

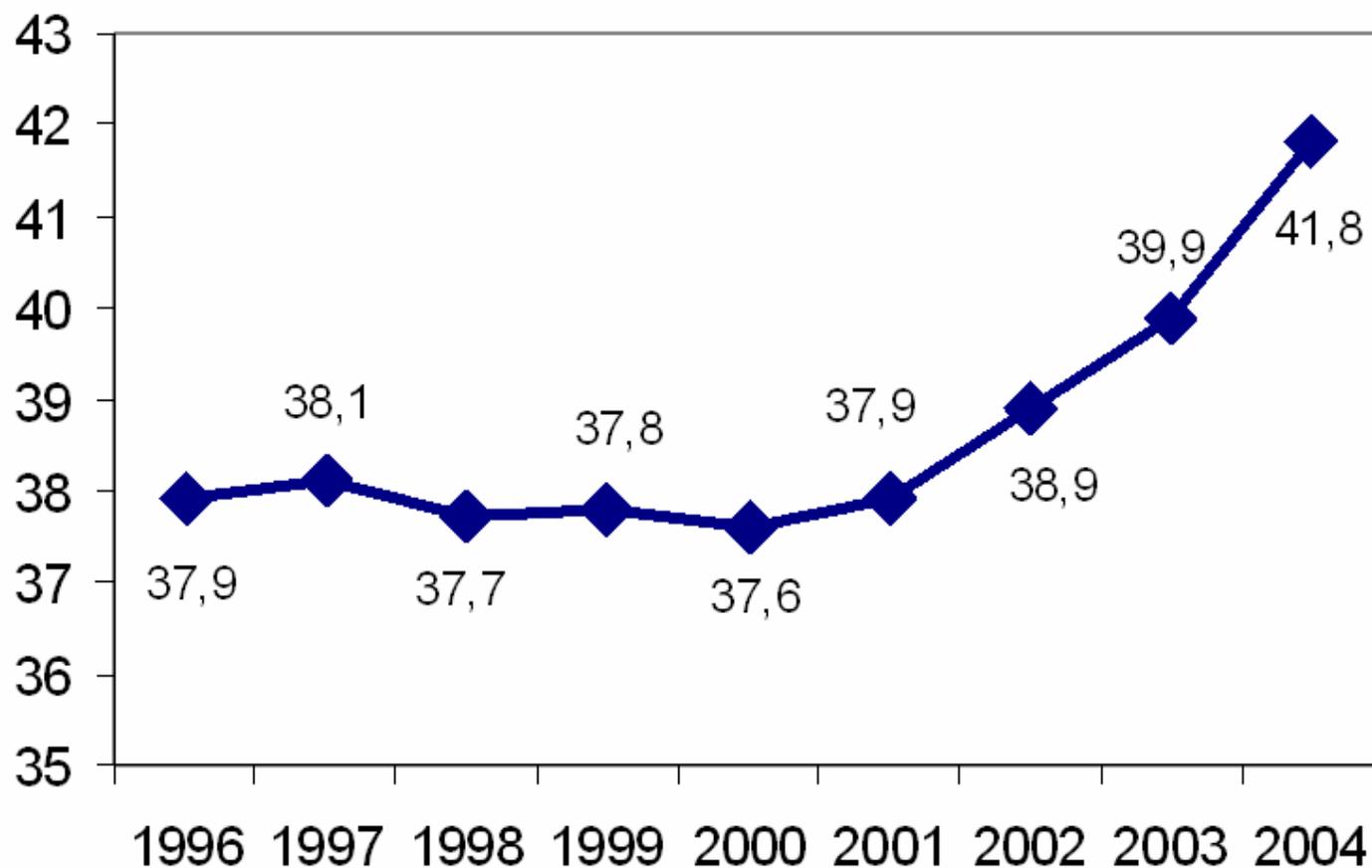


Der Beitrag der betrieblichen Arbeitsorganisation und der Personalentwicklung zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer

PD Dr. Lutz Bellmann
IAB, IZA und Universität Hannover

*Beitrag zur Tagung der Sozialversicherung in Deutschland
„Gesund länger arbeiten – Gesund in Rente“
am 07. und 08. Dezember 2006 in Berlin*

Erwerbstätigkeit der 55- bis 64-Jährigen



Quelle: Eurostat

Betriebe mit älteren Beschäftigten

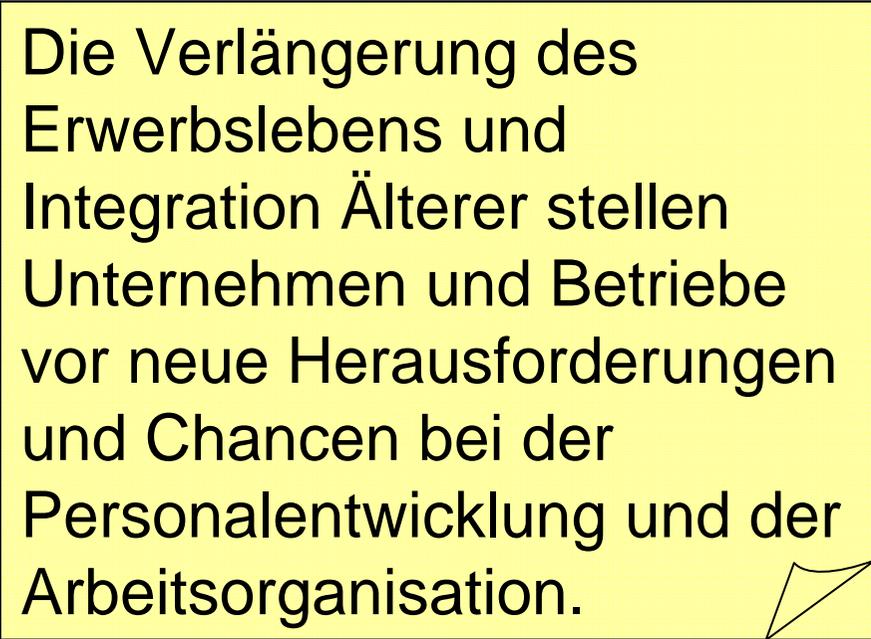
Während im Jahre 2002* nur 49% der westdeutschen Betriebe und 51% der ostdeutschen Betriebe über 50-Jährige beschäftigten, erhöhte sich dieser Anteil innerhalb von zwei Jahren im Westen auf 51% und im Osten sogar auf 58%.

