



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

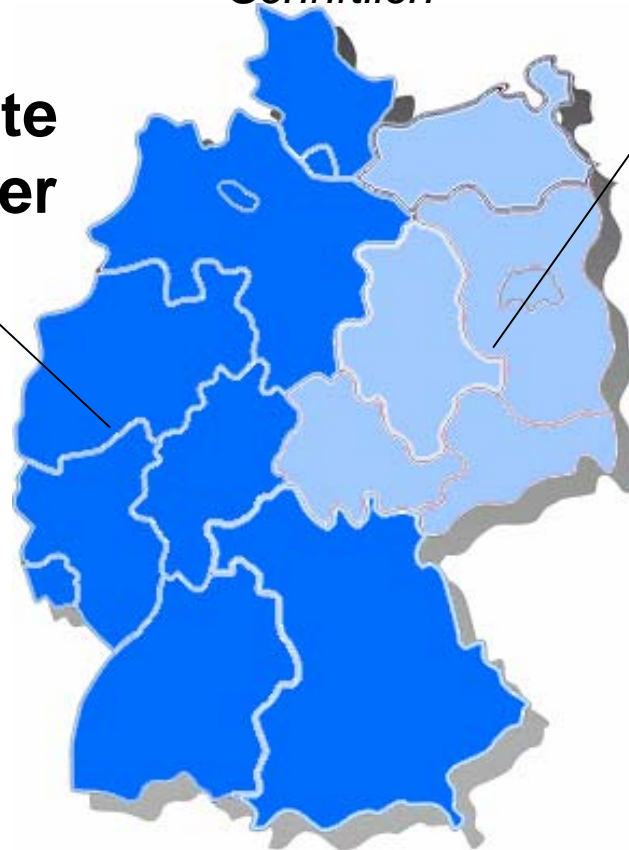
- Befragung in West- und Ostdeutschland
- Zahl der befragten Betriebe
- Stichprobenziehung
- Rücklaufquoten
- Befragungsthemen
- Linked-Employer-Employee Panel des IAB
- Forschungsdatenzentrum des IAB

