

Ältere und Fachkräftebedarf 2015

**Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-
Betriebspanels Baden-Württemberg**

**Charlotte Klemp
Günther Klee**

Inhaltsverzeichnis

1	Hintergrund und Ziele des Berichts	2
2	Altersstruktur und betriebliche Maßnahmen für Ältere in baden-württembergischen Betrieben.....	4
2.1	Entwicklung der Altersstruktur nach Branchen und Betriebsgrößen.....	4
2.2	Betriebliche Maßnahmen bezogen auf Beschäftigte ab 50 Jahren.....	7
3	Personalbewegung nach Altersstruktur.....	11
3.1	Einstellungen	11
3.2	Abgänge.....	14
4	Weiterbildung älterer Beschäftigter	16
4.1	Weiterbildungsquoten älterer Beschäftigter nach Betriebsgröße und Branche	16
4.2	Anteil älterer Beschäftigter an den Weiterbildungsteilnehmenden nach Betriebsgröße und Branche.....	18
5	Deskriptive und multivariate Analysen zu den betrieblichen Determinanten der Einbeziehung Älterer insbesondere in Bezug auf den Fachkräftebedarf.....	20
5.1	Deskriptive Analysen zur Einbeziehung Älterer und Fachkräftebedarf.....	20
5.2	Multivariate Analysen: Modellspezifikation und methodische Anmerkungen.....	25
5.3	Multivariate Analysen: Ergebnisse der Panelschätzung.....	28
6	Zusammenfassung und Fazit	31
7	Literaturverzeichnis	34
8	Anhang: Ergänzende Tabellen	35
9	Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg	46

Dieser Bericht entstand im Auftrag der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit.

1 Hintergrund und Ziele des Berichts

Vorliegenden Prognosen zufolge führt der demographische Wandel zu einem dazu, dass sich am Wirtschaftsstandort Baden-Württemberg wie auch in Deutschland das Arbeits- und Fachkräfteangebot weiter verknappen wird.¹ Zum anderen wird es künftig mehr ältere Erwerbstätige geben, wodurch sich auch die betrieblichen Altersstrukturen verändern werden.² So hat sich zwischen 2001 und 2012 die zu erwartende Lebensarbeitszeit von aktuell 15-Jährigen deutschlandweit von 34,3 auf 37,4 Jahre erhöht und die Beschäftigungssituation von Menschen, die älter als 50 Jahre sind, deutlich verbessert. Dies lässt sich am Anstieg der Erwerbstätigen- und der Erwerbsquote³ der 50- bis 64-Jährigen zwischen 1998 und 2012 von 47,5 % 69,4 % bzw. von 54,7 % auf 73,4 % ablesen. Hinzu kommt, dass sich auch die Erwerbslosigkeit unter den Älteren verringert hat: So reduzierte sich die Differenz zwischen Erwerbstätigen- und Erwerbsquote im gleichen Zeitraum auf vier Prozentpunkte (Schmidt 2014, S. 3). Laut Mikrozensus hat sich die Erwerbstätigenquote der 60 bis 65-Jährigen zwischen 2000 und 2014 von 19,9 % auf 52,9 % mehr als verdoppelt und die Erwerbslosenquote dieser Altersklasse deutlich von 7,5 % auf 5,8 % verringert. Und Leber et al. (2013) zufolge stieg die Beschäftigtenquote im Zeitraum von 2001 bis 2011 in allen höheren Altersklassen nicht nur deutlich an, sondern sogar stärker als die Beschäftigungsquote insgesamt.

Laut Bundesagentur für Arbeit (2015) lag in Baden-Württemberg die Beschäftigungsquote der 50- bis unter 65-Jährigen im Dezember 2015 mit 57,0 % oberhalb jener in Deutschland mit 53,7 %, die Beschäftigungsquote der 50- bis unter 65-Jährigen lag hingegen mit 30,9 % etwas unterhalb jener in Deutschland mit 31,4 %.

Zwar deuten diese Ergebnisse darauf hin, dass in der letzten Dekade das Potenzial Älterer besser ausgeschöpft wurde als zuvor. Dennoch gibt es noch Potenziale, die es zu realisieren gilt – nicht zuletzt auch durch verstärkten Einsatz adäquater betrieblicher Personalstrategien. So blieben trotz der allgemeinen Verbesserungen der Situation 50- bis 64-Jähriger auf dem Arbeitsmarkt die bekannten Risiken wie erhöhte Teilzeitbeschäftigungsquote und höhere Langzeitarbeitslosigkeit weitestgehend erhalten. Zudem werden Ältere weiterhin in der Regel deutlich seltener eingestellt als Jüngere (Schmidt et al. 2010). Diese immer noch verbreitete Bevorzugung Jüngerer bei Neueinstellungen führt meist zu einer Reduktion des Anteils Älterer in der Belegschaft. Aber auch das Potenzial bereits im Betrieb beschäftigter Älterer kann weiter erhöht werden, beispielsweise durch verstärkte Maßnahmen erwerbsbegleitender Qualifizierung in Form von Weiterbildung. In diesem Zusammenhang ist laut Leber et al. (2013) besonders die geringe Weiterbildungsbeteiligung älterer gering Qualifizierter auffallend. Und laut Schmidt et al. (2010) investieren Betriebe mit einem großen Anteil älterer

¹ Laut der aktuellen *Fachkräfteengpassanalyse* der Bundesagentur für Arbeit (Juli 2016) zeigt sich in Deutschland kein flächendeckender Fachkräftemangel. Es gibt jedoch Engpässe in einzelnen technischen Berufsfeldern sowie in einigen Gesundheits- und Pflegeberufen. Bei Fachkräften und Spezialisten werden Mangelsituationen jedoch teilweise deutlicher sichtbar als in früheren Jahren. Zur Debatte *Fachkräftemangel vs. Fachkräfteengpass* und zu dessen Größenordnung vgl. ausführlich Klempt/Klee (2015), S. 2-4.

² So prognostiziert das Statistische Landesamt für Baden-Württemberg, dass der Anteil der Erwerbspersonen ab 50 Jahre im Jahr 2020 36 % betragen wird. Auch die Erwerbsquote wird dieser Vorausschätzung nach besonders für über 60-Jährige bis 2025 weiter steigen (Statistisches Landesamt 2015).

³ Die altersspezifische Erwerbsquote setzt alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen (Vollzeit, Teilzeit und geringfügige Beschäftigung) sowie alle erwerbslosen Personen, in Relation zur Bevölkerung im jeweils entsprechenden Alter. Die Erwerbstätigenquote dagegen bezieht sich ausschließlich auf Personen, die in Beschäftigung (Vollzeit, Teilzeit und geringfügige Beschäftigung) sind.

Mitarbeiter weniger in Weiterbildung. Eine höhere Beteiligung Älterer an Weiterbildung wäre indes wünschenswert, da durch Weiterbildung die Einsatzmöglichkeiten des vorhandenen Personals erweitert und dessen Leistungsvermögen weiter ausgebaut werden kann. Vor diesem Hintergrund erscheinen auf betrieblicher Ebene besonders solche personalpolitischen Maßnahmen sinnvoll, die dazu beitragen, das Angebot an Fachkräften durch die stärkere Nutzung des Arbeitskraftpotenzials Älterer aufrecht zu erhalten. Unterschiedliche Maßnahmen helfen, den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit Älterer zu ermöglichen, die wiederum Voraussetzung für deren produktiven Einsatz ist.

Mit Blick auf personalpolitische Maßnahmen und Strategien auf betrieblicher Ebene geht es mithin sowohl um den bedarfsgerechten Einsatz bereits im Betrieb vorhandener älterer Beschäftigter als auch um den Gewinnung von Arbeitskräftepotenzial durch die Neueinstellung Älterer. Diese beiden Aspekte sowie die Veränderungen in der Altersstruktur der Belegschaft sollen in der nachfolgenden Untersuchung auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg näher beleuchtet werden. Darüber hinaus ist auch die Frage von Interesse, welche Betriebe sich stärker bei der Einstellung, Beschäftigung, Weiterbildung und Förderung Älterer engagieren: jene, die erst einen Fachkräftemangel bzw. -engpass erwarten, oder jene, die ihn bereits erfahren.

Der nachfolgende Bericht gliedert sich wie folgt:

In Kapitel 2 stehen die Entwicklung der Altersstruktur und des betrieblichen Engagements für Maßnahmen für Ältere ab 50 Jahren im Mittelpunkt. Altersstruktur und betriebliche Maßnahmen werden dabei nach Betriebsgröße und Branche getrennt betrachtet.

Kapitel 3 stellt die Personalbewegungen – Einstellung und Abgänge – Älterer in den Blickpunkt. Dabei wird auch darauf eingegangen, inwieweit die letzte Stelle mit einem Bewerber ab 50 Jahren im Betrieb besetzt wurde. Die Ergebnisse werden ebenfalls nach Betriebsgröße und Branche differenziert.

In Kapitel 4 wird auf die Weiterbildung Älterer eingegangen. Dabei werden die Weiterbildungsquoten Älterer mit jenen der Gesamtbeschäftigung verglichen und die Anteile Älterer an den Weiterbildungsteilnehmern – beides auch nach Betriebsgröße und Branche – betrachtet.

In Kapitel 5 wird die Beschäftigung und Personalbewegung Älterer getrennt nach Indikatoren eines Fachkräftemangels dargestellt. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, ob der akute und der erwartete ungedeckte Fachkräftebedarf damit in Verbindung stehen, dass Betriebe eine höhere bzw. niedrigere Altersstruktur besitzen, mehr bzw. weniger sich bei Maßnahmen für Ältere Beschäftigte engagieren und ob Betriebe mit Einstellungen Älterer eine geringere „Einstellungslücke“ besitzen. Des Weiteren wird anhand multivariater Analysen untersucht, welches die betrieblichen Determinanten einer hohen Einstellungs- und Abgangsrate sowie Weiterbildungsrate älterer Beschäftigter sind.

In Kapitel 6 werden schließlich die wichtigsten Ergebnisse dieses Berichts zusammengefasst.

2 Altersstruktur und betriebliche Maßnahmen für Ältere in baden-württembergischen Betrieben

Das folgende Kapitel richtet den Fokus zunächst auf die Altersstruktur der Beschäftigten innerhalb baden-württembergischer sowie deutscher Betriebe; dabei wird für Baden-Württemberg auch nach Betriebsgrößenklasse und Branche unterschieden. Weiterhin wird dargestellt, welche betriebliche Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer ab 50 Jahren (hier definiert als 50 Jahre und älter) beziehen, in baden-württembergischen und deutschen Betrieben angewandt werden und wie in den verschiedenen Branchen und Betriebsgrößenklassen diese betrieblichen Maßnahmen (auch im Zeitverlauf) genutzt werden. Ziel dieses Kapitels ist es zu prüfen, ob und inwieweit der demographische Wandel sich auch in der Entwicklung der Altersstruktur der Belegschaft bereits abzeichnet und welche Betriebsgrößen und Branchen von einer zunehmend älteren Personalstruktur besonders betroffen sind. Schließlich gilt es auch zu zeigen, durch welche betrieblichen Maßnahmen auf die demographische Entwicklung reagiert wird. Die zentrale Frage lautet, ob in Branchen und Betriebsgrößenklassen, die sich in besonderem Maße durch eine alternde Belegschaft auszeichnen, auch eher betriebliche Maßnahmen zur Anwendung kommen, die speziell auf ältere Beschäftigte zugeschnitten sind.

2.1 Entwicklung der Altersstruktur nach Branchen und Betriebsgrößen

Auch in Baden-Württemberg wird die Bevölkerung zunehmend älter: Gab es im Jahr 2000 noch einen Anteil von 33 % an 40- bis 65-Jährigen in der Bevölkerung, so lag deren Anteil im Jahr 2014 schon bei 36 % (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg). Der Anteil der über 60-Jährigen nahm im gleichen Zeitraum von 22,2 % auf 25,0 % im Land zu. Diese Tendenz spiegelt sich auf betrieblicher Ebene auch in zunehmend älter werdenden Belegschaften wider. Zu diesem Ergebnis kamen bereits frühere Auswertungen des IAB-Betriebspanels. So zeigen Bohachova/Klee (2011), dass Mitte 2002 42 % der Betriebe in Baden-Württemberg überhaupt keine Arbeitnehmer im Alter von 50 Jahren und älter beschäftigten, während es im Jahr 2011 mit 29 % der Betriebe bereits deutlich weniger waren. Im Jahr 2015 belief sich der Anteil der Betriebe ohne Ältere nur noch auf 22 %.

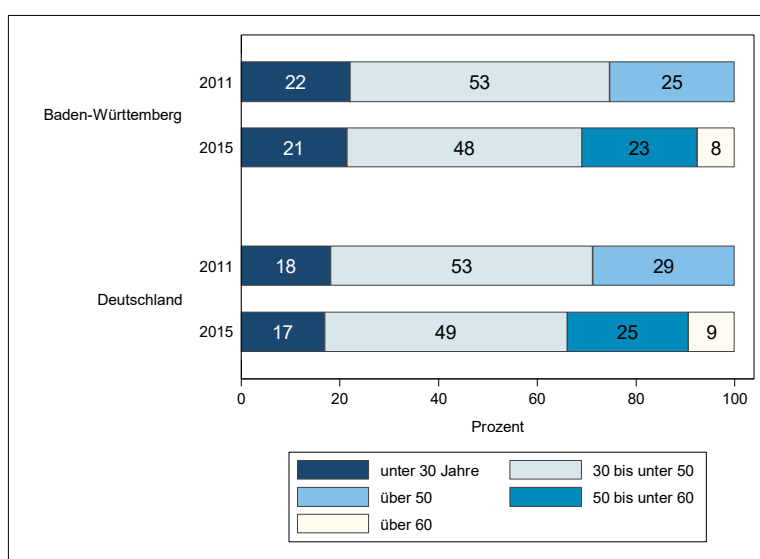
Sowohl in Baden-Württemberg als auch in Deutschland nahm der Anteil der unter 30-Jährigen in der Belegschaft nur leicht von 22 % im Jahr 2011 auf 21 % im Jahr 2015 bzw. von 18 % auf 17 % in Deutschland ab.⁴ Hingegen nahm der Anteil der 30- bis unter 50-Jährigen im Vergleichszeitraum deutlich ab: In Baden-Württemberg fiel er von 53 % auf 48 % und in Deutschland von 53 % auf 49 %. Demgegenüber nahm der Anteil der ab 50-Jährigen deutlich zu: Waren im Jahr 2011 „nur“ 25 % der Belegschaft in dieser Altersklasse in baden-württembergischen Betrieben beschäftigt, so waren es im Jahr 2015 schon 31 %. In Deutschland stieg der Anteil dieser Altersklasse in der Belegschaft von 29 % auf 34 % an. 2015 machte der Anteil der ab 60-jährigen Beschäftigten in Baden-Württemberg 8 % und in Deutschland 9 % aus. Insgesamt zeichnet sich sowohl im Land als auch im Bund eine zuneh-

⁴ Das IAB-Betriebspanel enthält in den Wellen 2011 und 2015 detaillierte Angaben zur Altersstruktur der Belegschaft. In der Befragungswelle 2015 wurde zwischen vier Altersgruppen unterschieden (siehe Abbildung 1). Beschäftigte bis unter 30 Jahren, Beschäftigte zwischen 30 bis unter 50 Jahren, Beschäftigte zwischen 50 bis unter 60 Jahren und Beschäftigte über 60 Jahren. In 2011 wurde hingegen nur zwischen drei Altersgruppen unterschieden; die Beschäftigten ab 50 Jahren wurden in einer Gruppe zusammengefasst.

mende Alterung der Belegschaften und damit verbunden die Gefahr eines möglichen Verlusts von Personal und Wissen durch Abgänge in den (Vor-)Ruhestand ab. Damit steigt auch auf betrieblicher Ebene die Notwendigkeit, sich mit den spezifischen Anforderungen einer alternden Belegschaft intensiver auseinanderzusetzen.

Blickt man indes auf die Jüngeren unter 30 Jahre, so liegt deren Anteil in Baden-Württemberg im Vergleich zu Deutschland um vier Prozentpunkte höher. Auch der Anteil der Älteren ab 50 Jahren fällt in Baden-Württemberg um drei Prozentpunkte geringer aus als in Deutschland. Zwar ist Baden-Württemberg ähnlich stark wie Deutschland von einer zunehmenden Alterung der Belegschaft betroffen, aber die Altersstruktur liegt im Vergleich zum Bund auf einem etwas niedrigeren Niveau.