* nach Berechnungen mit der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Mein Thema



Die Verlängerung des Erwerbslebens und Integration Älterer stellen Unternehmen und Betriebe vor neue Herausforderungen und Chancen bei der Personalentwicklung und der Arbeitsorganisation.



Beitrag des Impulsreferats

Daten des IAB-Betriebspanels zeigen Verbreitung von Maßnahmen zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit

- Weiterbildung
- Leistungsanforderungen
- Arbeitszeit

auch die dabei bestehenden Zusammenhänge

Das IAB-Betriebspanel

- seit 1993 jährlich
- persönlich-mündliche Befragung
- Stichprobenziehung
- 16.000 befragte Betriebe
- Rücklaufquoten über 75%
- Mehrthemenbefragung
- Forschungsdatenzentrum des IAB

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels

- 60% aller Betriebe beschäftigen Ältere
- Große Unterschiede nach Geschlecht, Qualifikation, Region, Betriebsgröße und Branche
- Große Wertschätzung für Ältere
- 15% aller Betriebe stellen grundsätzlich keine Älteren ein
- 29% der Betriebe in Westdeutschland und 40% der Betriebe in Ostdeutschland nennen Einstellungsbedingungen

Anteile Älterer (50+) an neu eingestellten Personen nach der Betriebsgröße 2005

Angaben in Prozent	Gesamt	West	Ost
1 bis 9 Beschäftigte	10,8	10,9	10,2
10 bis 49 Beschäftigte	9,0	7,7	13,9
50 bis 249 Beschäftigte	8,1	6,3	14,0
250 bis 499 Beschäftigte	7,8	5,7	16,3
500 bis 999 Beschäftigte	8,7	6,4	17,2
1000 u. mehr Beschäftigte	3,3	3,0	6,7
Gesamt	8,5	7,3	13,3

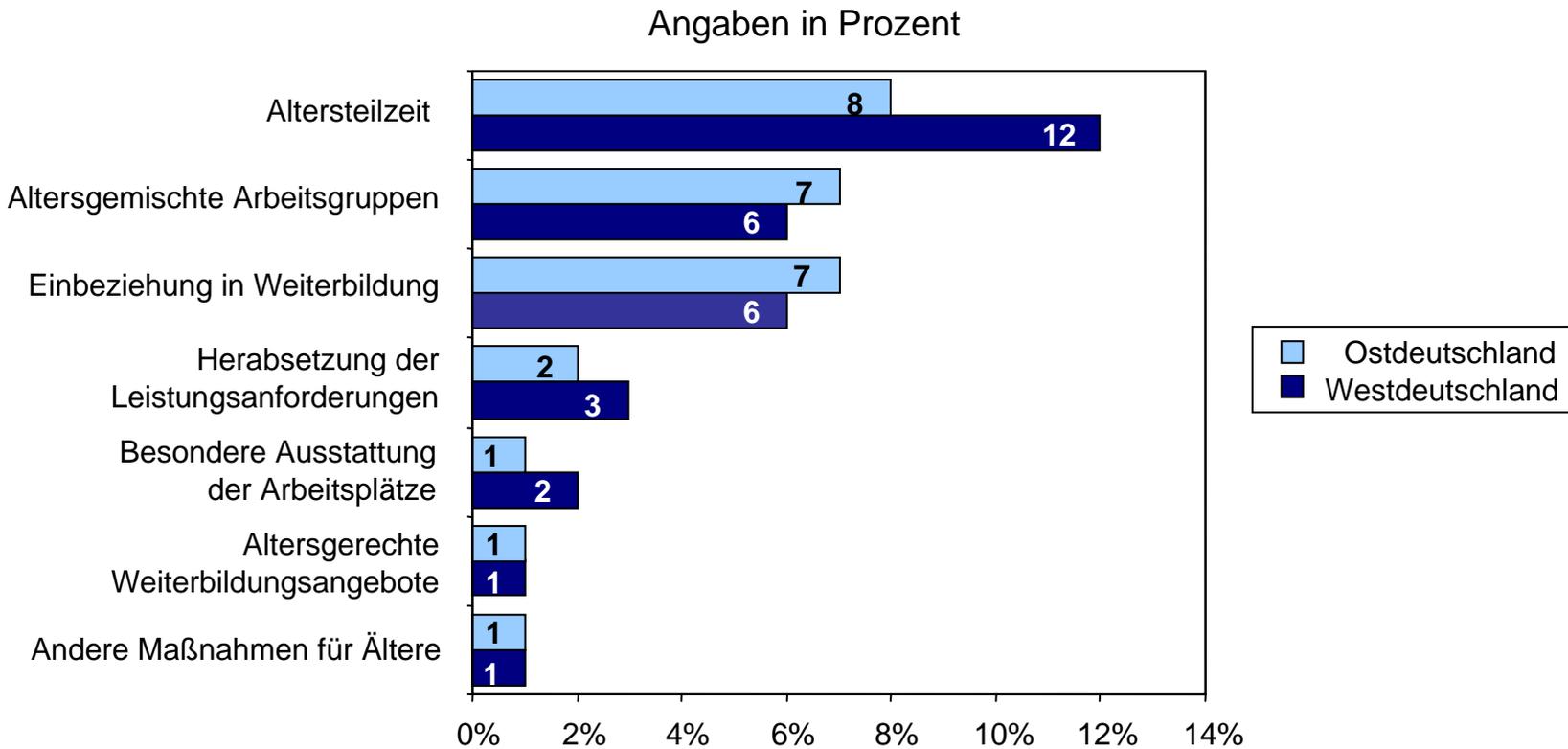
Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

