

Brandl, Sebastian; Engin-Stock, Tülin; Leber, Ute; Matuschek, Ingo; Mayerböck, Astrid

Research Report

Alternde Belegschaften in der Chemieindustrie vor und während der Corona-Krise: Chancen der Beschäftigung Älterer im disruptiven Arbeitsmarkt

IAB-Forschungsbericht, No. 11/2024

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Brandl, Sebastian; Engin-Stock, Tülin; Leber, Ute; Matuschek, Ingo; Mayerböck, Astrid (2024) : Alternde Belegschaften in der Chemieindustrie vor und während der Corona-Krise: Chancen der Beschäftigung Älterer im disruptiven Arbeitsmarkt, IAB-Forschungsbericht, No. 11/2024, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, <https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2411>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/301254>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-FORSCHUNGSBERICHT

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

11|2024 Alternde Belegschaften in der Chemieindustrie vor und während der Corona-Krise: Chancen der Beschäftigung Älterer im disruptiven Arbeitsmarkt

Sebastian Brandl, Tülin Engin-Stock, Ute Leber, Ingo Matuschek, Astrid Mayerböck

ISSN 2195-2655



Alternde Belegschaften in der Chemieindustrie vor und während der Corona-Krise: Chancen der Beschäftigung Älterer im disruptiven Arbeitsmarkt

Sebastian Brandl (Hochschule der Bundesagentur für Arbeit)

Tülin Engin-Stock (Umfragezentrum Bonn – Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation)

Ute Leber (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

Ingo Matuschek (Hochschule der Bundesagentur für Arbeit)

Astrid Mayerböck (Umfragezentrum Bonn – Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation)

In der Reihe IAB-Forschungsberichte werden empirische Analysen und Projektberichte größeren Umfangs, vielfach mit stark daten- und methodenbezogenen Inhalten, publiziert.

The IAB Research Reports (IAB-Forschungsberichte) series publishes larger-scale empirical analyses and project reports, often with heavily data- and method-related content.

In aller Kürze

- Zur Untersuchung der Chancen und Risiken des demografischen Wandels für die Betriebe haben die Hochschule der BA (HdBA) und das IAB 2016 und 2022 eine Online-Befragung von kleinen und mittelgroßen Betrieben der Chemischen Industrie durchgeführt. Ein besonderer Fokus lag 2022 auf der spezifischen Situation älterer Beschäftigter während der Corona-Krise.
- Der Trend einer steigender Erwerbsbeteiligung Älterer in der Chemischen Industrie hat sich – trotz Corona-Krise – fortgesetzt. Für die Betriebe liegt darin ein wichtiges Mittel zur Sicherung des Fachkräftebedarfs, zugleich ist dies aber auch mit spezifischen Herausforderungen verbunden.
- Der Einsatz von alters- und alternsspezifischen Personalmaßnahmen ist verglichen mit der Befragung 2016 teilweise deutlich gestiegen. Einen erheblichen Zuwachs verzeichnen insbesondere Angebote, nach Renteneintritt weiter für den Betrieb tätig zu sein, sowie die Weiterbildung älterer Beschäftigter.
- Spezifische Maßnahmen für die Beschäftigung Älterer scheinen jedoch noch immer häufig das Resultat von Einzelfalllösungen zu sein. Ein systematischer Ansatz ist vergleichsweise selten zu beobachten.
- Aus betrieblicher Perspektive nimmt vor allem die Übergabe von Erfahrungswissen an (jüngere) Beschäftigte einen hohen Stellenwert ein. So schreiben die Befragten Personalmaßnahmen wie altersgemischten Arbeitsgruppen eine vergleichsweise große Bedeutung zu.

Inhalt

In aller Kürze.....	3
Inhalt.....	4
Zusammenfassung.....	5
Summary	6
Danksagung.....	7
1 Einleitung.....	8
2 Branchenbefragung.....	11
3 Deskriptive Ergebnisse	13
3.1 Betriebs- und Beschäftigtenstruktur.....	13
3.2 Ältere Beschäftigte im Betrieb.....	14
Altersstruktur	14
Herausforderungen alternder Belegschaften	19
Betriebliche Einschätzung der Eigenschaften von Älteren	22
Pflege- und Betreuungsverpflichtungen.....	24
3.3 Lebensarbeitszeit und Demografie: Tarifverträge.....	25
3.4 Betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte.....	28
Altersgerechte Ausstattung der Arbeitsplätze	32
Individuelle Anpassung von Leistungs- bzw. Arbeitsanforderungen.....	33
Veränderung der Beschäftigung Älterer (nach Renteneintritt) seit Beginn der Corona-Krise.....	34
Einbezug Älterer in Maßnahmen zur Gesundheitsförderung.....	34
Bewertung der Wirksamkeit eingesetzter Instrumente.....	36
3.5 Auswirkungen der Corona-Krise.....	38
Corona-Krise: Wirtschaftliche Betroffenheit und Kurzarbeit	39
Arbeitsbedingungen in der Corona-Krise.....	40
3.6 Einstellung und Ausscheiden von Älteren.....	44
Einstellung von Älteren.....	44
Abgänge von Älteren.....	48
4 Zusammenfassen der Ergebnisse	49
Literatur.....	55
Abbildungsverzeichnis.....	56
Tabellenverzeichnis	57

Zusammenfassung

Die Erwerbsquote älterer Beschäftigter hat in Deutschland in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Dies ist sowohl auf die steigende Erwerbsneigung Älterer als auch auf das seit 2012 sukzessiv erhöhte Renteneintrittsalter zurückzuführen. Zudem ist ein Anstieg der Erwerbstätigkeit nach Renteneintritt zu beobachten. Was für die Beschäftigten wirtschaftliche Notwendigkeit oder eine wunschgemäß verlängerte aktive Erwerbsphase sein kann, stellt sich für die Betriebe als wichtiges Mittel zur Sicherung des Fachkräftebedarfs dar. Zugleich ist die Beschäftigung Älterer für die Betriebe aber auch mit spezifischen Herausforderungen verbunden, denen mit einer alters- und alternsspezifischen¹ Ausgestaltung der Personalpolitik zu begegnen ist.

Bereits im Jahr 2016 haben die Hochschule der BA (HdBA) und das IAB in einer Online-Befragung von kleinen und mittelgroßen Betrieben der Chemischen Industrie (exemplarisch für das Verarbeitende Gewerbe in Deutschland) die Chancen und Risiken des demografischen Wandels für die Betriebe sowie deren Umgang mit älteren Beschäftigten untersucht. Damals deuteten die Befunde auf eine eher einzelfallbezogene Problemorientierung hin als auf ein systematisches Alter(n)s-Management. Um zu untersuchen, wie sich die Betriebe den fortschreitenden Herausforderungen des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels stellen und durch welche personalpolitischen Maßnahmen sie diesen begegnen, wurde im Jahr 2022 erneut eine Online-Befragung in der Chemiebranche durchgeführt. Ein besonderer Fokus lag dabei auch auf der spezifischen Situation älterer Beschäftigter während der Corona-Krise. Die Erhebung wurde, wie bereits die Branchenbefragung 2016, durch das Umfragezentrum Bonn (uzbonn) im Auftrag der HdBA durchgeführt.

Wie die Ergebnisse unserer Erhebung zeigen, hat sich der Trend einer steigender Erwerbsbeteiligung Älterer – trotz Corona-Krise – fortgesetzt. Ältere waren nicht überdurchschnittlich häufig von einem coronabedingten Personalabbau betroffen. Der Anteil Älterer in der Chemischen Industrie ist insbesondere in mittelgroßen sowie in bereits länger existierenden Betrieben hoch – und hier vor allem im Bereich der Produktion. Die Erhebung deutet aber auch darauf hin, dass spezifische Maßnahmen für die Beschäftigung Älterer noch immer häufig das Resultat von Einzelfalllösungen zu sein scheinen und vergleichsweise selten auf betrieblich unterstützten, systematischen Ansätzen basieren.

Dennoch zeigt die Erhebung, dass die demografische Entwicklung den Handlungsdruck für die Betriebe tendenziell erhöht: So ist der Einsatz von Maßnahmen zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer verglichen mit der Branchenbefragung 2016 teilweise deutlich gestiegen. Einen erheblichen Zuwachs verzeichnen dabei insbesondere Angebote, nach Renteneintritt weiter für den Betrieb tätig zu bleiben. Zudem gewinnen Weiterbildungsangebote für (ältere) Beschäftigte an Bedeutung, die sich mit der fortschreitenden Technisierung der

¹ Unter „altersspezifisch“ verstehen wir Maßnahmen, die auf ein bestimmtes Lebensalter ausgerichtet sind, z.B. Maßnahmen für Ältere, typischerweise ab 55 Jahren. „Alternsspezifische“ Maßnahmen setzen unabhängig vom Alter auf Maßnahmen für potenziell alle Beschäftigten, die den Prozess des (vorzeitigen) Alterns verhindern bzw. begleiten und somit Gesundheit, Motivation und Qualifikation bis in das hohe Erwerbsalter (und darüber hinaus) auf hohem Niveau erhalten wollen. Im Folgenden sind in der Regel beide Ansätze gemeint, wenn nicht gesondert ausgewiesen.

Arbeitswelt befassen. Dabei ist auffällig, dass Betriebe nur selten auf spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere setzen, sondern ihre Weiterbildungsaktivitäten vielmehr unabhängig vom Alter der Beschäftigten ausrichten.

Zudem scheinen die Betriebe die Notwendigkeit der Übergabe von Erfahrungswissen an (jüngere) Mitarbeitende tendenziell höher zu gewichten als den potenziellen Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit Älterer. So spielen Personalmaßnahmen wie die Flexibilisierung von Arbeitszeiten oder die Gestaltung altersgerechter Arbeitsplätze, die auf den Beschäftigungserhalt Älterer abzielen, in der vorliegenden Branchenbefragung eine eher nachgeordnete Rolle für die Betriebe. Demgegenüber schreiben die Befragten Maßnahmen wie altersgemischten Arbeitsgruppen eine vergleichsweise große Bedeutung zu.

Summary

The employment rate of older workers in Germany has increased significantly in recent years. This is due to the rising labor force participation of older people and the increase in the retirement age since 2012. There has also been an increase in employment after retirement. What may be an economic necessity for employees or a desired extension of their active working phase is an important means for companies to secure their need for skilled workers. At the same time, however, employing older workers also poses specific challenges for companies, which need to be addressed with an age- and ageing-specific HR policy.

In 2016, the BA University of Applied Sciences (HdBA) and the Institute for Employment Research (IAB) conducted an online survey of small and medium-sized companies in the chemical industry (as an example for the manufacturing industry in Germany) to examine the opportunities and risks of demographic change for companies and their HR policy towards older employees. At that time, the findings indicated that the companies' focus was more on individual problems than on a systematic age management. In order to investigate how companies are facing up to the ongoing challenges of demographic change and the shortage of skilled workers and what HR policy measures they are using to meet these challenges, another online survey was conducted in 2022. This survey also focused on the specific situation of older employees during the Corona crisis. As with the 2016 industry survey, the survey was conducted by the Umfragezentrum Bonn (uzbonn) on behalf of the HdBA.

As the results of our survey show, the trend of increasing labor force participation of older people has continued - despite the Corona crisis. Older people were not affected by Corona-related job cuts to an above-average extent. While the companies' hiring activities declined during the Corona-crisis, the proportion of older employees increased. The proportion of older employees in the chemical industry is particularly high in medium-sized and long-existing companies - especially in the area of production. However, the survey also indicates that specific measures for the employment of older workers still often appear to be the result of individual solutions and not of company-supported, systematic approaches.