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

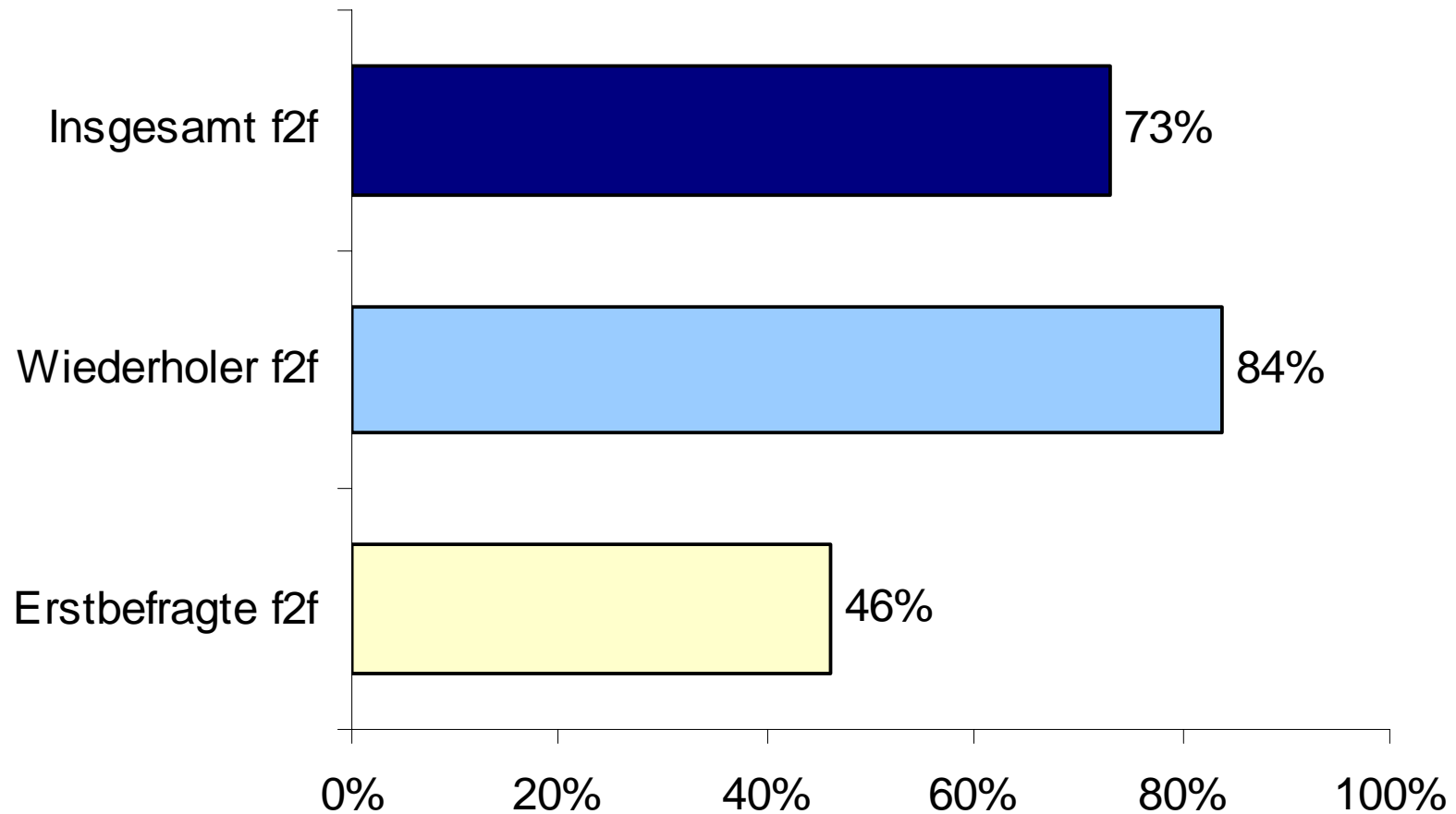
Stichprobenziehung

Jährliche
Stichprobenziehung

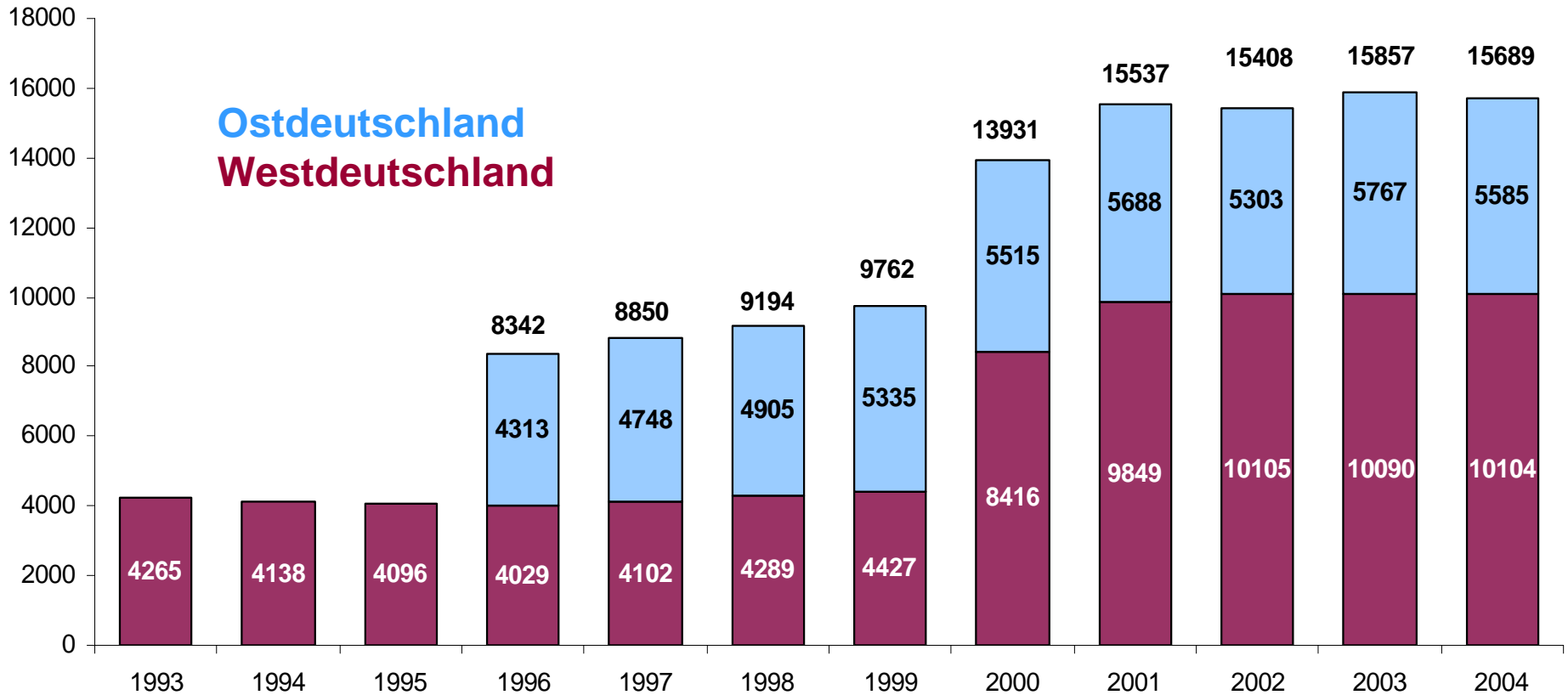
Verfahren der
optimalen
Schichtung

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

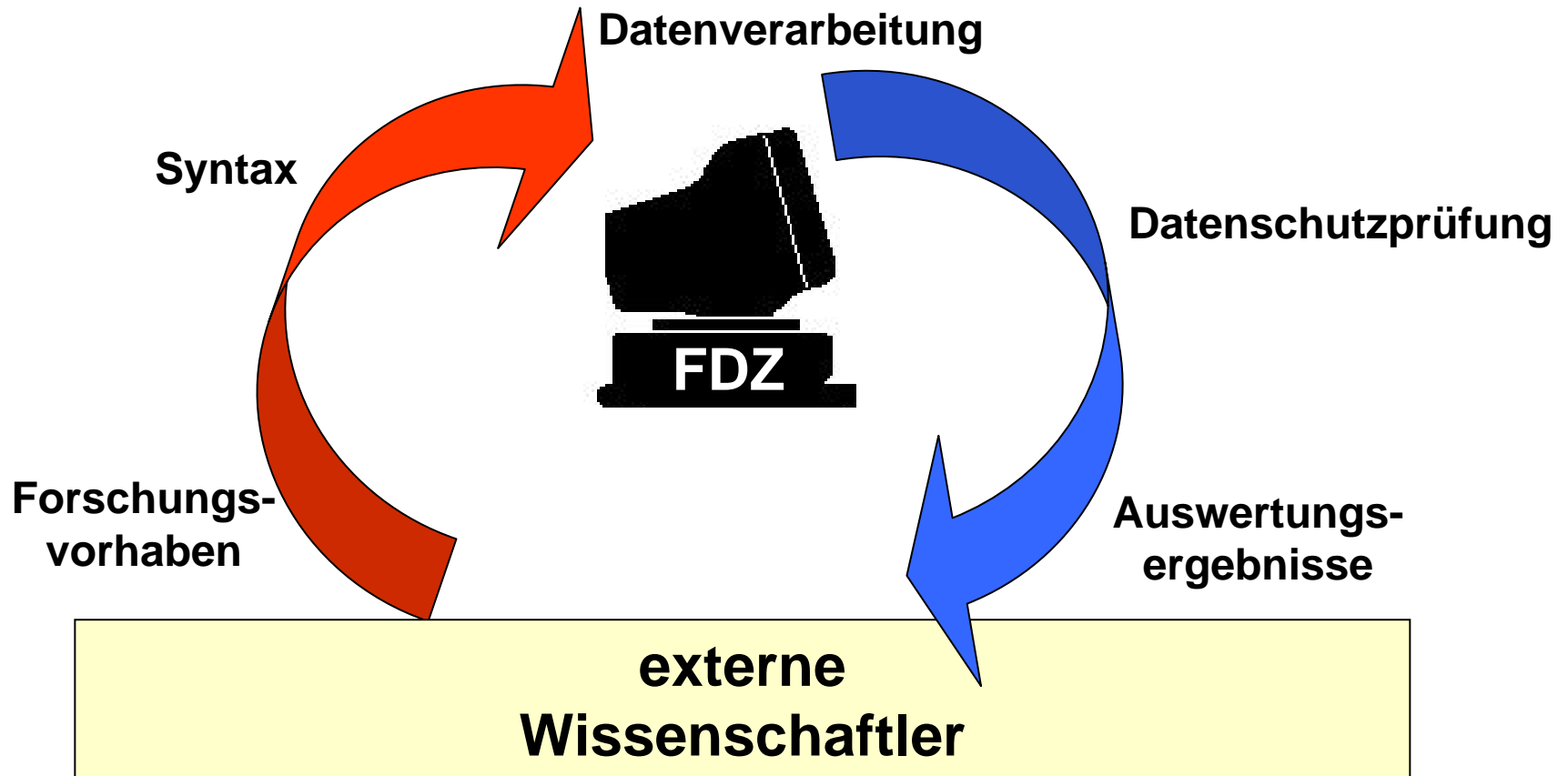