Verteilung der neu eingestellten Älteren (50+) auf Betriebe unterschiedlicher Größe

Angaben in Prozent	Gesamt	West	Ost
1 bis 9 Beschäftigte	25,4	29,6	16,7
10 bis 49 Beschäftigte	31,4	31,2	31,6
50 bis 249 Beschäftigte	27,1	24,2	33,0
250 bis 499 Beschäftigte	7,2	6,2	9,3
500 bis 900 Beschäftigte	5,9	5,0	7,7
1000 und mehr Beschäftigte	3,0	3,7	1,6

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

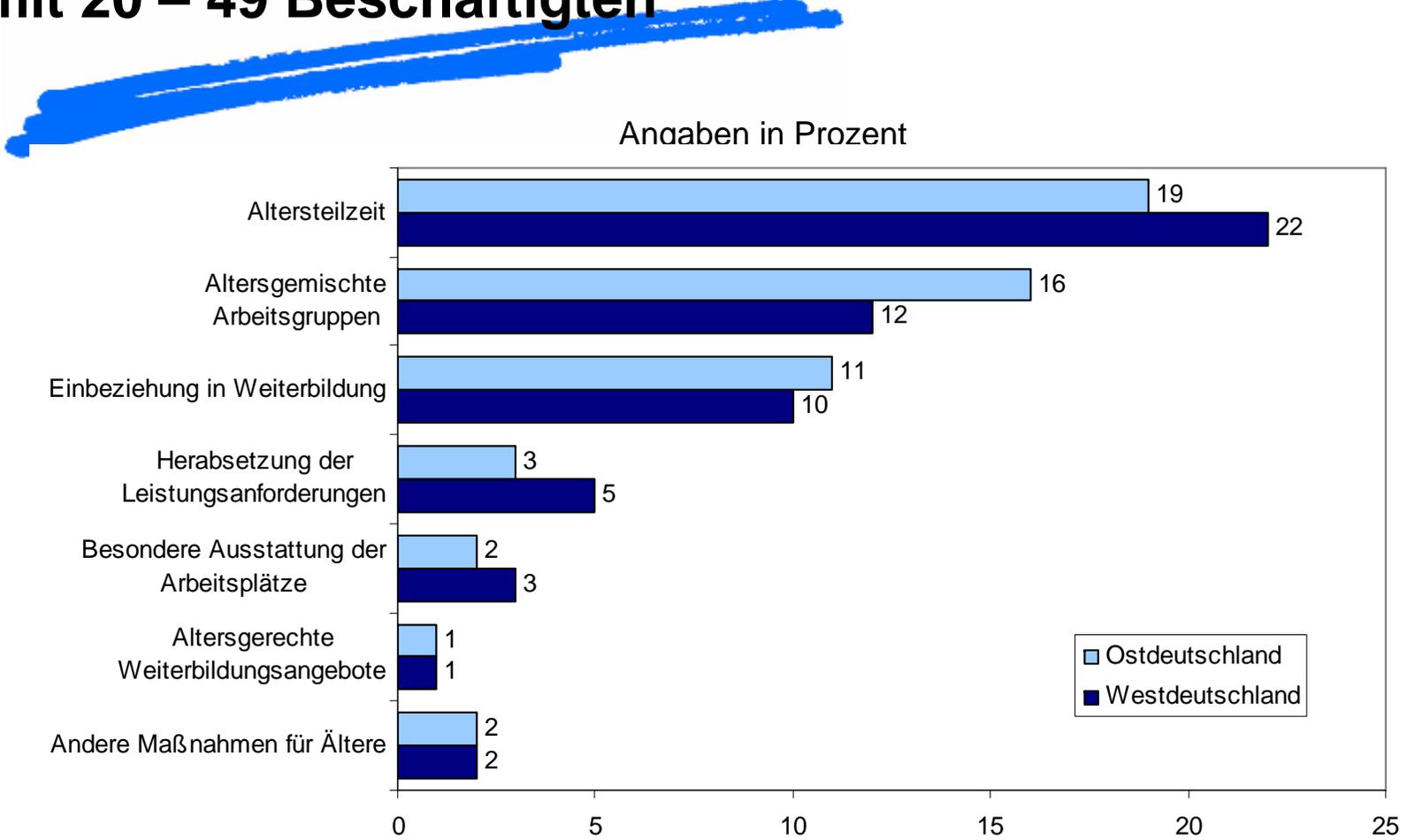
Verbreitung betrieblicher Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer 2002 in West- und Ostdeutschland



Basis: Alle Betriebe mit über 50-jährigen Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002