Nevertheless, the demographic trend seems to increase the pressure on companies to take action: For example, the use of some measures to maintain the employability of older employees

has increased significantly compared to the 2016 sector survey. In particular, there has been a significant increase in offers to remain employed by the company after retirement. In addition, further training for (older) employees is becoming increasingly important against the background of technological change. It is noticeable that companies rarely focus on specific further training measures for older employees, but rather organize their further training activities independently of the age of the employees.

With regard to the company's assessment of the benefits of individual personnel measures, our findings indicate that the necessity of transferring experience to (younger) employees is more important than the potential preservation of older employees' employability. Personnel measures such as making working hours more flexible or designing age-appropriate workplaces, which focus on promoting the retention of older employees, play a rather subordinate role for the companies. In contrast, the respondents ascribe comparatively great importance to measures such as mixed-age working groups.

Danksagung

Wir danken allen Befragten in den Betrieben für ihre Teilnahmebereitschaft und der HdBA für die Finanzierung der Erhebung durch das uzbonn. Ferner danken wir Sandra Dummert (IAB) für wertvolle Hinweise bei der Mitlese.

1 Einleitung

Der demografische Wandel in Deutschland nimmt Einfluss auf die Struktur betrieblicher Belegschaften. Die Erwerbsquote älterer Beschäftigter hat in den letzten Jahren überproportional stark zugenommen. Dies ist auf die steigende Erwerbsbeteiligung Älterer zurückzuführen und auch auf das seit 2012 sukzessiv erhöhte Renteneintrittsalter (Bundesagentur für Arbeit 2022). Auch ein niedriges Renteneinkommen, welches für eine wachsende Anzahl an Rentnerinnen und Rentnern Realität ist, hat diesen Trend befeuert. Andererseits neigen vermehrt auch Hochqualifizierte dazu, ihre Arbeitskraft über den Renteneintritt hinaus noch zur Verfügung stellen zu wollen. Gründe dafür sind intrinsisch motiviert und umfassen u. a. den Wunsch nach der Weitergabe beruflichen Erfahrungswissens, dem Aufrechterhalten von sozialen Bindungen zu den ehemaligen Kolleginnen und Kollegen oder auch das Festhalten an einer beruflich fundierten Tagesstruktur (Romeu Gordo et al. 2022). So vielfältig die Anlässe, so unterschiedlich sind die Gelegenheiten, den (erzwungenen) Wunsch nach längerer Erwerbstätigkeit auch umzusetzen: Obwohl mit der Corona-Krise der über eine Dekade währende Aufschwung am deutschen Arbeitsmarkt ruckartig zum Erliegen kam, war in einigen Branchen wie etwa in der Medizin und Pflege ein Trend zur Reaktivierung älteren Fachpersonals erkennbar. Im produzierenden Gewerbe weist die BA-Statistik einen gegenläufigen Effekt aus. Hier hatten Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit während der Pandemie erheblich zugenommen, auch unter Älteren (Bundesagentur für Arbeit 2022).

Was für die Einzelnen wirtschaftliche Notwendigkeit oder eine wunschgemäß verlängerte, aktive Lebensphase als Erwerbstätige sein kann, stellt sich angesichts des demografischen Wandels für die Betriebe zunächst als willkommene Ressource dar. Die Folgen des derzeit ablaufenden Renteneintritts der so genannten Babyboomer mit einer ganzen Reihe von Jahrgängen, die in hoher Anzahl in die Rentenphase übergehen, ist damit in Teilen abzumildern. Zugleich stellt die Beschäftigung Älterer die Betriebe jedoch auch vor spezifische Herausforderungen: Nicht alle werden in Vollzeit arbeiten, nicht alle Qualifikationen sind adäquat in hinreichendem Umfang zu besetzen und womöglich sind altersgerechte Arbeitsplätze erst noch einzurichten – alles Faktoren, die einen Erfolg der Beschäftigung Älterer als Antwort auf den demografischen Wandel behindern können. Zudem gewinnt das Problem des Fachkräftemangels mit einer anwachsenden Zahl von Babyboomern an der Schwelle zum Renteneintritt auch quantitativ an Bedeutung und haben die Folgen der Pandemie vermutlich u. a. eine gewisse Zurückhaltung Älterer bewirkt, sich in der (betrieblichen) Öffentlichkeit zu bewegen. Die diagnostizierte erhöhte Vulnerabilität Älterer wäre für Betriebe auch Anlass, entsprechende Schutzmaßnahmen vorzunehmen.

Auch im Hinblick auf die wirtschaftlichen Verwerfungen der Pandemie gegenüber der Mitte der 2010er-Jahre vorherrschenden Perspektive auf den prosperierenden Arbeitsmarkt und eine wachsende Wirtschaftsleistung schien es angebracht, die in der Vorgängerstudie erzielten Einsichten in eine oft wenig systematisch angelegte betriebliche Alter(n)spolitik auf den Prüfstand zu stellen. Fortschreitender und deutlich werdender demografischer Wandel und die Pandemiefolgen ließen eine ansteigende Dramatik erwarten, der mit einer branchenspezifischen Erhebung erneut nachgegangen werden sollte. Bereits 2016 identifizierte die Arbeitsgruppe der

vorliegenden Studie den Umgang mit älteren Beschäftigten sowie mit den Folgen des demographischen Wandels als wesentliche betriebliche Herausforderung, der mit differenzierten Zielsetzungen der Personalpraxis zu begegnen ist. Mit dem Blick auf das produzierende Gewerbe am Beispiel der Chemischen Industrie wird eine Branche fokussiert, die gleichermaßen von der demografischen Entwicklung und dem Fachkräftemangel wie auch den pandemiebedingten Verwerfungen gekennzeichnet war bzw. ist. Der nach wie vor an Fahrt aufnehmende Digitalisierungsschub – Stichworte: Industrie 4.0 und Künstliche Intelligenz – scheint zwar dazu angetan, die Beschäftigung Älterer in den Hintergrund zu rücken und einen frühzeitigen Übergang Älterer in die Rente zu forcieren. Allein schon die unterschiedlichen Geschwindigkeiten der Implementierung moderner Technologien und Produktionsverfahren einerseits und des anschwellenden Austritts der Babyboomer aus dem Erwerbsleben andererseits zeigen jedoch, dass auch diesbezüglich eher vom Abmildern der Folgen als von einer zufriedenstellenden Lösung gesprochen werden kann. Hinzu kommt, dass die Lieferkettenprobleme in Folge der Pandemie auch den technologischen Lösungsweg betreffen. Diese Gemengelage lässt fraglich erscheinen, ob die Etablierung einer systematischen betrieblichen Alterns- und Altersstrategie gegenüber der 2016er-Studie (Bellmann et al. 2018) wesentliche Fortschritte gemacht hat. Insbesondere vor dem Hintergrund der Beschäftigungswirkungen der Krise war zu klären, wie Betriebe (und damit erwerbsorientierte Ältere) von den Entwicklungen zwischen Kurzarbeit und Entlassungen, einbrechender Konjunktur und langsamer Erholung nach den Lockdowns betroffen sind und welche alters- wie alternsbezogenen Personalstrategien sie präferiert haben. Aus einer in der 2016er-Studie, insbesondere bei kleinen und mittleren Betrieben, als wenig systematisch bilanzierten Bearbeitung sich bereits abzeichnender Probleme der (notwendigen) Beschäftigung Älterer im Zuge des deutlicheren Fachkräftemangels, entsteht der Bedarf, den diesbezüglichen Entwicklungen vor dem Hintergrund der verstärkten Dramatik im Rahmen einer erneuten standardisierten Befragung von Betrieben der Chemischen Industrie nachzugehen. Dabei interessieren weniger einzelne Aspekte im Sinne der Replikation der ersten Studie, sondern eine an der betrieblichen Situation orientierte Erhebung der Qualität einer systematischen Alterns- und Altersstrategie, auch insoweit diese durch die Pandemie beeinflusst wurde.

Gegenstand der vorliegenden Untersuchung sind demzufolge die Beschäftigungschancen Älterer in der Corona-Krise in einer für die verarbeitende Industrie exemplarischen Branche. Veränderte Problemlagen, Veränderungen im Alters- und Alternsmanagement und den Beschäftigungsstrategien der Betriebe sowie Risiken und Chancen für die Beschäftigung Älterer sollen erkannt und für die Rejustierung von betrieblichen Strategien für Ältere zur Verfügung gestellt werden. Alternde Belegschaften sind zum einen gefordert, ihre Leistungsfähigkeit angesichts der Wettbewerbsfähigkeit mindestens zu halten, wenn nicht zu steigern – eine Anforderung, die nicht nur, aber besonders für ältere Beschäftigte eine zunehmende Beanspruchung und Belastung darstellen dürfte. Das bedarf einer hinreichenden betrieblichen Rahmung und eines professionalisierten Umgangs damit, wenn negative Auswirkungen minimiert werden sollen (vgl. Handrich et al. 2016). Ein systematisches Alter(n)smanagement steht jedoch häufig gegenüber situativer Reaktion und Einzelfallogik zurück. Eine diesbezüglich umfassende Problemorientierung und ein systemisch angelegtes betriebliches Vorgehen wäre angemessener (Bellmann et al. 2018). Gewöhnlich werden Ältere als Arbeitskräfte gesehen, die

nicht mehr lange da sein werden und für die in absehbarer Zeit Ersatz beschafft werden muss – ein Problem in Zeiten des Fachkräftemangels.

Die vorliegende Studie adressiert daher die betriebliche Perspektive auf den (weiteren) Einsatz Älterer und fragt u. a. danach, ob sich die Beschäftigungssituation Älterer vor und in der Krise gegenüber der Situation der prosperierenden 2010er Jahre verändert hat. Gefragt wurde u. a., ob Personalanpassungen geplant bzw. durchgeführt wurden und welche Überlegungen dahinter in Bezug auf Ältere standen. Von Interesse war auch, ob bestehende Maßnahmen der Personalpolitik in der Krise verändert oder ausgesetzt wurden, ob auch Ältere als neue Beschäftigte gewonnen wurden und welche Erfahrungen damit gemacht wurden. Im Anschluss an die Erkenntnisse der Vorgänger-Studie (Bellmann et al. 2018) ist die Frage danach zentral, ob sich diesbezüglich eine Systematik insbesondere der kleineren und mittleren Betriebe erkennen lässt und wo weiterer Handlungsbedarf gesehen wird. Im Hinblick auf die Pandemie ist das Phänomen des Homeoffice breit diskutiert worden – in Bezug auf Ältere in der gewerblichen Produktion ist von einer herausfordernden Bedeutung dieses Instruments auszugehen, weshalb u. a. auch dieser Aspekt Eingang in die vorliegende Studie fand. Ausgestattet mit einem vergleichsweise großen Anteil an tarifierten Betrieben und einem ausdifferenzierten Vertragswerk (insbesondere Demografie-TV) muss eine Befragung in der Chemiebranche zudem der Frage nach deren Bedeutung für ein betriebliches Alter(n)smanagement nachgehen und die diesbezüglichen Akteure in ihrer Bedeutung dafür adressieren. Insgesamt umfasst der Fragenkatalog damit ganz praktische Handlungen der Personalbereiche wie auch die zu Grunde liegenden arbeits- und beschäftigungspolitischen Positionierungen und Orientierungen.