**IAB-
Betriebspanel**

+

**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-

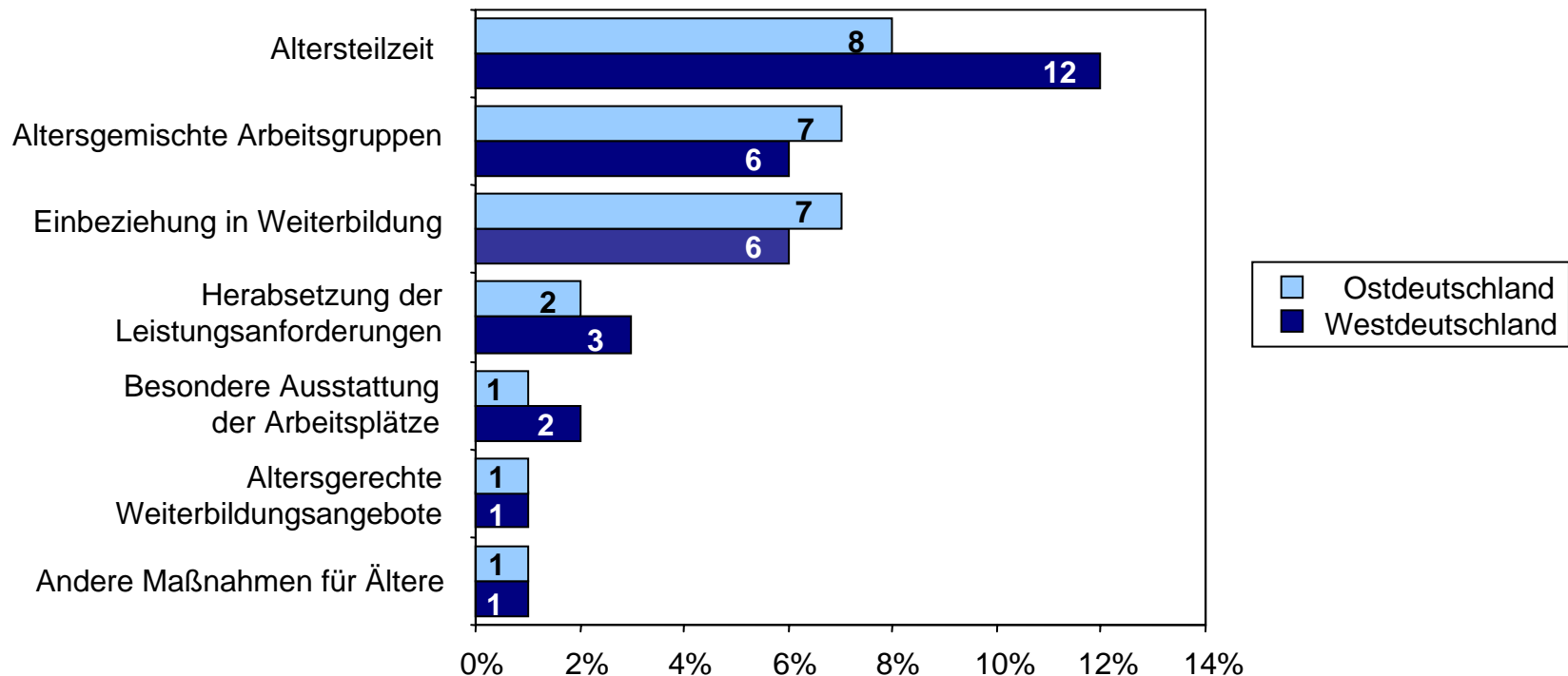
	Einbeziehung Älterer in Weiterbildungsmaßnahmen		Spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere	
	West	Ost	West	Ost
Verkehr/Nachrichtenübermittlung	4%	3%	0%	0%