Abbildung 1: Anteil der Beschäftigten nach Altersklassen in Baden-Württemberg und Deutschland in den Jahren 2011 und 2015 in %



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2011 und 2015, IAW-Berechnungen.

Tabelle 1 gibt wieder, wie sich die Altersstruktur der Belegschaft nach Betriebsgröße und Branche unterscheidet und wie sie sich von 2011 bis 2015 verändert hat.

Zunächst lässt sich festhalten, dass die Altersstruktur innerhalb der Betriebe nur wenig mit der Betriebsgröße variiert. Die Unterschiede in der Altersstruktur zwischen den Betriebsgrößen belaufen sich bei allen Altersklassen und in beiden Jahren nur auf ein bis drei Prozentpunkte. Damit ist kein klarer Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Altersstruktur erkennbar.

Betrachtet man die Altersstruktur nach Branchen, so lässt sich erkennen, dass besonders in den Dienstleistungen mit 23 %, im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen mit 24 % und im Handwerk mit 23 % ein überdurchschnittlicher Anteil an unter 30-Jährigen zu verzeichnen ist (Landesdurchschnitt: 21 %). Im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Baugewerbe ist dieser Anteil mit jeweils 19 % nur unterdurchschnittlich. Einen besonders niedrigen Anteil an Jüngeren unter 30 weist der Öffentliche Dienst mit nur 16 % auf.⁵ Von einem leichten Rückgang des Anteils an Jüngeren sind dabei fast alle Branchen gleichermaßen betroffen. Nur im Baugewerbe gab es einen deutlicheren Rückgang, in

⁵ Die Ergebnisse für den Öffentlichen Dienst sind aufgrund geringer Fallzahlen statistisch nicht belastbar.

den Wirtschaftlichen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen hingegen einen leichten Zugewinn.

Der Anteil der ab 50-Jährigen liegt im Verarbeitenden Gewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen mit jeweils 33 % leicht oberhalb sowie im Öffentlichen Dienst mit 40 % deutlich oberhalb des landesweiten Durchschnitts von 31 %. In den restlichen Dienstleistungen sowie im Baugewerbe, im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen sowie im Handwerk ist dieser Anteil mit 27 % bzw. 28 % nur unterdurchschnittlich. Der Zuwachs des Anteils älterer Beschäftigter ab 50 Jahren ist damit über alle Branchen hinweg relativ gleichmäßig; der Anteil steigt zwischen vier (im Öffentlichen Dienst und in den Dienstleistungen) und acht (im Baugewerbe) Prozentpunkten. Dabei ist der Zugewinn im Verarbeitenden Gewerbe mit sieben Prozentpunkten deutlich höher als im Dienstleistungsbereich. Die Anteile an ab 60-Jährigen unterscheiden sich im Jahr 2015 zwischen den Branchen kaum. Nur im Öffentlichen Dienst lag der Anteil mit 10 % deutlich über dem Durchschnitt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass im Verarbeitenden Gewerbe und im Öffentlichen Dienst eine deutlich ältere Beschäftigungsstruktur vorhanden ist.⁶ Im Handwerk und in den Dienstleistungen sowie im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen sind die Belegschaften im Vergleich jünger. Dabei nimmt der Anteil Älterer recht gleichmäßig in den verschiedenen Branchen zu – nur im Verarbeitenden Gewerbe ist ein stärkerer Anstieg der ab 50-Jährigen zu verzeichnen.⁷

Tabelle 1: Anteil der Beschäftigten nach Altersklassen, Branche und Betriebsgröße im Jahr 2015

	Anteil der Unter-30-Jährigen		Anteil der Ab-30-Jährigen und Unter-50-Jährigen		Anteil der Ab-50-Jährigen		
					50-60	60+	50+
	2015	2011	2015	2011	2015	2015	2011
Deutschland	17	18	49	53	25	9	29
Baden-Württemberg	21	22	48	53	23	8	25
1-19 Beschäftigte	20	21	49	54	22	9	25
20-99 Beschäftigte	23	24	49	52	22	7	24
100-249 Beschäftigte	20	22	45	51	26	9	27
250-499 Beschäftigte*	23	23	46	51	23	8	26
500 u. mehr Beschäftigte*	21	21	47	53	26	6	27

⁶ Dabei zeichnet sich der Öffentliche Dienst durch eine besonders hohe Altersstruktur aus – jedoch sind die Ergebnisse aufgrund der zu geringen Fallzahl statistisch nicht belastbar.

⁷ Im Baugewerbe lässt sich ein besonders starker Anstieg der Anteile Älterer erkennen – jedoch sind diese Ergebnisse aufgrund geringer Fallzahlen nicht statistisch belastbar.

	Anteil der Unter-30-Jährigen		Anteil der Ab-30-Jährigen und Unter-50-Jährigen		Anteil der Ab-50-Jährigen		
					50-60	60+	50+
	2015	2011	2015	2011	2015	2015	2011
Verarbeitendes Gewerbe	19	20	48	54	26	7	26
Schlüsselbranchen	19	20	48	55	26	7	25
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	19	21	47	52	26	7	28
Baugewerbe*	19	24	55	57	20	7	19
Handel, Reparatur von Kfz	24	23	48	54	21	7	23
Dienstleistungen	23	24	47	52	21	8	25
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	23	22	49	54	20	8	24
Gesundheits- u. Sozialwesen	21	22	46	50	25	8	28
Sonstige DL	25	26	47	51	20	8	23
Öffentlicher Dienst u.a.*	16	16	44	49	30	10	36
Handwerk	23	25	48	52	21	7	23

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011 und 2015, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

2.2 Betriebliche Maßnahmen bezogen auf Beschäftigte ab 50 Jahren

Um die Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter zu erhalten bzw. zu fördern, stehen Betrieben diverse personalpolitische Maßnahmen zur Verfügung. Dabei sind in diesem Kontext solche Maßnahmen besonders wichtig, die sich speziell auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer ab 50 Jahren beziehen. Im IAB-Betriebspanel werden Betriebe, die auch Beschäftigte ab einem Alter von 50 Jahren aufweisen, nach ihrem Einsatz von betrieblichen Maßnahmen für diese Altersgruppe befragt. Im Einzelnen wird zwischen folgenden Maßnahmen unterschieden:

- Altersteilzeit
- Besondere Ausstattung der Arbeitsplätze
- Individuelle Anpassung der Leistungs- und Arbeitsanforderungen
- Altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen
- Einbeziehung Älterer in betriebliche Weiterbildungsaktivitäten
- Spezielle Weiterbildungsaktivitäten für Ältere
- Einbeziehung Älterer in Maßnahmen zur Gesundheitsförderung
- Andere Maßnahmen für Ältere

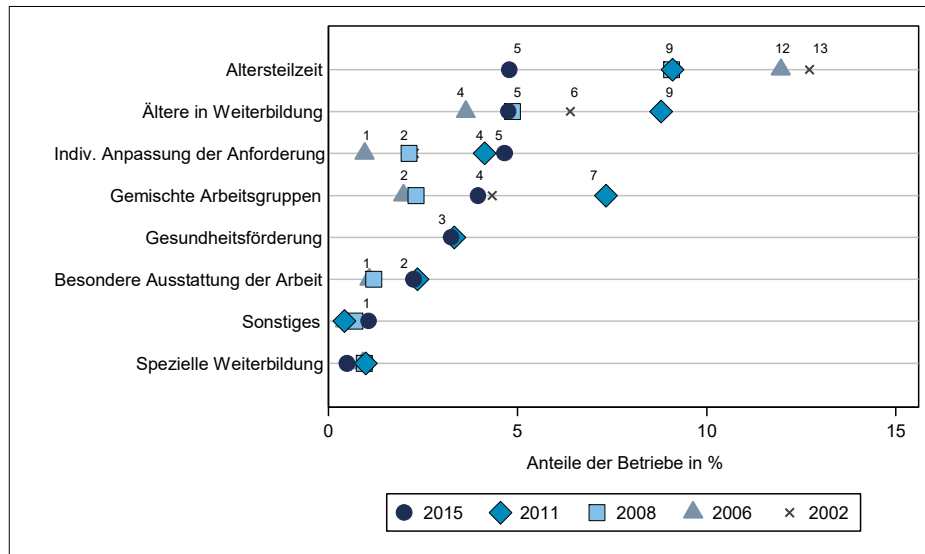
Abbildung 2 gibt die Anteile der Betriebe wieder, die den Einsatz dieser personalpolitischen Maßnahmen bejahen. Insgesamt zeigt sich, dass Betriebe eher zurückhaltend in der Anwendung altersspezifischer Maßnahmen sind – so war der Anteil der Betriebe, die gar keine Maßnahmen verfolgten, im Jahr 2015 mit 87,9 % sehr hoch. Der Anteil der Betriebe ohne Maßnahmen lag im Jahr 2011 mit 83,0 % noch deutlich niedriger. Der Rückgang des Anteils an Betrieben mit altersspezifischen Maßnahmen erscheint zunächst verwunderlich: Angesichts einer zunehmend alternden Belegschaft wäre eine stärkere Vorbereitung auf die damit verbundenen Herausforderungen mittels einer gezielten Personalpolitik zu erwarten. Eine Interpretation könnte lauten, dass Betriebe die speziellen Anforderungen dieser Zielgruppe nicht erkennen, bzw. keinen Bedarf an altersbezogenen Maßnahmen in der Personalpolitik sehen. Eine andere Interpretation könnte sein, dass die Betriebe den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit Älterer vornehmlich durch personalpolitische Maßnahmen sichern, die für die gesamte Belegschaft gelten.

So sind die Maßnahmen „Altersteilzeit“, „Einbeziehung Älterer in betriebliche Weiterbildungsaktivitäten“ und „Individuelle Anpassung der Leistungs- und Arbeitsanforderungen“ mit nur 5 % der Betriebe, die noch am häufigsten verbreiteten betriebsspezifischen Maßnahmen für Ältere. Dabei zeigt sich, dass die Anwendung der Altersteilzeit in den Betrieben stark zurückgegangen ist: Von 13 % im Jahr 2002 auf 5 % in 2015. Dies ist nur teilweise damit zu erklären, dass eine stärkere Einbindung älterer Beschäftigter für die weitere Nutzung ihrer fachlichen Kompetenzen mit der demographischen Entwicklung an Bedeutung zugenommen hat. Bedeutsamer hierfür sind vermutlich die politischen Rahmenbedingungen, insofern eine Abkehr von der vormaligen Politik der Frühverrentung stattgefunden hat. Bemerkenswert ist indes auch, dass der Anteil der Betriebe, die Ältere in Weiterbildungsmaßnahmen einbeziehen, abgenommen hat: Im Jahr 2011 waren es noch 9 % der Betriebe. Dieses Ergebnis ist deshalb erstaunlich, da mit zunehmender Alterung der Belegschaft eine am Bedarf der Betriebe angepasste Qualifizierung auch älterer Beschäftigter opportun erscheint.⁸ Der Anteil der Betriebe, der Leistungs- und Arbeitsanforderungen individuell an die Anforderungen älterer Beschäftigter anpasst, nahm seit 2006 immerhin auf 5 % zu. Damit scheinen Betriebe vermehrt die altersspezifischen Bedürfnisse und speziellen Leistungspotenziale zu erkennen und ihre personalpolitischen Strategien danach auszurichten. Dennoch beteiligt sich die überwiegende Mehrheit der Betriebe nicht an diesen Maßnahmen.

Die Maßnahmen „Altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen“ werden von 4 % der Betriebe, „Einbeziehung Älterer in Maßnahmen zur Gesundheitsförderung“ von 3 % der Betriebe und „Besondere Ausstattung der Arbeitsplätze“ von 2 % der Betriebe also insgesamt kaum angewandt. Nach einer häufigeren Nennung im Jahr 2008 verzeichnen die altersgemischten Arbeitsgruppen im Jahr 2015 wieder einen Rückgang.

⁸ Weitere Ausführungen hierzu siehe in Kapitel 4 und 5.

Abbildung 2: Betriebliche Maßnahmen für Ältere ab 50 Jahren in den Jahren 2002, 2006, 2008, 2011 und 2015, Anteile der Betriebe mit Beschäftigten ab 50 Jahren in %



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2002, 2006, 2008, 2011, 2015, IAW-Berechnungen.

In Deutschland engagieren sich die Betriebe bei den altersspezifischen Maßnahmen im Vergleich zu Baden-Württemberg etwas häufiger (siehe Tabelle 2). Aber ein hoher Einsatz für ältere Beschäftigte mittels altersspezifischer personalpolitischer Maßnahmen ist auch hier nicht festzustellen. Mit zwei Prozentpunkten Vorsprung setzten sie sich etwas mehr für die Weiterbildung Älterer ein. Altersgemischte Arbeitsgruppen, Gesundheitsförderung und eine besondere Ausstattung der Arbeitsplätze finden mit jeweils einem Prozentpunkt Vorsprung in deutschen Betrieben nur wenig mehr Anwendung. Dieser Vorsprung mag am höheren Anteil der ab 50-Jährigen in den Betrieben deutschlandweit liegen.

Die Anwendung altersspezifischer Maßnahmen hängt deutlich von der Betriebsgröße ab. Während Klein- und Kleinstbetriebe weitgehend auf diese Differenzierung personalpolitischer Maßnahmen verzichten, sind diese in den Betriebsgrößenklassen ab 100 Beschäftigten recht verbreitet. Größere Betriebe können vermutlich deshalb in höherem Maße altersspezifische personalpolitische Maßnahmen umsetzen, da sie über die nötigen Kapazitäten und Ressourcen verfügen und diese sich auch auf mehr Beschäftigte anwenden lassen. Der Großteil älterer Arbeitnehmer, der in Klein- und Kleinstbetrieben beschäftigt ist, kann insofern nur relativ wenig von den auf diese Altersgruppe abzielenden Maßnahmen profitieren.

Tabelle 2: Betriebliche Maßnahmen für Ältere ab 50 Jahren im Jahr 2015 nach Betriebsgröße und Branche, Anteile der Betriebe in %

	Alters- teilzeit	Ältere in Weiter- bildung	Indiv. Anpas- sung der Anforde- rungen	Gemisch- te Beitri- bs- gruppen	Gesund- heitsför- derung	Beson- dere Ausstat- tung
Deutschland	5	7	5	5	4	3
Baden-Württemberg	5	5	5	4	3	2
1-19 Beschäftigte	1	2	3	2	1	1
20-99 Beschäftigte	13	10	7	8	6	3
100-249 Beschäftigte	41	25	18	29	26	16
250-499 Beschäftigte*	48	34	24	33	30	19
500 u. mehr Beschäftigte*	71	53	28	38	55	50
Verarbeitendes Gewerbe	6	7	9	5	5	4
Schlüsselbranchen	10	11	12	9	9	9
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	4	4	8	2	2	1
Baugewerbe*	1	0	1	1	0	1
Handel, Reparatur von Kfz	3	3	4	4	1	1
Dienstleistungen	5	6	4	4	4	2
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	5	7	5	5	1	3
Gesundheits- u. Sozialwesen	7	5	2	3	5	2
Sonstige DL	5	4	5	3	5	2
Öffentlicher Dienst u.a.*	13	6	2	4	5	6
Handwerk	1	5	2	2	3	1

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2015, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Tabelle 1 auf Seite 6 zeigt, dass im Verarbeitenden Gewerbe ein höherer Anteil Älterer beschäftigt wird als im Dienstleistungssektor. Auch das Engagement für betriebliche Maßnahmen bezogen auf Ältere ist im industriellen Sektor etwas häufiger anzutreffen als im Dienstleistungsbereich. Dabei stechen besonders die Schlüsselbranchen hervor: Hier ist der personalpolitische Einsatz für Ältere besonders ausgeprägt und alle sechs dargestellten Maßnahmen sind weit überdurchschnittlich verbreitet. Klempt und Klee (2015) zeigten, dass insbesondere in den Schlüsselbranchen ein hoher Anteil

der Betriebe einen Fachkräftemangel in den nächsten zwei Jahren erwartet. Vermutlich führt dieser erwartete Fachkräftemangel in den Betrieben dazu, sich im besonderen Maße für ältere Beschäftigte und ihre Belange zu engagieren, um sie länger im Betrieb zu halten. Dagegen spricht, dass Betriebe in den Schlüsselbranchen sich auch vermehrt für die Möglichkeit der Altersteilzeit einsetzen. Auffallend ist weiterhin, dass im Öffentlichen Dienst (Ergebnisse statistisch nicht belastbar) und im Gesundheits- und Sozialwesen ein hoher Anteil der Betriebe die Altersteilzeit ermöglicht. In diesen Branchen sind auch die Anteile Älterer ab 50 Jahren besonders hoch.