2 Branchenbefragung

Die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) führten mit der vorliegenden Studie bei Unternehmen der Chemie- und Pharmaindustrie – exemplarisch für den verarbeitenden industriellen Wirtschaftssektor in Deutschland – eine Untersuchung der Auswirkungen der Corona-Krise auf das Beschäftigungsrisiko älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch. Die Studie nimmt Bezug auf eine Branchenerhebung der gleichen Arbeitsgruppe, die 2016 in diesen Branchen umgesetzt wurde.

Die Studie berücksichtigt Klein- und Mittelbetriebe mit mindestens 20 und maximal 249 Beschäftigten. Im Gegensatz zur ersten Branchenbefragung aus dem Jahr 2016 wurden Betriebe mit 250 bis 500 Beschäftigten ausgeschlossen, um eine zu starke Belastung dieser Betriebe durch die Teilnahme an verschiedenen Befragungen insbesondere während der Corona-Krise zu vermeiden. Da davon auszugehen ist, dass die Ausgestaltung altersspezifischer Personalpolitik mit der Betriebsgröße zusammenhängt, ist bei Vergleichen stets dieser abweichende Bezugsrahmen zu berücksichtigen. Im Rückgriff auf deskriptive Ergebnisse der Vorgängerstudie aus dem Jahr 2016 werden im Folgenden – wenn möglich – Vergleiche mit Betrieben der gleichen Betriebsstruktur vorgenommen.

Für die Studie erfolgte eine vollständige Ziehung der Zielgruppe aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA). Die insgesamt 10.370 Betriebe wurden schriftlich-postalisch zur Teilnahme an der Online-Befragung eingeladen. Gut die Hälfte der Betriebe (5.735, 55,3 % der Bruttostichprobe) wurde zudem telefonisch kontaktiert, über die Studie informiert bzw. erinnert und, bei Nennung einer E-Mail-Adresse, per E-Mail zur Studie eingeladen (dies war für 4.066 bzw. 70,8 % der telefonisch kontaktierten Betriebe möglich). Der Zugang zur Online-Befragung erfolgte über betriebspezifisch personalisierte Zugangslinks sowie individuelle QR-Codes, die den Betrieben im schriftlich-postalischen Anschreiben oder per E-Mail bereitgestellt wurden.² Die Erhebung wurde, wie auch bereits die Branchenbefragung 2016, durch das Umfragezentrum Bonn (uzbonn) im Auftrag der HdBA durchgeführt.

Die Befragung begann mit dem Versand der postalischen Anschreiben im März 2022 und endete Ende Juli 2022. Insgesamt beteiligten sich n=323 Betriebe an der Befragung (Rücklaufquote 3,1 %). Die Rücklaufquote liegt damit, trotz der umfangreichen Aktivitäten zur Nachkontaktierung der Betriebe, noch unter der Beteiligung an der ersten Branchenbefragung aus dem Jahr 2016 (4%). Dennoch waren diese Maßnahmen wichtig und zielführend, denn die Teilnahmequote zusätzlich digital kontaktierter Betriebe lag deutlich über der von den rein schriftlich-postalisch kontaktierten Betrieben. Das Ausfüllen des Online-Fragebogens erforderte für vollständig abgeschlossene Fälle durchschnittlich gut 32 Minuten.

Der Fragebogen wurde mehrheitlich durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalabteilung (57 %) oder die Geschäftsleitung bzw. -führung (29 %) beantwortet. Die befragten Personen waren zu 41 Prozent im Alter zwischen 50 bis unter 60 Jahren, weitere

² Personalisierte Links bieten verschiedene Vorteile gegenüber offenen Links. Teilnehmende können die Befragung jederzeit unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt (und an einem anderen Gerät) fortsetzen, eingeladene Betriebe können individuell an die Befragung erinnert werden und eine Mehrfachteilnahme für einen Betrieb wird vermieden.

19 Prozent im Alter ab 60 Jahren. 35 Prozent waren 30 bis unter 50 Jahre alt. Lediglich 6 Prozent der Befragten gaben an, jünger als 30 Jahre alt zu sein. Die Altersstruktur der Teilnehmenden an der aktuellen Branchenbefragung hat sich somit gegenüber der Vorgängerstudie verschoben und weist einen erhöhten Anteil Älterer auf: In der aktuellen Befragung waren 59 Prozent der Befragten im Alter 50+; in der Branchenbefragung 2016 traf dies auf 48 Prozent der Befragten zu. Hinsichtlich der Struktur der teilnehmenden Betriebe lässt sich Folgendes festhalten: Von den befragten Betrieben gaben 79 Prozent an, ihren Sitz in Westdeutschland zu haben, 20 Prozent in Ostdeutschland; für den Rest liegt diesbezüglich keine Angabe vor. 46 Prozent der teilnehmenden Betriebe gehören Kleinbetrieben mit 20 bis 49 Beschäftigten an. 30 Prozent der Betriebe haben zwischen 50 und 99 Beschäftigte, 21 Prozent der Betriebe zwischen 100 und 199 Beschäftigte. Nur in 3 Prozent der Betriebe sind 200 bis 249 Beschäftigte tätig. Nach eigenen Angaben gehört gut ein Viertel der Betriebe der Gummi- und Kunststoffindustrie an (26 %), gefolgt von der Entsorgungs- und Abfallwirtschaft (16 %). Weitere 16 Prozent der teilnehmenden Betriebe sind ihren Angaben nach in der chemischen und 3 Prozent in der pharmazeutischen Industrie tätig. Je 12 Prozent der Betriebe sind der Glas- und Keramikindustrie bzw. der Energieversorgung zuzuordnen. Die übrigen Betriebe ordneten sich dem Bereich der Papierindustrie (10 %), der Gewinnung von Steinen und Erden, der Lederindustrie sowie der Mineralölverarbeitung zu (jeweils maximal 3 %).

Durch die unterschiedlich ausgeprägte Erreichbarkeit bzw. Teilnahmebereitschaft der Betriebe spiegelt das Netto-Abbild befragter Betriebe die Grundgesamtheit von Klein- und Mittelbetrieben der Chemie- und Pharmabranche verzerrt wider. Um im Rahmen der Datenauswertung repräsentative Aussagen für die Grundgesamtheit, also die Branche insgesamt, treffen zu können, wurden die Rohdaten gewichtet. Dazu wurde ein Gewicht entsprechend des Verhältnisses von Grundgesamtheit und Nettostichprobe berechnet. Die errechneten Gewichte wurden schließlich so normiert, dass die Anzahl erhobener Fälle im gewichteten Datensatz derjenigen im ungewichteten Zustand entspricht. Die nachfolgenden deskriptiven Auswertungen werden gewichtet ausgewiesen.

Tabelle 1 fasst die wesentlichen Kennzeichen der Studie nochmals zusammen.

Tabelle 1: Wesentliche Merkmale der Branchenbefragung

Gegenstand der Studie	Durchführung einer repräsentativen Branchenbefragung (Chemie/Pharmazie) zum Thema der „Chancen der Beschäftigung Älterer im disruptiven Arbeitsmarkt“
Inhaltlicher Fokus	Leere Erfassung von Veränderungen, Risiken und Chancen in der Beschäftigung Älterer; Umgang mit veränderten Problemlagen und Strategien des Alter(n)smanagements Zelle
Bruttostichprobe	Klein- und Mittelbetriebe der Chemie- und Pharmabranche, mit mindestens 20 und maximal 249 Beschäftigten (10.370 Betriebe)
Adressquelle	BA-Betriebsdatei (vollständige Ziehung o. g. Betriebe)
Methode	Online-Befragung Zugang über betriebsspezifische personalisierte Zugangslinks sowie individuelle QR-Codes
Akquise	Versand schriftlich-postalischer Einladungen: n=10.370 Zusätzliche telefonische Akquisekontakte: n=5.735 (55,3 % der Bruttostichprobe) Versand von E-Mail-Einladungen: n=4.066 (über telefonisch erfasste E-Mail-Adressen; 70,8 % der telefonisch kontaktierten Betriebe)
Feldzeit	22.03.2022 bis 31.07.2022
Befragungsdauer	Durchschnittlich 32 Minuten
Verwertbare Teilnahmen	n=323 n=288 vollständig abgeschlossene Befragungen sowie n=35 unterbrochene, jedoch teilweise auswertbare Interviews Teilnahmequote zusätzlich digital kontaktierter Betriebe deutlich höher (84,8 % aller Teilnahmen an Befragung infolge E-Mail-Einladung)
Betriebsgröße und Branche – Zellbesetzung	Prüfung der Verteilung befragter Betriebe im Hinblick auf zehn Branchen und vier Betriebsgrößenklassen (40 Zellen) Zusammenfassung von schwach besetzten Zellen (Reduktion von 40 auf 27 Zellen)
Gewichtung	Verzerrtes Abbild der Grundgesamtheit durch unterschiedliche Teilnahmebereitschaft (Rohdaten) Korrektur der Verzerrung durch Gewichtung entsprechend des Verhältnisses von Grundgesamtheit und Nettostichprobe

Quelle: Text. © IAB

3 Deskriptive Ergebnisse

Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse aus der Branchenbefragung dargestellt. Dabei werden Betriebe mit bis zu 49 Beschäftigten als Kleinbetriebe bezeichnet, als Mittelbetriebe werden Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten benannt. Der (gewichtete) Anteil der Kleinbetriebe mit bis zu 49 Beschäftigten (51 %) entspricht in etwa dem Anteil der Mittelbetriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten (49 %).

3.1 Betriebs- und Beschäftigtenstruktur

Durchschnittlich waren zum Stichtag 31.12.2021 in den betrachteten Betrieben 121 Beschäftigte tätig.

84 Prozent der Betriebe – und damit ähnlich viele wie in der ersten Branchenbefragung – hatten Beschäftigte in der **Produktion**. Der durchschnittliche Anteil der Beschäftigten in der Produktion an der Gesamtbelegschaft liegt bei 49 Prozent.

In 97 Prozent der Betriebe waren **Frauen** beschäftigt. Der durchschnittliche Frauenanteil an den Beschäftigten liegt bei 25 Prozent und ist damit gegenüber der ersten Branchenbefragung aus dem Jahr 2016 unverändert.

In 56 Prozent der Betriebe waren zum Stichtag Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Schichtarbeit tätig. In diesen Betrieben lag der durchschnittliche Anteil der Beschäftigten in **Schichtarbeit** an der Gesamtbelegschaft bei 23 Prozent. Im Vergleich zur ersten Branchenbefragung zeichnet sich damit ab, dass Schichtarbeit abgenommen hat, denn zum Ende des Jahres 2015 waren noch 30 Prozent der Beschäftigten dieser Branche in Schichtarbeit tätig. Die aktuelle Befragung zeigt zudem, dass es in Mittelbetrieben häufiger Schichtarbeit gibt und der durchschnittliche Anteil der Beschäftigten im Schichtdienst mit rund 30 Prozent deutlich höher liegt als in Kleinbetrieben (17 %).

Die Belegschaft der Betriebe lässt sich verschiedenen **Qualifikationsgruppen** im Mittel wie folgt zuordnen: Den Großteil der Beschäftigten machen mit 56 Prozent Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten aus, d. h. Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern. Rund 29 Prozent sind Beschäftigte für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern. Im Schnitt 11 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Positionen, die einen Hochschulabschluss erfordern. Rund 60 Prozent der Betriebe bildeten Ende 2021 aus – der Anteil der ausbildenden Betriebe liegt damit, trotz der akut zunehmenden Herausforderungen in der Gewinnung von Auszubildenden, auffallend höher als in der ersten Branchenbefragung (49 Prozent). Der Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten ist mit rund 4 Prozent unverändert.

