

Betriebliche Aspekte zur demographischen Entwicklung in der Region Bonn/Rhein-Sieg

– Ergebnisse persönlicher Interviews –

Report

Inhaltsverzeichnis

1.	Wichtigste Ergebnisse	Seite 3
2.	Auftrag, Ziel und Methodik	Seite 5
3.	Basisdaten	Seite 7
4.	Demographische Eckdaten	Seite 12
5.	Stimmungsbild in den befragten Unternehmen zum Thema 50+	Seite 17
6.	Förderung älterer Beschäftigter in Unternehmen	Seite 18
7.	Weiterbildungssituation in den befragten Unternehmen	Seite 19
8.	Perspektiven und Trends	Seite 22
9.	Resümee	Seite 27

Befragungsteam der Synergie VertriebsDienstleistung GmbH:

Wolfgang von Berg

Götz Klingenburg

Klaus Knoblich

Monika Mildner-Blumenthal

Claus Proft

Text:

Monika Mildner-Blumenthal

Datenanalyse:

Werner Graus

Monika Mildner-Blumenthal

Impressum:

Industrie- und Handelskammer Bonn/Rhein-Sieg, Bonner Talweg 17, 53113 Bonn

Synergie VertriebsDienstleistung GmbH, Bennauerstraße 31, 53115 Bonn

1. Wichtigste Ergebnisse

- Im Sommer 2006 führte die Synergie VertriebsDienstleistung GmbH, Bonn, im Auftrag der IHK Bonn/Rhein-Sieg bei 51 Unternehmen im Kammerbezirk persönliche Interviews zum Thema „Betriebliche Aspekte in der Region Bonn/Rhein-Sieg durch.
- Die Gesprächspartner waren fast ausschließlich auf oberster Unternehmensebene tätig, was den Schluss zulässt, dass diesem Thema große Bedeutung beigemessen wird.
- In fast zwei Drittel der Unternehmen waren bis zur Hälfte der Beschäftigten älter als 50 Jahre.
- Der Branchenmix der befragten Unternehmen stellt sich wie folgt dar: 39% entfallen auf Dienstleistungsunternehmen und 29% auf Industrieunternehmen. Der Rest entfällt auf Handel (18%) Kredit- und Versicherungswesen (8%) sowie das Gastgewerbe (6%).
- Die meisten der befragten Unternehmen waren Großbetriebe, gefolgt von kleinen Mittelständlern, Kleinbetrieben und mittleren Mittelständlern. Große Mittelständler und Kleinstbetriebe belegten gleichauf den letzten Rang.
- In den befragten Unternehmen der Dienstleistungsbranche und im Gastgewerbe wurden tendenziell eher jüngere als ältere Mitarbeiter beschäftigt.
- In Kleinst- und Kleinbetrieben sowie von mittleren Mittelständlern wurden eher ältere Mitarbeiter beschäftigt.
- Der Frauenanteil aller älteren Beschäftigten über 50 Jahre lag in den befragten Unternehmen bei 38%.

-
- Bezogen auf die Tätigkeitsbereiche konnten keine signifikanten Unterschiede im Vergleich zwischen der Beschäftigung jüngerer und älterer Mitarbeiter konstatiert werden.
 - In einem Viertel der Unternehmen waren alle älteren Mitarbeiter länger als 15 Jahre beschäftigt.
 - Grundsätzlich herrschte in den befragten Unternehmen eine positive Einstellung zum Thema ältere Beschäftigte. Dies betonten ausdrücklich über 17% der befragten Unternehmen mit „eher positiv“ bzw. mit „sehr positiv“.
 - Überwiegend nahmen die befragten Unternehmen keine Differenzierung hinsichtlich der Förderung zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitern vor.
 - Das Gros der Befragten hielt das Thema Weiterbildung für so wichtig, dass die Geschäftsführung oder Personalabteilung dafür zuständig ist.
 - Spezielle Weiterbildung für Beschäftigte über 50 Jahre konnte grundsätzlich in keinem der befragten Unternehmen festgestellt werden.
 - In 70% der befragten Unternehmen konnten die Mitarbeiter sowohl an internen als auch externen Weiterbildungsmaßnahmen partizipieren.
 - Viele der befragten Unternehmen legten großen Wert darauf, dass sie ausbilden und der Einstellung von Praktikanten positiv gegenüberstehen.
 - Knapp zwei Drittel (63%) der befragten Unternehmen planen, in nächster Zeit Mitarbeiter einzustellen.
 - Knapp zwei Fünftel haben keine Vorbehalte, ältere Mitarbeiter bei entsprechender Eignung einzustellen.

2. Auftrag, Ziel und Methodik

Sinkende Geburtenraten und die Steigerung der Lebensdauer führen mittel- bis langfristig zu einer erheblichen Veränderung der Altersstrukturen. Die demographische Entwicklung wird alle Unternehmen betreffen, denn die Belegschaften können nicht immer jünger werden, wenn die Gesellschaft immer älter wird. Welche Auswirkungen hat diese Entwicklung auf die Unternehmen?

Um das zu verifizieren führte die Synergie VertriebsDienstleistung GmbH, Bonn, im **Auftrag** der IHK Bonn/Rhein-Sieg eine Befragung zum Thema **„Betriebliche Aspekte zur demographischen Entwicklung“** im Kammerbezirk durch.

Ziel war es, herausragende Basisdaten und Fakten zusammenzutragen, um Klarheit über einige wichtige Fragen zur Potenzialsicherung der Mitarbeiter zu verschaffen.

Dabei standen hauptsächlich folgende Fragestellungen im Mittelpunkt:

- Wie nutzen die Unternehmen das Erfahrungs- und Wissenspotenzial einer wachsenden Anzahl älterer Beschäftigter?
- Wie stellt sich die Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter dar?
- Welche Einstellungen und Meinungen haben aktuell Personaler sowie Geschäftsführer und Inhaber zu älteren Beschäftigten?
- Wie ist es um die Förderung und Weiterbildung älterer Mitarbeiter bestellt?