Zusammenfassend ist nicht eindeutig erkennbar, dass Branchen mit einer älteren Belegschaft sich häufiger für altersspezifische Maßnahmen einsetzen. Zum Beispiel hat das Baugewerbe kaum solche Maßnahmen trotz eines vergleichsweise hohen Anteils Älterer im Jahr 2015.

3 Personalbewegung nach Altersstruktur

Das folgende Kapitel widmet sich den Personalbewegungen mit Blick auf ältere Beschäftigte (Einstellungen und Abgänge). Zunächst stellt sich die Frage, ob Einstellungen von älteren Personen über- oder unterdurchschnittlich in Relation zur Altersstruktur der Belegschaft vorgenommen werden. Einstellungen können widerspiegeln, welchen Stellenwert Ältere bei der betrieblichen Personalrekrutierung einnehmen. Neben dem Anteil der Einstellungen Älterer an allen Einstellungen wird sodann auch auf die Bewerberlage und Besetzungspraxis im Hinblick auf die zuletzt besetzte Stelle⁹ eingegangen. Weiterhin stehen auch die Abgänge in Vorruhestand und Ruhestand im Fokus.

3.1 Einstellungen

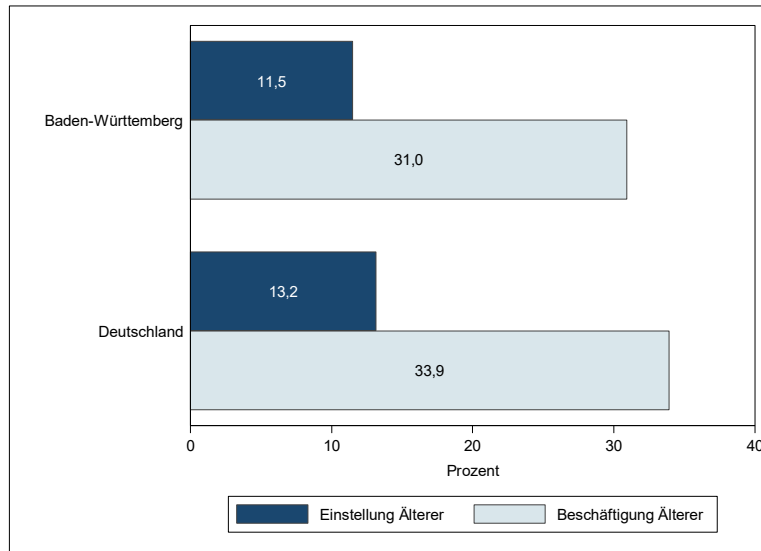
Nach erfolgter Einstellung ist die Verbleibdauer älterer Beschäftigter in einem Betrieb in der Regel (deutlich) kürzer als jene jüngerer Beschäftigter. So gesehen erscheint vordergründig eine Investition in die Qualifizierung und Einarbeitung älterer Beschäftigter oft weniger lohnend als bei jüngeren Beschäftigten. Diese und andere vermeintliche Nachteile bei der Beschäftigung Älterer (wie z. B. mangelnde Flexibilität, geringere Lernbereitschaft und Belastbarkeit) könnten dazu führen, dass die Potenziale älterer Arbeitnehmer nicht hinreichend ausgeschöpft werden. Dies könnte sich z. B. darin widerspiegeln, dass Ältere seltener neu eingestellt werden als Jüngere.

Abbildung 3 gibt den Anteil der Einstellungen Älterer ab 50 Jahren an allen Einstellungen wieder und vergleicht den Anteil mit dem Anteil der ab 50-jährigen an der Gesamtbelegschaft im 1. Halbjahr 2015. Dabei zeigt sich eine deutlich unterproportionale Einstellung von Älteren. Während 31 % der Belegschaft 50 Jahre oder älter ist, sind nur 11,5 % der eingestellten Personen 50 Jahre und älter. Dies mag eventuell auch an der Bewerberlage liegen, dennoch gilt zweifellos, dass Betriebe ihre Altersstruktur durch Neueinstellungen zu verjüngen versuchen. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch in

⁹ Die Frage lautet in der IAB-Betriebspanelbefragung wie folgt: „Wenn Sie einmal an die Stelle denken, die Sie zuletzt besetzt haben: Haben sich auf diese Stelle Personen beworben, die 50 Jahre oder älter waren? Haben Sie diese Stelle mit einer Person besetzt, die 50 Jahre oder älter war?“

Deutschland: Hier sind die Älteren anteilig an den Einstellungen und an der Belegschaft jedoch leicht häufiger vertreten.

Abbildung 3: Anteil Älterer ab 50 Jahren an Einstellungen und Beschäftigung im Jahr 2015 in %



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015, IAW-Berechnungen.

Tabelle A1 im Anhang zeigt den Anteil Älterer an den Einstellungen und an der Belegschaft nach Betriebsgröße und Branche. Dabei lässt sich nicht erkennen, dass Betriebe bestimmter Betriebsgrößen vermehrt Ältere einstellen. Bei der Betrachtung nach Branchen fällt auf, dass das Verarbeitende Gewerbe zwar einen höheren Anteil Älterer in der Belegschaft aufweist als der Dienstleistungsbereich, aber Ältere nicht häufiger einstellt. Weiterhin ist bemerkenswert, dass in den industriellen Schlüsselbranchen, im Handwerk und in den Sonstigen Dienstleistungen besonders wenig Ältere eingestellt wurden.

Im IAB-Betriebspanel wurden Betriebe auch gefragt, ob sich auf die zuletzt zu besetzende Stelle auch Personen, die 50 Jahre oder älter waren, beworben hatten und – falls ja – diese Stelle mit einem ab 50-Jährigen besetzt wurde. Zudem wurde gefragt, warum diese Stelle mit keinem der 50-jährigen Bewerber besetzt wurde. Die Antworten auf diese Fragen sind in Tabelle A2 im Anhang und in Abbildung 4 dargestellt. Die Ergebnisse sind nur eine Momentaufnahme der Personalpolitik des jeweiligen Betriebes und nicht unbedingt repräsentativ für alle Einstellungen und Bewerberprofile.

Nur 18 % der baden-württembergischen Betriebe hatten laut Angaben des IAB-Betriebspanels einen Bewerber ab 50 Jahre für die letzte Stelle.¹⁰ Davon haben 52 % einen 50-jährigen Bewerber eingestellt. Wenn sich also Ältere bewerben, dann wird die Stelle in gut der Hälfte der Fälle auch mit einem dieser Bewerber besetzt. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch in Deutschland: 19 % der Betriebe hatten einen Bewerber ab 50 Jahre für die letzte Stelle und 54 % davon besetzten auch diese Stelle mit einer Person ab 50 Jahre.

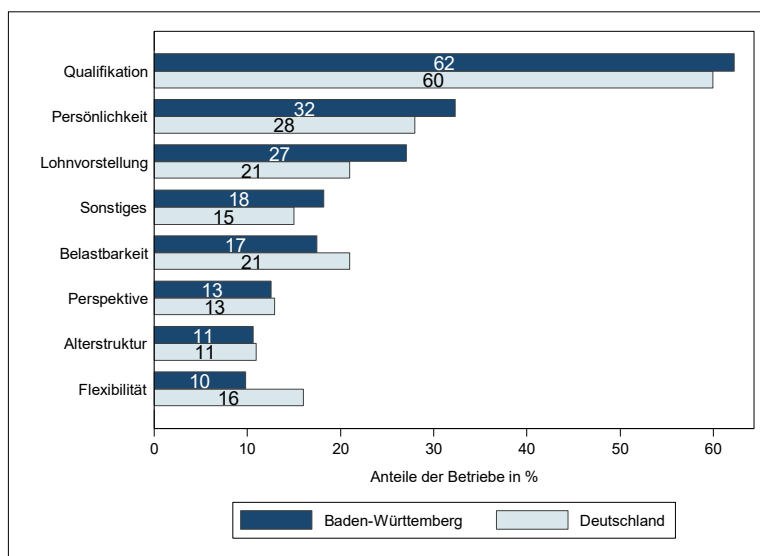
¹⁰ Laut Vorausrechnung des Statistischen Landesamtes (2015) beläuft sich der Anteil der Erwerbspersonen ab 50 Jahre zwischen 33 % (in 2013) und 36 % (in 2020). Vgl. auch Fußnote 1.

Diese Ergebnisse getrennt nach Betriebsgrößen und Branchen legen nahe, dass in den höheren Betriebsgrößenklassen der Anteil der Betriebe mit mindestens einem Bewerber ab 50 Jahre für die letzte Stelle größer ist. Hingegen scheinen größere Betriebe nicht häufiger als kleinere Betriebe diese Stelle mit Bewerbern ab 50 Jahren zu besetzen. Diese Ergebnisse sind jedoch aufgrund der geringen Fallzahlen vorsichtig zu interpretieren. Weiterhin zeigt sich, dass das Verarbeitende Gewerbe einen leicht höheren Anteil an Betrieben (22 %) mit älteren Bewerbern für die letzte Stelle als die Dienstleistungen (19 %) aufweist. Im Dienstleistungsbereich wurde jedoch in weitaus mehr Betrieben diese letzte Stelle mit älteren Bewerbern besetzt (54 % vs. 42 %). Im Verarbeitenden Gewerbe, das eine ältere Belegschaft aufweist, wird also offenbar stärker auf eine Verjüngung gesetzt.

Im IAB-Betriebspanel wird zwischen acht verschiedenen Gründen für die Nichtbesetzung der Stelle mit einem Bewerber ab 50 Jahren unterschieden, und zwar:

- Bewerber hatten nicht die richtige Qualifikation
- Bewerber passten nicht von ihrer Persönlichkeit in den Betrieb
- Bewerber passten nicht von der Altersstruktur in den Betrieb
- Bewerber hatten unpassende Lohnvorstellungen
- Es wurden Probleme mit der Belastbarkeit der Bewerber erwartet
- Es wurden Probleme mit der Flexibilität der Bewerber erwartet
- Es gab keine langfristige Perspektive für die Bewerber.

Abbildung 4 vergleicht die Häufigkeit der genannten Gründe für die Nichtbesetzung der Stelle mit Älteren zwischen Baden-Württemberg und Deutschland. Der mit Abstand meistgenannte Grund ist die Nichtbesetzung der Stelle aufgrund einer unpassenden Qualifikation (62 % der Betriebe in Baden-Württemberg und 60 % in Deutschland). In weiteren 32 % der baden-württembergischen Betriebe war die Persönlichkeit des Bewerbers nicht passend (28 % in Deutschland). Am dritthäufigste wurden unpassende Lohnvorstellungen als Grund genannt (27 % vs. 21 %). Erwartete Probleme in Punkto Belastbarkeit (17 % vs. 21 %), mangelnde Perspektive (13 % vs. 13 %) und Sonstige Gründe (18 % vs. 15 %) wurden weniger häufig genannt. Das Schlusslicht machten erwartete Probleme aufgrund des nicht passenden Alters (11 % vs. 11 %) sowie der mangelnden Flexibilität des Bewerbers (10 % vs. 16 %) aus.

Abbildung 4: Gründe für die Nichtbesetzung der Stelle mit Bewerbern ab 50 Jahre in %

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015, IAW-Berechnungen. Mehrfachnennungen zulässig.

3.2 Abgänge

Neben Einstellungen gibt es auch die Personalabgänge, die den Personalbestand der Betriebe verändern. Im IAB-Betriebspanel wird seit dem Jahr 2003 auch danach gefragt, ob, wie viele und aus welchem Grund¹¹ Beschäftigte im 1. Halbjahr aus dem Betrieb ausgeschieden sind. Es sind insbesondere zwei Gründe, die mit dem Alter der Beschäftigten im Zusammenhang stehen:

- Eintritt in den Ruhestand mit dem Erreichen der regulären (gesetzl.) Altersgrenze
- Eintritt in den Ruhestand vor dem Erreichen der regulären (gesetzl.) Altersgrenze

Abbildung 5 stellt den Anteil der Beschäftigten, die aufgrund von Eintritt in den Vorruhestand und Ruhestand den Betrieb verlassen haben, an allen Personalabgängen seit 2003 dar. 2015 sind 1,9 % der Personalabgänge aufgrund eines vorzeitigen Ruhestandes und 5,7 % aufgrund eines Ruhestandes mit dem Erreichen der regulären Altersgrenze erfolgt. Es ist zu erkennen, dass der Anteil der Vorruheständler am aktuellen Rand auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau liegt: Waren es im Jahr 2003 noch 4,9 % an Abgängen in den Vorruhestand so nimmt dieser Anteil auf 1,9 % im Jahr 2015 ab. Dies mag auf der einen Seite daran liegen, dass Betriebe zunehmend Bedarf an der Arbeitskraft ihrer älteren Beschäftigten aufweisen und diese nicht so gerne vorzeitig aus dem Betrieb entlassen möchten.¹² Andererseits könnte dies auch an den älteren Beschäftigten selbst liegen, insbesondere aufgrund fehlender Anreize zu Frühverrentung, nicht vorzeitig den Betrieb verlassen zu wollen.

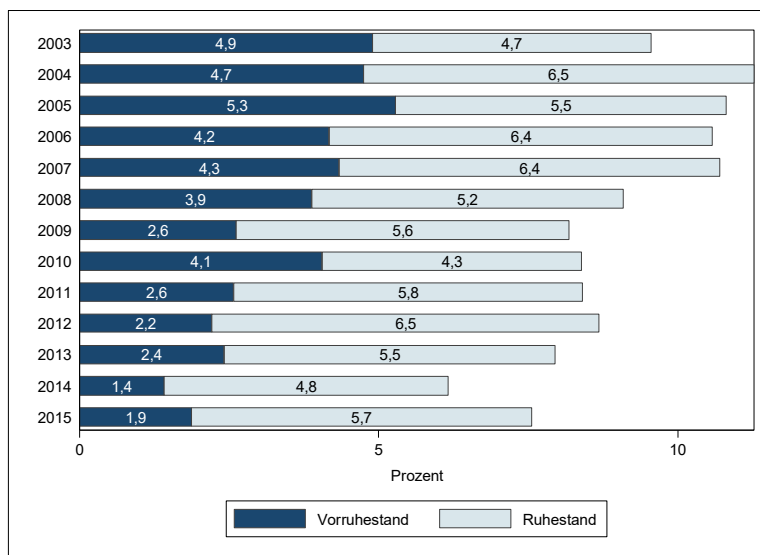
Die Abgänge in den regulären Ruhestand nahmen im Unterschied zu den Abgängen in den Vorruhestand nicht ab. Obwohl der Anteil der Personalabgänge in den Ruhestand starke Schwankungen auf-

¹¹ Dazu zählen Entlassungen, Kündigungen, Versetzungen in andere Betriebe des Unternehmens, Abgänge nach der Ausbildung, Altersruhestand, Auslauf von Zeitverträgen, Tod. Während Mutterschutz, Elternzeit und der Freistellungsphase der Altersteilzeit besteht das Beschäftigungsverhältnis hingegen fort.

¹² Kapitel 5 untersucht u.a., ob erwarteter und akuter Personalmangel an Fachkräften dazu führt, dass Betriebe ihre älteren Beschäftigten seltener in den (Vor-)Ruhestand schicken.

weist (im Jahr 2004 lag er bei 6,5 % und im Jahr 2010 bei 4,3 %), ist keine eindeutige Abnahme oder Zunahme erkennbar. Demzufolge bleibt der Anteil der Beschäftigten, die mit dem Erreichen der regulären Altersgrenze in den Ruhestand gehen, seit 2003 auf ähnlichem Niveau. Es bleibt abzuwarten, ob mit der zunehmend alternden Belegschaft (siehe Kapitel 2) auch die Abgänge in den Ruhestand an Bedeutung gewinnen.¹³

Abbildung 5: Anteil an Abgängen in den Ruhestand und Vorruhestand in den Jahren 2003 bis 2015 in %



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2003 bis 2015, IAW-Berechnungen.

Tabelle A3 im Anhang vergleicht den Anteil der Personalabgänge in Vorruhestand und Ruhestand für die Jahre 2011 und 2015 in Deutschland und Baden-Württemberg sowie für Baden-Württemberg nach Betriebsgrößenklassen und Branchen. Die Anteile der Personalabgänge in den Vorruhestand in Deutschland weisen dabei ein leicht höheres Niveau auf. Es ist jedoch auch in Deutschland ein Rückgang zu beobachten. Die Anteile der Personalabgänge in den Ruhestand nahmen von 2011 bis 2015 in Deutschland deutlich zu. In Baden-Württemberg dagegen sind die Anteile der Personalabgänge in den Ruhestand in beiden Jahren auf ähnlichem Niveau.