In 86 Prozent der Betriebe waren zum Stichtag 31.12.2021 auch Beschäftigte in **Teilzeit** tätig; der durchschnittliche Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbelegschaft lag dabei bei 9 Prozent. Im Vergleich zur Vorgängerbefragung ist der Anteil tendenziell gestiegen (Branchenbefragung 2016: 7 %). Durchschnittlich 19 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind in der Altersgruppe 50+. Der Anteil älterer Beschäftigter an den Teilzeitbeschäftigten ist damit im Rückbezug auf die erste Branchenbefragung deutlich gesunken: Zum Ende des Jahres 2015 machte die Altersgruppe 50+ noch 48 Prozent der Teilzeitbeschäftigten aus.

Bei 70 Prozent der teilnehmenden Betriebe handelt es sich um unabhängige, eigenständige Unternehmen, bei 15 Prozent um Niederlassungen bzw. Dienststellen und bei 11 Prozent um Zentralen bzw. Hauptverwaltungen eines Unternehmens. Erwartbar ist der Anteil unabhängiger, eigenständiger Unternehmen bei Kleinbetrieben (bis 49 Beschäftigte) mit 75 Prozent etwas höher als bei Mittelbetrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten (64 %). Der Anteil an Niederlassungen liegt bei Kleinbetrieben mit 10 Prozent gerade einmal bei der Hälfte des Anteils der Mittelbetriebe (21 %).

3.2 Ältere Beschäftigte im Betrieb

Altersstruktur

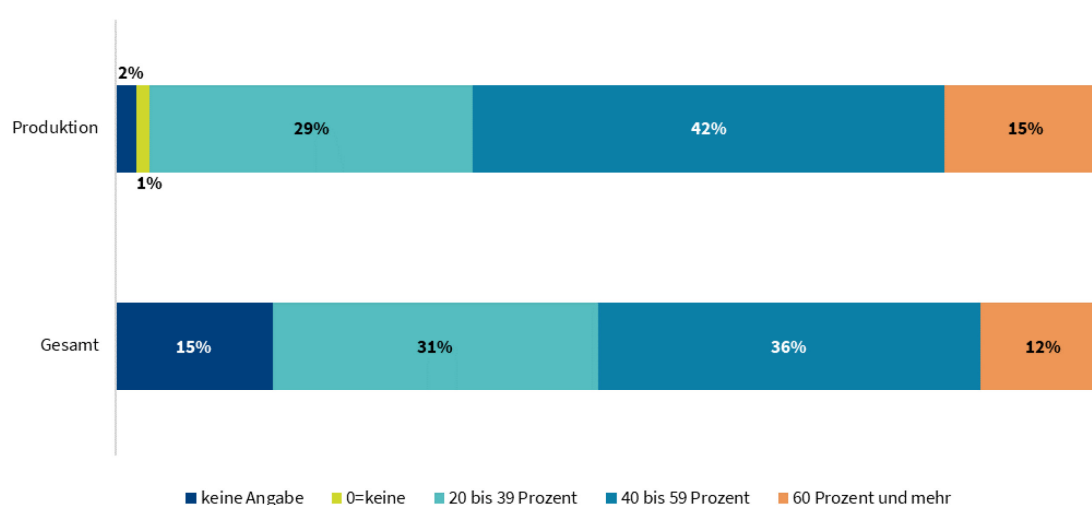
Der mittlere Anteil Beschäftigter im Alter ab 50 Jahren liegt über alle teilnehmenden Betriebe bei 43 Prozent. Als Konvention für die folgende Berichterlegung gilt:

- Betriebe, deren Beschäftigtenanteil ab 50 Jahren kleiner als 40 Prozent ist, werden als Betriebe mit „unterdurchschnittlichem Anteil Beschäftigter ab 50“ bezeichnet.
- Betriebe mit einem Anteil von 40 Prozent oder mehr Beschäftigten ab 50 Jahren werden als Betriebe mit „überdurchschnittlichem Anteil Beschäftigter ab 50“ bezeichnet.

Nach dieser Klassifikation haben 48 Prozent der Betriebe einen überdurchschnittlichen Anteil älterer Beschäftigter – also einen Anteil Beschäftigter ab 50 Jahren von mindestens 40 Prozent – und 36 Prozent einen unterdurchschnittlichen Anteil älterer Beschäftigter. Für 15 Prozent der Betriebe liegt keine Angabe hierzu vor.

Ähnlich wie bereits in der ersten Branchenbefragung zeichnet sich ab, dass der Anteil älterer Beschäftigter im Alter 50+ in der Produktion mit 57 Prozent höher ist als an den Gesamtbeschäftigten (48 %). Abbildung 1 gibt einen Überblick über den Anteil älterer Beschäftigter in Klein- und Mittelbetrieben:

Abbildung 1: Altersstruktur der Beschäftigten in den Betrieben (Anteil Beschäftigter über 50 Jahre)
Anteile in Prozent



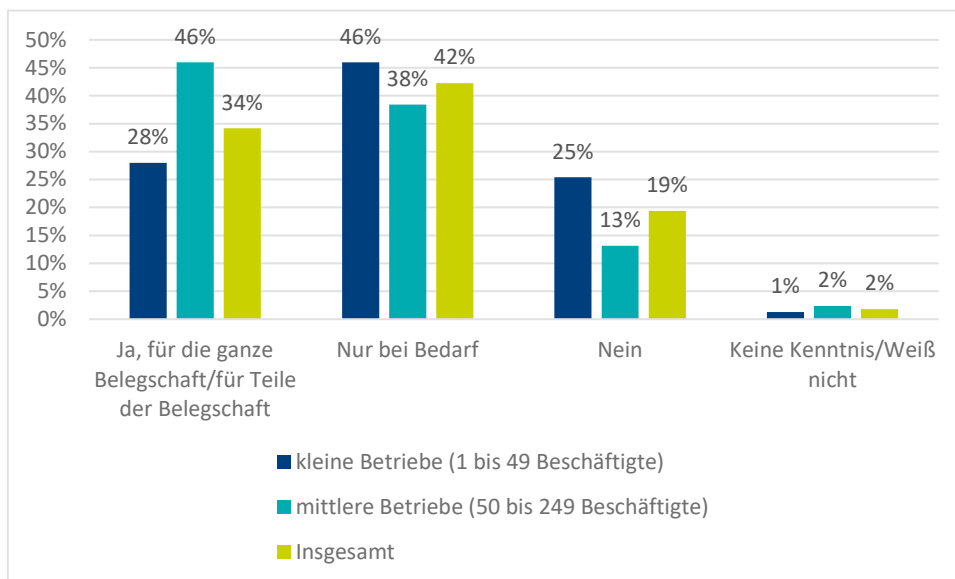
Quelle: EBA-Branchenbefragung 2022; hochgerechnete Werte. © IAB

Verglichen mit Kleinbetrieben weisen Mittelbetriebe einen höheren prozentualen Anteil älterer Beschäftigter in der Produktion auf: In etwa 2 von 3 Mittelbetrieben gehören mindestens 40 Prozent der in der Produktion Beschäftigten in die Altersgruppe 50+ (64 %). In Kleinbetrieben trifft dies hingegen nur auf etwa jeden zweiten Betrieb zu (51 %). Wesentliche Voraussetzung für den Umgang mit den Herausforderungen, die eine alternde Belegschaft mit sich bringt, sind Kenntnisse über die betriebseigene Altersstruktur. 2022 gaben knapp 80 Prozent der Betriebe an, Altersstrukturanalysen durchzuführen. Gut die Hälfte dieser Betriebe führt diese Analyse „nur bedarfsabhängig“ durch (vgl. Abbildung 2). Die Regelmäßigkeit der Durchführung von Altersstrukturanalysen weicht nicht grundlegend von den Ergebnissen der Vorgängerstudie aus dem Jahr 2016 ab. Der Anteil der Betriebe, die auf eine Analyse der Altersstruktur verzichten, liegt mit insgesamt 22 Prozent aber etwas über dem Anteil aus der Studie aus 2016 (17 %). Dies weist zunächst darauf hin, dass sich die Betriebe, trotz der demografischen Entwicklungen der letzten Jahre, nicht häufiger mit der Altersstruktur ihrer Beschäftigten auseinandersetzen. Dagegen spricht jedoch, dass Betriebe mit überdurchschnittlichem Anteil älterer Beschäftigter zumindest bedarfsabhängig häufiger Altersstrukturanalysen vornehmen als Betriebe mit unterdurchschnittlichem Anteil älterer Beschäftigter. Auch gaben „nur“ 17 Prozent der Betriebe mit überdurchschnittlichem Anteil älterer Beschäftigter an, dass sie keine Altersstrukturanalysen

vornehmen, während 29 Prozent der Betriebe mit jüngerer Beschäftigtenstruktur darauf verzichten (vgl. Abbildung 3).

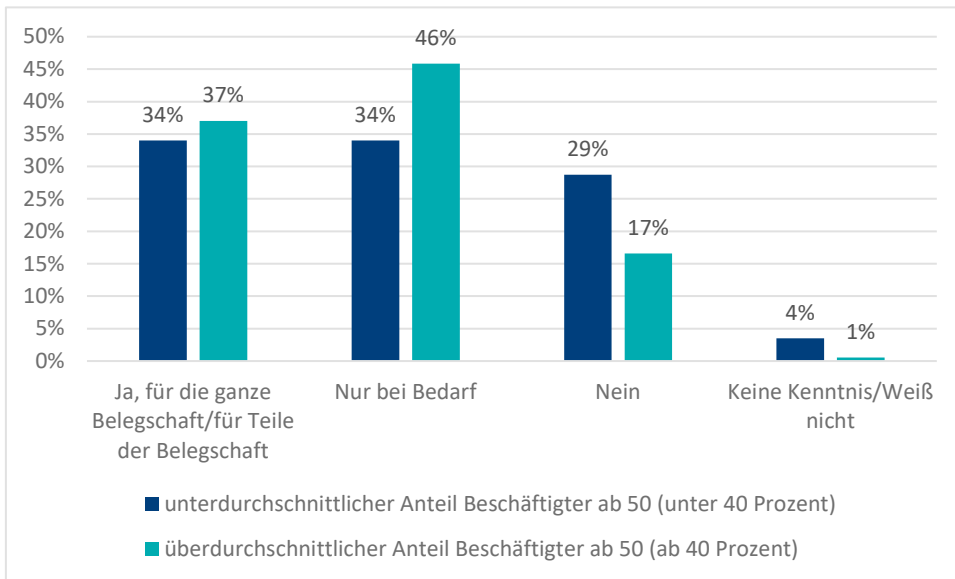
Bereits die erste Branchenbefragung hat gezeigt, dass der Systematisierungsgrad der Altersstrukturanalysen in größeren Betrieben erwartungsgemäß höher ist als in kleineren Betrieben. Die aktuelle Befragung bestätigt dies und zeigt, dass Mittelbetriebe die Altersstruktur ihrer Belegschaft häufiger analysieren als Kleinbetriebe. Weiterhin verzichtet jeder vierte Kleinbetrieb vollständig auf (regelmäßige) Altersstrukturanalysen, während dies auf „nur“ 13 Prozent der Mittelbetriebe zutrifft (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Regelmäßigkeit der Durchführung von Altersstrukturanalysen nach Betriebsgröße
Anteile in Prozent