Kredit/Versicherung	12%	17%	2%	7%
unternehmensbezogene Dienste	5%	9%	0%	1%
sonstige Dienste	4%	7%	1%	1%
Gesundheits- und Sozialwesen	12%	6%	0%	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

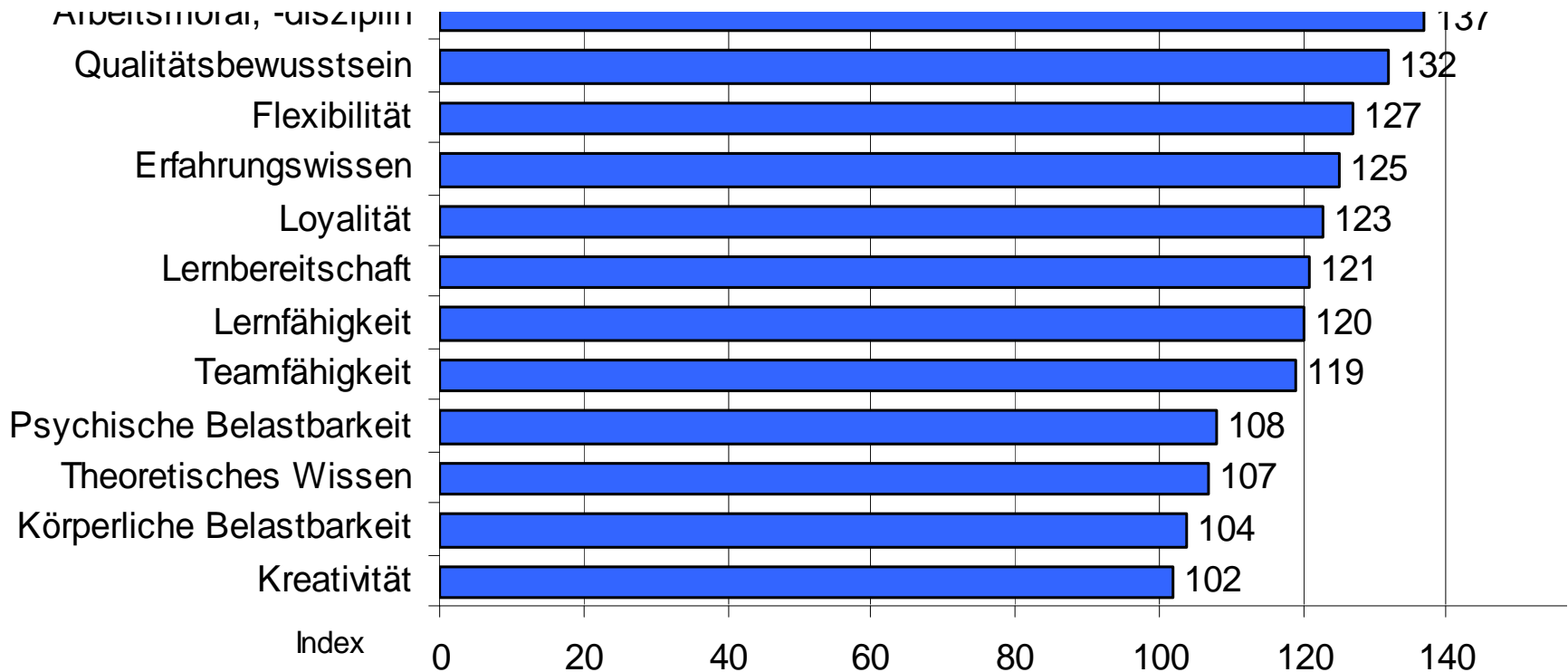
Basis: Alle Betriebe mit über 50-jährigen Beschäftigten

Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002

Bedeutung einzelner Eigenschaften / Leistungsparameter für die Arbeitsplätze in Betrieben 2002

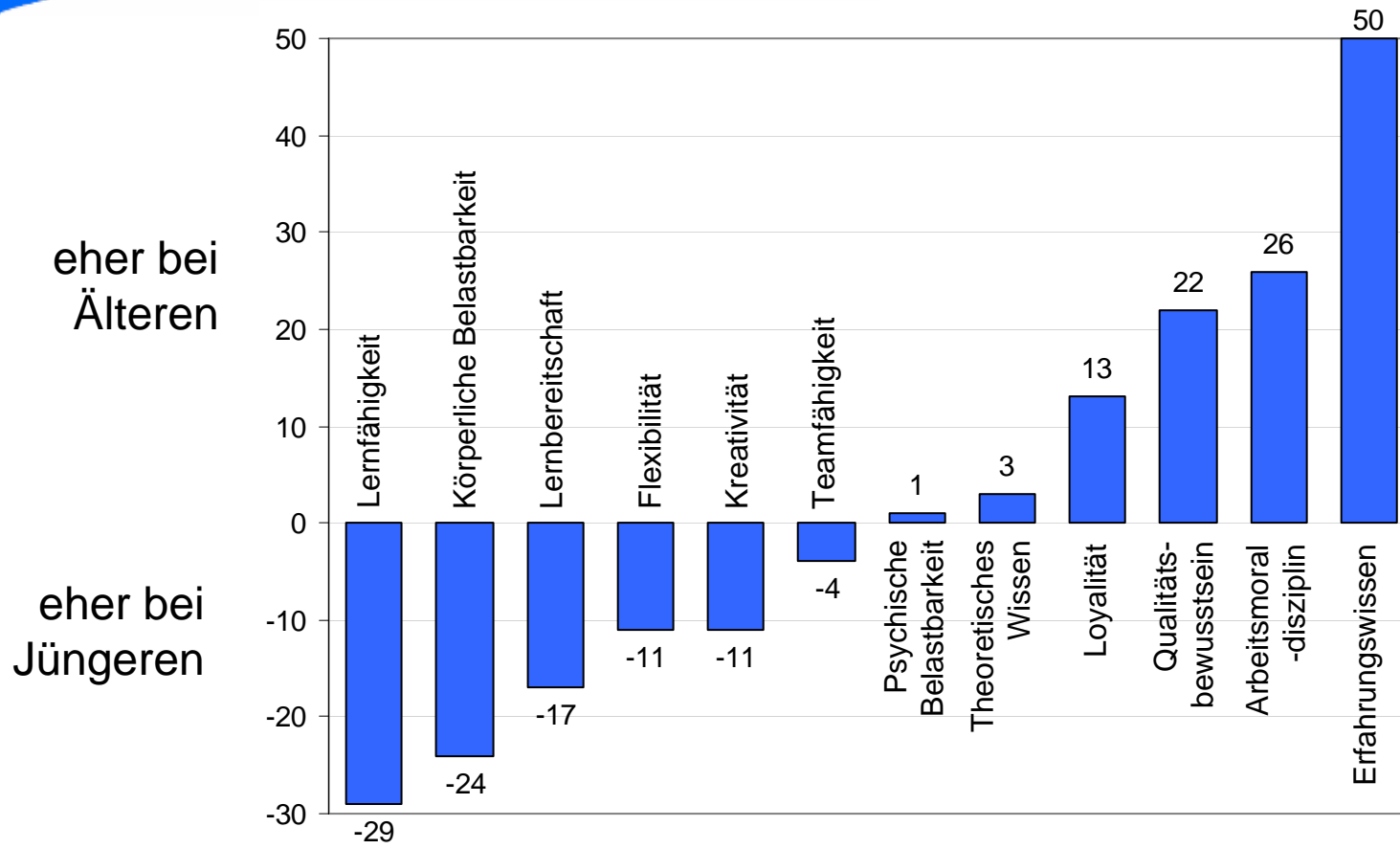


Quelle: IAB-Betriebspanel 2002

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

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

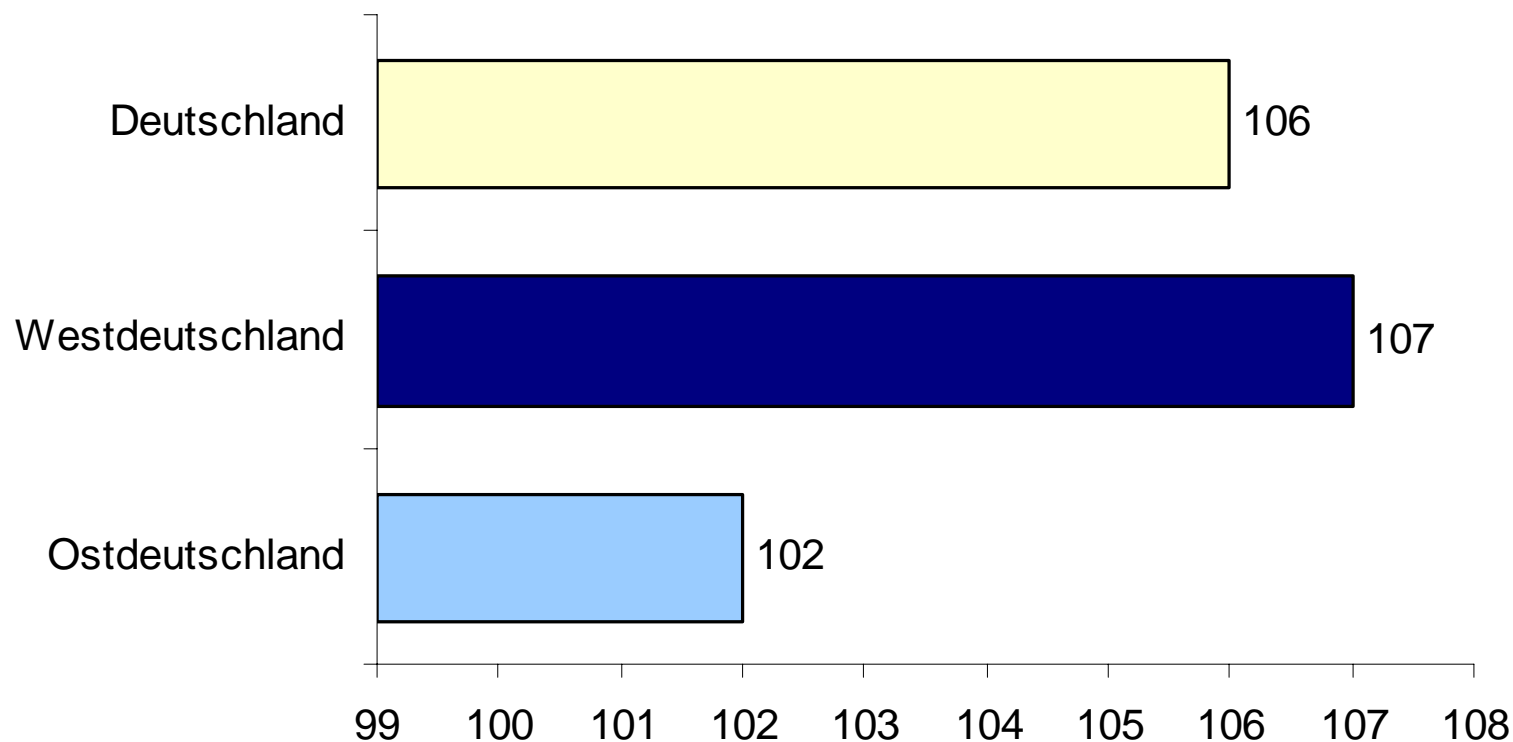
Vergleich der Eigenschaften/Leistungsparameter von Jüngeren und Älteren 2002



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002

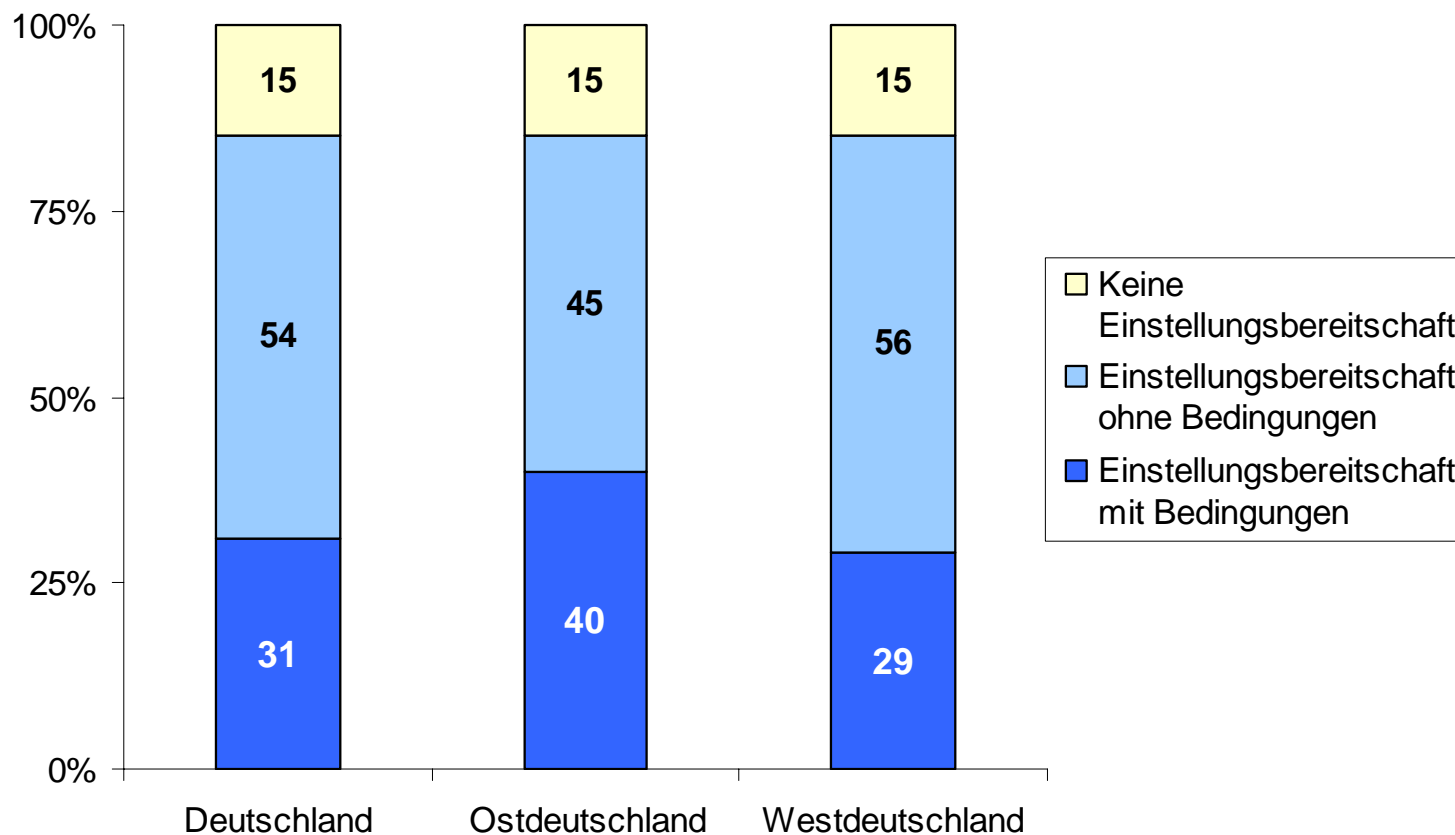
Vergleich über alle gewichteten Leistungsparameter zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten 2002