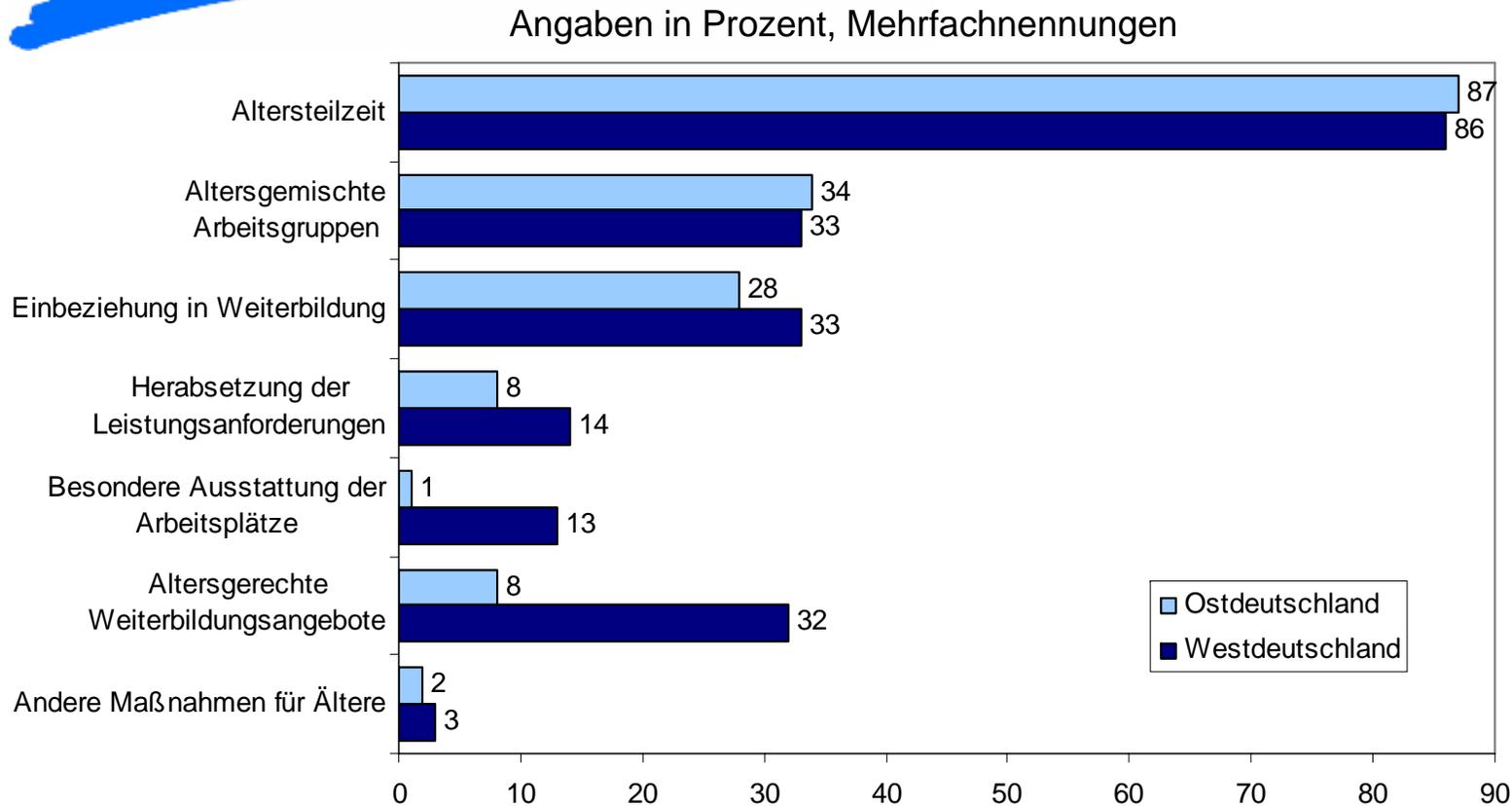
Verbreitung betrieblicher Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer 2002 in west- und ostdeutschen Betrieben mit 20 – 49 Beschäftigten



Basis: Alle Betriebe mit über 50-jährigen Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002

Verbreitung betrieblicher Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer 2002 in west- und ostdeutschen Betrieben mit 1000 – 2000 Beschäftigten



Basis: Alle Betriebe mit über 50-jährigen Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002

Ergebnisse von Regressionsanalysen für die betriebliche Durchführung von Weiterbildungsaktivitäten für ältere Mitarbeiter

	Westdeutschland	Ostdeutschland
<i>Technische Ausstattung</i>		
Technischer Stand	0,1152 ***	0,0319
Investitionen in IuK-Technik	0,1454 ***	0,1858 ***
Investitionen in Produktionsanlagen	0,0711	0,3078 ***
<i>Weitere Maßnahmen für Ältere</i>		
Altersgemischte Teams	1,1566 ***	1,3657 ***
Besondere Ausstattung der Arbeitsplätze	0,3880 ***	0,8197 ***
Herabsetzung der Leistungsanforderungen	0,1008	-0,0773
Altersteilzeit	0,3561 ***	0,2895 ***
Betriebsgröße	0,1084 ***	0,0345
Fallzahl	8.132	4.237

Bemerkungen: *** bedeutet, dass der Einfluss der Variablen auf dem Niveau 1% signifikant ist.

Neben den erwähnten Variablen wurden noch (0,1)-Variablen für die Branchenzugehörigkeit, die Personalstruktur und die Arbeitsbeziehungen berücksichtigt.

Quelle: Eigene Berechnungen mit den Daten des IAB-Betriebspanel 2002

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

Betriebliche Weiterbildung für ältere Beschäftigte

	Einbeziehung Älterer in Weiterbildungsmaßnahmen		Spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere	
	West	Ost	West	Ost
Gebietskörpersch./ Sozialversicherung	22%	14%	6%	1%
Bergbau/ Energie/ Wasserversorgung	15%	19%	3%	2%
Kredit/Versicherung	12%	17%	2%	7%
Gesundheits- und Sozialwesen	12%	6%	0%	0%
Investitionsgüter	9%	7%	1%	0%
Grundstoffverarbeitung	7%	5%	1%	1%

Zusammenfassung der Ergebnisse

1. Maßnahmen der Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit sind bei größeren Betrieben nicht aber in KMU weit verbreitet.
2. Die größere Bedeutung von KMU in Ostdeutschland bedingt die geringe Verbreitung dieser Maßnahmen im Vergleich zu Westdeutschland.
3. Betriebe, die Älteren Weiterbildungsangebote unterbreiten, ergreifen auch andere Maßnahmen wie die Bildung altersgemischte Teams und die besondere Ausstattung der Arbeitsplätze.

Fazit

1. Ältere spielen eine immer größere Rolle im Erwerbsleben.
2. Die sich daraus ergebenden Chancen und Herausforderungen für die Betriebe sind mit Änderungen bei der Personalentwicklung und Arbeitsorganisation verbunden.
3. In diesem Zusammenhang kommt dem lebenslangen Lernen eine zentrale Bedeutung zu. Die Herabsetzung von Leistungsanforderungen und Anpassungen bei der Arbeitszeit können unterstützend wirken.
4. Ein ganzheitliches Konzept der Sicherung der Erwerbstätigkeit sollte als weitere Elemente auch präventive Gesundheitsvorsorge, das Job-Matching und die Nachfolgeplanung umfassen.