Quelle: EBA-Branchenbefragung 2022; hochgerechnete Werte. © IAB

Abbildung 3: Regelmäßigkeit der Durchführung von Altersstrukturanalysen nach Betriebsdemografie
Anteile in Prozent



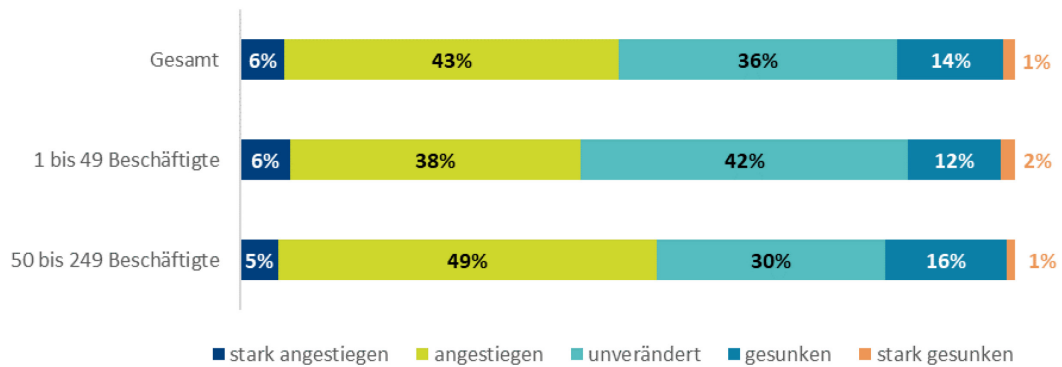
Quelle: EBA-Branchenbefragung 2022; hochgerechnete Werte. © IAB

Nach Statistiken der Bundesagentur für Arbeit ist die Erwerbsbeteiligung Älterer in den vergangenen zehn Jahren deutlich angestiegen (Bundesagentur für Arbeit 2022).³ Die vorliegende Studie bestätigt diesen Trend auch für die Chemie- und Pharmabranche. Betrachtet man die Rückmeldungen zur Entwicklung der Altersstrukturen in den vergangenen fünf Jahren, so zeigt sich, dass in ca. der Hälfte der Betriebe der Anteil Älterer an der Belegschaft (stark) angestiegen ist (49 %). Bei etwas mehr als einem Drittel der Betriebe blieb die Altersstruktur unverändert, nur bei 15 Prozent der Betriebe ist der Anteil Älterer in den letzten fünf Jahren gesunken. Differenziert nach Betriebsgröße zeichnet sich ab, dass Mittelbetriebe im Fünfjahresrückblick häufiger von einem (stark) steigenden Anteil Älterer (54 %) berichten als Kleinbetriebe (44 %) (vgl. Abbildung 4). Auch zeigt sich, dass in den Betrieben mit einem aktuell überdurchschnittlich hohen Anteil älterer Beschäftigter (erwartungsgemäß) der Anteil Älterer an der Belegschaft in den letzten Jahren deutlich häufiger (stark) angestiegen ist als in Betrieben mit jüngeren Belegschaften. In „jüngeren“ Betrieben blieb die Altersstruktur in den letzten fünf Jahren häufiger unverändert (vgl. Abbildung 5).

³ Die Studie der BA definiert ältere Beschäftigte als Erwerbstätige ab 55 Jahren. Hier werden Ältere als Beschäftigte ab 50 Jahren definiert.

Abbildung 4: Veränderung des Anteils Älterer in den vergangenen fünf Jahren gesamt und nach Betriebsgröße

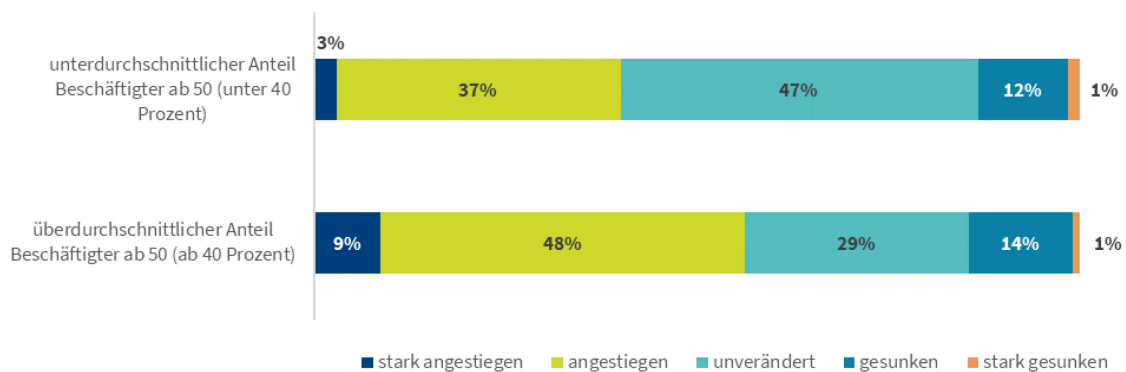
Anteile in Prozent



Quelle: EBA-Branchenbefragung 2022; hochgerechnete Werte. © IAB

Abbildung 5: Veränderung des Anteils Älterer in den vergangenen fünf Jahren nach Betriebsdemografie

Anteile in Prozent

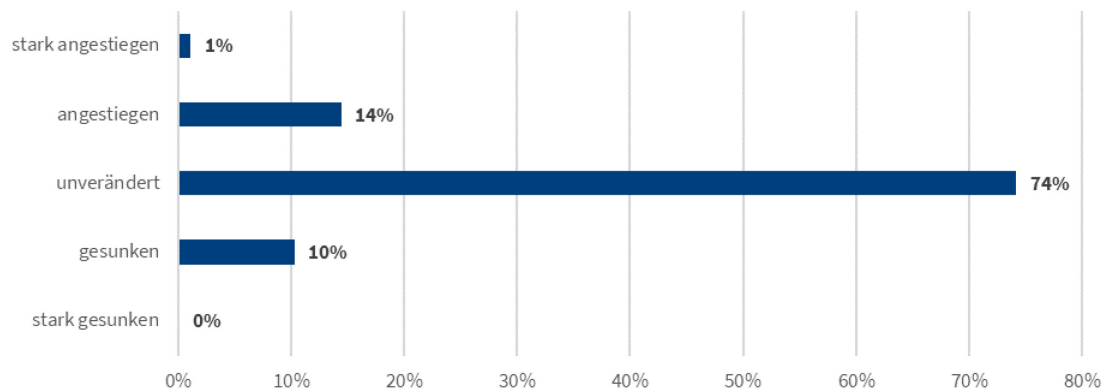


Quelle: EBA-Branchenbefragung 2022; hochgerechnete Werte. © IAB

Wie unsere Ergebnisse weiter zeigen, hat die Corona-Krise in den von uns befragten Betrieben offenbar nicht zu einer Verjüngung der Belegschaften und dem vorzeitigen Ausscheiden Älterer geführt. Vielmehr scheint der Fachkräftemangel dazu beizutragen, dass Betriebe sich stärker bemühen, ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten. So berichten 74 Prozent der Betriebe in der aktuellen Befragung von einem unverändert hohen Anteil älterer Beschäftigter seit Beginn der Corona-Krise. In 15 Prozent der Betriebe ist der Anteil Älterer seit dem Beginn der Corona-Pandemie sogar (stark) angestiegen. Nur 10 Prozent berichten von einem sinkenden Anteil Älterer (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Veränderung des Anteil Älterer seit Beginn der Corona-Krise

Anteile in Prozent



Quelle: EBA-Branchenbefragung 2022; hochgerechnete Werte. © IAB

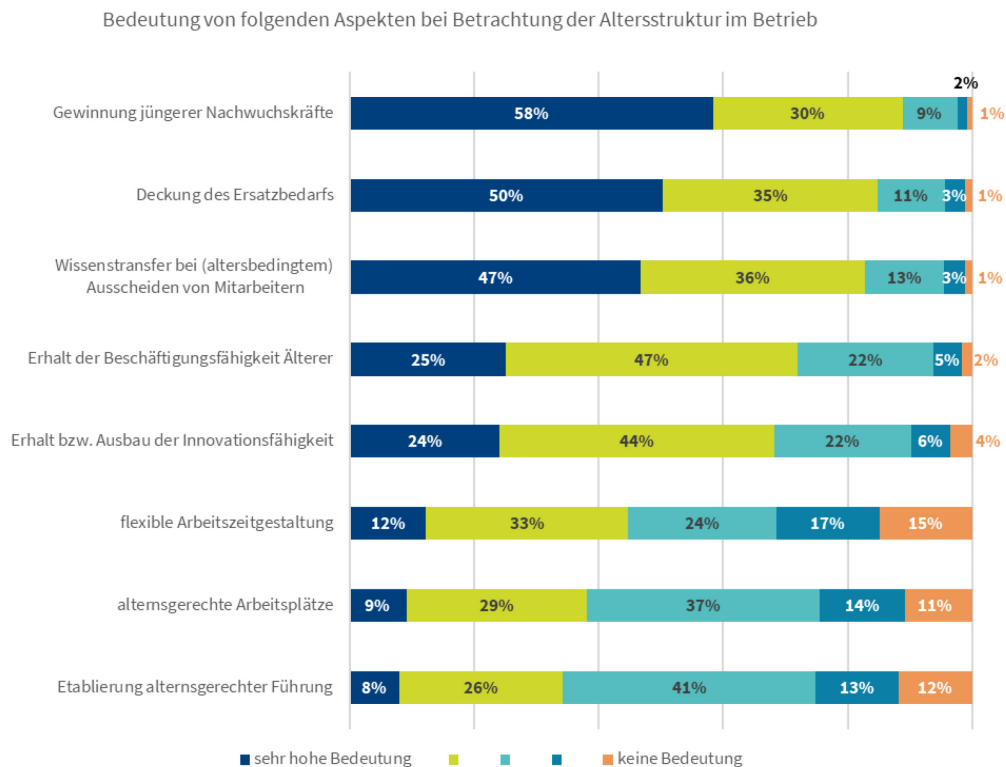
Herausforderungen alternder Belegschaften

Alternde Belegschaften können für die Betriebe verschiedene Herausforderungen zur Folge haben. In der Befragung wurden Betriebe nach der Bedeutung verschiedener Aspekte im Zusammenhang mit der Alterung ihrer Belegschaften befragt (vgl. Abbildung 7). Im Rückbezug auf die Vorgängerbefragung lässt sich hier eine Kontinuität bzw. zunehmende Bedeutung relevanter Aspekte für die Altersstruktur der Belegschaften feststellen. Die Rangfolge der bedeutsamen Aspekte bei Betrachtung der Altersstruktur hat sich im Vergleich zur Vorgängerstudie nicht verändert. Die Betriebe sehen nach wie vor und zunehmend die Herausforderung, jüngere Nachwuchskräfte zu gewinnen und den Ersatzbedarf zu decken. Die Bedeutsamkeit des Wissenstransfers bei altersbedingtem Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern rangiert, wie auch schon in der Vorgängerbefragung, an dritter Stelle. Gut drei von vier Betrieben messen dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 50 Jahren eine (sehr) hohe Bedeutung bei. Für etwa zwei Drittel der Betriebe spielen Erhalt bzw. Ausbau der Innovationsfähigkeit eine (sehr) große Rolle. Maßnahmen für ältere Beschäftigte, wie altersgerechte Arbeitsplätze oder eine Etablierung altersgerechter Führung, wird eine vergleichsweise nachgeordnete Relevanz zugesprochen.