Nach der **Methodik** des Zufallsverfahrens wurden im Juni 2006 ca. 200 Unternehmen mit unterschiedlicher Mitarbeiterzahl und aus verschiedenen Branchen im Kammerbezirk per Email angeschrieben und im Anschluss telefonisch ein Interview-Termin vereinbart. Auf Wunsch wurden nach der telefonischen Kontaktaufnahme den Gesprächspartnern nochmals Informa-

tionen (Anschreiben, Gesprächsleitfaden, Ansprechpartner bei der IHK-Bonn/Rhein-Sieg, etc.) übermittelt. Einige sehr aktive und innovative Unternehmen griffen selbst zum Hörer und baten ihrerseits um ein Interview.

Im Zeitraum von Ende Juli bis Ende Oktober 2006 wurden anhand des im Anhang beigefügten Gesprächsleitfadens persönliche Interviews bei 51 Unternehmen von Experten der Synergie VertriebsDienstleistung GmbH, Bonn, durchgeführt. Einige wenige Interviews erfolgten aus Termingründen telefonisch bzw. schriftlich.

Die meisten der persönlichen Interviews waren von großer Ehrlichkeit und spürbarem Vertrauen gekennzeichnet. Viele Gesprächspartner kamen dem Interview-Team mit äußerst großem Interesse am Thema Demographie und alternde Belegschaften und mit weitgehender Offenheit entgegen. Dabei spielte es keine Rolle, ob das Interview in einem kleinen, mittleren oder großen Unternehmen stattfand.

Eine bemerkenswerte Zahl an Unternehmen war auf die Interviews mit Daten und Fakten sehr gut vorbereitet. Oft ging die Informationsbereitschaft über die im Gesprächsleitfaden vorgesehenen Fragestellungen hinaus.

Von dieser Informationsbereitschaft war auch die Dauer der persönlichen Interviews abhängig, die zwischen 15 Minuten und ca. 1½ Stunden lag.

3. Basisdaten der Befragung

3.1 Orte und Regionen der im Kammerbezirk befragten Unternehmen (Headline)

Bei der Verteilung der im Kammerbezirk befragten Unternehmen auf Orte und Regionen entfielen fast genau jeweils 50% (26) auf Bonn und 50% (25) auf den Rhein-Sieg-Kreis. Von den 25 im Rhein-Sieg-Kreis befragten Unternehmen sind u. a. 5 in St. Augustin, 5 in Troisdorf, 4 in Rheinbach und 3 in Siegburg ansässig. Die weiteren befragten Unternehmen haben ihren Firmensitz in Bornheim, Eitorf, Hennef, Meckenheim, Neunkirchen-Seelscheid, und Niederkassel.

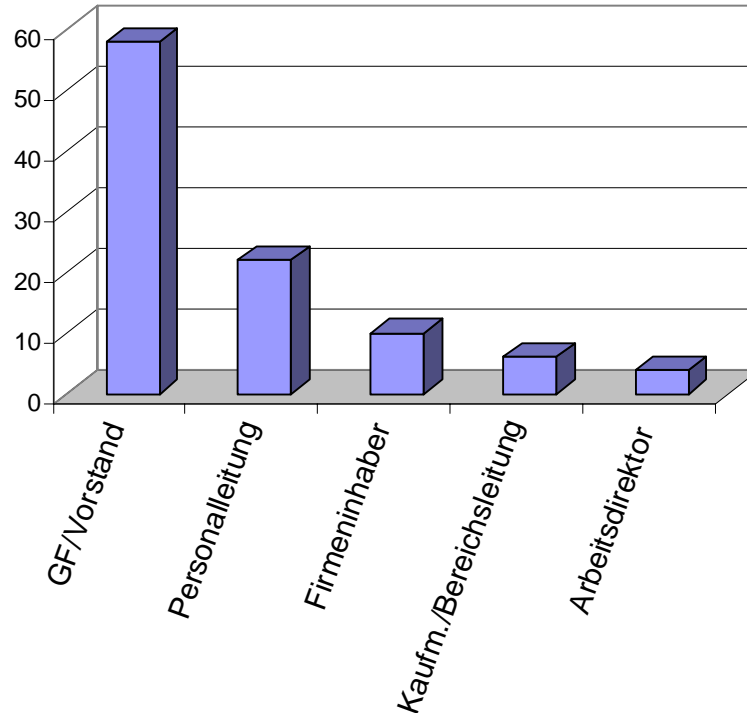
3.2 Funktion der Gesprächspartner (Headline)

In allen befragten Unternehmen war die Funktion der Gesprächspartner hierarchisch sehr hochrangig, denn ca. zwei Drittel kamen aus der obersten Führungsebene.

Die Rangfolge stellt sich wie folgt dar:

- 58% (30) der Gesprächspartner kamen aus der Geschäftsführung oder dem Vorstandsbereich
- 22% (11) waren für die Personalleitung zuständig
- weitere 10% (5) waren Firmeninhaber
- 6% (3) oblag die kaufmännische bzw. Bereichsleitung und
- 4% (2) waren Arbeitsdirektor