(Indexwerte, Leistungsfähigkeit Jüngerer = 100)

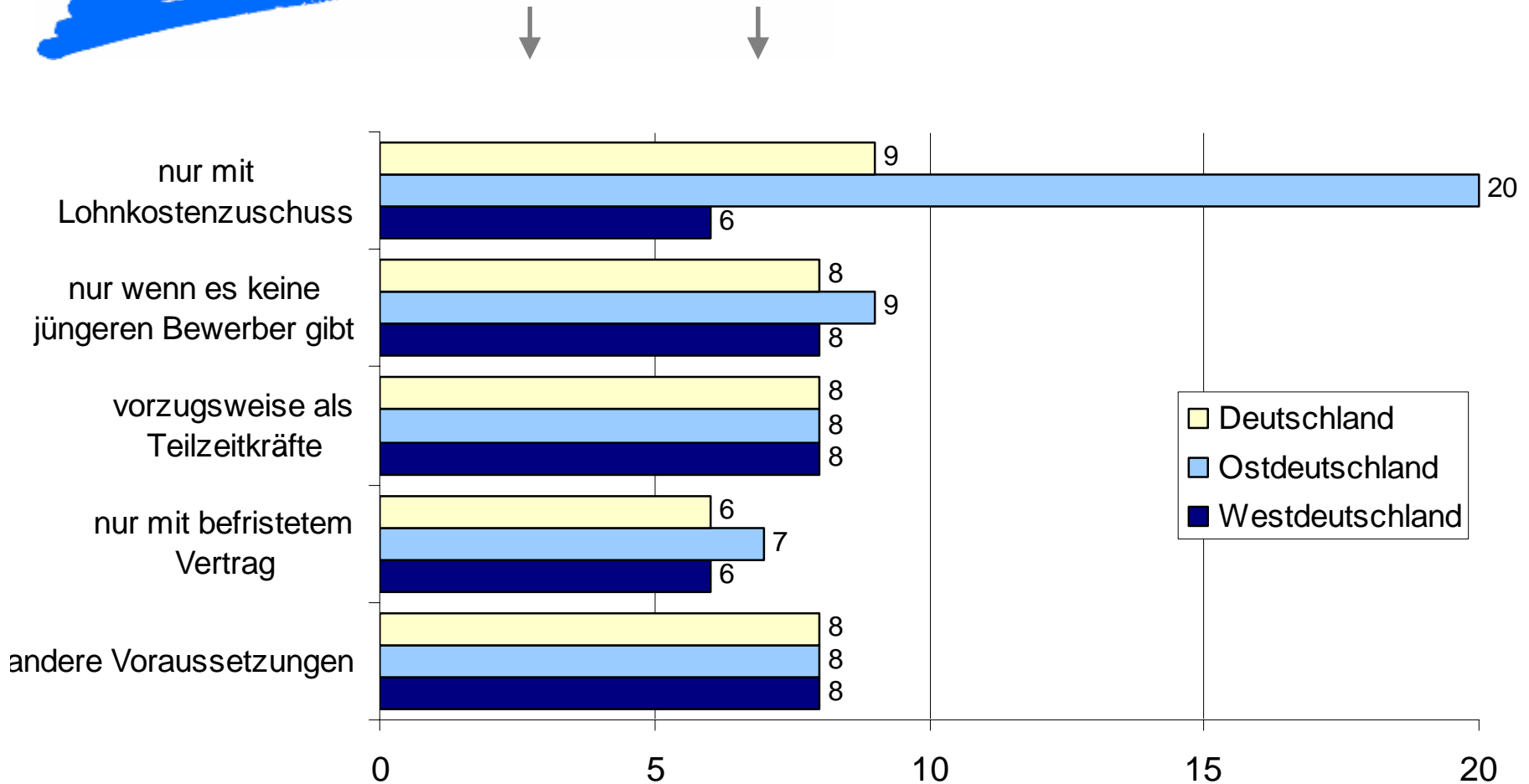


Quelle: IAB-Betriebspanel 2002

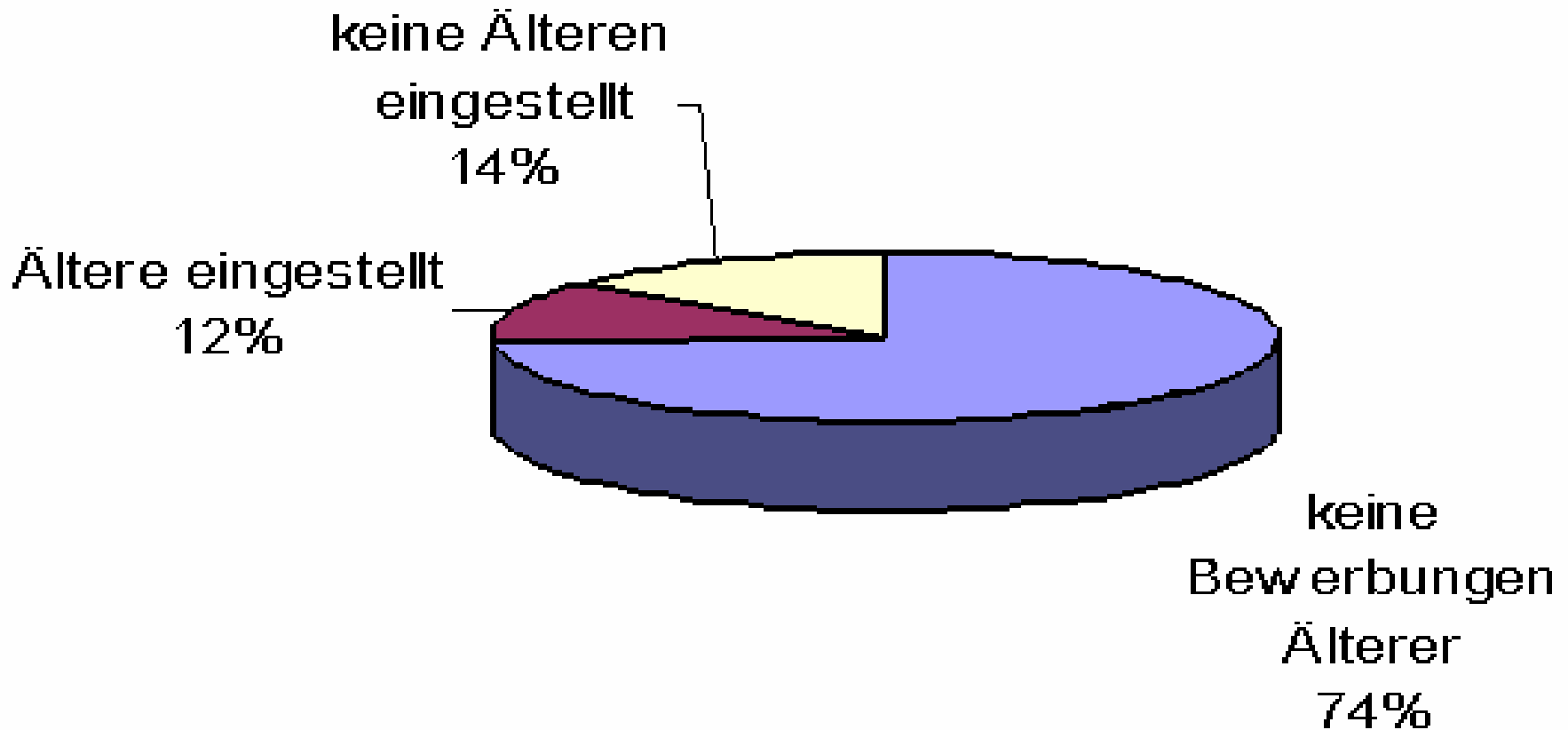
Einstellungsbereitschaft und -bedingungen der Betriebe gegenüber älteren Bewerbern 2002