Vielen Dank

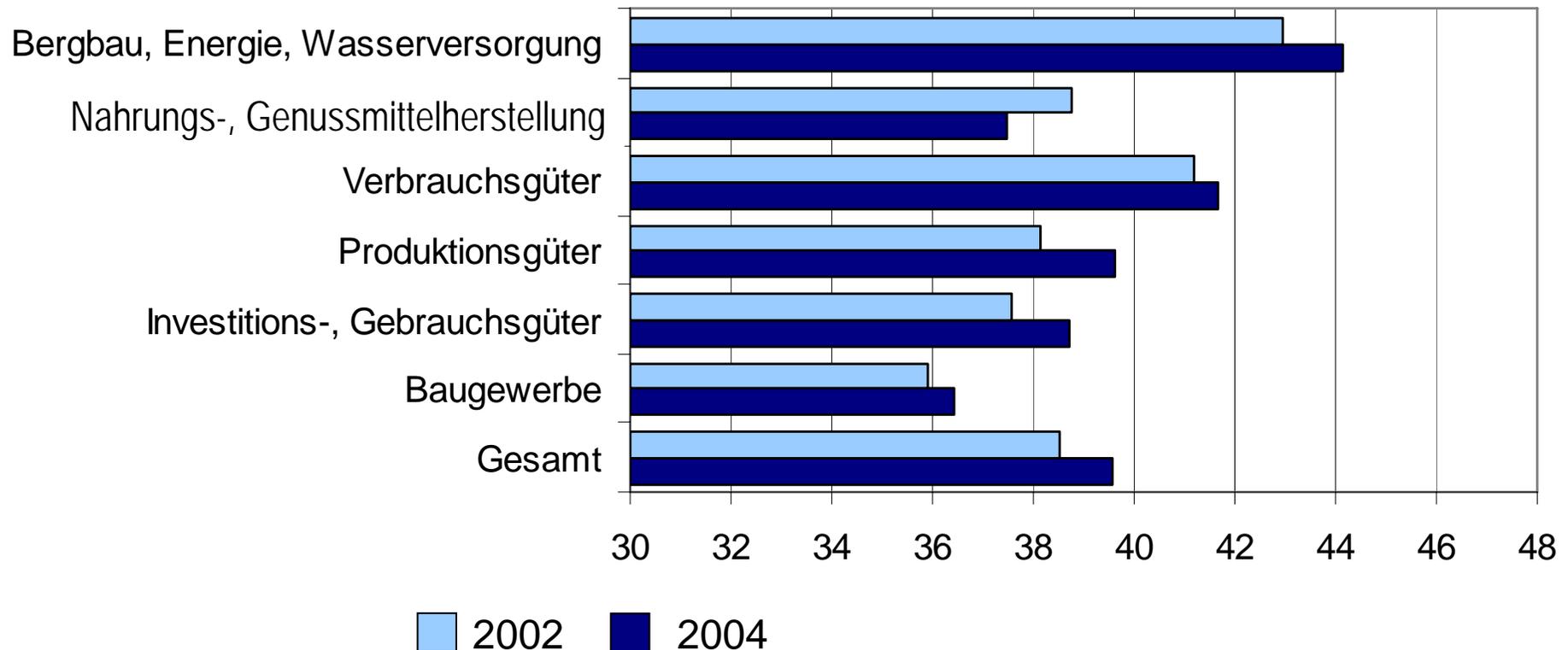
für Ihre Aufmerksamkeit!

Ziel: Wettbewerbsfähige Belegschaftsstruktur

Themenfeld	Zielsetzung
Präventive Gesundheitsvorsorge und Ergonomie	Sicherung der körperlichen Leistungsfähigkeit
Lebenslange altersunabhängige Qualifizierung	Sicherung der innovativen Leistungsfähigkeit
Horizontale Karrierechancen	Erhöhung der Einsatzflexibilität
Job-Matching	Produktiver Einsatz und Förderung des Potenzials
Wissenstransfer in der Nachfolgeplanung	Sicherung wertvollen Know-hows