Die Etablierung altersgerechter Führung rangiert im Hinblick auf die Bedeutsamkeit auf der letzten Stelle. Die Position lässt verschiedene Interpretationen zu: Dieser Aspekt scheint keine große Rolle zu spielen, denkbar ist aber auch, dass Betriebe – vor allem solche mit überdurchschnittlichem Anteil Älterer – diese Form der Führung bereits (erfolgreich) etabliert haben oder zumindest meinen, sie etabliert zu haben.

Allgemein könnten die Einschätzungen zur vergleichsweise geringeren Relevanz der aktiven Gestaltung altersgerechter Arbeitsplätze oder altersgerechter Führung aber auch dafür sprechen, dass eine Veränderung des Systems bzw. die Schaffung von betrieblichen Voraussetzungen für altersgerechte Arbeit (weiterhin) wenig fokussiert werden. Vielmehr wird der individuelle Erhalt der Arbeitsfähigkeit unterstrichen. Es scheint, dass betriebliche Maßnahmen, die sich spezifisch auf eine altersgerechte Arbeitsumgebung und Betriebskultur beziehen, erst dann an Relevanz gewinnen werden, wenn die Versuche zur Gewinnung jüngeren Ersatzes gescheitert sind.

Abbildung 7: Bedeutung von folgenden Aspekten bei Betrachtung der Altersstruktur im Betrieb
Anteile in Prozent

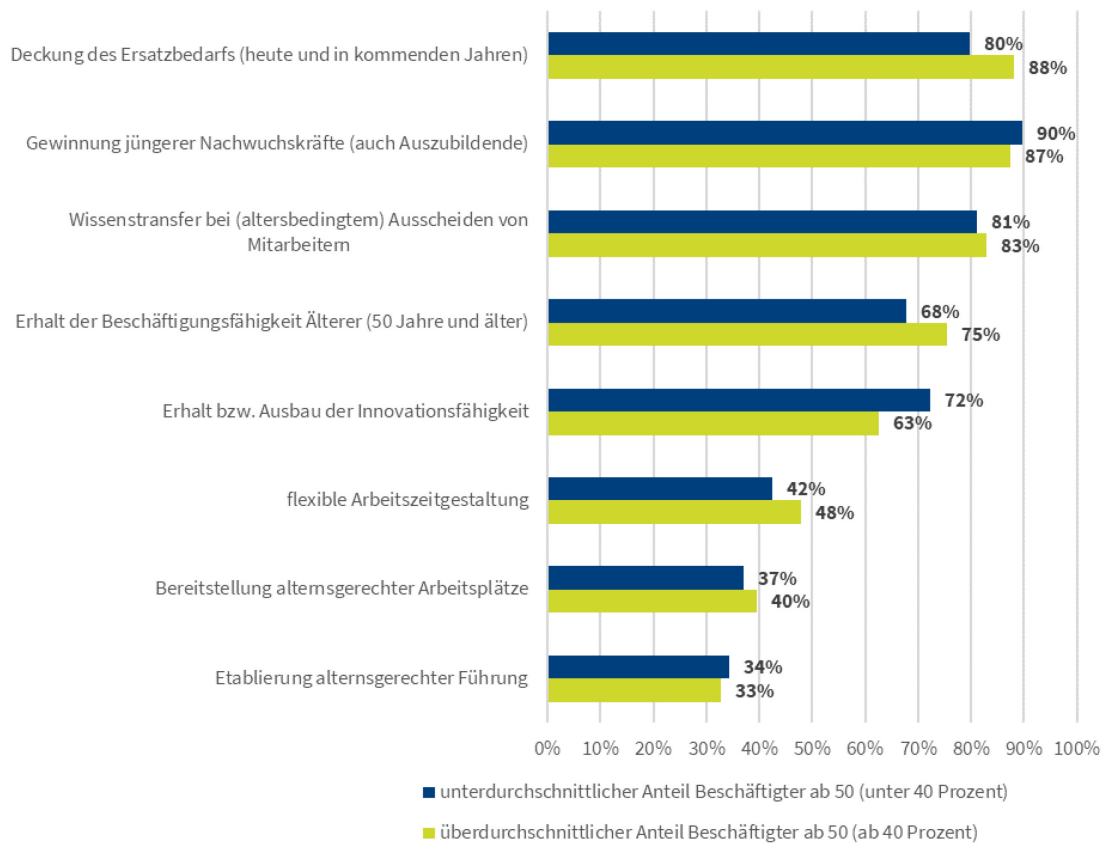


Quelle: EBA-Branchenbefragung 2022; hochgerechnete Werte. © IAB

Die Betriebsdemografie spielt nur mit Blick auf die Bewertung einzelner Herausforderungen eine wichtige Rolle. So messen Betriebe mit überdurchschnittlichem Anteil älterer Beschäftigter wie schon 2016 dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit dieser Mitarbeitergruppe häufiger eine (sehr) hohe Bedeutung bei. Anders als 2016 wird einer altersgerechten Führung von Betrieben mit aktuell überdurchschnittlichem Anteil Älterer hingegen keine höhere Relevanz beigemessen. Auch die Deckung des Ersatzbedarfs (heute und in kommenden Jahren) hat für Betriebe mit einem höheren Anteil älterer Beschäftigter häufiger noch drängendere Relevanz, auch wenn dies für die deutliche Mehrheit aller Betriebe gilt. Für Betriebe mit eher jüngerer Beschäftigtenstruktur ist es hingegen häufiger (sehr) wichtig, die Innovationsfähigkeit des Betriebs zu erhalten bzw. auszubauen. Hinsichtlich der anderen abgefragten Aspekte sind die Unterschiede abhängig von der Betriebsdemografie eher gering (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Aspekte mit (sehr) hoher Bedeutung im Hinblick auf die Betrachtung der Altersstruktur im Betrieb nach Betriebsdemografie

Anteile in Prozent

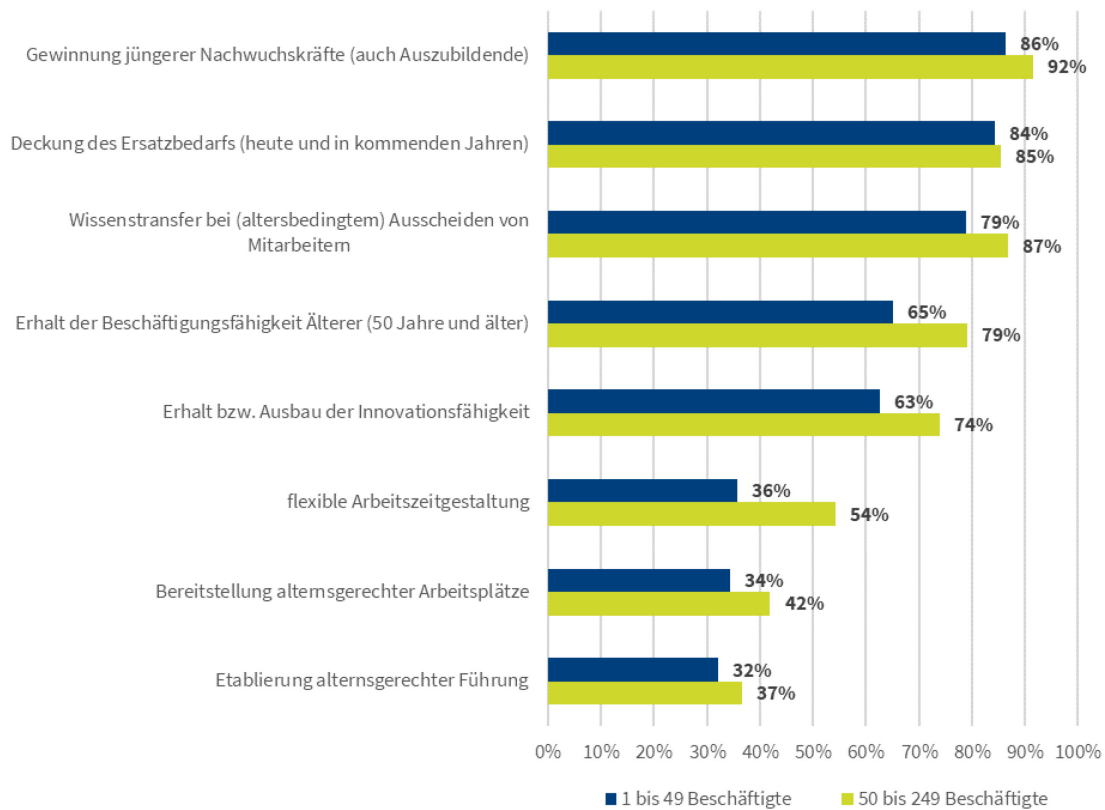


Quelle: EBA-Branchenbefragung 2022; hochgerechnete Werte. © IAB

Die Rangfolge der Bedeutung erfragter Aspekte, die im Zusammenhang mit der Alterung der Belegschaft von Relevanz sein können, variiert auch in Abhängigkeit der Betriebsgröße kaum (vgl. Abbildung 9). Differenziert nach Betriebsgröße zeichnet sich jedoch ab, dass Mittelbetriebe praktisch allen Aspekten eine etwas größere Relevanz beimessen als Kleinbetriebe. Besonders deutlich wird dies bei dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, dem Erhalt bzw. Ausbau der Innovationsfähigkeit sowie der flexibleren Arbeitszeitgestaltung.

Abbildung 9: Aspekte mit (sehr) hoher Bedeutung im Hinblick auf die Betrachtung der Altersstruktur im Betrieb nach Betriebsgröße

Anteile in Prozent



Quelle: EBA-Branchenbefragung 2022; hochgerechnete Werte. © IAB

Betriebliche Einschätzung der Eigenschaften von Älteren

Der betriebliche Umgang mit alternden Belegschaften kann durch das Vorliegen stereotyper altersspezifischer Eigenschaften beeinflusst werden. Ob bzw. welche betrieblichen Maßnahmen für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit älterer Beschäftigter angestrengt werden, dürfte auch davon abhängen, inwieweit in den Betrieben davon ausgegangen wird, dass beispielsweise Lernfähigkeit und -bereitschaft oder auch Flexibilität und Veränderungsbereitschaft bei Älteren vorhanden sind, damit die Maßnahmen erfolgversprechend sind.