Art der Einstellungsbedingungen (Mehrfachnennungen)



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



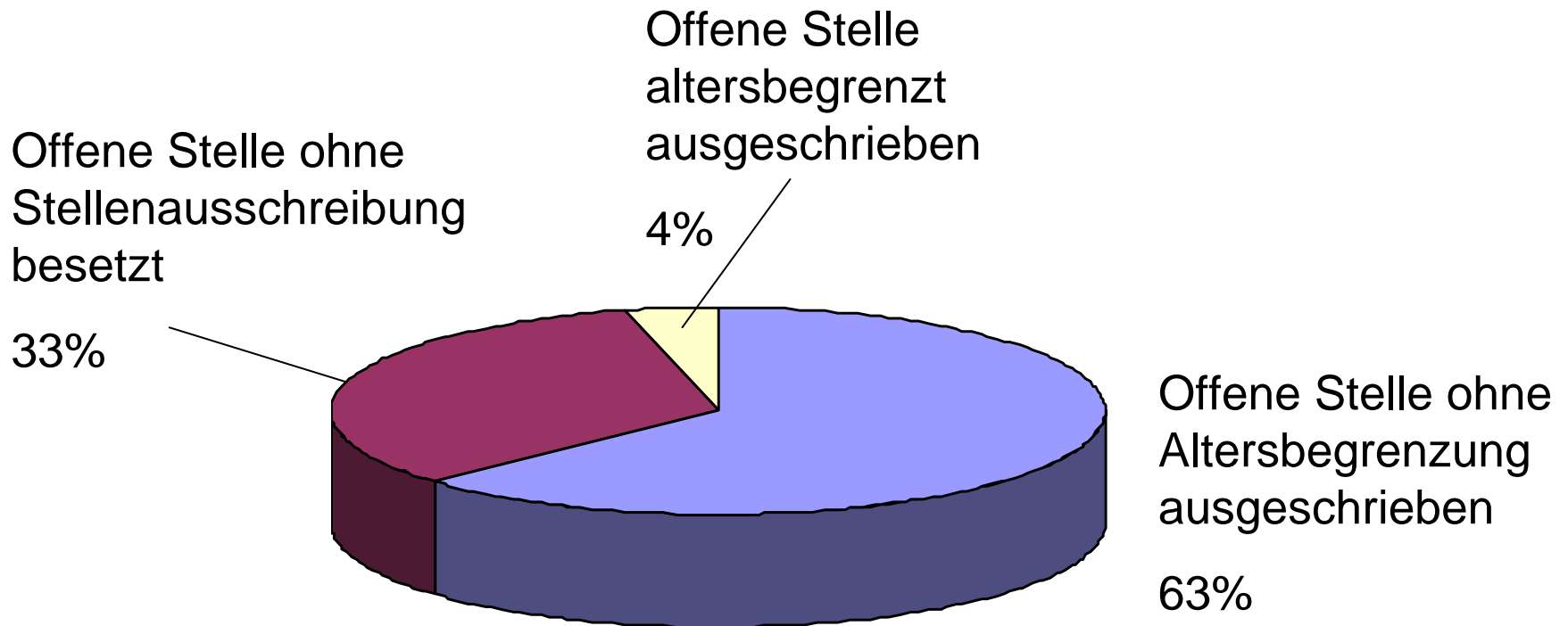
Gründe für die Ablehnung von über 50-jährigen Bewerbern 2004:

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

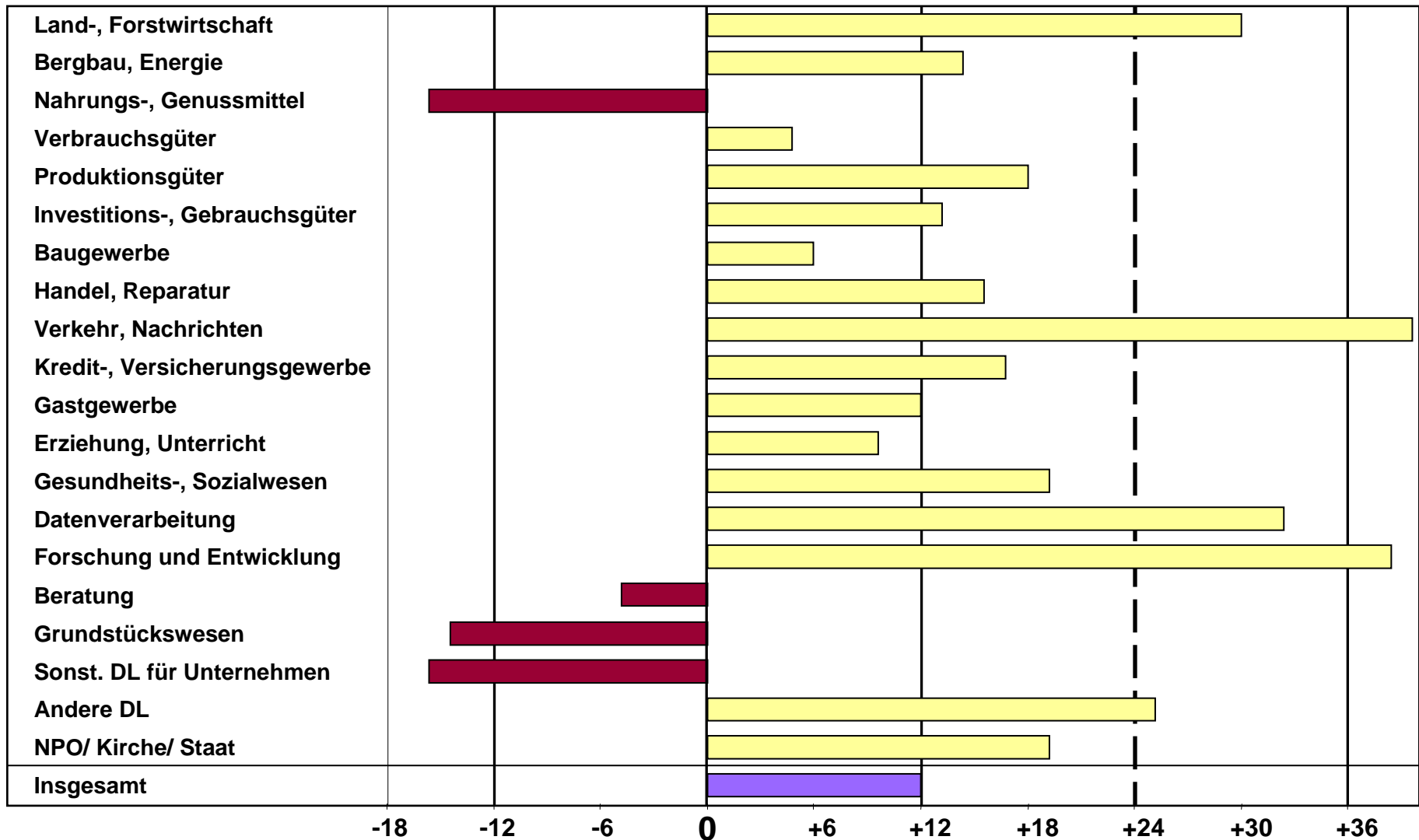
Qualifikationsprofil oder Persönlichkeit der älteren Bewerber nicht passend	76%
Ältere Arbeitnehmer passen nicht in die betriebliche Altersstruktur	14%
Ältere werden aufgrund konkreter Erfahrungen nur ungern eingestellt	4%
Generelle Probleme bei der Einstellung älterer auch ohne konkrete Erfahrungen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

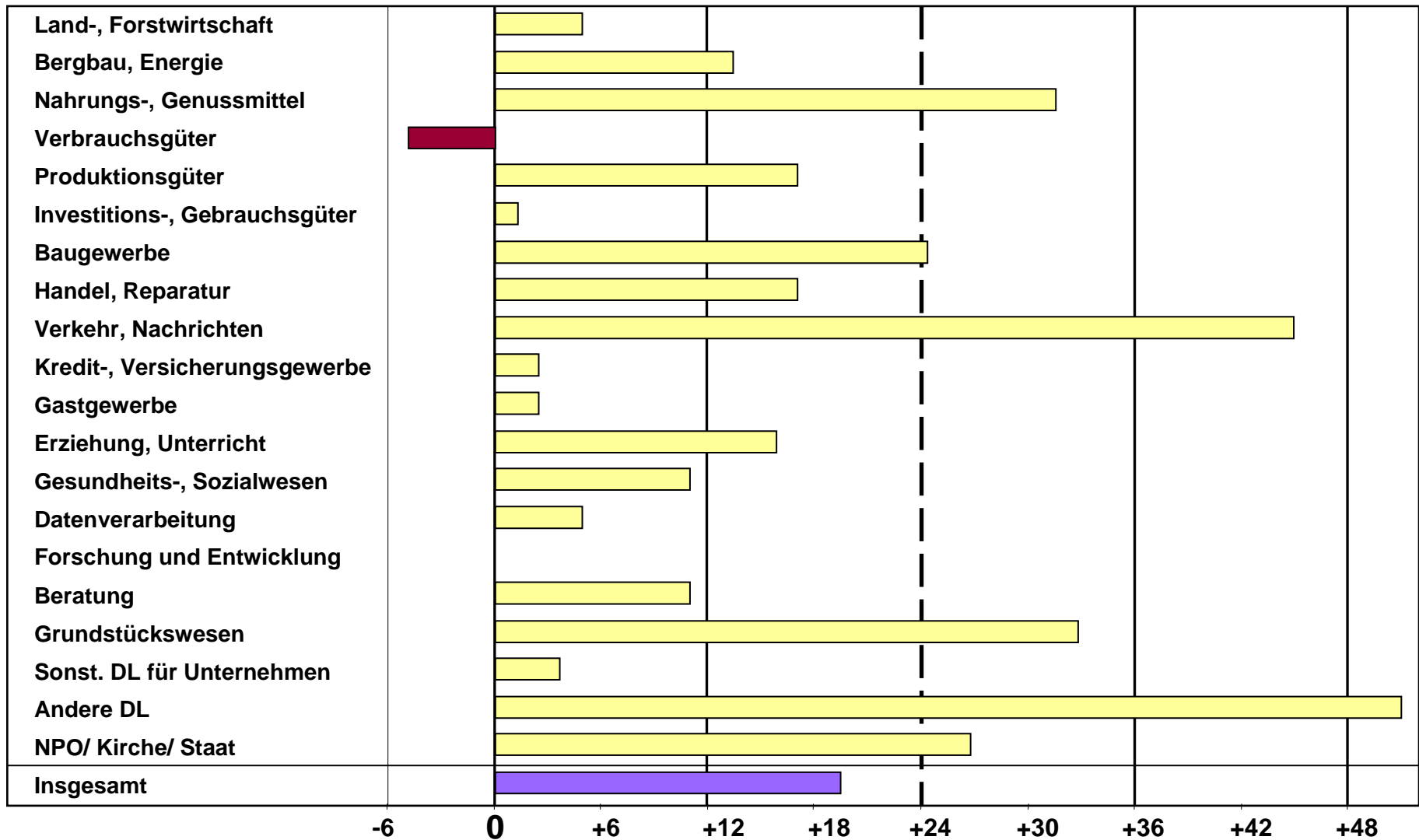


Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt „Ältere Arbeitnehmer im Betrieb“

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.



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.