Funktion der Gesprächspartner in %



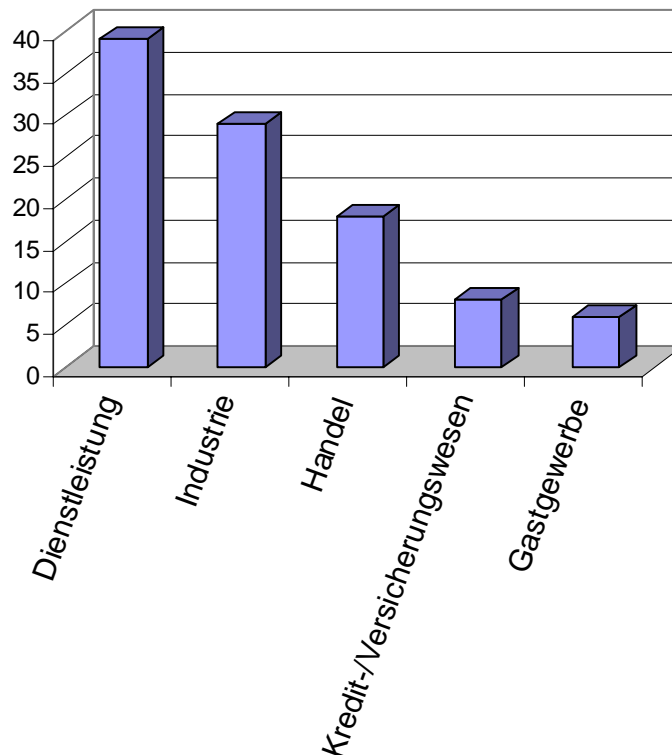
3.3 Branchen der befragten Unternehmen (Headline)

Bei der Auswertung der Rohdaten wurde die Zuordnung der Unternehmen zu Branchen bzw. Wirtschaftszweigen nach der amtlichen Statistik vorgenommen (Wirtschaftszweige nach WZ 03).

Der Branchenmix der befragten Unternehmen stellt sich wie folgt dar: 39% (20) der Unternehmen hatten ihren Unternehmensschwerpunkt im Dienstleistungsbereich und 29% (15) waren Industriefirmen. Aus dem Handel kamen 18% (9), dem Kredit- und Versicherungswesen gehörten 8% (4) an sowie dem Gastgewerbe 6% (3) an.

In der **Dienstleistungsbranche** hatten jeweils 50% (6) der befragten Unternehmen ihren Sitz in Bonn bzw. im Rhein-Sieg-Kreis. Bei den **Industrieunternehmen** entfiel ein Drittel auf Bonner Unternehmen, zwei Drittel entfallen auf eher ländliche Standorte. Fünf der neun befragten Handelsunternehmen stammten aus Bonn, vier aus dem Rhein-Sieg-Kreis.

Branchen der befragten Unternehmen in %



3.4 Beschäftigtengrößenklassen der befragten Unternehmen (Frage 1)

Bei der Auswertung wurden die gewonnenen Rohdaten nach Betriebsgrößenklassen gewichtet. Prozentuale Angaben wurden auf ganzzahlige Werte gerundet.

Die Betriebsgrößenklassen werden im hier vorliegenden Report bezeichnet als: ¹

Kleinstbetriebe	1 bis 9 Beschäftigte
Kleinbetriebe	10 bis 19 Beschäftigte
Kleine Mittelständler	20 bis 49 Beschäftigte
Mittlere Mittelständler	50 bis 99 Beschäftigte
Große Mittelständler	100 bis 249 Beschäftigte
Großbetriebe	250 und mehr Beschäftigte

Das Gros, nämlich 29% (15) der befragten Unternehmen, waren **Großbetriebe**, von denen sechs Industriebetriebe waren, drei gehörten zur Dienstleistungsbranche und weitere drei zum Kredit- und Versicherungswesen.

An zweiter Stelle rangierten mit 18% (9) die **kleinen Mittelständler**, von denen über die Hälfte (5) der befragten Unternehmen aus der Industrie stammten. Die weiteren Unternehmen waren auf die Branchen Dienstleistung, Gastgewerbe und Handel relativ gleichmäßig verteilt.

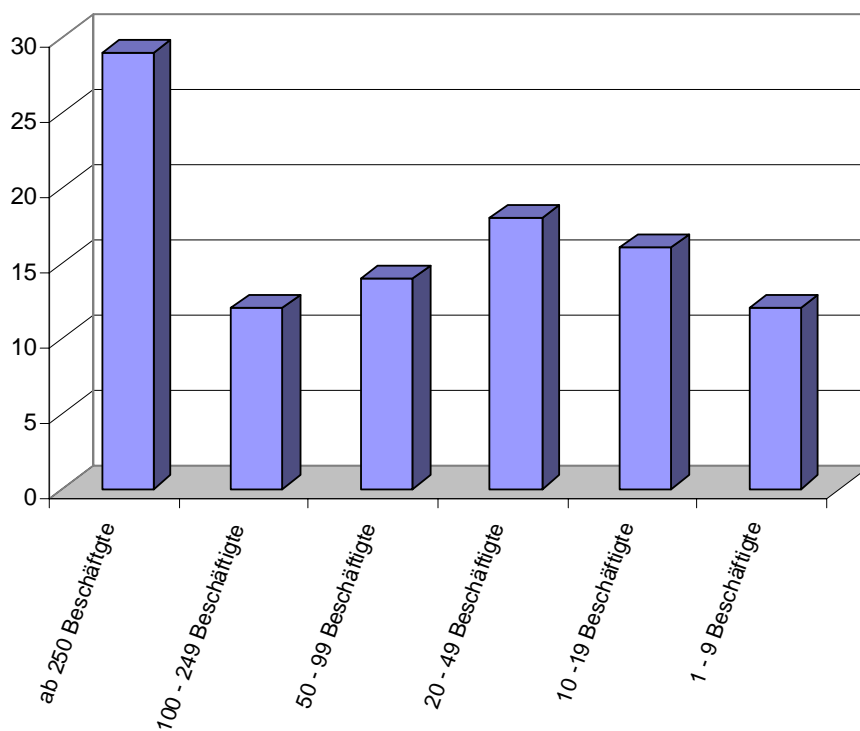
Die Rangfolge wurde fortgesetzt mit den **Kleinbetrieben**, wo 16% (8) der Interviews durchgeführt werden konnten. Hier entfiel die Hälfte auf Dienstleistungsunternehmen, ein weiteres Drittel (3) auf Handel und ein Industrieunternehmen.

An vierter Stelle lagen mit 14% (7) die **mittleren Mittelständler**, wo mehr als die Hälfte der Interviews im Dienstleistungssektor durchgeführt werden konnten, die weiteren drei in Handel und Industrie.