Die Anteile der Abgänge in Vorruhestand wie in Ruhestand sind in den höheren Betriebsgrößenklassen mit mehr Beschäftigten deutlich größer als in den niedrigeren Betriebsgrößenklassen: Besonders größere Betriebe sind dementsprechend vom Ausscheiden ihrer Beschäftigten in den Ruhestand mit oder vor dem Erreichen der regulären Altersgrenze betroffen. Obwohl größere Betriebe nicht unbedingt über mehr ältere Beschäftigte ab 50 Jahren verfügen (siehe Kapitel 5), scheinen sie vom Abgang in den (Vor-)Ruhestand stärker betroffen zu sein. Dies mag auch daran liegen, dass in kleineren Betrieben die Bedeutung von Abgängen aufgrund von Kündigungen stärker ins Gewicht fällt.

¹³ Da eine Nichtzunahme des Anteil der Personalabgänge in den Ruhestand möglicherweise aufgrund einer Zunahme von Entlassungen und Kündigungen sowie anderen Gründen des Personalabgangs erfolgen könnte, wurde der Anteil der Personalabgänge in den (Vor-)Ruhestand auch in Relation mit der Gesamtbeschäftigung gesetzt. Auch hier sind eine Abnahme des Anteils an Vorruheständlern und ein gleichbleibender Anteil an Ruheständlern zu verzeichnen.

Weiterhin fällt auf, dass die Anteile der Abgänge in Vorruhestand und Ruhestand im Verarbeitenden Gewerbe deutlich höher sind als im Dienstleistungsbereich. Dabei lag der Abgang in den Ruhestand mit 10 % aller Abgänge im Verarbeitenden Gewerbe im Jahr 2015 besonders hoch. Zudem war der Anteil der ab 50-Jährigen im Verarbeitenden Gewerbe im Jahr 2015 merklich höher als in den Dienstleistungen (jedoch kaum höher im Jahr 2011, siehe Kapitel 2). Ein höherer Anteil an älteren Beschäftigten kann möglicherweise die höhere Bedeutung des Personalabgangs aufgrund des Erreichens der Altersgrenze erklären. Dabei sind die Personalabgänge aufgrund von (Vor-)Ruhestand sogar in den Schlüsselbranchen anteilig noch höher als im Verarbeitenden Gewerbe insgesamt.

4 Weiterbildung älterer Beschäftigter

Die betriebliche Weiterbildung ist eine personalpolitische Strategie, um den Qualifikationsanforderungen in der betrieblichen Praxis gerecht zu werden. Dabei soll die Qualifikation der Mitarbeiter an den Bedarf angepasst werden. Dieses Kapitel geht darauf ein, wie es um die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung älterer Beschäftigter bestellt ist. Um ein lebenslanges Lernen zu gewährleisten, müssen Betriebe sich auch um ältere Mitarbeiter und ihre berufsbegleitende Qualifizierung bemühen. Dabei interessiert vor allem die Frage, ob die Weiterbildungsbeteiligung Älterer unter- oder überdurchschnittlich im Vergleich zur Gesamtbelegschaft ist. Dies wird anhand von Weiterbildungsquoten und Anteilen der Älteren an den Weiterbildungsteilnehmenden ermittelt. Um zu erkennen, Betriebe welcher Branchen und Betriebsgrößen sich besonders für die Weiterbildung Älterer engagieren, werden diese Quoten und Anteile auch danach getrennt betrachtet. Dabei ist auch die zeitliche Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung Älterer von Interesse.

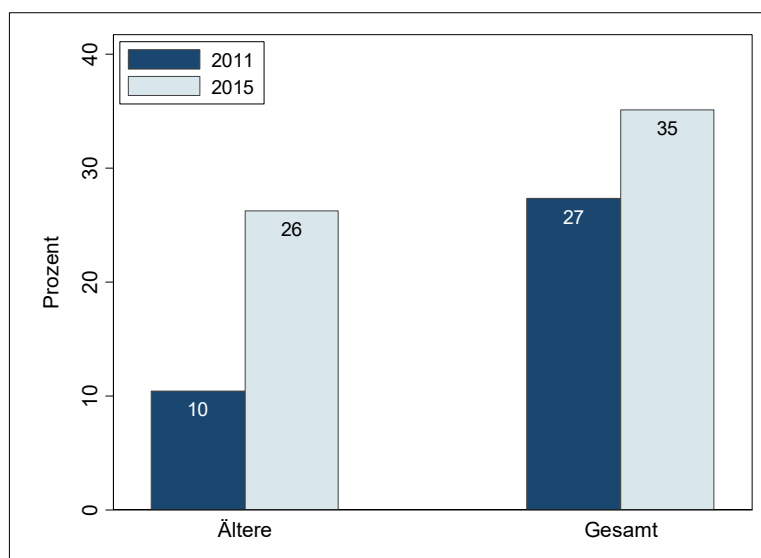
4.1 Weiterbildungsquoten älterer Beschäftigter nach Betriebsgröße und Branche

Die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe – diese bildet den Anteil der Betriebe ab, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr gefördert haben – ist in den letzten Jahren gestiegen (siehe Klempt/Klee, 2015).¹⁴ Auch die Weiterbildungsquote – der Anteil der Weitergebildeten an allen Beschäftigten – steigt stetig an. In den Jahren 2008, 2011 und 2015 wurde im IAB-Betriebspanel zudem nach der Anzahl der weitergebildeten Beschäftigten ab 50 Jahren im 1. Halbjahr des jeweiligen Jahres gefragt. Daraus kann die altersspezifische Weiterbildungsquote berechnet werden – der Anteil der Weitergebildeten an allen älteren Beschäftigten ab 50 Jahren. Die Weiterbildung auch älterer Beschäftigter soll die dauernde Anpassung der Kompetenzen an die Anforderungen des Betriebes sicherstellen. Allerdings muss sich diese Investition in die Weiterbildung der älteren Beschäftigten auch lohnen. Wie Abbildung 6 zeigt, sind die Weiterbildungsquoten älterer Beschäftigter ab 50 Jahren im Jahr 2011 als auch im Jahr 2015 jeweils deutlich niedriger als jene der Gesamtbeschäftigung. Dies mag daran liegen, dass die Investition in die Weiterbildung älterer Beschäftigter aufgrund der weniger langfristigen Perspektive der Beschäftigung Älterer als weniger lohnend angesehen wird. Aber es könnte auch eine mangelnde Lern- und Leistungsfähigkeit seitens älterer Beschäftigter vor-

¹⁴ Dabei wurden entweder Arbeitskräfte freigestellt oder die Kosten für die Maßnahmen ganz oder teilweise übernommen.

liegen oder vermutet werden. Dennoch deutet Abbildung 6 auch eine gewisse Veränderung in den Betrieben an. Waren es im Jahr 2011 nur 10 % der älteren Beschäftigten ab 50 Jahren, die weitergebildet wurden, so waren es im Jahr 2015 schon 26 %.

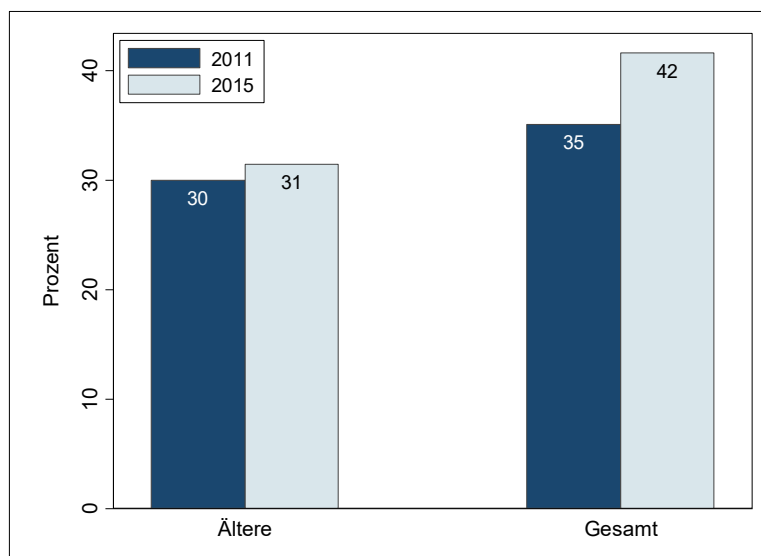
Abbildung 6: Anteil der Weitergebildeten an allen (älteren) Beschäftigten in den Jahren 2011 und 2015 in %



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2011 und 2015, IAW-Berechnungen.

Tabelle A4 im Anhang stellt die Weiterbildungsquote für Ältere und für alle Beschäftigten nach Betriebsgröße und Branchen dar. Dabei zeigt sich, dass sich beide im Jahr 2015 in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen nicht allzu sehr unterscheiden. In den Dienstleistungen liegt die Weiterbildungsquote für Ältere (29 %) leicht oberhalb jener im Verarbeitenden Gewerbe (25 %); während die Weiterbildungsquote für alle Beschäftigte in beiden Branchen gleich hoch ist (jeweils 36 %). Dementsprechend ist die betriebliche Weiterbildungsförderung gerade für ältere Beschäftigte unterdurchschnittlich im Verarbeitenden Gewerbe, obwohl es einen höheren Anteil an ab 50-Jährigen an der Belegschaft aufweist als der Dienstleistungsbereich. Im Handwerk liegen die Weiterbildungsquoten sowohl für Ältere als auch für alle Beschäftigte oberhalb des landesweiten Durchschnitts.

Abbildung 7: Anteil der Weitergebildeten an allen (älteren) Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben in den Jahren 2011 und 2015 in %

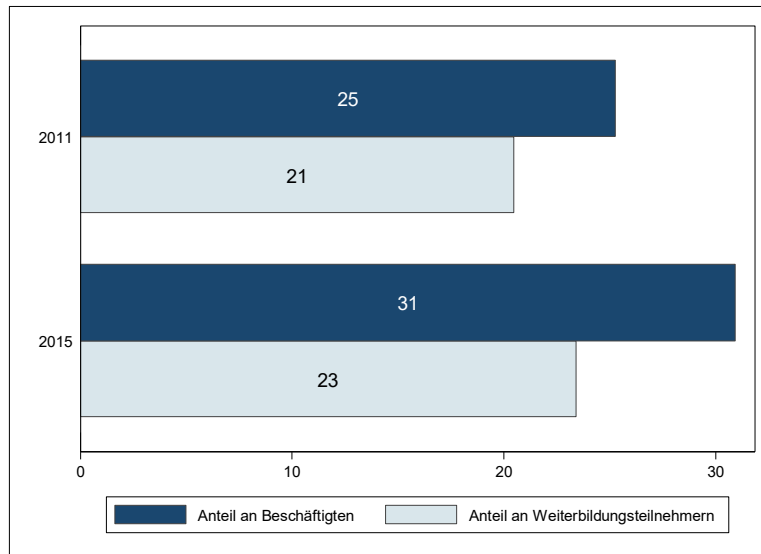


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2011 und 2015, IAW-Berechnungen.

4.2 Anteil älterer Beschäftigter an den Weiterbildungsteilnehmenden nach Betriebsgröße und Branche

Wenn man den Anteil älterer Beschäftigter an den Weiterbildungsteilnehmenden mit dem Anteil der Älteren in der Belegschaft vergleicht, kann man Rückschlüsse ziehen, ob die Weiterbildungsbeteiligung Älterer über- oder unterdurchschnittlich ist. Wie Abbildung 8 zeigt, sind die Anteile der Älteren an den Weiterbildungsteilnehmenden in den Jahren 2011 und 2015 deutlich niedriger als ihre Anteile an der Belegschaft. Zudem kann man feststellen, dass sowohl der Anteil der Älteren an der Belegschaft als auch an den Weiterbildungsteilnehmenden steigt. Waren es 2011 noch 21 % Ältere unter allen Weiterbildungsteilnehmenden, so waren es im Jahr 2015 schon 23 % (nachrichtlich: im Jahr 2008 waren es nur 17 %). Jedoch stieg der Anteil der Älteren in der Belegschaft mit sechs Prozentpunkten zwischen 2011 und 2015 deutlicher an als jener an den Weiterbildungsteilnehmenden mit nur zwei Prozentpunkten.

Abbildung 8: Anteil der Älteren ab 50 Jahren an den Beschäftigten und an Weiterbildungsteilnehmenden in den Jahren 2011 und 2015



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2011 und 2015, IAW-Berechnungen.

Vergleicht man die Anteile der älteren Beschäftigten an den Weiterbildungsteilnehmenden und an der Belegschaft zwischen Baden-Württemberg und Deutschland (siehe Tabelle A5), erkennt man eine höhere Weiterbildungsbeteiligung Älterer in Deutschland und einen höheren Anteil Älterer in der Belegschaft in 2015. Wie bereits in Kapitel 2 angemerkt ist die Altersstruktur der gesamtdeutschen Belegschaft älter und dies spiegelt sich auch in einer höheren Weiterbildungsbeteiligung wieder.

Für Baden-Württemberg werden die Anteile der Älteren an den weitergebildeten Personen und an den Beschäftigten auch nach Betriebsgröße und Branche differenziert dargestellt. Im Jahr 2015 verfügten größere Betriebe über ähnliche Anteile Älterer an der Belegschaft und an den Weiterbildungsteilnehmenden wie kleinere Betriebe. Es scheint also, dass die Betriebsgrößenklasse nicht mit der Altersstruktur und der Weiterbildung Älterer zusammenhängt. Dies hatten auch die Ergebnisse aus Tabelle A4 und Kapitel 4.1 gezeigt. Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe verfügten im Jahr 2015 über einen höheren Anteil an Älteren in der Belegschaft (33 %) als im Dienstleistungsbereich (29 %), bildeten aber anteilig ähnlich viele Ältere weiter (jeweils 24 %). Dies schlägt sich dementsprechend in einer niedrigeren Weiterbildungsquote nieder (siehe Tabelle 4 und Kapitel 4.1). Im Verarbeitenden Gewerbe gab es zwischen 2011 und 2015 einen höheren Anstieg der Anteile an Älteren in der Belegschaft und bei den Weiterbildungsteilnehmenden als in den Dienstleistungen. Der Anstieg an Älteren in der Belegschaft führt auch zu einer zunehmenden Weiterbildungsbeteiligung dieser Beschäftigtengruppe. Handwerksbetriebe hatten im Jahr 2015 den gleichen Anteil Älterer in der Belegschaft wie die Dienstleistungen (29 %), aber sie bildeten weniger Ältere aus (20 %).

5 Deskriptive und multivariate Analysen zu den betrieblichen Determinanten der Einbeziehung Älterer insbesondere in Bezug auf den Fachkräftebedarf

Ziel dieses Kapitels ist es zu untersuchen, ob Betriebe dem ungedeckten Fachkräftebedarf dadurch begegnen, dass sie zunehmend auf ältere Beschäftigte ab 50 Jahren zurückgreifen. Dabei stellt sich die Frage, ob eine vermehrte Nutzung der Arbeitskraft Älterer die Fachkräfteproblematik der Betriebe verringern oder sogar lösen kann. Dazu wird zunächst auf die Altersstruktur der Betriebe mit und ohne akutem oder erwartetem Fachkräftemangel eingegangen. Aber auch der betriebliche Einsatz von Maßnahmen für Ältere Beschäftigte wird nach Indikatoren des Fachkräftemangels differenziert betrachtet. Dabei soll untersucht werden, ob Betriebe mit Fachkräftemangel sich stärker für betriebliche Maßnahmen für Ältere einsetzen, um diese länger im Betrieb zu halten oder ihr Potenzial besser zu nutzen. Weiterhin wird die Einstellung Älterer sowie die Besetzung der letzten Stelle mit Älteren ab 50 Jahren differenziert nach Indikatoren des Fachkräftemangels betrachtet. Dabei soll aufgezeigt werden, ob durch die Einstellung von Älteren dem Fachkräftemangel begegnet werden kann. Kernstück des Kapitels bilden die multivariaten Analysen.