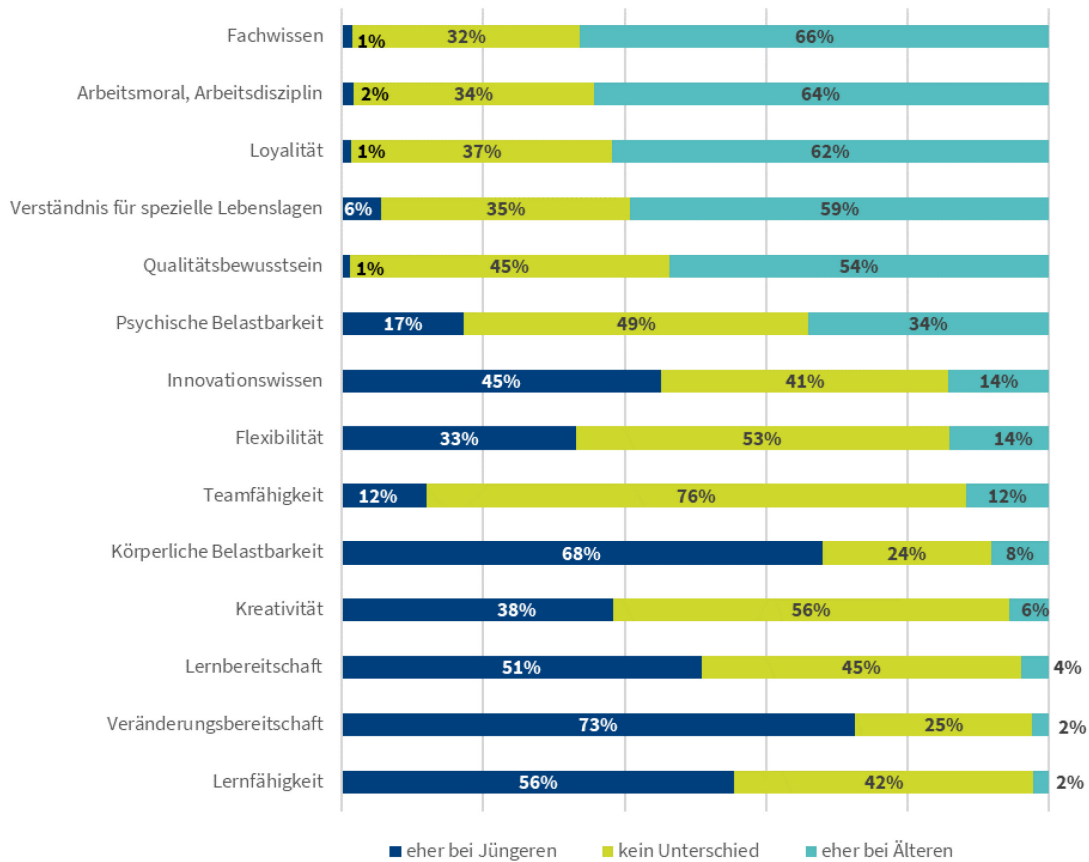
Wie bereits in der Vorgängerstudie wurde – in Anlehnung an eine Frage aus dem IAB-Betriebspanel 2002 – die betriebliche Einschätzung älterer und jüngerer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Hinblick auf die Ausprägung vorteilhafter Eigenschaften erfragt. Die Betriebe wurden gebeten anzugeben, ob diese Eigenschaften eher Jüngeren oder Älteren zuzuordnen sind oder keine Unterschiede bestehen. Wie 2016 wurden auch 2022 älteren Beschäftigten eher Eigenschaften wie Fachwissen, Arbeitsmoral/-disziplin, Loyalität, Verständnis für spezielle Lebenslagen und Qualitätsbewusstsein zugeordnet. Jüngere Beschäftigte zeichnen sich auch nach aktueller Einschätzung der Betriebe eher durch Veränderungsbereitschaft, körperliche Belastbarkeit sowie Lernbereitschaft und Lernfähigkeit aus. Wie auch 2016 wird Teamfähigkeit beiden Altersgruppen gleichermaßen (bzw. weder jüngeren noch älteren Beschäftigten in besonderem Maße) zugeschrieben. Auch Kreativität und Flexibilität werden von über der Hälfte

der Befragten gleichermaßen beiden Altersgruppen zugeschrieben – jedoch auch von je einem guten Drittel der befragten Betriebe eher den jüngeren Beschäftigten (vgl. Abbildung 10). Hinsichtlich der Zuschreibung bestimmter (positiver) Eigenschaften zu älteren bzw. jüngeren Beschäftigten spiegeln die aktuellen Ergebnisse die Einschätzung der Chemie- und Pharmabranche von vor fünf Jahren sowie im Kern die Ergebnisse des IAB Betriebspanels von vor mehr als 20 Jahren wider (vgl. hierzu z.B. Bellmann, Leber 2015).⁴ Die Zuschreibung von Eigenschaften zu bestimmten Altersgruppen erweist sich somit als sehr zeitresistent und stabil – diesbezüglich scheint es über die vergangenen Jahre nur geringe Bewegung gegeben zu haben. Für die Stabilität dieser altersabhängigen Eigenschaftszuschreibungen spricht auch, dass sich differenziert nach Betriebsdemografie und Betriebsgröße kaum Unterschiede zeigen. Interessant ist, dass Betriebe mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil älterer Beschäftigter die Aspekte Arbeitsmoral und Arbeitsdisziplin verglichen mit Betrieben mit jüngerer Betriebsdemografie noch deutlicher älteren Beschäftigten zuschreiben (71 % vs. 56 %). Betriebe mit unterdurchschnittlichem Anteil älterer Beschäftigter ordnen die Aspekte Lernbereitschaft und Innovationswissen auffallend häufiger jüngeren Beschäftigten zu (56 % vs. 48 % der Betriebe mit überdurchschnittlichem Anteil Älterer; 50 % zu 40 %), während Betriebe mit überdurchschnittlichem Anteil Älterer eher keine altersspezifischen Unterschiede sehen. Dies könnte darauf hindeuten, dass es durch ansteigende Erfahrung in der Zusammenarbeit mit älteren Beschäftigten möglich wird, altersstereotype Eigenschaftszuschreibungen zu überwinden.

⁴ Im IAB-Betriebspanel 2002 wurden die Betriebe ebenfalls um eine Einschätzung gebeten, ob sie bestimmte Eigenschaften eher jüngeren oder älteren Beschäftigten zuschreiben. Die vorgegebenen Eigenschaften unterscheiden sich dabei geringfügig von denen der EBA-Branchenbefragung.

Abbildung 10: Eigenschaften älterer und jüngerer Beschäftigter im Vergleich

Anteile in Prozent



Quelle: EBA-Branchenbefragung 2022; hochgerechnete Werte. © IAB

Pflege- und Betreuungsverpflichtungen

Das Thema Pflege und Sorgeverpflichtungen für erwachsene Angehörige gewinnt mit steigendem Anteil Älterer in der Bevölkerung zunehmende Relevanz. Wenn Pflege durch erwerbstätige Familienangehörige übernommen wird, sind hiervon auch Betriebe vermehrt tangiert. Dieser Entwicklung Rechnung tragend, gaben über 70 Prozent der befragten Betriebe an, bei der Arbeitszeitgestaltung besondere Rücksicht auf die Bedürfnisse von Beschäftigten mit Pflegeaufgaben zu nehmen. Mittelbetriebe berücksichtigen die Pflegeverantwortung ihrer Beschäftigten dabei häufiger als Kleinbetriebe (80 % vs. 68 %). Etwa jeder fünfte Betrieb bietet zudem Unterstützung bzw. Beratung für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen an. Diese Form der Unterstützung bzw. Beratung wird im Vergleich etwas häufiger in Betrieben mit unterdurchschnittlichem Anteil älterer Beschäftigter angeboten (25 % vs. 20 %). Dies passt zur Entwicklung der Pflegebelastung von Beschäftigten (vgl. Abbildung 11): Diese ist in Betrieben mit unterdurchschnittlichem Anteil Beschäftigter ab 50 in den letzten fünf Jahren vergleichsweise stärker angestiegen (26 % vs. 20 %). Betriebe mit überdurchschnittlichem Anteil Älterer bewerten die Belastung durch Pflege- und Betreuungsaufgaben häufiger als gleichbleibend.⁵ Diese Entwicklung erscheint plausibel: Es ist davon auszugehen, dass mit zunehmendem Alter der

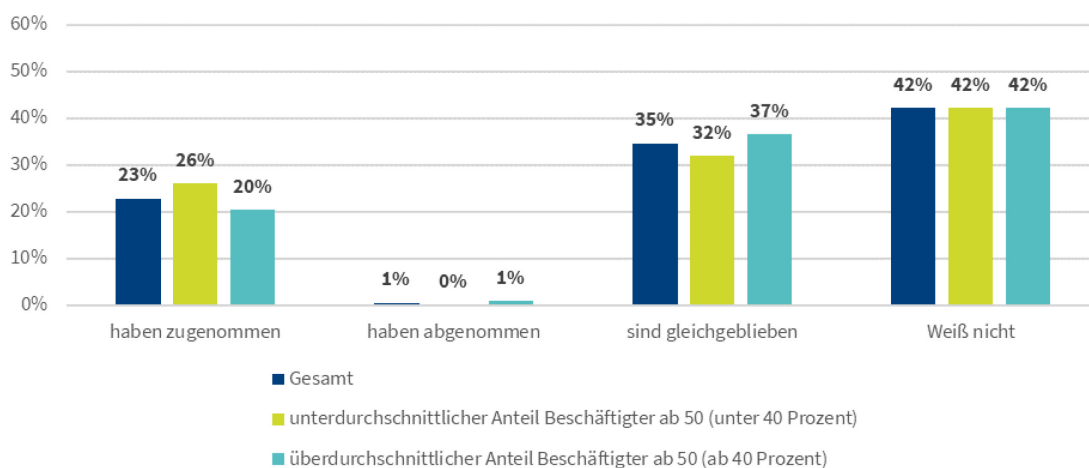
⁵ Ein direkter Vergleich zur Vorgängerstudie ist wegen abweichendem Fokus der Fragestellung nicht möglich.

Belegschaft ggf. seltener noch pflegebedürftige Eltern leben. Der Befund spricht eher für die sog. „Sandwich-Konstellation“, in der Kinderbetreuungsaufgaben teilweise in Pflegeaufgaben von erwachsenen Angehörigen übergehen bzw. sich zeitlich überlappen und eher eine mittlere Altersgruppe betreffen.

Auch wenn die Vergleichbarkeit eingeschränkt ist, sprechen die aktuellen Ergebnisse insgesamt nicht dafür, dass die Betriebe gegenüber der ersten Branchenbefragung 2016 eine erhöhte Relevanz von Pflege- und Betreuungsverpflichtungen bei ihren Beschäftigten wahrnehmen. Bei der Interpretation dieses Ergebnisses ist jedoch zu berücksichtigen, dass es fraglich sein dürfte, inwieweit Betriebe über Betreuungs- bzw. Pflegeverpflichtungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informiert sind. So dürften unmittelbare Vorgesetzte zwar häufig wissen, dass einzelne Beschäftigte entsprechenden Aufgaben nachkommen. Inwieweit dies jedoch bis zur oberen Ebene (Personalabteilungen und Geschäftsführungen) durchdringt (und damit auch als relevant in unserer Befragung angegeben wurde), kann mit unseren Daten nicht beurteilt werden.

Abbildung 11: Veränderung der Pflege- und Betreuungspflichten der Beschäftigten in den letzten fünf Jahren nach Betriebsdemografie

Anteile in Prozent



Quelle: EBA-Branchenbefragung 2022; hochgerechnete Werte. © IAB

3.3 Lebensarbeitszeit und Demografie: Tarifverträge

Institutionelle Rahmenbedingungen können maßgeblichen Einfluss auf den betrieblichen Umgang mit älteren Beschäftigten nehmen. Um die Bedeutung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen im Kontext alternder Belegschaften zu erfassen, wurden – wie bereits in der Vorgängerstudie – tarifliche und betriebliche Regelungen (allgemein und speziell für Ältere) erfragt.

Als Basisinformation wurde zunächst der Standort erfasst: Befragte Betriebe befinden sich zu 78 Prozent im Tarifgebiet Westdeutschland und zu 22 Prozent im Tarifgebiet Ost (inkl. Berlin). Tendenziell ist ein größerer Teil der Betriebe mit überdurchschnittlichen Anteilen Älterer in Ostdeutschland angesiedelt (27 % vs. 18 %), was als Hinweis auf die extremeren demografischen

Herausforderungen für das Arbeitskräftepotenzial in Ostdeutschland gewertet werden kann (vgl. IAB 2020).