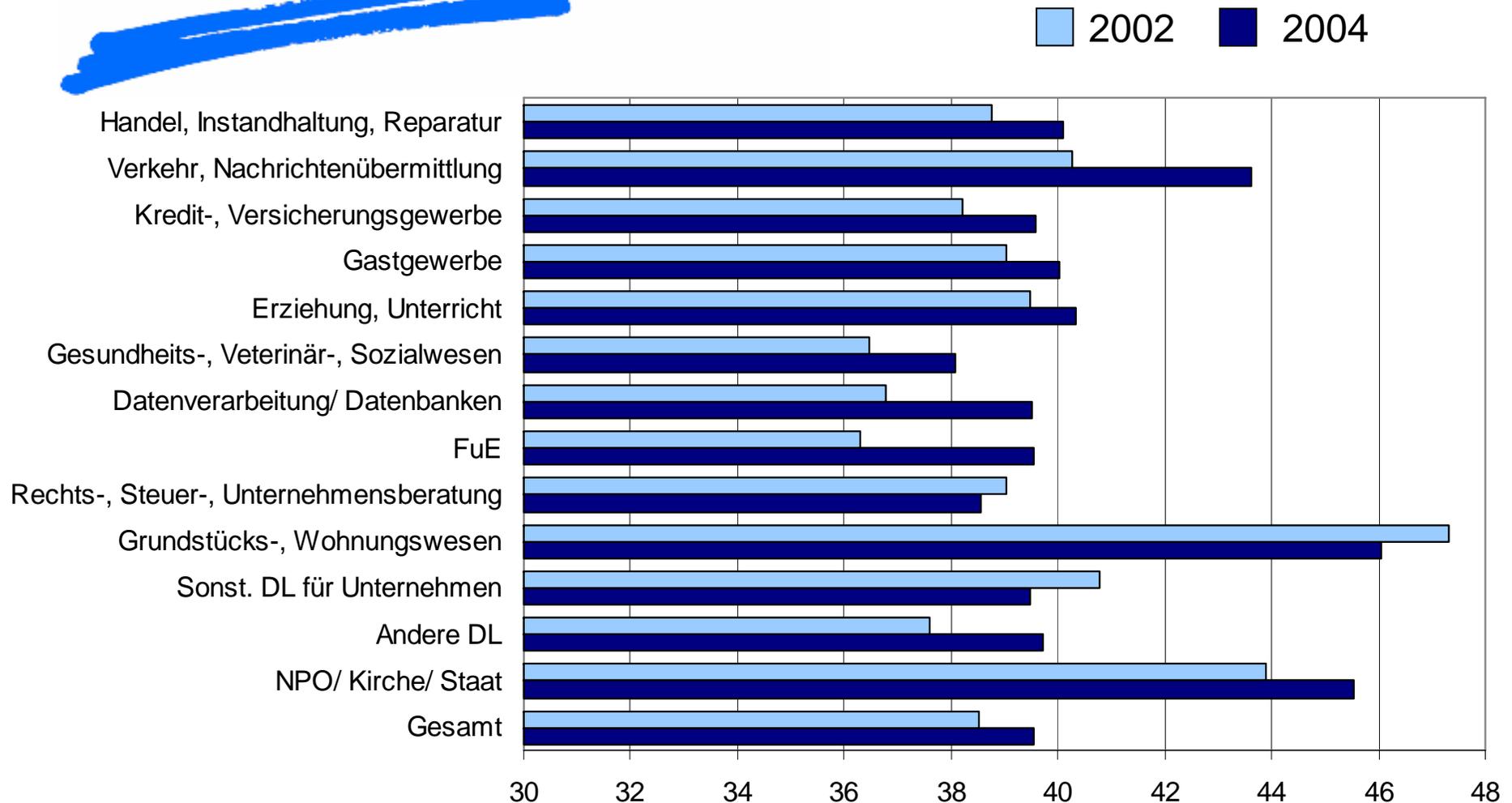
Quelle: Voelpel/Streb 2006

Durchschnittsalter in Westdeutschen Betrieben des Produzierenden Gewerbes



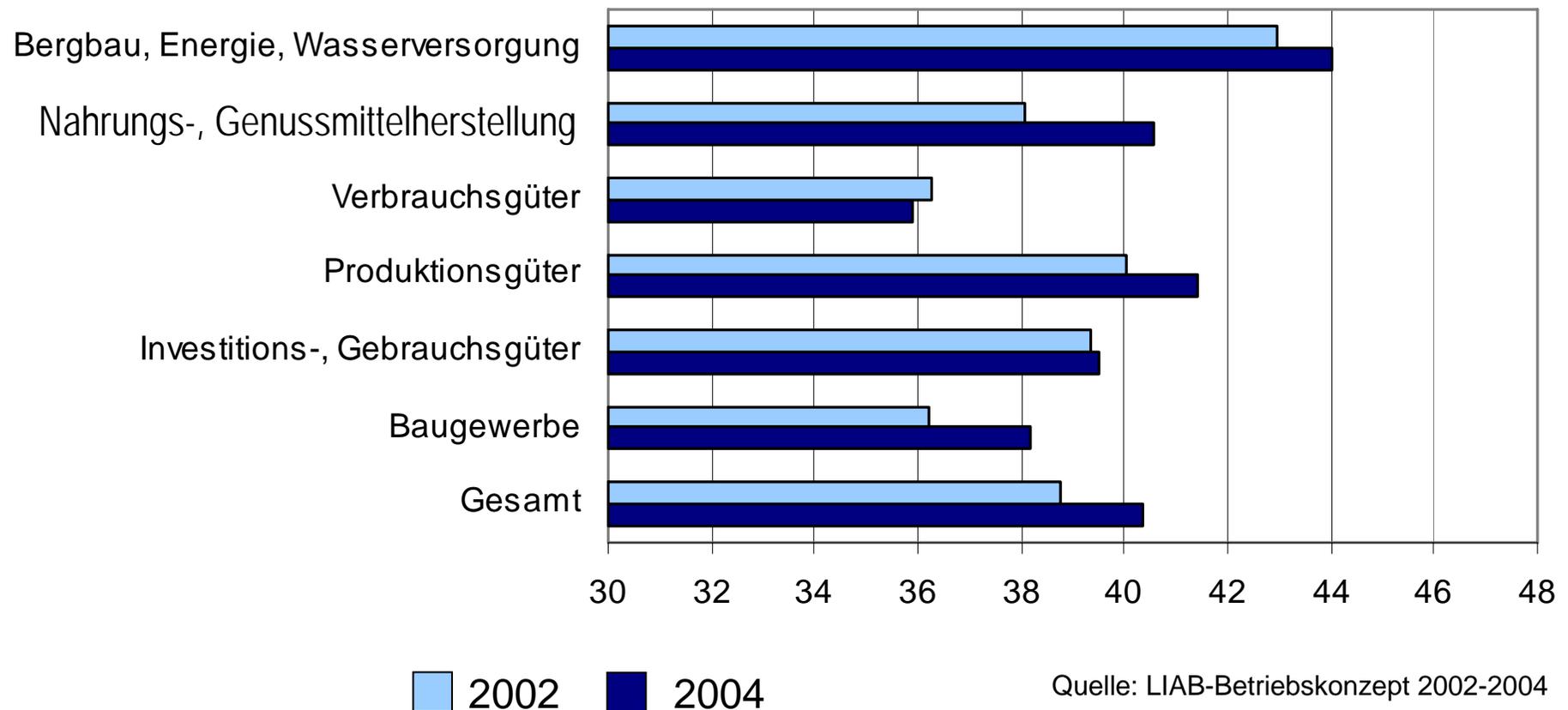
Quelle: LIAB-Betriebskonzept 2002-2004

Durchschnittsalter in Westdeutschen Betrieben im Dienstleistungsbereich