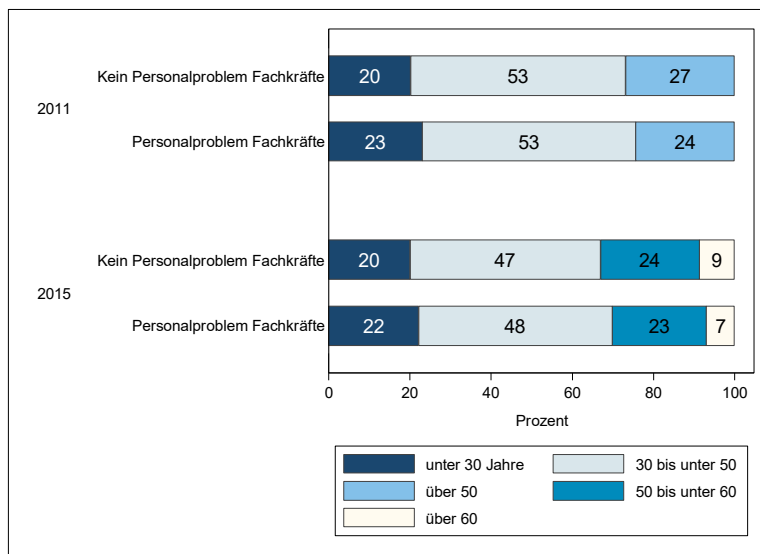
5.1 Deskriptive Analysen zur Einbeziehung Älterer und Fachkräftebedarf

Ein großer Anteil der Betriebe erwartete im Jahr 2014 in den kommenden zwei Jahren einen Fachkräftemangel oder konnte nicht alle offenen Fachkräftestellen besetzen.¹⁵ In der Welle 2014 gibt es detaillierte Angaben über die notwendige Besetzung von Fachkräftestellen, über Probleme bei deren Besetzung sowie über Strategien zu der Vermeidung einer Fachkräfteproblematik. Hierbei wird beispielsweise auch die Strategie von Betrieben betrachtet, ältere Fachkräfte länger im Betrieb zu halten. Es ist jedoch nicht Gegenstand dieses Berichtes detaillierte Auswertungen zur Fachkräfteproblematik vorzunehmen, sondern hier gilt es nur, diese Angaben in Beziehung zu der Beschäftigung sowie der Personalbewegung und -politik bezüglich Älterer zu setzen.

Abbildung 9 zeigt die Altersstruktur der Belegschaft im Jahr 2015 (bzw. im Jahr 2011) in solchen Betrieben, die im Jahr 2014 (bzw. im Jahr 2010) von Personalproblemen aufgrund von Fachkräftemangel berichteten, und vergleicht deren Altersstruktur mit jenen Betrieben, die über keine solche erwarteten Probleme berichteten. Man kann erkennen, dass in 2011 wie in 2015 Betriebe mit erwarteten Problemen über eine jüngere Belegschaft verfügten als Betriebe ohne Probleme. Dies könnte auch daran liegen, dass Betriebe mit jüngeren Beschäftigten diese Altersstruktur aufrecht erhalten möchten und es sich zunehmend als schwierig herausstellt, junge Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Man könnte aber auch vermuten, dass insbesondere Betriebe mit einer älteren Beschäftigtenstruktur über einen erwarteten Fachkräftemangel klagen, da hier eine Abwanderung der Beschäftigten in Vorruhe- oder Ruhestand zu erwarten ist.

¹⁵ Seit 2007 werden die Betriebe jährlich nach der Anzahl ihrer unbesetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten befragt. Seit 2004 enthält das IAB-Betriebspanel im zweijährigen Rhythmus auch Angaben zu der betrieblichen Einschätzung über Personalprobleme, die in den nächsten zwei Jahren erwartet werden; darunter fällt auch der Fachkräftemangel. Damit enthält das IAB-Betriebspanel diese Angabe nicht für das Jahr 2015 – sondern nur für das Vorjahr 2014. Vgl. ausführlich Klempt/Klee (2015).

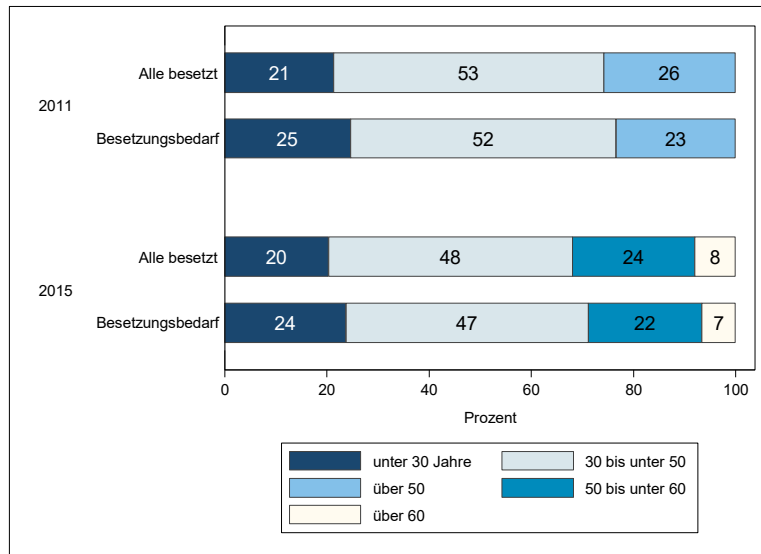
Abbildung 9: Anteil der Beschäftigten nach Altersklassen und erwartetem Personalproblem Fachkräftemangel in den Jahren 2011 und 2015 in %



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2011 und 2015, IAW-Berechnungen.

Abbildung 10 zeichnet ein ähnliches Bild. Darin wird die Altersstruktur jener Betriebe mit akutem Besetzungsbedarf für Fachkräftestellen mit der Altersstruktur der Betriebe verglichen, die alle Fachkräftestellen besetzen konnten. Auch hier zeigt sich, dass der akute Fachkräftebedarf der Betriebe in solchen Betrieben auftritt, die eine jüngere Personalstruktur haben. Dies ist im Jahr 2015 als auch im Jahr 2011 der Fall. Mithin treten erwarteter und akuter Fachkräftebedarf häufiger in Betrieben mit jüngerer Personalstruktur auf.

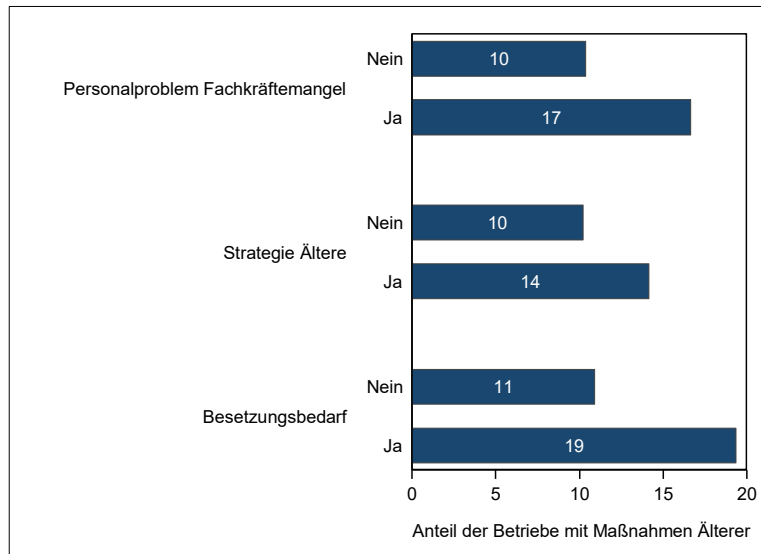
Abbildung 10: Anteil der Beschäftigten nach Altersklassen und Besetzungsbedarf von Fachkräftestellen in den Jahren 2011 und 2015



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2011 und 2015, IAW-Berechnungen.

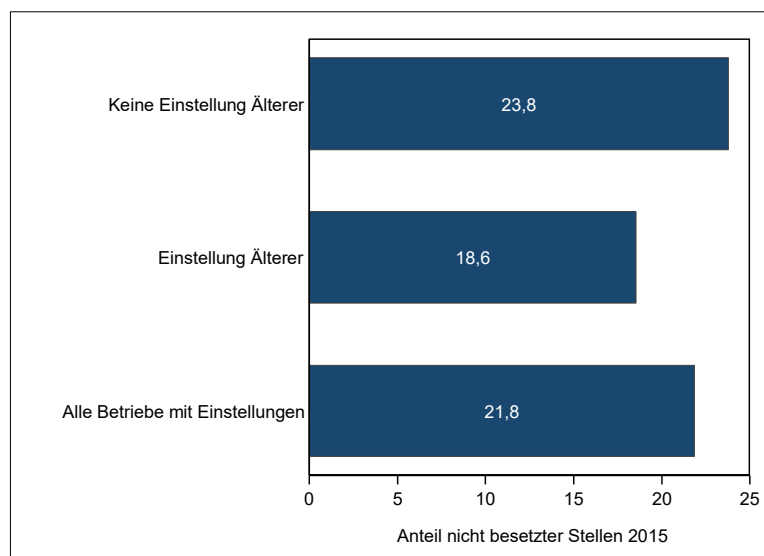
Abbildung 11 zeigt, ob Betriebe mit akutem oder erwartetem Fachkräftemangel sowie der Strategie Ältere im Betrieb zu halten eher Maßnahmen bezogen auf ältere Beschäftigte ab 50 Jahren im Jahr 2015 anwenden als die anderen Betriebe. Die Abbildung gibt dabei den Anteil der Betriebe an, bei denen mindestens eine der Maßnahmen, wie sie in Kapitel 2 und Abbildung 2 beschrieben wurden, angewandt wird. Betriebe, die im Jahr 2014 über das Personalproblem einer erwarteten Fachkräfteproblematik berichteten, nutzten im Jahr 2015 häufiger Maßnahmen für Beschäftigte ab 50 Jahren als andere Betriebe. Ebenso wurden Betriebe im IAB-Betriebspanel im Jahr 2014 über deren Strategien zur Vermeidung eines Fachkräftemangels befragt: Betriebe, die in 2014 angaben, ältere Fachkräfte länger im Betrieb halten wollen, engagierten sich im Jahr 2015 häufiger für Maßnahmen bezogen auf Ältere ab 50 Jahren als jene ohne diese Strategie. Weiterhin wendeten Betriebe, die im Jahr 2015 Besetzungsbedarf für Fachkräftestellen aufwiesen, eher Maßnahmen für Ältere an als jene, die alle Fachkräftestellen besetzen konnten. Insgesamt zeigt sich, dass Betriebe mit akutem oder erwartetem Fachkräftemangel sich eher für Maßnahmen für Ältere engagieren und dass insbesondere Betriebe mit einer Fachkräftestrategie für Ältere diese auch eher umsetzen. Dementsprechend führt der Fachkräftemangel im Betrieb zu einem höheren Engagement der Betriebe für ältere Beschäftigte.

Abbildung 11: Anteil der Betriebe mit Maßnahmen für Ältere nach Indikatoren des Fachkräftemangels im Jahr 2015 in %



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2011 und 2015, IAW-Berechnungen.

Im IAB-Betriebspanel liegen auch Angaben über die im 1. Halbjahr vorgenommenen Neueinstellungen von Fachkräften sowie zur Anzahl der Stellen für Fachkräfte, die im gleichen Zeitraum nicht besetzt werden konnten, vor. Betrachtet man die Summe der Einstellungen und der nicht besetzten Stellen als Gesamtbedarf an Neueinstellungen von Fachkräften, so lässt sich bereits anhand des Anteils nicht besetzter Stellen am Gesamtbedarf nachvollziehen, welche „Einstellungslücke“ im letzten Konjunkturzyklus entstanden ist. Eine detaillierte Betrachtung dieses Indikators für den ungedeckten Fachkräftebedarf im Zeitvergleich bis 2014 findet sich in Klempt/Klee (2015). Hier interessiert es, diesen Anteil unbesetzter Stellen am Gesamtbedarf als Maß für den akuten Fachkräftemangel in Abhängigkeit von den Einstellungen Älterer zu betrachten. Abbildung 12 stellt den Anteil der unbesetzten Stellen in Betrieben dar, die Ältere im Jahr 2015 eingestellt haben und vergleicht ihn mit jenem in Betrieben, die keine Einstellungen Älterer vorgenommen haben. Das Maß für den akuten Fachkräftemangel in Betrieben ist stärker in Betrieben ohne Einstellungen Älterer ausgeprägt. Dies deutet darauf hin, dass es vermutlich möglich ist, einem Fachkräftemangel durch vermehrten Zugriff auf die Beschäftigung Älterer zu begegnen. Die Nutzung des Arbeitskräftepotenzials Älterer durch Einstellung Älterer führt zu einer geringeren Einstellungslücke für Fachkräfte. Betriebe die zurückhaltend bei der Einstellung Älterer sind, haben demzufolge verstärkt mit einem akuten Fachkräftemangel zu rechnen.

Abbildung 12: Anteil unbesetzter Fachkräftestellen nach Einstellung von Älteren im Jahr 2015

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die im Jahr 2015 eingestellt haben.

Tabelle 9 gibt die aus Kapitel 3.1 und aus Tabelle A2 bekannten Anteile der Betriebe wieder, die Bewerber ab 50 Jahre für die letzte Stelle hatten und die diese Stelle mit einer Person ab 50 besetzt haben. Hier gilt es, zu beleuchten, ob die Besetzung von Stellen mit Personen ab 50 Jahren mit der bereits akuten oder erst erwarteten Fachkräfteproblematik, bzw. mit der Strategie, Ältere im Betrieb zu halten, im Zusammenhang steht. Während Betriebe mit einem erwarteten Personalproblem infolge eines ungedeckten Fachkräftebedarfs im Jahr 2014 im Jahr 2015 häufiger Bewerber ab 50 Jahre für die letzte Stelle hatten, gibt es anteilig etwa genauso viele Betriebe, die diese auch einstellten, wie Betriebe ohne dieses Problem. Auch Betriebe mit der Strategie, Ältere länger im Betrieb zu halten, hatten häufiger Bewerber ab 50 Jahre für die letzte Stelle und besetzten diese letzte Stelle aber genauso häufig mit einer Person ab 50 Jahre wie Betriebe ohne diese Strategie. Interessant sind die Ergebnisse differenziert nach akutem Besetzungsbedarf: Betriebe, die im Jahr 2015 nicht alle Fachkräftestellen besetzen konnten, hatten deutlich häufiger Bewerber ab 50 Jahren für die letzte Stelle – jedoch besetzten sie deutlich seltener diese Stelle mit einer Person ab 50 Jahren.¹⁶ Obwohl das Angebot an Älteren vorhanden war, wurde es durch diese Betriebe mit Besetzungsbedarf nicht genutzt. Ob die Nichtbesetzung der Stelle mit einem Bewerber ab 50 Jahren dann zu einer dauernden Vakanz geführt hat, kann aus den Daten des IAB-Betriebspanels allerdings nicht entnommen werden. Die Ergebnisse legen aber nahe, dass die Besetzung der Stellen mit Bewerbern ab 50 Jahren häufiger dazu führt, dass im Betrieb alle Stellen besetzt werden können. Die Ergebnisse sind jedoch mit Vorsicht zu betrachten, da es sich bei den betrachteten Anteilen nur um eine Momentaufnahme der Einstellungspraxis der Betriebe handelt.

¹⁶ Es wurde zwar auch nach den Gründen der Nichtbesetzung gefragt, aber aufgrund der zu geringen Fallzahlen sind die Angaben hierzu statistisch nicht belastbar.

Tabelle 9: Bewerber ab 50 Jahre für die letzte Stelle im Jahr 2015 nach Indikatoren des Fachkräftemangels im Jahr 2015, in %

	Anteil der Betriebe mit Bewerbern ab 50 Jahre für die letzte Stelle	Anteil der Betriebe, die letzte Stelle mit Person ab 50 Jahre besetzt haben
Baden-Württemberg	19	54
Personalproblem Fachkräftebedarf		
Ja	28	55
Nein	16	52
Strategie Ältere länger im Betrieb halten		
Betriebliche Strategie	22	52
Keine betriebliche Strategie	16	49*
Nichtbesetzte Fachkräftestellen		
Besetzungsbedarf	28	42
Alle besetzt	16	55

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2015, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

5.2 Multivariate Analysen: Modellspezifikation und methodische Anmerkungen

Die deskriptiven Auswertungen in den vorherigen Kapiteln haben gezeigt, dass sich die Einstellungen Älterer, die Abgänge in den Vorruhe- und Ruhestand sowie die Weiterbildung Älterer nach betrieblichen Merkmalen wie Betriebsgröße und Branche unterscheiden. Weitere Analysen sollen Aufschluss geben, in welchen Betrieben mit (a) welchen weiteren betrieblichen Charakteristika, (b) mit welcher Personalstruktur und (c) mit welchem erwarteten oder akuten Fachkräftebedarf eine erhöhte Personalbewegung der Älteren bezüglich Einstellungen und Abgängen sowie eine stärkere Weiterbildungsbeteiligung der Älteren gegeben sind.

