 3% | 4% | 1% | 1% |
| 10 bis 49 Besch. | 8% | 10% | 1% | 1% |
| 50 bis 499 Besch. | 20% | 22% | 2% | 2% |
| 500 bis 999 Besch. | 32% | 45% | 3% | 1% |
| 1000 u.m. Besch. | 39% | 29% | 5% | 7% |
| Insgesamt | 6% | 7% | 1% | 1% |

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002

Altersbegrenzte Stellenausschreibungen 2004

Gründe für eine altersbegrenzte Ausschreibung:

- ✘ Stelle erfordert spezifische Tätigkeiten, die nur für Jüngere geeignet sind
- ✘ Ältere Arbeitnehmer passen nicht in die Altersstruktur des Betriebes
- ✘ Aufgrund konkreter früherer Erfahrungen werden Personen über 50 nur noch ungern eingestellt
- ✘ Es werden generell auch ohne konkrete eigene Erfahrungen der Betriebe altersbedingte Probleme bei der Einstellung von Älteren angeführt.