¹ In Anlehnung an den G.I.B.Trend.Report 2006

Mit jeweils 12% bzw. 6 Unternehmen komplettierten **große Mittelständler und Kleinstbetriebe** die Rangfolge. Auch hier entfielen die meisten Interviews auf die Dienstleistungsbranche, der Rest war auf die weiteren Branchen wiederum relativ gleichmäßig verteilt.

Beschäftigtengrößenklassen der befragten Unternehmen in %



4. Demographische Eckdaten

4.1 Anteil beschäftigter Mitarbeiter über 50 Jahre in den befragten Unternehmen (Frage 2)

Nur zwei der 51 befragten Unternehmen beschäftigen keine Mitarbeiter, die älter als 50 Jahre sind; beide Unternehmen kommen aus der Dienstleistungsbranche. Erwähnenswert erscheint, dass in einem dieser beiden Unternehmen die physische Arbeitsbelastung extrem hoch ist.

Acht Unternehmen beschäftigten zwar ältere Mitarbeiter, machten aber keine genaueren Angaben zu deren Anzahl oder Anteil. In den Unternehmen, die Angaben zur Beschäftigung älterer Mitarbeiter machten, waren insgesamt über 10% der Beschäftigten älter als 50 Jahre.

In fast zwei Drittel (64%) der Unternehmen war bis zur Hälfte der Beschäftigten über 50 Jahre alt.

4.1.1 Anzahl Beschäftigter über 50 Jahre nach Branchen (Frage 2)

In den befragten Unternehmen der **Dienstleistungsbranchen** und im **Gastgewerbe** wurden tendenziell eher jüngere als ältere Mitarbeiter beschäftigt.

In der Hälfte der **Dienstleistungsbetriebe** lag der Anteil älterer Beschäftigter zwischen 10% und 49%. Im **Gastgewerbe** beschäftigen zwei von drei Betrieben weniger als 10% ältere Mitarbeiter.

Im **Handel, der Industrie und im Kredit- und Versicherungswesen** waren keine signifikanten Unterschiede zwischen der Beschäftigung jüngeren und älteren Mitarbeiter festzustellen.

Im **Handel** lag der Anteil älterer Beschäftigter in 5 von 9 Betrieben zwischen 10% und 49%. In den befragten **Industrieunternehmen** waren bis zu 50% der Belegschaften 50+. Drei Viertel der befragten Unternehmen im **Kredit- und Versicherungswesen** beschäftigten zwischen 10% und 49% ältere Mitarbeiter.

10 Unternehmen machten keine detaillierten Angaben zur Beschäftigung älterer Mitarbeiter.

Anteile älterer Mitarbeiter nach Branchen

Anteile älterer Mitarbeiter	Dienstleistung	Handel	Industrie	Kredit- und Versicherungswesen	Gastgewerbe
weniger 10 %	4	0	1	0	2
10 - 19 %	5	2	7	1	0
20 - 49 %	5	3	7	2	0
50 % und mehr	1	1	0	0	0
keine Angabe	5	3	0	1	1
Gesamt	20	9	15	4	3

4.1.2 Anzahl Beschäftigter über 50 Jahre nach Beschäftigtengrößenklassen (Frage 2)

Generell kann konstatiert werden, dass in den befragten Kleinst- und Kleinbetrieben mit 1 bis 9 bzw. 10 bis 19 Beschäftigten sowie in den mittleren Mittelständlern mit 50 bis 99 Beschäftigten eher ältere Mitarbeiter beschäftigt wurden, als bei den kleinen und großen Mittelständlern mit 20 bis 49 bzw. 100 bis 249 Beschäftigten sowie in den Großbetrieben, die 250 und mehr Mitarbeiter haben.

Die absoluten Beschäftigtenzahlen in den befragten Unternehmen sind der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Anteil älterer Beschäftigter an allen Beschäftigten

Anteil älterer Mitarbeiter	1 – 9 Beschäftigte	10 - 19 Beschäftigte	20 - 49 Beschäftigte	50 - 99 Beschäftigte	100 - 249 Beschäftigte	ab 250 Beschäftigte
weniger 10%	0	1	2	0	1	2
10 – 19%	0	2	1	1	3	5
20 – 49%	2	3	4	5	1	6
50% und mehr	1	1	0	0	0	0
keine Angabe	3	1	2	1	1	2
Gesamt	6	8	9	7	6	15

4.1.3 Anteil Beschäftigter über 50 Jahre nach Geschlecht (Frage 2)

Gut drei Fünftel der älteren Beschäftigten in den 42 Unternehmen, die hierzu Angaben machten, waren männlichen Geschlechts, knapp zwei Fünftel waren weiblich.

Der Frauenanteil aller älteren Beschäftigten über 50 in den befragten Unternehmen lag bei 38%.

4.2 Vornehmliche Beschäftigungsbereiche der Mitarbeiter über 50 Jahre (Frage 2)

Grundsätzlich herrschten in den befragten Unternehmen hinsichtlich der Beschäftigung älterer Mitarbeiter „keine Berührungspunkte“. Bezogen auf die Tätigkeitsbereiche konnten keine signifikanten Unterschiede im Vergleich zwischen der Beschäftigung jüngerer und älterer Mitarbeitern konstatiert werden.

Mehr als die Hälfte der Unternehmen sagten, ältere Mitarbeiter werden „in allen Bereichen und Funktionen“ eingesetzt. Jeweils 15% der Unternehmen setzten 50+ gern „in leitenden Funktionen“ ein bzw. geben „Vertrieb, Verkauf und Außendienst“ als favorisierten Arbeitsbereich an. Weitere 15% der Unternehmen setzten auf die Erfahrung Älterer in verwaltungsnahen Funktionen.

Ferner wurde der Einsatz von älteren Mitarbeitern im Bereich der technischen Entwicklung hervorgehoben, in dem insbesondere Prozessorientierung und Problemlösungsfähigkeit verlangt werden.