Verschiedene betriebliche Faktoren als Determinanten der Einstellung, Abgänge und Weiterbildung Älterer werden mithilfe einer multivariaten Analyse in einem einheitlichen Modellrahmen aufgegriffen. Dabei werden in einer panelökonometrischen Analyse die zeitlichen Abhängigkeiten aus zwei Wellen (2011 und 2015) berücksichtigt und somit die betrieblichen Determinanten für die Einstellungen und Abgänge Älterer sowie deren Weiterbildungsbeteiligung ausgewertet. Das IAB-Betriebspanel enthält in den Wellen 2011 und 2015 detaillierte Angaben zur Altersstruktur der Belegschaft, in den Wellen 2003 bis 2015 Angaben zu den Abgängen in den (Vor-) Ruhestand, in der Welle 2015 Angaben über die Einstellung Älterer und in den Wellen 2008, 2011 und 2015 Angaben zur Weiterbildung Älterer. Da der Anteil der ab 50-Jährigen als erklärende Variable in die panelökonometrische Schätzung mit einfließt, werden in der Schätzung nur die Jahre 2011 und 2015 betrachtet. Dabei gibt es drei Modellvarianten, die unterschiedliche Zielvariablen in die Schätzung mit aufnehmen (Tobit-Modelle). Es handelt sich jeweils um die Anteile Älterer an Einstellungen, Abgängen und Weiterbildungsteilnehmenden. Dabei ist die Frage, welche betrieblichen Determinanten entsprechend geringe oder hohe Anteile Älterer erklären. Da Informationen zu den Einstellungen Älterer nur für die Welle 2015 vorhanden sind, beziehen sich die Auswertungen hierzu nur auf den aktuellen Rand. Weiterhin wer-

den in der zweiten Modellvariante die Anteile der Abgänge mit und vor dem Erreichen der regulären Altersgrenze an allen Abgängen als zu erklärende Variable mit aufgenommen. Die Anteile der ab 50-Jährigen an den Weiterbildungsteilnehmenden fließt in die dritte und letzte Modellvariante mit ein.

Die erklärenden Variablen, die in das Modell als Einflussfaktoren auf die Zielvariablen eingehen, sind für alle drei Modellspezifikationen gleich. Die Einflussgrößen werden systematisch in Tabelle 10 dargestellt. Der erwartete und akute ungedeckten Fachkräftebedarf fließt als zentraler Bestandteil in die multivariate Analyse mit ein. Der erwartete Fachkräftemangel bedeutet laut IAB-Betriebspanel auftretende Personalprobleme, mit denen der Betrieb in den nächsten zwei Jahren bei der Besetzung offener Stellen für Fachkräfte rechnet. Diese Variable fließt aus den jeweiligen Vorjahren 2010 und 2014 in die Analyse mit ein. Dadurch wird berücksichtigt, dass sich der erwartete Fachkräftemangel erst zeitlich verzögert entfaltet. Der akute ungedeckte Fachkräftemangel fließt wiederum in zwei Varianten in die ökonometrische Betrachtung mit ein. Zunächst als Antwort auf die Frage, ob der Betrieb überhaupt nicht besetzte Stellen für Fachkräfte besitzt. Hierbei nimmt die erklärende Variable den Wert eins an, falls es unbesetzte Fachkräftestellen im Betrieb gibt. Sodann als Variable, die den Anteil der unbesetzten Stellen für Fachkräfte am Gesamtbedarf (Einstellungen + unbesetzte Stellen) beinhaltet. Beide Variablen fließen ohne zeitliche Verzögerung in die Schätzung mit ein, da ein akuter Bedarf direkt und ohne Verzögerung Konsequenzen für die betriebliche Personalpolitik aufweisen könnte.

Betriebliche Charakteristika, die die Personalbewegung sowie Weiterbildung Älterer beeinflussen könnten, sind zunächst die Innovations-, Ausbildungs- oder Exporttätigkeit des Betriebes sowie die Eigenständigkeit des Betriebes, die Branchenzugehörigkeit und die Betriebsgröße. Des Weiteren könnten auch die industriellen Beziehungen, der Frauenanteil im Betrieb sowie der Anteil der ab 50-Jährigen die Personalbewegung sowie Weiterbildung Älterer erhöhen oder auch mindern. Schließlich fließen betriebliche Faktoren wie z. B. Ausbildungsaktivität, Exportorientierung und der Stand der technischen Anlagen, die auf die Zielvariablen Einfluss nehmen könnten, ebenfalls ohne Zeitverzögerung in die Analysen mit ein.

Die Modellvarianten werden für die gesamte Stichprobe geschätzt (Die detaillierten Schätzergebnisse befinden sich in Tabellen A6 bis A8 im Anhang; eine vereinfachte Darstellung wird in Tabelle 11 gegeben).

Tabelle 10: Operationalisierung relevanter Einflussgrößen für die Jahre 2011 und 2015 anhand des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg

Einflussgröße	Operationalisierung
Indikatoren des Fachkräftebedarfs	
Anteil unbesetzter Fachkräftestellen	Anteil der unbesetzten Stellen am Gesamtbedarf (Einstellungen + unbesetzte Stellen) an qualifizierten Tätigkeiten für das jeweilige Halbjahr in %
Existenz unbesetzter Fachkräftestellen	1: Im Betrieb gibt es freie Fachkräftestellen, die es zu besetzen gilt. 0: Im Betrieb wurden alle Fachkräftestellen besetzt.
Personalproblem Fachkräfte	1: Erwartetes Personalproblem im Vorjahr: Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen 0: Kein entsprechendes Personalproblem im Vorjahr erwartet
Industrielle Beziehungen	
Tarifbindung	0: Kein Tarifvertrag vorhanden 1: Gültigkeit eines Flächen- oder Haustarifvertrags
Existenz eines Betriebsrates	0: Kein Betriebsrat oder andere Form der Mitarbeitervertretung 1: Betriebsrat oder andere Form der Mitarbeitervertretung vorhanden
Betriebspezifische Kontrollvariablen	
Frauenanteil im Betrieb	Anteil der Frauen unter den Beschäftigten im ersten Halbjahr eines Jahres in %
Anteil der Beschäftigten ab 50	Anteil der Beschäftigten ab 50 Jahre an der Gesamtbeschäftigung im ersten Halbjahr eines Jahres in %
Innovationstätigkeit	1: Produkt- oder Prozessinnovationen im letzten Geschäftsjahr 0: Keine Produkt- oder Prozessinnovationen im letzten Geschäftsjahr
Exportierender Betrieb	1: Ein Teil des Geschäftsvolumens entfällt aufs Ausland 0: Gesamtes Geschäftsvolumen im Inland
Eigenständiges Unternehmen	1: Unabhängiger eigenständiger Betrieb 0: Mehrbetriebsunternehmen
Ausbildender Betrieb	1: Ausbildender Betrieb 0: Betrieb, der nicht ausbildet
Techn. Anlagen neu	1: Technischer Stand der Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung im Vergleich zu anderen Betrieben auf neuestem oder neuem Stand 0: Technischer Stand der Anlagen nicht auf neuestem oder neuem Stand
Betriebsalter nach 90	1: Der Betrieb wurde nach 1990 gegründet 0: Der Betrieb wurde vor 1990 gegründet
Log. Beschäftigtenzahl	Logarithmierte Anzahl der Beschäftigten im ersten Halbjahr eines Jahres
100 und mehr Beschäftigte	1: Gesamtbeschäftigung im 1. Halbjahr eines Jahres liegt oberhalb von 99 Beschäftigten 0: Gesamtbeschäftigung liegt unterhalb von 99 Beschäftigten

Branchen- und Zeiteinflüsse	
Branchenzugehörigkeit	Referenzkategorie: Fort- und Landwirtschaft <ul style="list-style-type: none"> - Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe - Baugewerbe - Handel und Reparatur - Wirtschaftliche und Wissenschaftliche Dienstleistungen - Gesundheits- und Sozialwesen - Sonstige Dienstleistungen - Öffentlicher Dienst u.a.
Jahresdummy 2015	Referenzkategorie Welle 2011

5.3 Multivariate Analysen: Ergebnisse der Panelschätzung

Die Tabelle 11 fasst die Ergebnisse der multivariaten Analysen über die Anteile Ältere bei den Einstellungen, Abgängen und Weiterbildungsteilnehmenden überblicksartig zusammen. Dabei wird mit „+“ oder „-“ die Richtung des Zusammenhangs (mindestens auf 10 %-Niveau) statistisch signifikanter Variablen angegeben und mit „0“ von Variablen ohne einen statistisch gesicherten Einfluss. Der Anhang (Tabellen A6-A8) enthält die vollständigen Ergebnisse unter Angabe aller geschätzter Koeffizienten und p-Werte.

Betriebe, die einen hohen Anteil unbesetzter Fachkräftestellen aufweisen, sind zugleich solche, die auch anteilig wenige Personen haben, die (vorzeitig) in den Ruhestand gehen. Beschäftigte verlassen dementsprechend ihren Betrieb häufiger aus anderen Gründen, falls der Betrieb über einen hohen Anteil unbesetzter Fachkräftestellen verfügt. Dies mag daran liegen, dass der Betrieb durch die angespannte Lage bei der Anwerbung von Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt eher versucht, ältere Beschäftigte im Betrieb zu halten. Ein hoher Anteil unbesetzter Fachkräftestellen steht hingegen in keinem statistisch gesicherten Zusammenhang mit dem Anteil Älterer an den Einstellungen und an den Weiterbildungsteilnehmenden. Man hätte vermuten können, dass hier ein positiver Zusammenhang existiert und Betriebe mit einem hohen akuten ungedeckten Fachkräftebedarf vermehrt auf Ältere bei den Einstellungen zurückgreifen und diese auch häufiger weiterbilden. Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen stellen vermehrt anteilig Ältere ab 50 Jahren ein. Betriebe, die mindestens eine ihrer Fachkräftestellen nicht besetzen konnten, stellen anteilig mehr ältere als jüngere Fachkräfte ein. Wenn ein akutes Problem bei der Anwerbung von Fachkräften existiert, sind für diese Betriebe ältere Fachkräfte attraktiver. Möglicherweise liegt dies daran, dass die Einstellung Älterer eher die Möglichkeit bietet, offene Stellen zu besetzen. Die Existenz unbesetzter Fachkräftestellen steht in keinem statistisch gesicherten Zusammenhang mit dem Anteil Älterer an den Abgängen und an den Weiterbildungsteilnehmenden. Ältere Teilnehmende werden offenbar unabhängig von einem akuten ungedeckten Fachkräftebedarf weitergebildet und es gibt keine höhere Weiterbildungsbeteiligung Älterer im Falle von Problemen bei der Besetzung von Fachkräftestellen. Klempt/Klee (2015) hatten gezeigt, dass der akute ungedeckte Bedarf auch keine Auswirkungen auf den Anteil von Weiterbildungsbetrieben sowie auf die Weiterbildungsquoten hat. Das erwartete Personalproblem, die nachgefragten Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt nicht zu bekommen, steht in keinem statistisch gesichertem Zusammenhang mit dem Anteil Älterer an den Einstellungen, an den Abgängen und an den

Weiterbildungsteilnehmenden. Die vorjährige Erwartung eines Mangels hat im aktuellen Jahr noch keinerlei Auswirkungen auf die Personalbewegung Älterer. Auch die Weiterbildungsbeteiligung Älterer nimmt anteilig nicht zu, falls der Betrieb im Vorjahr einen Fachkräftemangel erwartete. Klempt/Klee (2015) hatten gezeigt, dass der erwartete Fachkräftemangel im positiven Zusammenhang mit dem Anteil an Weiterbildungsbetrieben und der Weiterbildungsquote steht. Dies hat aber keinen größeren Anteil Älterer zur Folge.

Tabelle 11: Vereinfachte Darstellung der Ergebnisse der multivariaten Analysen der Förderung von betrieblicher Weiterbildung nach Qualifikation zwischen 2007 und 2014

Abhängige Variable	Anteil der Einstellungen von Personen ab 50 Jahre an allen Einstellungen			Anteil der Abgänge in den (Vor-) Ruhestand an allen Abgängen			Anteil der Personen ab 50 Jahre an allen Weiterbildungsteilnehmenden		
Indikatoren des Fachkräftebedarfs									
Anteil unbesetzter Fachkräftestellen	0			-			0		
Existenz unbesetzter Fachkräftestellen	+			0			0		
Personalproblem Fachkräfte	0			0			0		
Industrielle Beziehungen									
Tarifgebundenheit	0	0	0	+	+	+	+	+	+
Betriebsrat	-	0	-	+	+	+	0	+	+
Betriebspezifische Kontrollvariablen									
Frauenanteil im Betrieb	+	+	+	-	-	-	0	0	0
Anteil der Beschäftigten ab 50	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Ausbildender Betrieb	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Eigenständiger Betrieb	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Innovationstätigkeit	0	0	0	-	-	-	+	+	+
Exportierender Betrieb	0	0	0	0	0	0	+	+	+
Techn. Anlagen neu	0	0	0	0	0	0	0	+	+
Betriebsalter nach 90	0	0	0	-	-	-	0	-	-
Log. Beschäftigtenzahl	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Mehr als 100 Beschäftigte	0	0	0	0	-	0	0	-	-
Branchen- und Zeiteinflüsse									
Branchendummies	?	?	?	?	?	?	?	?	?
Jahresdummy für 2015	0			0			0		
							0 + +		

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2007-2015, IAW-Berechnungen.

Die industriellen Beziehungen beeinflussen den Anteil Älterer deutlich. So gibt es anteilig mehr Ältere, die (vorzeitig) in den Ruhestand gehen, in Betrieben, die einen Betriebsrat haben oder die tarifgebunden sind. Dies dürfte daran liegen, dass insbesondere andere Gründe für Abgänge aus dem Betrieb (z.B. Kündigung) in diesen Betrieben weniger bedeutsam sind. Auch die Weiterbildung Älterer nimmt in Betrieben mit Betriebsrat und Tarifgebundenheit zu. Ältere werden überproportional häufig weitergebildet als Jüngere in Betrieben, die über einen Betriebsrat verfügen oder die tarifgebunden sind. Anscheinend unterstützen Betriebe in industriellen Beziehungen die Weiterbildung Älterer, so dass diese an Bedeutung gewinnt. Überraschenderweise nimmt der Anteil Älterer an den Einstellungen in Betrieben mit Betriebsrat ab. Hier werden Stellen häufiger mit Jüngeren besetzt.

Auch die Personalstruktur im Betrieb hat Auswirkungen auf die Personalbewegung und die Weiterbildung Älterer. Betriebe mit einem hohen Frauenanteil weisen einen höheren Anteil Älterer an den Einstellungen und einen geringeren Anteil von (Vor-)Ruheständler an den Abgängen auf. Das heißt, besonders in Betrieben mit hohem Frauenanteil an der Belegschaft werden Ältere häufiger eingestellt und verlassen seltener den Betrieb. Dies könnte dementsprechend auch die Beschäftigung älterer Frauen begünstigen. Der Anteil Älterer ab 50 Jahren an der Belegschaft hat auf alle drei Zielvariablen einen signifikant positiven Einfluss. Je mehr Ältere anteilig im Betrieb beschäftigt sind, desto häufiger werden diese eingestellt, weitergebildet und verlassen auch umso häufiger den Betrieb.

Des Weiteren hat die Innovations- und Exporttätigkeit der Betriebe Einfluss auf die Abgänge und Weiterbildung Älterer. In exportierenden und innovierenden Betrieben werden anteilig mehr Ältere weitergebildet. Anscheinend setzen gerade diese Betriebe auf das Wissen älterer Beschäftigter und versuchen dieses Wissen optimal durch Weiterbildung zu nutzen. In diesem Zuge haben auch Betriebe mit neuen technischen Anlagen eine höhere Weiterbildungsbeteiligung Älterer. In innovierenden Betrieben verlassen Ältere seltener aufgrund des Erreichens der regulären Altersgrenze den Betrieb. Anscheinend versuchen innovierende Betriebe besonders stark das Wissen Älterer nicht durch Abgänge in den (Vor-)Ruhestand zu verlieren.