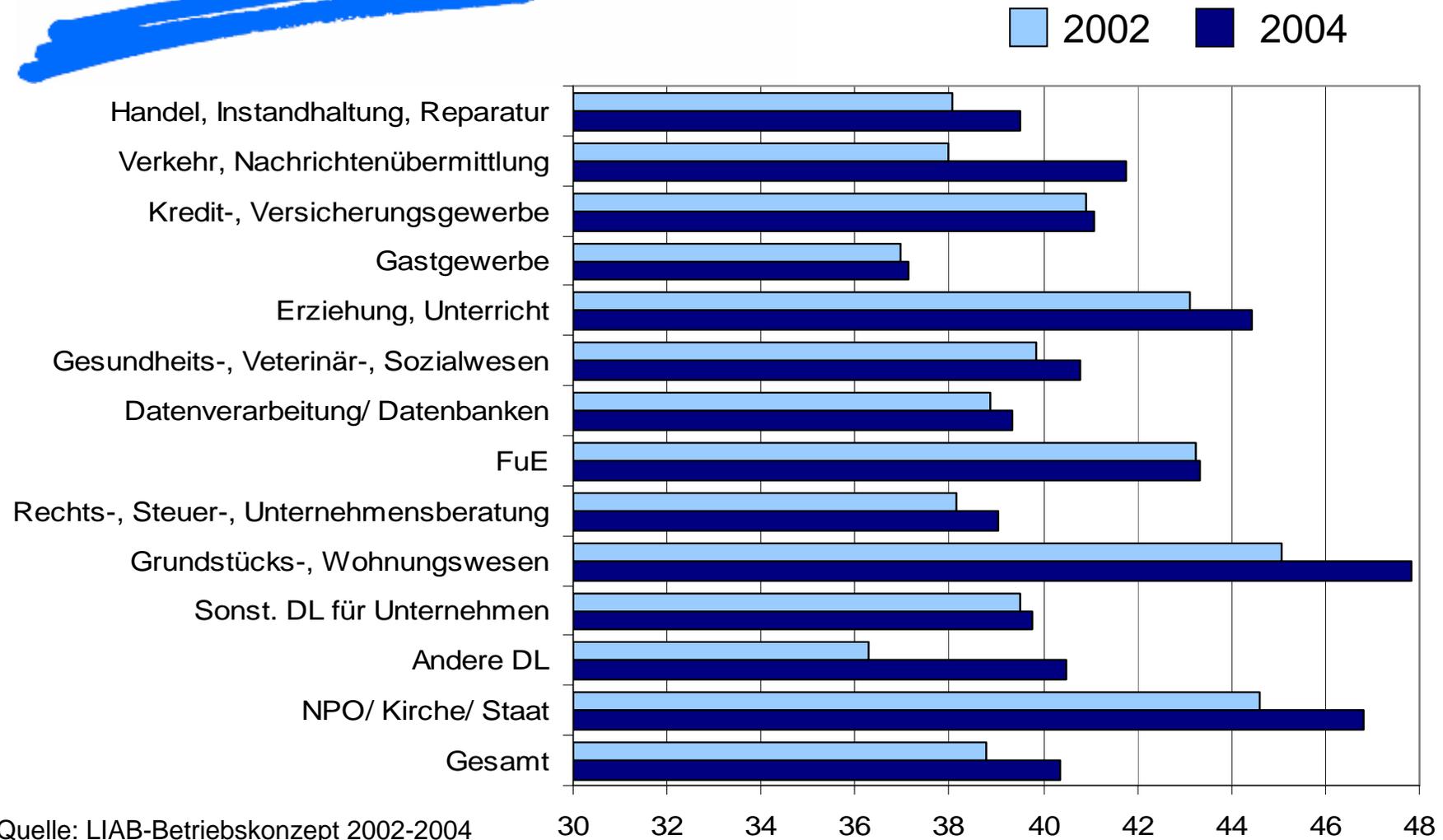


Quelle: LIAB-Betriebskonzept 2002-2004

Durchschnittsalter in Ostdeutschen Betrieben des Produzierenden Gewerbes

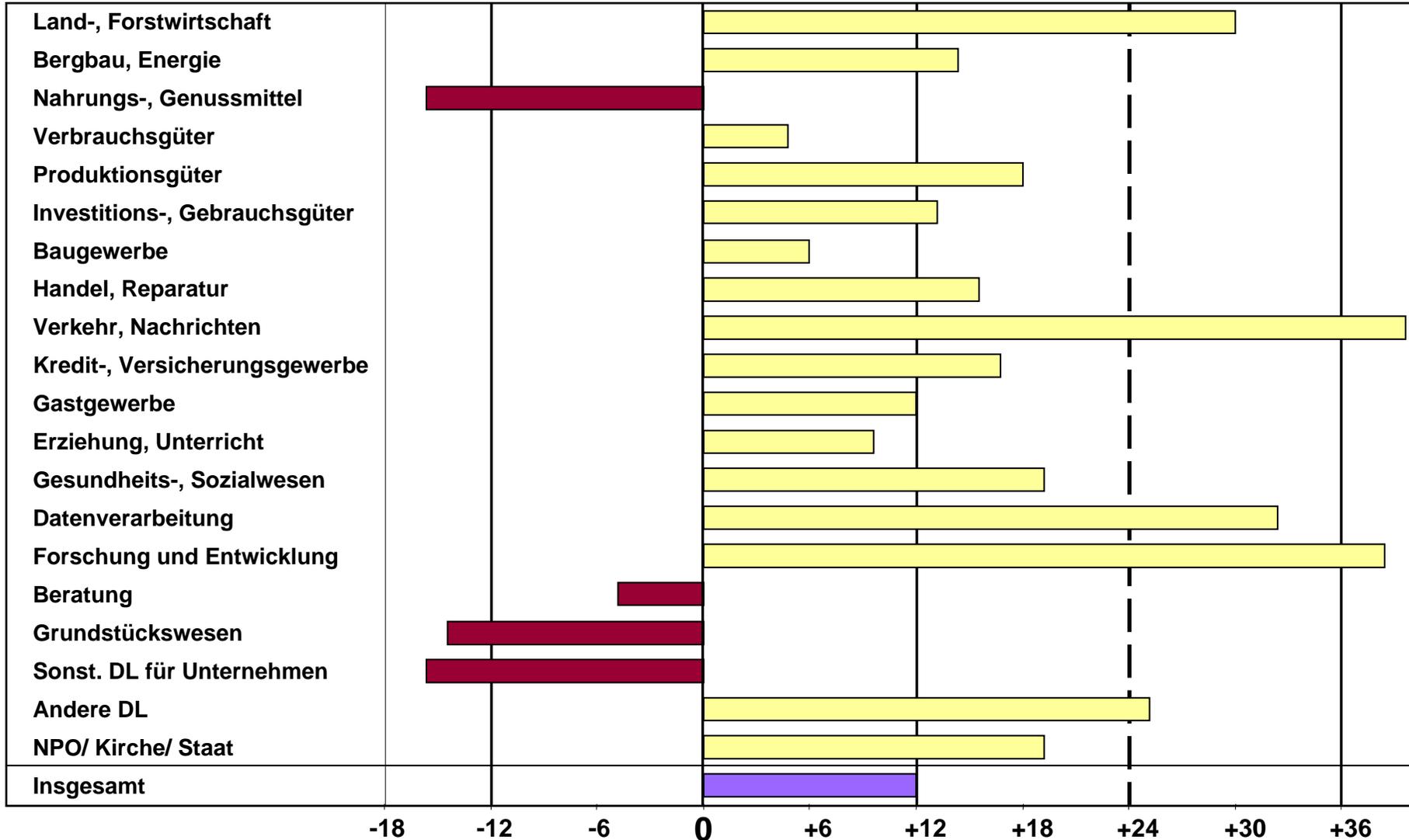


Durchschnittsalter in Ostdeutschen Betrieben im Dienstleistungsbereich