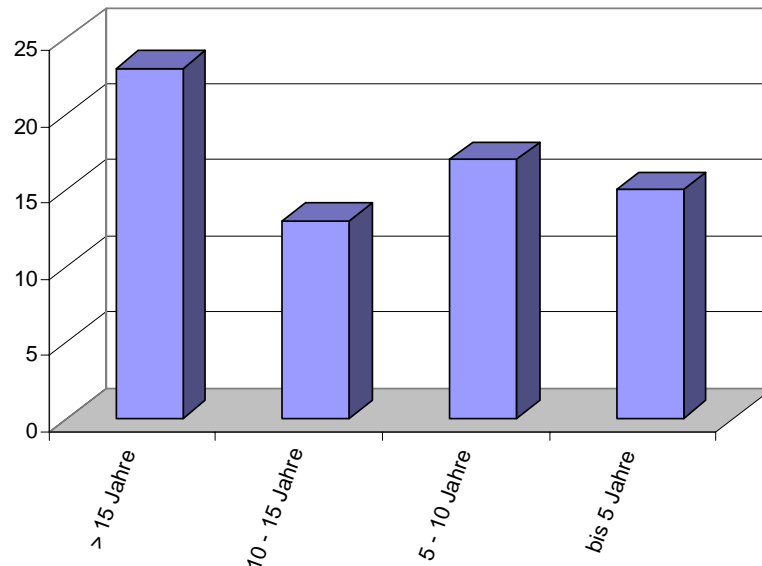
4.3 Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten über 50 Jahre (Frage 2)

Zur Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten über 50 Jahre machten 40 Unternehmen Angaben. Davon waren in einem Viertel (10) der Unternehmen alle älteren Mitarbeiter länger als 15 Jahre im Unternehmen beschäftigt (Mehrfachnennungen waren möglich).

Zwischen 10 bis 15 Jahren lag die Betriebszugehörigkeit der 50+ Mitarbeiter in 13 Unternehmen. Auf **5 bis 10-jährige Betriebszugehörigkeit** der Älteren konnten immerhin noch 17 Unternehmen verweisen.

Und schließlich gaben 15 Unternehmen an, ihre 50+ **bis zu 5 Jahre** im Unternehmen zu beschäftigen. Hierbei ist zu beachten, dass mehrere Unternehmen ihre Geschäftstätigkeit nicht länger als 5 Jahre ausüben.

Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten über 50 Jahre



**40 Unternehmen machten Angaben
(Mehrfachnennungen sind möglich)**

5. Stimmungsbild in den befragten Unternehmen zum Thema 50+ (Frage 3)

Grundsätzlich herrschte in den befragten Unternehmen eine positive Einstellung zum Thema „ältere Beschäftigte“. Dies betonten ausdrücklich über 17% der befragten Unternehmen mit **„eher positiv“ bzw. mit „sehr positiv“**.

Im Einzelnen wurde weiterhin folgende Eigenschaften **positiv hervorgehoben**:

- (Lebens)erfahrung und eher/sehr positive Einstellung von 17% (14 Nennungen)
- keine Unterschiede machten 11% (9 Nennungen)
- Zuverlässigkeit und (soziale) Kompetenz bemerkten fast 10% (8 Nennungen)
- Die Loyalität hoben 9% (7 Nennungen) hervor
- Verantwortungsbewusstsein und Fachkenntnis bzw. Know-how schätzten 6% (5 Nennungen) hoch ein
- Pünktlichkeit und „weniger wechseln“ wurden (nur) von jeweils einem Unternehmen hervorgehoben.

Als eher **negative Nennungen** sind festzuhalten:

- „weniger flexibel“
- „geringere Leistungsbereitschaft“ und
- „eher negative Erfahrung“.

Bemerkenswert erscheinen einige beispielhafte und teils kontroverse Aussagen jeweils aus einem **Großbetrieb**:

- „Ältere bremsen die notwendige Einführung von Innovationen“
- „Der Schweinezyklus der Arbeitskräfte hat mehr Bedeutung als das unterschiedliche Alter der Mitarbeiter und Bewerber“
- öfter herrschte die Meinung vor: „Die Mischung macht’s“.

Aus **Kleinbetrieben** kamen die Aussagen:

- „Wenn die wirtschaftliche Perspektive nicht stimmt, ist die Frage nach dem Alter des Beschäftigten untergeordnet“
- Ältere sind nicht (mehr so) flexibel.

6. Förderung älterer Beschäftigter in Unternehmen (Frage 4 und 5)

Überwiegend nahmen die befragten Unternehmen keine Differenzierung hinsichtlich der Förderung zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitern vor.

Wenn Förderungen explizit der älteren Beschäftigten genannt wurde, dann zu folgenden Bereichen:

- Coaching
- Mentorenmodell
- Gesundheitsförderung durch Prävention
- Altersteilzeit
- Schaffung von Arbeitsplätze, bei denen gesundheitliche und körperliche Belastungen reduziert sind.