Des Weiteren ist die Variable Betriebsgröße bei der Betrachtung des Einflusses auf die Zielvariablen von Interesse. Die (logarithmierte) Beschäftigungszahl steht in positiven Zusammenhang mit den Anteilen Älterer an den Einstellungen, den Abgängen und an den Weiterbildungsteilnehmenden. Je größer ein Betrieb, desto wahrscheinlicher stellt dieser Ältere ein, entlässt diese in den (Vor-)Ruhestand und bildet diese weiter. Erwähnenswert ist, dass die Dummy-Variable für das Jahr 2015 einen positiven Koeffizienten mit hoher statistischer Signifikanz für die Weiterbildung Älterer aufweist. Dies bedeutet, dass die Tendenz hin zu einer stärkeren Beteiligung Älterer gegenüber dem Referenzjahr 2011 auch auf einzelbetrieblicher Ebene nachgewiesen werden kann.

6 Zusammenfassung und Fazit

Angesichts des demographischen Wandels und der Alterung der Gesellschaft auf der einen Seite und einer zunehmender Fachkräfteknappheit auf der anderen Seite gewinnen Fragen nach der Nutzung des Potenzials Älterer sowie den Implikationen der Veränderungen der Beschäftigungsstruktur stark an Bedeutung. Der Bericht wirft dementsprechend einen Blick auf die betriebliche Altersstruktur, die betrieblichen Maßnahmen für Ältere sowie auf die Personalbewegung und Weiterbildung Älterer. Dabei wurde möglichst detailliert dargestellt, wie sich diese Merkmale nach Betriebsgröße und Branche unterscheiden. Darüber hinaus war es von Interesse zu erfahren, inwieweit Betriebe, die über Fachkräfteengpässe berichten, z. B. ein anderes Einstellungsverhalten gegenüber älteren Stellenbewerbern aufweisen, als Betriebe, die hiermit (noch) nicht konfrontiert sind. Dies galt es mithilfe der Daten des IAB-Betriebspanels für Baden-Württemberg näher zu beleuchten und dabei die zeitliche Dimension des Panels zu nutzen, um die in den letzten Jahren stattgefundenen Veränderungen statistisch belastbar abzubilden. Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Der demographische Wandel spiegelt sich bereits in einer zunehmend älteren Belegschaft in Baden-Württemberg und in Deutschland wider. Selbst bei Betrachtung des nur kurzen Zeitintervalls zwischen 2011 und 2015 kann man erkennen, dass sich die Anteile der Beschäftigten in verschiedenen Altersklassen unterschiedlich entwickelt haben: Während der Anteil an ab 50-Jährigen zugenommen hat, hat sich der Anteil an unter 30-Jährigen verringert. Dabei lässt sich eine leicht jüngere Belegschaft in baden-württembergischen als in deutschen Betrieben ausmachen.

Im Verarbeitenden Gewerbe und im Öffentlichen Dienst sind die Belegschaften älter als im Durchschnitt. Im Verarbeitenden Gewerbe ist zudem der Anteil Älterer besonders stark angestiegen. Die Altersstruktur unterscheidet sich hingegen in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen kaum. Im Handwerk und in den Dienstleistungen sowie im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen sind die Belegschaften vergleichsweise jünger. Der Anteil der Älteren nimmt gleichmäßig über die verschiedenen Branchen und Betriebsgrößenklassen zu – ausgenommen ist das Verarbeitende Gewerbe, wo der Anstieg der Anteile Älterer größer ist.

Die allermeisten Betriebe führten im Jahr 2015 keine altersspezifischen Maßnahmen für Beschäftigte ab 50 Jahren durch. So sind die Maßnahmen „Altersteilzeit“, „Einbeziehung Älterer in betriebliche Weiterbildungsaktivitäten“ und „Individuelle Anpassung der Leistungs- und Arbeitsanforderungen“ mit nur 5 % der Betriebe die noch am häufigsten genannten betriebsspezifischen Maßnahmen für Ältere. Dabei steigt die Verbreitung von altersspezifischen Maßnahmen mit der Betriebsgröße. Ältere Beschäftigte in kleineren Betrieben profitieren somit kaum von solchen Maßnahmen. Weiterhin finden sich in den Schlüsselbranchen die verschiedenen Maßnahmen überdurchschnittlich oft, was mit dem dort erwarteten Fachkräftemangel zusammenhängen könnte.

Es zeigt sich eine deutlich unterproportionale Einstellung von Älteren in Baden-Württemberg und in Deutschland. Während 31 % der Belegschaft in Baden-Württemberg 50 Jahre oder älter sind, sind nur 11,5 % der eingestellten Personen 50 Jahre und älter. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch für Deutschland, wobei hier Ältere an den Einstellungen und an der Belegschaft etwas häufiger vertreten sind. Nach Betriebsgröße variiert die Einstellung Älterer kaum und im Verarbeiten Gewerbe werden trotz eines höheren Anteils Älterer an der Belegschaft Ältere kaum häufiger eingestellt als im Dienstleistungsbereich.

Bei fast einem Fünftel der Betriebe in Baden-Württemberg gab es für die in 2015 zuletzt ausgeschriebene Stelle mindestens einen Bewerber ab 50 Jahren. In mehr als der Hälfte dieser Fälle wurde er auch eingestellt. Im Bund zeigt sich ein ähnliches Bild. Mindestens einen Bewerber ab 50 Jahren hatten zudem eher größere Betriebe, die diese dann allerdings nicht häufiger mit einem älteren Bewerber besetzten. Im Verarbeitenden Gewerbe bewarben sich für die letzte Stelle eher ältere Beschäftigte als in den Dienstleistungen, die letzte Stelle wurde aber seltener mit einem Älteren besetzt. Der am häufigsten genannte Grund für die Nichtbesetzung der letzten Stelle mit einem Bewerber ab 50 Jahren war mit Abstand dessen mangelnde Qualifikation.

Es gibt zunehmend weniger Abgänge in den Vorruhestand und kaum Veränderungen bezüglich der Abgänge in den regulären Ruhestand. Ein Rückgang der Anteile an Abgängen in den Vorruhestand ist zwischen 2011 und 2015 auch in Deutschland festzustellen. Dies mag am zunehmenden Bedarf an der Arbeitskraft älterer Beschäftigter sowie an fehlenden Anreizen zu Frühverrentung liegen. Die Anteile an den Abgängen in Vorruhestand und Ruhestand sind in größeren Betrieben sowie im Verarbeitenden Gewerbe höher als in kleineren Betrieben und im Dienstleistungsbereich.

Die Weiterbildungsquote älterer Beschäftigter ist weiterhin deutlich niedriger als jene der Gesamtbeschäftigung, jedoch stieg sie seit 2011 deutlich an. Damit geht die Zunahme der Weiterbildungsquote zwischen 2011 und 2015 zum großen Teil auf die älteren Beschäftigten zurück. Waren es im Jahr 2011 nur 10 % der Beschäftigten ab 50 Jahren, die weitergebildet wurden, so waren es im Jahr 2015 schon 26 %. Die Weiterbildungsquote aller Beschäftigten nahm von 26 % auf 35 % vergleichsweise weniger stark zu.

Die Weiterbildungsbeteiligung Älterer ist gemessen am Anteil der Älteren an der Gesamtbeschäftigung weiterhin nur unterdurchschnittlich. Während der Anteil Älterer an der Gesamtbeschäftigung von 25% im Jahr 2011 auf 31% im Jahr 2015 deutlich zunahm, stieg der Anteil von Älteren unter den Weiterbildungsteilnehmenden im gleichen Zeitraum nur um zwei Prozentpunkte von 21 % auf 23 % an. Sowohl im Verarbeitenden Gewerbe als auch im Dienstleistungsbereich macht der Anteil von Älteren in Weiterbildung jeweils 24 % aus, im Handwerk nur 20 %. Gleichzeitig liegen die Anteile an ab 50-Jährigen an der Belegschaft bei 33 % im Verarbeitenden Gewerbe und bei jeweils 29 % in den Dienstleistungen sowie im Handwerk.

Erwarteter und akuter Fachkräftebedarf treten häufiger in Betrieben mit einer jüngeren Personalstruktur auf. Betriebe mit junger Belegschaft klagen häufiger über Probleme aufgrund eines Fachkräftemangels als Betriebe mit einer älteren Belegschaft.

Betriebe mit erwartetem und akutem Fachkräftemangel wenden häufiger Maßnahmen für Ältere an. Der Fachkräftemangel führt weiterhin zu einem höheren Engagement der Betriebe für ältere Beschäftigte – vermutlich um deren Arbeitskräftepotenzial stärker nutzen zu können.

Die Nutzung des Arbeitskräftepotenzials Älterer durch die Einstellung älterer Bewerber führt zu einer geringeren Einstellungslücke für Fachkräfte. Betriebe, die zurückhaltend bei der Einstellung Älterer sind, haben weiterhin verstärkt mit einem akuten Fachkräftemangel zu kämpfen. Betriebe, die im Jahr 2015 nicht alle Fachkräftestellen besetzen konnten, hatten deutlich häufiger Bewerber ab 50 Jahren für die letzte Stelle – jedoch besetzten sie deutlich seltener diese Stelle mit einer Person ab 50 Jahren.

Bei akutem Fachkräftemangel wird das Potenzial Älterer stärker genutzt. Betriebe, die einen hohen Anteil unbesetzter Fachkräftestellen haben, sind zugleich solche, die auch anteilig wenige Personen haben, die (vorzeitig) in den Ruhestand gehen. Betriebe mit Existenz unbesetzter Fachkräftestellen stellen vermehrt anteilig Ältere ab 50 Jahren in ihren Betrieb ein.

Der erwartete Fachkräftemangel hat keinerlei Auswirkung auf Einstellung und Abgänge Älterer. Hierfür haben die multivariaten Analysen keinen statistisch signifikanten Zusammenhang ergeben.

Der akute und erwartete Fachkräftemangel im Betrieb erhöht die Weiterbildungsbeteiligung Älterer nicht. Ältere Teilnehmende werden unabhängig von dem akuten ungedeckten Fachkräftebedarf weitergebildet und es gibt keine höhere Weiterbildungsbeteiligung Älterer im Falle von Problemen bei der Besetzung von Fachkräftestellen. Auch die Weiterbildungsbeteiligung Älterer nimmt anteilig nicht zu, falls der Betrieb im Vorjahr einen Fachkräftemangel erwartete.

Die Innovations- und Exporttätigkeit der Betriebe sowie das Vorhandensein industrieller Beziehungen wirken sich positiv auf die Weiterbildungsbeteiligung Älterer aus. In exportierenden und innovierenden Betrieben werden anteilig mehr Ältere weitergebildet. Ältere werden überproportional häufig weitergebildet als Jüngere auch in Betrieben, die über einen Betriebsrat verfügen oder die tarifgebunden sind.

Fazit

Der demographische Wandel schlägt sich bereits in einer zunehmend älter werdenden Belegschaft nieder. Trotz dieser Tendenz greifen Betriebe im Vergleich zu 2011 seltener auf spezifische Maßnahmen für ältere Beschäftigte zurück. Betriebe greifen anscheinend vermehrt auf das Arbeitskräftepotenzial Älterer zurück, indem sie versuchen, diese länger im Betrieb zu halten und auch weiterzubilden. Zudem scheint der erwartete und akute Fachkräftebedarf mit der Beschäftigung Älterer in Verbindung zu stehen: Betriebe, die von einem Fachkräftemangel betroffen oder bedroht sind, weisen eine jüngere Altersstruktur auf und wenden häufiger betriebliche Maßnahmen speziell für Ältere an. Die Einstellung Älterer und eine Verringerung der Abgänge Älterer scheinen dabei den akuten Fachkräftebedarf zu mindern. Die Ergebnisse legen auch nahe, dass die Beschäftigung Älterer an Bedeutung gewinnt – auch wenn diese (noch) nicht so häufig eingestellt werden wie jüngeren Bewerber.

7 Literaturverzeichnis

Bundesagentur für Arbeit (2016): Fachkräfteengpassanalyse. Juli 2016.

Bundesagentur für Arbeit (2015): Analyse des Arbeitsmarktes für Ältere ab 50 Jahren Baden-Württemberg. Dezember 2015.

Bohachova, Olga; Klee, Günther (2012): Sicherung des Fachkräftebedarfes und die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Baden-Württemberg. IAW-Kurzbericht 2/2012.

Klempt, Charlotte; Klee, Günther (2015): Sicherung des Fachkräftebedarfs 2014. IAW-Kurzbericht 1/2015.

Leber, Ute; Stegmaier, Jens; Tisch, Anita (2013): Wie Betriebe auf die Alterung ihrer Belegschaften reagieren. IAB-Kurzbericht 13/2013.

Schmidt, Christopher (2014): Betriebliche Faktoren der Beschäftigung Älterer. Theoretische Überlegungen und empirische Analysen zu Bestand, Eintritten und Austritten. Bamberger Beiträge zur Soziologie 13, Bamberg.

Schmidt, Christopher; Tisch, Anita; Engelhardt, Henriette (2010): Der Anteil älterer Mitarbeiter in Betrieben – Eine empirische Analyse mit „Linked Employer-Employee-Daten“. Discussion Papers 2/2010. Universität Bamberg.

Statistisches Bundesamt (2015): Statistisches Jahrbuch 2015, Wiesbaden.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2015): Zur möglichen Entwicklung der Erwerbspersonenzahl und deren Altersstruktur bis zum Jahr 2050. Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 11/2015.

8 Anhang: Ergänzende Tabellen

Tabelle A1: Anteil Älterer ab 50 Jahren an den Einstellungen und an den Beschäftigten im Jahr 2015 nach Betriebsgröße und Branche

	Anteil Älterer an den Einstellungen	Anteil Älterer an den Beschäftigten
Deutschland	13	34
Baden-Württemberg	12	31
1-19 Beschäftigte	12	31
20-99 Beschäftigte	10	28
100-249 Beschäftigte	12	35
250-499 Beschäftigte	16*	31*
500 u. mehr Beschäftigte	8*	32*
Verarbeitendes Gewerbe	11	33
Schlüsselbranchen	7	33
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	16*	33
Baugewerbe	X	26*
Handel, Reparatur von Kfz	8*	28
Dienstleistungen	12	29
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	13*	28
Gesundheits- u. Sozialwesen	18*	33
Sonstige DL	8	28
Öffentlicher Dienst u.a.	X	40*
Handwerk	8	29

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2015, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Tabelle A2: Bewerber ab 50 Jahre für die letzte Stelle im Jahr 2015 nach Betriebsgröße und Branche

	Anteil der Betriebe mit Bewerbern ab 50 Jahre für die letzte Stelle	Anteil der Betriebe, die letzte Stelle mit Person ab 50 Jahre besetzt haben
Deutschland	19	54
Baden-Württemberg	18	52
1-19 Beschäftigte	13	55*
20-99 Beschäftigte	34	43
100-249 Beschäftigte	66	59*
250-499 Beschäftigte	63*	62*
500 u. mehr Beschäftigte	73*	45*
Verarbeitendes Gewerbe	22	42
Schlüsselbranchen	24	33*
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	21	51*
Baugewerbe	8*	X
Handel, Reparatur von Kfz	19	50
Dienstleistungen	19	54
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	18	X
Gesundheits- u. Sozialwesen	19	60*
Sonstige DL	20	48*
Öffentlicher Dienst u.a.	18*	X
Handwerk	8	49*

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2015, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Tabelle A3: Anteil an Abgängen in den Ruhestand und Vorruhestand in den Jahren 2011 und 2015 nach Betriebsgröße und Branche

	Vorruhestand		Ruhestand	
	2015	2011	2015	2011
Deutschland	2,8	3,3	5,9	4,3
Baden-Württemberg	1,9	2,6	5,7	5,8
1-19 Beschäftigte	0,6	0,4	1,6	5,8
20-99 Beschäftigte	1,3	0,9	6,2	5
100-249 Beschäftigte	2,1	1,7	8,8	5,4
250-499 Beschäftigte	2,2*	2,8*	5,7*	6,6*
500 u. mehr Beschäftigte	5,1*	9,5	9,2*	6,9
Verarbeitendes Gewerbe	3,5	6,4	10	7,1
Schlüsselbranchen	4,8	9,3	12,5	9,3
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	2,3*	1,7*	7,6*	3,2*
Baugewerbe	X	X	X	X
Handel, Reparatur von Kfz	1,1*	0,8*	6,1*	10,2*
Dienstleistungen	1,2	1,2	3,1	3,8
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	0,5*	0,2*	2,1*	3,1*
Gesundheits- u. Sozialwesen	2,5*	1,8*	3*	5,6*
Sonstige DL	1,3	1,9	4,2	3,7
Öffentlicher Dienst u.a.	X	10,7*	X	14,9*
Handwerk	2,1	1,4	4,4	5,1