Quelle: LIAB-Betriebskonzept 2002-2004

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



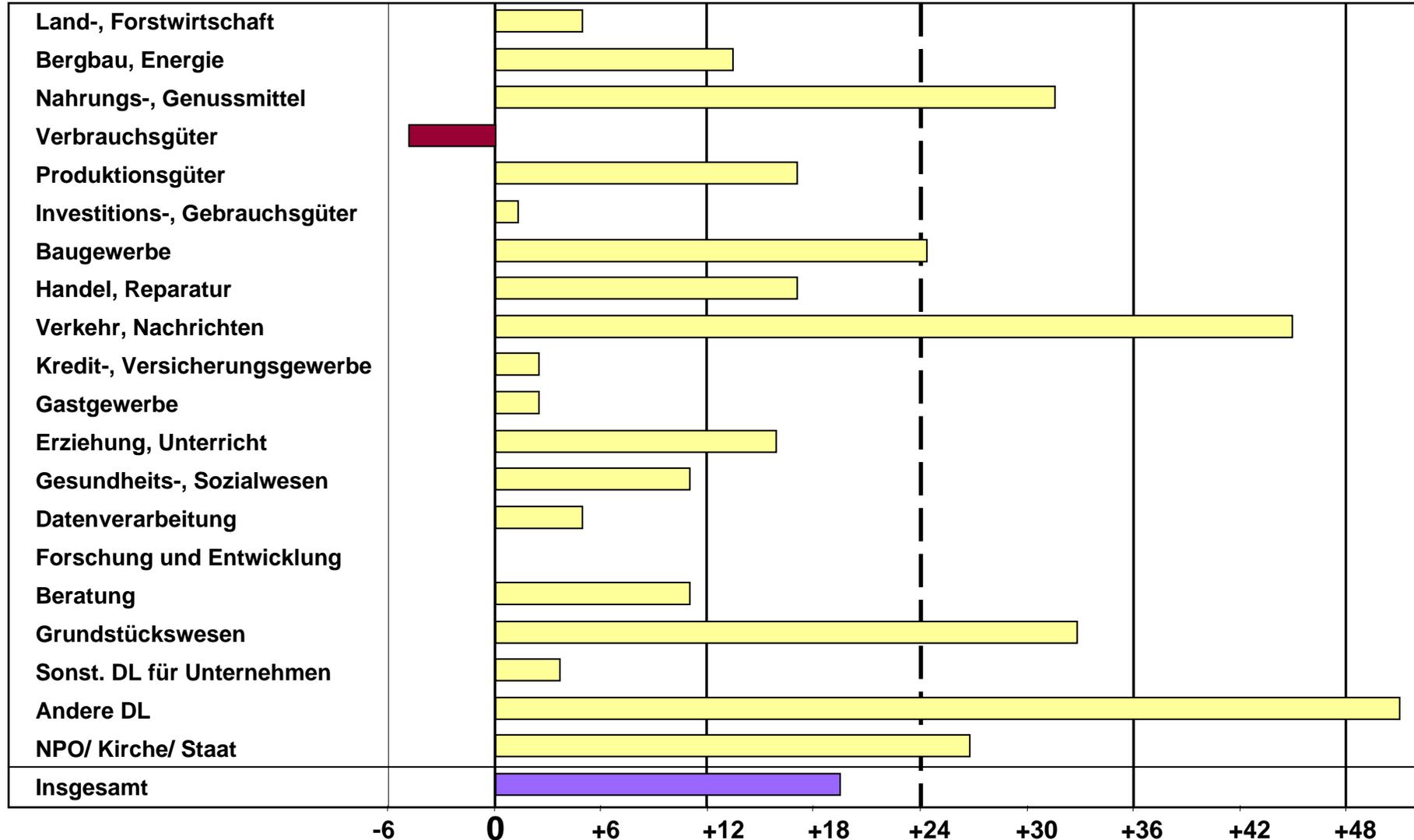
Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt „Ältere Arbeitnehmer im Betrieb“

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>



Bundesagentur für Arbeit