7. Weiterbildungssituation in den befragten Unternehmen

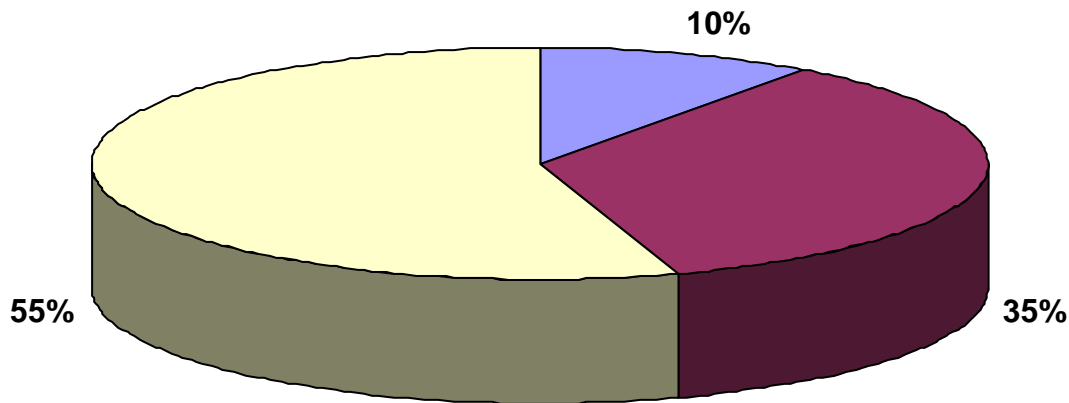
Von besonderem Interesse war die Frage nach dem „Wie“ und „Wo“ Weiterbildungsmaßnahmen in den befragten Unternehmen stattfinden. Bezogen auf ältere Mitarbeiter vor allem deshalb, da für diese Beschäftigten-gruppe mehr denn je Know-how und Qualifizierung gefragt bzw. selbstverständlich sind. Werden diesen Mitarbeitern die dazu erforderlichen Maßnahmen und Möglichkeiten angeboten?

7.1 Wer veranlasst und organisiert Weiterbildung (Frage 6)

Zunächst erschien von besonderer Bedeutung, welche organisatorischen Möglichkeiten Mitarbeiter in Unternehmen geboten werden, um an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

In 10% der befragten Unternehmen kommt es auf die **Initiative der Mitarbeiter** an, ob diese an Weiterbildung partizipieren oder nicht. 35% der Befragten gaben an, dass gleichermaßen **Unternehmen und Mitarbeiter** dafür zuständig sind. Das Gros der Befragten (55%) halten das Thema für so wichtig, dass das **Unternehmen selbst**, d. h. die Geschäftsführung oder Personalabteilung, dafür zuständig waren.

Organisation und Veranlassung von Weiterbildungsmaßnahmen



■ Initiative Mitarbeiter ■ Unternehmen und Mitarbeiter ■ Unternehmen

Zusätzlich gibt es Anstöße von Herstellern, Institutionen und Verbänden hinsichtlich fachlicher Weiterbildung, die in vielen Unternehmen gern und oft selbstverständlich aufgegriffen werden.

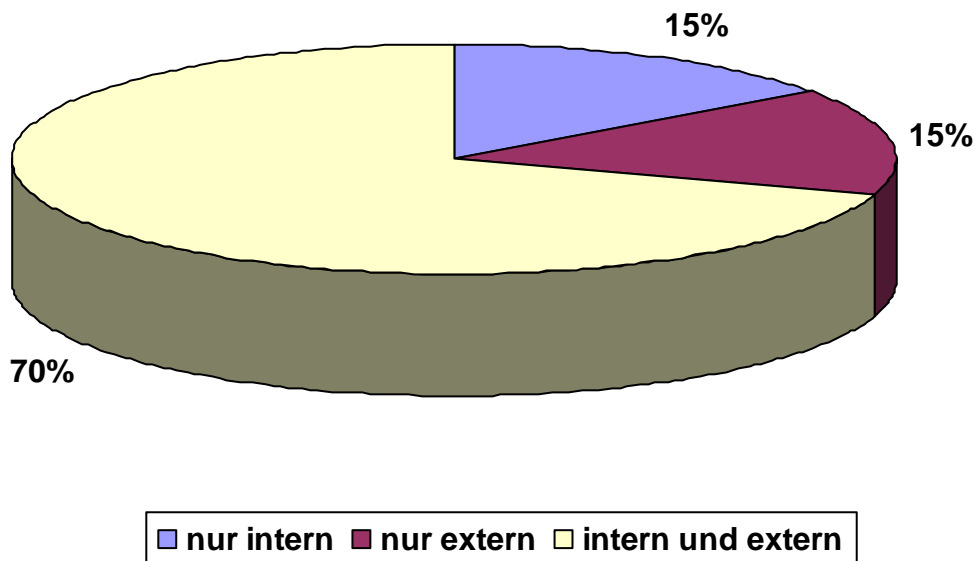
7.2 Orte der Weiterbildung (Frage 7)

Auch der Ort der Weiterbildungsmaßnahmen kann für deren Erfolg eine große Rolle spielen: In 70% der befragten Unternehmen findet Weiterbildung **intern und extern** statt, dem Mitarbeiter ist also eine gewisse Flexibilität geboten. Doch jeweils 15% bilden **nur intern** oder **nur extern** weiter.

In einigen der befragten Unternehmen können die Mitarbeiter aus teils sehr umfangreichen Weiterbildungskatalogen oder –programmen auswählen. Die externen Schulungsmaßnahmen, Workshops und Seminare finden oft bei Hersteller- oder Softwarefirmen statt. Erwähnenswert erscheint das

Modell eines der befragten Unternehmen, wo ein 14. Monatsgehalt gezahlt wird, das von den Mitarbeitern nur für Weiterbildung verwandt werden soll.

Orte der Weiterbildungsmaßnahmen



7.3 Spezielle Weiterbildung für Beschäftigte über 50 Jahre (Frage 8)

Spezielle Weiterbildung für Beschäftigte über 50 Jahre konnte grundsätzlich in keinem der befragten Unternehmen festgestellt werden. Auch sind Seminare, Workshops und Kurse nicht von der jeweiligen Position des Mitarbeiters abhängig.

Bei Manager- und Führungskräftebildungen verstärkt sich ein Trend hin zu Kommunikations- und Führungsverhalten.

Einige beispielhafte Aussagen sind:

- „Coaching und Mentoring-Maßnahmen für Mittelständler würden uns freuen“
- „Die fachlichen Qualifikationen und persönlichen Eigenarten der Personen sind das Entscheidende, unabhängig vom Alter“.
- „Neue Mitarbeiter müssen passgenau sein, d. h. auf jeden Fall ins Team passen“.