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011 und 2015, IAW-Berechnungen, Infratest.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Tabelle A4: Anteil der Weitergebildeten an allen (älteren) Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben in den Jahren 2011 und 2015 nach Betriebsgröße und Branche

	Anteil der Weitergebildeten an den älteren Beschäftigten		Anteil der Weitergebildeten an den allen Beschäftigten	
	2015	2011	2015	2011
Baden-Württemberg	26	10	35	27
1-19 Beschäftigte	25	13	33	27
20-99 Beschäftigte	26	6*	35	28
100-249 Beschäftigte	22	X	33	23*
250-499 Beschäftigte	18*	X	31*	28*
500 u. mehr Beschäftigte	36*	X	42*	X
Verarbeitendes Gewerbe	25	7	36	25
Schlüsselbranchen	26	X	38	28
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	25	6*	32	22
Baugewerbe	23*	X	34*	28*
Handel, Reparatur von Kfz	25	14*	36	24
Dienstleistungen	29	12	36	30
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	26	13*	31	26
Gesundheits- u. Sozialwesen	40	X	47	42*
Sonstige DL	23	7*	32	27
Öffentlicher Dienst u.a.	23*	X	29*	X
Handwerk	27	14	37	29

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011 und 2015, IAW-Berechnungen, Infratest.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Tabelle A5: Anteil der Älteren ab 50 Jahren an den Beschäftigten und an Weiterbildungsteilnehmern in den Jahren 2011 und 2015 nach Betriebsgröße und Branche

	Anteil der Älteren ab 50 Jahre an Weiterbildungsteilnehmenden		Anteil der Älteren ab 50 Jahre an den Beschäftigten	
	2015	2011	2015	2011
Deutschland	24	X	34	X
Baden-Württemberg	23	21	31	25
1-19 Beschäftigte	24	20	31	25
20-99 Beschäftigte	21	20	28	24
100-249 Beschäftigte	23	20*	35	27
250-499 Beschäftigte	18*	20*	31*	26*
500 u. mehr Beschäftigte	29*	X	32*	27*
Verarbeitendes Gewerbe	24	20	33	26
Schlüsselbranchen	23	21*	33	25
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	27*	20*	33	28
Baugewerbe	17*	14*	26*	19*
Handel, Reparatur von Kfz	20	19*	28	23
Dienstleistungen	24	22	29	25
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	23	21*	28	24
Gesundheits- u. Sozialwesen	28	30*	33	28
Sonstige DL	21	16	28	23
Öffentlicher Dienst u.a.	33*	X	40*	36*
Handwerk	20	17	29	23

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011 und 2015, IAW-Berechnungen, Infratest.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Tabelle A6: Ergebnisse der panelökonometrischen Schätzung zum Anteil Älterer an den Einstellungen in baden-württembergischen Betrieben und betrieblichen Indikatoren eines Fachkräftemangels

VARIABLES	Abhängige Variable		
	Tobit: Anteil Älterer an den Einstellungen		
	(1)	(2)	(3)
	Tobit	Tobit	Tobit
Anteil der unbesetzten Stellen	0.144 (0.104)		
Existenz unbesetzter Stellen		8.610* (0.052)	
Personalproblem: Fachkräfte			3.408 (0.496)
Tarifbindung	-1.180 (0.821)	-2.000 (0.689)	1.921 (0.724)
Existenz eines Betriebsrates	-13.443** (0.035)	-9.455 (0.115)	-11.840* (0.067)
Frauenanteil im Betrieb	20.902* (0.052)	19.925** (0.048)	18.149* (0.100)
Anteil ab 50 Jährigen	0.616*** (0.000)	0.655*** (0.000)	0.450*** (0.005)
Ausbildender Betrieb	-3.975 (0.501)	-3.254 (0.562)	-2.229 (0.719)
Eigenständiges Unternehmen	-2.156 (0.656)	-2.253 (0.629)	-2.796 (0.571)
Innovationstätigkeit	-1.984 (0.699)	1.472 (0.761)	1.760 (0.736)
Exportierender Betrieb	8.236 (0.178)	5.962 (0.317)	6.868 (0.281)
Techn. Anlagen neu	0.020 (0.997)	2.556 (0.598)	-0.291 (0.956)
Betriebsalter vor 90	0.370 (0.943)	-0.592 (0.905)	-1.615 (0.761)
Log. Betriebsgröße	7.254** (0.010)	7.186*** (0.007)	8.381*** (0.004)
Mehr als 100 Beschäftigte	9.194 (0.268)	4.222 (0.592)	2.130 (0.798)
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	16.928** (0.039)	19.409** (0.017)	22.238*** (0.010)
Baugewerbe	13.422 (0.247)	17.647 (0.120)	13.370 (0.273)
Handel und Reparatur	6.293 (0.497)	6.630 (0.456)	11.250 (0.235)
Wirtschaftl. /Wissenschaftl. DL	16.202* (0.081)	24.765*** (0.005)	28.155*** (0.004)
Gesundheits- und Sozialwesen	14.252 (0.171)	18.696* (0.052)	21.313* (0.055)
Sonstige Dienstleistungen	10.995 (0.210)	7.156 (0.387)	12.260 (0.164)
Öffentlicher Dienst u.a.	19.960* (0.087)	18.247 (0.101)	18.397 (0.124)

Welle 2015

Konstante	-84.011*** (0.000)	-90.939*** (0.000)	-89.397*** (0.000)
Beobachtungen	499	598	524
Number of idnum	499	598	524
Wert der Log-likelihood Funktion	-1067	-1230	-1063

P-Wert in Klammern

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015, IAW-Berechnungen.

Tabelle A7: Ergebnisse der panelökonometrischen Schätzung zum Anteil des (Vor-)Ruhestands an den Abgängen in baden-württembergischen Betrieben und betrieblichen Indikatoren eines Fachkräftemangels

VARIABLES	Abhängige Variable		
	Tobit: Anteil des (Vor-)Ruhestands an den Einstellungen		
	(4)	(5)	(6)
	Tobit	Tobit	Tobit
Anteil der unbesetzten Stellen	-0.168*		
	(0.069)		
Existenz unbesetzter Stellen		-8.131	
		(0.107)	
Personalproblem: Fachkräfte			8.154
			(0.138)
Tarifbindung	12.756**	15.970***	14.098**
	(0.016)	(0.004)	(0.023)
Existenz eines Betriebsrates	29.013***	30.521***	35.476***
	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Frauenanteil im Betrieb	-21.487*	-22.168*	-32.169**
	(0.065)	(0.056)	(0.013)
Anteil ab 50 Jährigen	0.853***	0.808***	0.824***
	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Ausbildender Betrieb	-0.027	-1.768	-6.018
	(0.996)	(0.779)	(0.391)
Eigenständiges Unternehmen	6.577	3.742	2.990
	(0.160)	(0.459)	(0.589)
Innovationstätigkeit	-13.315***	-9.360*	-11.880**
	(0.010)	(0.085)	(0.048)
Exportierender Betrieb	-2.870	7.773	3.519
	(0.636)	(0.216)	(0.610)
Techn. Anlagen neu	7.939	2.948	3.736
	(0.125)	(0.574)	(0.523)
Betriebsalter vor 90	-12.215**	-11.544**	-12.219*
	(0.023)	(0.039)	(0.050)
Log. Betriebsgröße	10.775***	15.190***	14.808***
	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Mehr als 100 Beschäftigte	-2.664	-10.269	-10.067
	(0.740)	(0.218)	(0.272)
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	-3.788	-5.709	-5.794
	(0.617)	(0.485)	(0.516)
Baugewerbe	-20.508	-9.356	-8.290
	(0.121)	(0.484)	(0.561)
Handel und Reparatur	-9.746	-1.749	2.022
	(0.291)	(0.853)	(0.847)
Wirtschaftl. /Wissenschaftl. DL	-18.814*	-18.942*	-21.532*
	(0.056)	(0.069)	(0.064)
Gesundheits- und Sozialwesen	-18.103*	-11.191	-15.514
	(0.096)	(0.316)	(0.232)
Sonstige Dienstleistungen	-13.179	-6.706	-3.470
	(0.124)	(0.432)	(0.714)
Öffentlicher Dienst u.a.	-3.294	13.954	16.149
	(0.764)	(0.223)	(0.199)

Welle 2015	3.410 (0.401)	5.598 (0.205)	4.836 (0.328)
Konstante	-89.408*** (0.000)	-120.050*** (0.000)	-117.984*** (0.000)
Beobachtungen	855	1,184	1,026
Number of idnum	704	963	824
Wert der Log-likelihood Funktion	-1951	-2358	-2066

P-Wert in Klammern

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015, IAW-Berechnungen.

Tabelle A8: Ergebnisse der panelökonometrischen Schätzung zum Anteil Älterer an den Weiterbildungsteilnehmenden in baden-württembergischen Betrieben und betrieblichen Indikatoren eines Fachkräftemangels

Abhängige Variable			
Tobit: Anteil Älterer an den Weiterbildungsteilnehmenden			
VARIABLES	(7) Tobit	(8) Tobit	(9) Tobit
Anteil der unbesetzten Stellen	-0.000 (0.347)		
Existenz unbesetzter Stellen		-0.003 (0.880)	
Personalproblem: Fachkräfte			0.018 (0.368)
Tarifbindung	0.057*** (0.001)	0.090*** (0.000)	0.104*** (0.000)
Existenz eines Betriebsrates	0.017 (0.411)	0.050* (0.057)	0.051* (0.060)
Frauenanteil im Betrieb	0.014 (0.697)	0.017 (0.646)	0.010 (0.783)
Anteil ab 50 Jährigen	0.006*** (0.000)	0.007*** (0.000)	0.007*** (0.000)
Ausbildender Betrieb	0.024 (0.204)	0.040* (0.061)	0.037* (0.100)
Eigenständiges Unternehmen	0.004 (0.821)	-0.012 (0.590)	-0.021 (0.342)
Innovationstätigkeit	0.048*** (0.004)	0.042*** (0.025)	0.059*** (0.002)
Exportierender Betrieb	0.033* (0.093)	0.051** (0.030)	0.057** (0.020)
Techn. Anlagen neu	0.014 (0.423)	0.047** (0.014)	0.041** (0.040)
Betriebsalter vor 90	-0.009 (0.592)	-0.037* (0.052)	-0.041** (0.041)
Log. Betriebsgröße	0.023** (0.014)	0.077*** (0.000)	0.067*** (0.000)
Mehr als 100 Beschäftigte	-0.031 (0.249)	-0.151*** (0.000)	-0.149*** (0.000)
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	0.024 (0.382)	-0.001 (0.973)	-0.018 (0.608)
Baugewerbe	0.070* (0.055)	0.017 (0.697)	0.012 (0.798)
Handel und Reparatur	0.069** (0.021)	0.063* (0.063)	0.059* (0.091)
Wirtschaftl. /Wissenschaftl. DL	0.052* (0.095)	0.082** (0.020)	0.100*** (0.007)
Gesundheits- und Sozialwesen	0.181*** (0.000)	0.241*** (0.000)	0.239*** (0.000)
Sonstige Dienstleistungen	0.046 (0.114)	0.019 (0.576)	0.021 (0.552)
Öffentlicher Dienst u.a.	0.081* (0.055)	0.054 (0.278)	0.061 (0.228)

Welle 2015	0.001 (0.942)	0.036** (0.028)	0.035** (0.036)
Konstante	-0.303*** (0.000)	-0.637*** (0.000)	-0.597*** (0.000)
Beobachtungen	869	1,930	1,672
Number of idnum	748	1,485	1,265
Wert der Log-likelihood Funktion	-98.11	-733.7	-634.2

P-Wert in Klammern

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015, IAW-Berechnungen.

9 Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Panel-datensatz, der auf der Grundlage von rund 16.270 auswertbaren Betriebsinterviews aus dem Jahr 2012 eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte des Arbeitsnachfrageverhaltens auf der Ebene einzelner Betriebe erlaubt (vgl. auch Bellmann et al. 2002, Bellmann 2002). Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von der TNS Infratest Sozialforschung zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg vorwiegend aus Mitteln des baden-württembergischen Finanz- und Wirtschaftsministeriums auf rund 1.200 Betriebe aufgestockt, so dass seither auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen des Arbeitsmarktgeschehens möglich sind.

Ziel dieses erweiterten Panels ist es, nach Branchen und Größenklassen differenzierte Informationen und Erkenntnisse über das wirtschaftliche Handeln sowie das Beschäftigungsverhalten der Betriebe in Baden-Württemberg zu gewinnen um damit den wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Akteuren im Land eine empirisch fundierte Basis für problemadäquates Handeln bieten zu können.

Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind sämtliche Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Während andere betriebsbezogene Datengrundlagen sich häufig auf ausgewählte Branchen (z.B. den industriellen Sektor) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht mit nur geringen Ausnahmen¹⁷ Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe. Die geschichtete Stichprobe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich dabei um eine vollständige Datei sämtlicher Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten handelt, stellt sie die beste Grundlage für die Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews ist mit über 70 % deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

Hinweis: Die Zuordnung von Unternehmen/Betrieben zu Wirtschaftszweigen ist Grundlage zahlreicher Wirtschaftsdaten und ermöglicht Vergleiche auf europäischer und internationaler Ebene. Von Zeit zu Zeit werden diese Klassifikationen den geänderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verhältnissen angepasst. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels erfolgte die Umstellung von der WZ 2003 (mit 17 Branchengruppen) auf die WZ 2008 (mit 18 Branchengruppen) in der Erhebungswelle 2009. Dies hat zur Konsequenz, dass im Rahmen dieses Berichts keine Branchenvergleiche über die Zeit (2009 vs. Vorperiode) möglich sind. Die aktuelle Zuordnung der Branchen im Rahmen der neuen WZ 2008 ist nachfolgend dokumentiert.

¹⁷ Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.

Produzierendes Gewerbe, Handel und Verkehr

Schlüssel-Nr.:

- 1 **Land- und Forstwirtschaft, Fischerei**
- 2 **Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden**
- 3 **Energie- und Wasserversorgung, Abwasser und Abfallentsorgung**

Verarbeitendes Gewerbe

- 4 Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln
- 5 Herstellung von Textilien, Bekleidung, Lederwaren und Schuhen
- 6 Herstellung von Holzwaren, Papier, Pappe und Druckerzeugnissen
- 7 Kokerei und Mineralölverarbeitung, Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen
- 8 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren
- 9 Herstellung von Glas und Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden
- 10 Metallerzeugung und -bearbeitung
- 11 Herstellung von Metallerzeugnissen
- 12 Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen
- 13 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen
- 14 Maschinenbau
- 15 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagen-teilen, sonstiger Fahrzeugbau
- 16 Herstellung von Möbeln und sonstigen Waren (z.B. Schmuck, Sportgeräte, Spielwaren, medizinische Apparate und Materialien)
- 17 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen

Baugewerbe

- 18 Hoch- und Tiefbau
- 19 Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe

Handel

- 20 Kraftfahrzeughandel und -reparatur
- 21 Großhandel
- 22 Einzelhandel

Verkehr und Lagerei

auch Parkhäuser, Bahnhöfe, Frachturnschlag, Post-, Kurier- und Expressdienste

Dienstleistungen, Verwaltung

24 **Information und Kommunikation**

Verlagswesen, Herstellen, Verleih und Vertrieb von Filmen, Rundfunkveranstalter
Telekommunikation
Informationstechnologische Dienstleistungen und Informationsdienstleistungen

25 **Beherbergung und Gastronomie**

26 **Finanz- und Versicherungsdienstleistungen**

Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen

- 27 Grundstücks- und Wohnungswesen
- 28 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung
- 29 Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben, Unternehmensberatung
- 30 Architektur- und Ingenieurbüros, technische, physikalische und chemische Untersuchung
- 31 Forschung und Entwicklung
- 32 Werbung und Marktforschung, Design, Fotografie, Übersetzung
- 33 Veterinärwesen
- 34 Vermietung von beweglichen Sachen
- 35 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften
- 36 Reisegewerbe, Wach- und Sicherheitsdienste, Garten- und Landschaftsbau, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen

37 **Erziehung und Unterricht**

38 **Gesundheits- und Sozialwesen**

Sonstige Dienstleistungen

- 39 Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport, Lotterie
- 40 Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern
- 41 Sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen (z.B. Wäscherei, Friseur, Sauna)

Organisationen ohne Erwerbscharakter, Öffentliche Verwaltung

- 42 Interessenvertretungen, kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen
- 43 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung

Anders, und zwar:

(Bitte genau erläutern!)