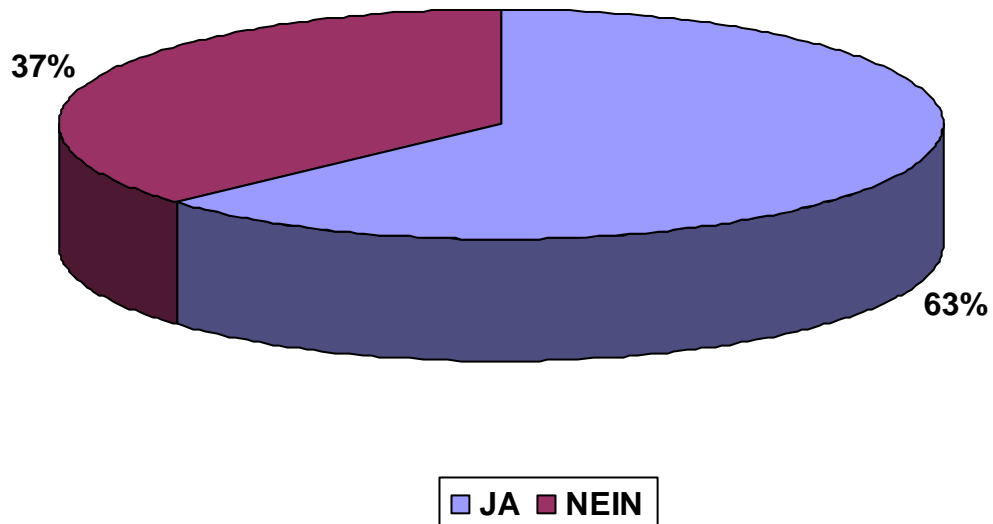
8. Perspektiven und Trends

8.1 Unternehmen, die Einstellungen planen (Frage 9)

Es geht aufwärts mit der Wirtschaft, die Konjunktur ist wieder angesprungen, das gilt auch und insbesondere für die Region Bonn/Rhein-Sieg. Denn die Arbeitslosigkeit sinkt, im November 2006 im Kammerbezirk um nahezu 4% gegenüber Oktober - ein neuer Tiefstand für das Jahr 2006.

Die Beschäftigung steigt wieder, was auch die vorliegenden Befragungsergebnisse dokumentieren: Knapp zwei Drittel (63%) der befragten Unternehmen planen, in nächster Zeit Mitarbeiter einzustellen. Das verbleibende gute Drittel der Unternehmen stand der Einstellung weiterer Beschäftigter negativ gegenüber.

Einstellungsplanung der befragten Unternehmen



Konkret nach den **Einsatzbereichen** gefragt, gab die Mehrheit der Interviewpartner an „wo eben Bedarf besteht“.

Einige Interviewpartner konkretisierten die Einsatzfelder wie folgt:

- 17% geben an, in den technischen Bereichen (Projektierung, Entwicklung, Konstruktion) Personal einstellen zu wollen
- 15% wollen den Außendienst (Vertrieb, Verkauf) bzw. im Front Office Personal aufstocken
- 11% benötigen im kaufmännischen Bereich neue Mitarbeiter und
- 10% im Servicebereich.

Weitere Mehrfachnennungen entfielen auf die Bereiche:

- IT
- Logistik
- Sicherheit und
- Marketing.

8.2 Bei aktuellen Einstellungen im Mittelpunkt stehende Kompetenzen (Frage 9)

Über die Hälfte der Interviewpartner verlangten bei Einstellung von neuen Mitarbeitern **fachliche Kompetenzen** vor allem in den Arbeitsfeldern Vertrieb, Marketing, Technik und Service.

Darüber hinaus wurden vor allem folgende Kompetenzen gefordert:

- Sozialkompetenz
- Teamfähigkeit sowie
- Prozess- und Problemlösungskompetenz.

Weitere wichtige Anforderungen waren:

- Fremdsprachen
- interkulturelle Kommunikation
- Wirtschaftliches Denken
- IT-Grundlagen und
- Kundenorientierung.

Weitere herausragende Aussagen waren: Eine gute Kompetenzmischung ist erforderlich, der Mitarbeiter sollte Persönlichkeit haben und ins Team passen.

Ferner wurde bemerkt, dass die fachliche Qualifikation im Mittelpunkt steht, Alter keine - hingegen Berufserfahrung eine große Rolle spielt.

8.3 Bereitschaft zur Einstellung älterer Mitarbeiter (Frage 10)

Hier spiegelt sich nicht ganz die hohe Meinung über das gute Leistungspotenzial und die Kompetenzen von 50+ bei den Unternehmen wider:

- Ein Viertel (25%) der Interviewpartner sagen „**Generell nein**“ zur Einstellung älterer Mitarbeiter. Die Gründe dafür sind vielfältig und reichen von „schwer zu motivieren“, „nicht flexibel genug“, „körperlich zu anstrengende Tätigkeiten“ bis hin zur grundsätzlich ablehnenden Haltung, dies aber nur in Ausnahmefällen.
- Fast drei Fünftel (59%) sagen „**Ja: Keine Vorbehalte bei Eignung**“ der Mitarbeiter.
- 16% bejahen die Frage zwar, schränken aber ein und würden z.B. „Nicht im technischen Bereich“ einstellen oder „nur wenn (der Mitarbeiter) Spezialist“ ist, oder „wenn ja, dann im leitenden Bereich“.

8.4 Bekanntheit der Fördermöglichkeiten zur Einstellung älterer Arbeitnehmer seitens der Arbeitsagentur (Frage 11)

Die Kenntnis der Fördermöglichkeiten der Arbeitsverwaltung bei der Einstellung von älteren Beschäftigten ist differenziert nach Größe der befragten Unternehmen zu betrachten. Der Mittelstand kennt die Hilfen i. d. R. nicht. Das gilt auch für diejenigen, die ausgesprochen viele 50+ Arbeitnehmer beschäftigen.

Die Aussagen werden geprägt vom schlichten „Nein“ über „wir brauchen Kompetenzen und keine Förderung“ bis zum klaren Interesse an Information.

Bei den größeren Unternehmen sind die Maßnahmen eher bekannt, ob und wie diese genutzt werden, war nicht Gegenstand der Befragung.

8.5 Bedeutung der demografischen Entwicklung für die befragten Unternehmen (Frage 12)

Beim Großteil der Gesprächspartner ließ sich nur zum Teil eine Personalpolitik erkennen, die sich an der demografischen Entwicklung orientiert. Das hat vielerlei, teils kontroverse, Gründe:

35% der Befragten gaben an, die Demographiefragestellung sei **„zurzeit kein Thema“**, während hingegen 16% diese für ein **„wichtiges Thema im Unternehmen“** halten.

Für 15% der befragten Unternehmen ist Nachwuchsplanung und Mitarbeiterbindung bereits obligatorisch. 12% hingegen stellen bisher noch keinerlei Überlegungen zum Demographiethema an und 14% sehen bisher noch keine Probleme. 8% der Befragten sind der Auffassung, dass sich die Altersstruktur durch mehr jüngere Beschäftigte verändere.

9. Resümee

Die vorliegende Befragung zeigt Tendenzen zum Thema ältere Arbeitnehmer und deren Stellung sowie Chancen in Unternehmen auf.

Die überwiegende Mehrzahl der befragten Unternehmen, die Menschen 50+ beschäftigen, war mit den älteren Arbeitnehmern zufrieden.

Die Gründe dafür kreisen immer wieder vor allem um die Schwerpunkte:

- Erfahrung
- Loyalität
- fachlich hohe Kompetenz.

Ganz im Gegensatz zur politisch oft fokussierten Diskussion entstand bei den befragten Unternehmen der Eindruck, als sei die Gruppe der 50+ im betrieblichen Alltag überhaupt keine „Sondergruppe“, der besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden muss.

Die Unternehmen bekräftigen, dass sie Mitarbeiter einstellen wollen; einige haben sogar gerade eingestellt – auch ältere Mitarbeiter. Wenn in Unternehmen Neueinstellungen geplant sind, ist nicht vorrangig das Alter entscheidend. Die Bereitschaft, auch ältere Mitarbeiter einzustellen, ist durchaus da. Dabei werden zwar viele Einschränkungen gemacht, diese scheinen jedoch überwindbar. Nicht die Gaps in der Kompetenz sind es, sondern ganz andere Dinge, die eine Rolle spielen.

Generell gilt, dass ältere Mitarbeiter „besser sein müssen als jüngere“, um eingestellt zu werden. An 50+ werden ganz besondere Anforderungen gestellt:

- ältere Mitarbeiter müssen „passgenau“ sein, d. h.
- ins Team passen
- eine hohe soziale Kompetenz aufweisen
- äußerst flexibel sein
- fachliches Know-how ist selbstverständlich

Ferner wurde zusammenfassend bemerkt, dass „die fachliche Qualifikation eines Mitarbeiters im Mittelpunkt steht, Alter keine - hingegen Berufserfahrung eine große Rolle spielt“.

Die Frage nach besonderer Förderung und Weiterbildung älterer Mitarbeiter beantworten nahezu alle befragten Unternehmen - egal ob groß, mittel oder klein - mit „Nein“. Es gibt weder besondere Angebote noch besondere Bedürfnisse, in dieser Hinsicht etwas zu tun. Wenn überhaupt etwas angeführt wird, sind es Hinweise auf spezielle, nichtfachliche Aspekte wie z. B. Mentoring und Coaching (Rollenwechsel) oder vor allem auch Kommunikations- und Führungstraining.

Bei kleineren Unternehmen stellt die Altersgruppe 50+ oft die komplette Unternehmensleitung dar, was die Einstellung zum Thema in natürlicher Weise prägt.

Die meisten der im Kammerbezirk befragten Unternehmen scheinen bisher noch keine oder zumindest keine nennenswerten Probleme mit dem Thema Demographie bzw. Altersstruktur ihrer Belegschaft zu haben. Die Unternehmen stellen sich stark und kraftvoll dar und strahlen ein großes Selbstbewusstsein aus.

Expertengespräch: Demographische Entwicklung

– Gesprächsleitfaden –

Firma:

Ort:

Ansprechpartner:

Funktion:

Gesprächsdatum:

- Vorstellung des Interviewers / der Interviewerin
- Zielsetzung der Befragung
- IHK-Kontakt ansprechen

Gesprächsleitfaden:

1. Wieviele Beschäftigte sind in Ihrem Unternehmen?
2. Beschäftigen Sie auch Mitarbeiter über 50?
 - Wenn ja, in welchen Bereichen/ Funktionen?
 - Davon wie viele Frauen – wie viele Männer (Anzahl oder %)?
 - Wie lange sind diese Beschäftigten schon in Ihrem Unternehmen tätig?

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren

jeweils in % oder Anzahl der Beschäftigten

	Anzahl	%
bis 5 Jahre
5 bis 10 Jahre
10 bis 15 Jahre
länger als 15 Jahre

-
3. Welche Erfahrungen haben Sie mit älteren Beschäftigten im Vergleich zu jüngeren gemacht?
 4. Wie fördern Sie ältere Beschäftigte?
 5. Wie findet Weiterbildung in Ihrem Unternehmen statt?
 6. Wer organisiert diese Weiterbildung: Unternehmen / Mitarbeiter?
 7. Wo finden sie statt? Intern / extern
 8. Spezielle Weiterbildung für Beschäftigte ab 50?
 9. Planen Sie in der nächsten Zeit Mitarbeiter einzustellen?
→ Wenn ja, in welchen Bereichen?
→ Welche Kompetenzen stehen dabei im Mittelpunkt?
 10. Stellen Sie auch Mitarbeiter über 50 ein?
→ Wenn ja, in welchen Bereichen?
 11. Kennen Sie die Fördermöglichkeiten bei der Einstellung von älteren Beschäftigten?
 12. Wie beurteilen Sie die Demografiefragestellung für Ihr Unternehmen?