In den befragten Betrieben der Chemieindustrie sind 39 Prozent tariflich gebunden (30 % an einen Branchentarifvertrag, 9 % an einen Haus- oder Firmentarifvertrag). Verglichen mit den Ergebnissen der Branchenbefragung 2016 ist die Tarifbindung befragter Betriebe gesunken: 2016 waren 52 Prozent der Betriebe ohne Tarifbindung, in der aktuellen Untersuchung sind es über 60 Prozent. Insbesondere die Bindung an einen Branchentarifvertrag fällt bei den befragten Betrieben der aktuellen Studie (30 %) im Vergleich zur 2016er Stichprobe (39 %) geringer aus.

Eine Tarifbindung fehlt in Kleinbetrieben deutlich häufiger als in Mittelbetrieben (67 % vs. 56 %). Differenziert man nach der Beschäftigtendografie, zeigen sich ebenfalls Unterschiede: Während 43 Prozent der Betriebe mit überdurchschnittlichem Anteil älterer Beschäftigter an einen Tarifvertrag gebunden sind, sind es von den Betrieben mit unterdurchschnittlichem Anteil Älterer „nur“ 33 Prozent.

Wie auch 2016 ist die tarifliche Altersvorsorge die am stärksten verbreitete Regelung zur Demografie. Regelungen zum Thema tarifliche Altersvorsorge existieren – unabhängig von der Tarifbindung – in gut der Hälfte aller Betriebe (54 %); zu vergleichbarem Anteil wie 2016 (56 %). In mehr als jedem vierten Betrieb bestehen solche Regelungen aktuell auf Basis eines Tarifvertrags (27 %), in jeweils rund 15 Prozent der Betriebe auf Basis von Betriebsvereinbarungen oder anderen schriftlichen Regelungen. In jedem dritten Betrieb liegen Regelungen zum Thema Altersteilzeit vor (33 %), meist auf Basis von Tarifverträgen (20 %), seltener auf Basis von Betriebsvereinbarungen oder anderen schriftlichen Regelungen (jeweils 8 %).

Einige Regelungsbereiche verzeichnen im Vergleich zur Vorgängerbefragung einen, zum Teil deutlichen, Rückgang:

Im Vergleich zu 2016 scheinen Regelungen zum Thema lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung (z. B. reduzierte Vollzeit, Familienzeiten, Entlastungszeiten) zurückzugehen. Solche Regelungen lagen 2016 in 36 Prozent der Betriebe vor, 2022 wurden sie nur noch von gut jedem vierten Betrieb angeboten (27 %). Die Regelungen fußen eher auf anderen schriftlichen Vereinbarungen (13 %) als auf Tarifverträgen (8 %) oder Betriebsvereinbarungen (6 %).

Regelungen zum Thema Langzeitkonten bestehen in 19 Prozent der Betriebe, zumeist auf Basis von Betriebsvereinbarungen (9 %), seltener auf Basis von Tarifverträgen oder anderen schriftlichen Regelungen (jeweils 6 %). Auch die Verbreitung dieses Regelungsbereichs scheint im Vergleich zur letzten Branchenbefragung zurückzugehen: 2016 gaben 29 Prozent vergleichbarer Betriebe an, dass Regelungen zum Thema Langzeitkonten bestehen.

Regelungen zur Berufsunfähigkeitszusatzversicherung (BUC) bestanden in der Branchenbefragung 2016 (29 %) fast doppelt so häufig wie 2022 (15 %). Sofern existent, fußen diese Regelungen meist auf schriftlichen Regelungen (7 %) und seltener auf Basis von Tarifverträgen (4 %) oder Betriebsvereinbarungen (3 %).

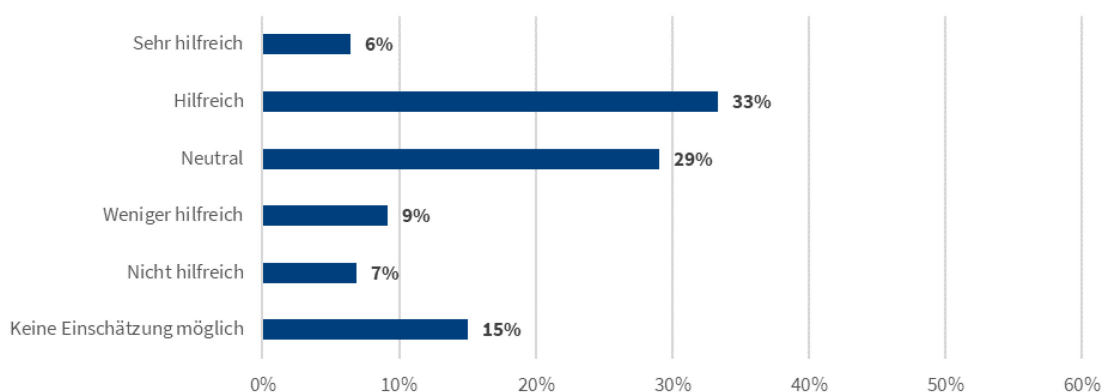
Wie bereits 2016 zeigt sich, dass Regelungen zu sehr speziellen Maßnahmen wie zur Teilrente (8 %) nach wie vor weniger verbreitet sind (2016: 7 %). Regelungen basieren hier etwas häufiger auf anderen schriftlichen Regelungen.

Sofern Regelungen auf Basis von Tarifverträgen existieren, fußen diese in den befragten Betrieben häufig auf dem Tarifvertrag für die Chemische Industrie oder auch dem Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe (TV-V). Relevant sind darüber hinaus mitunter der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und der Tarifvertrag für die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), Haustarifverträge sowie Tarifverträge weiterer Sparten (z. B. Tarifvertrag für die feinkeramische Industrie, TV Papp-, Papier- und Kunststoffverarbeitende Industrie oder TV Steine- und Erden IGBAU).

Betriebe, deren Regelungen auf Tarifverträgen basieren, bewerten diese zu knapp 40 Prozent als (sehr) hilfreich, um den Herausforderungen alternder Belegschaften zu begegnen. Für 16 Prozent erscheinen Tarifverträge in dieser Hinsicht weniger bis nicht hilfreich. 29 Prozent der Betriebe stehen dem neutral gegenüber (vgl. Abbildung 12). Die Bewertung des Nutzens von Tarifverträgen zur Bewältigung der Herausforderung alternder Belegschaften fällt verglichen zur Vorgängerstudie deutlich positiver aus. Der Anteil neutraler Einschätzungen ist auffällig zurückgegangen (2016 wertete die Mehrheit der Betriebe den Nutzen „nur“ neutral: 43 %). 2016 schätzte nur ein Viertel die Tarifverträge als (sehr) hilfreich ein. Möglicherweise werden die Herausforderungen alternder Belegschaften in Tarifverträgen seit der letzten Branchenbefragung stärker thematisiert und reglementiert.

Abbildung 12: Nutzen von Tarifverträgen für Herausforderungen alternder Belegschaften

Anteile in Prozent



Basis: Betriebe mit Tarifvertrag; Quelle: EBA-Branchenbefragung 2022; hochgerechnete Werte. © IAB

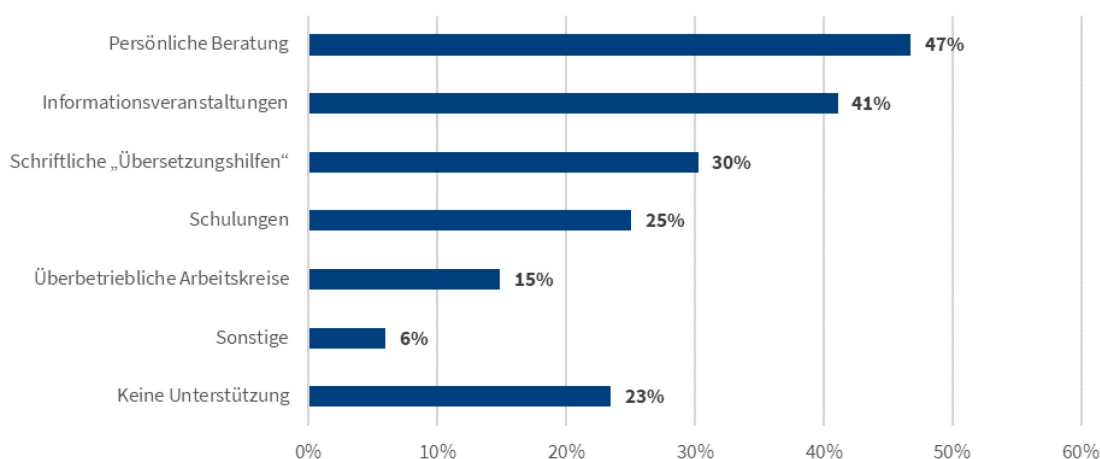
Die Bedeutsamkeit, die Betriebe den (Demografie-)Tarifverträgen zur Begegnung alternder Belegschaften beimessen, variiert in Abhängigkeit der Betriebsgröße: Während etwa die Hälfte der Kleinbetriebe den (Demografie-)Tarifvertrag hinsichtlich der Begegnung von Herausforderungen durch alternde Belegschaften als hilfreich wahrnimmt (48 %), sind es bei den Mittelbetrieben ca. ein Drittel (35 %). Die demografische Altersstruktur des Betriebes spielt dagegen kaum eine Rolle im Hinblick auf die Bewertung der Nützlichkeit des (Demografie-)Tarifvertrags.

Etwa drei Viertel der Betriebe mit tarifvertraglichen Regelungen zur Demografie erhalten Unterstützung bei der Umsetzung der Verträge durch Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerverbände (2016: 81 %). Die häufigsten Formen der Unterstützung stellen persönliche Beratung,

Informationsveranstaltungen, schriftliche „Übersetzungshilfen“ und Schulungen dar. Überbetriebliche Arbeitskreise wurden nur von einer vergleichsweise kleinen Gruppe der Betriebe wahrgenommen (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Unterstützung bei der Umsetzung von tarifvertraglichen Regelungen zur Demografie durch Arbeitgeber-/Arbeitnehmerverbände

Anteile in Prozent



Basis: Betriebe mit Tarifvertrag; Quelle: EBA-Branchenbefragung 2022; hochgerechnete Werte. © IAB

Eine Evaluation der Umsetzung tarifvertraglicher Demografieregungen erfolgt in knapp der Hälfte der Betriebe (48 %) – und damit deutlich häufiger als noch 2016 (31 %). In 30 Prozent der Betriebe findet hingegen keine diesbezügliche Evaluation statt, 22 Prozent der tarifgebundenen Betriebe trafen hierzu keine Aussage.

In der aktuellen Branchenbefragung wurden die Betriebe auch nach dem Bestehen einer Mitarbeitervertretung gefragt. In etwas weniger als der Hälfte der Betriebe besteht eine nach dem Betriebsverfassungsgesetz gewählte Interessenvertretung (Betriebsrat, 45 %), andere betriebspezifische Formen der Mitarbeitervertretung bestehen mit 11 Prozent eher selten. Das Thema „Altern im Betrieb bzw. Umgang mit älteren Beschäftigten“ ist nach Aussage der befragten Betriebe dennoch keines, mit welchem der Betriebsrat oder andere Formen der Mitarbeitervertretung üblicherweise aktiv befasst sind: Nur in gut jedem dritten Betrieb ist „Altern im Betrieb“ ein Thema, an dem sich die Mitarbeitervertretung aktiv beteiligt (39 %). Anlass für Konflikte zwischen dem Betrieb und der Mitarbeitervertretung bietet das Thema „Altern im Betrieb/Umgang mit älteren Beschäftigten“ nur selten (7 %).

3.4 Betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte

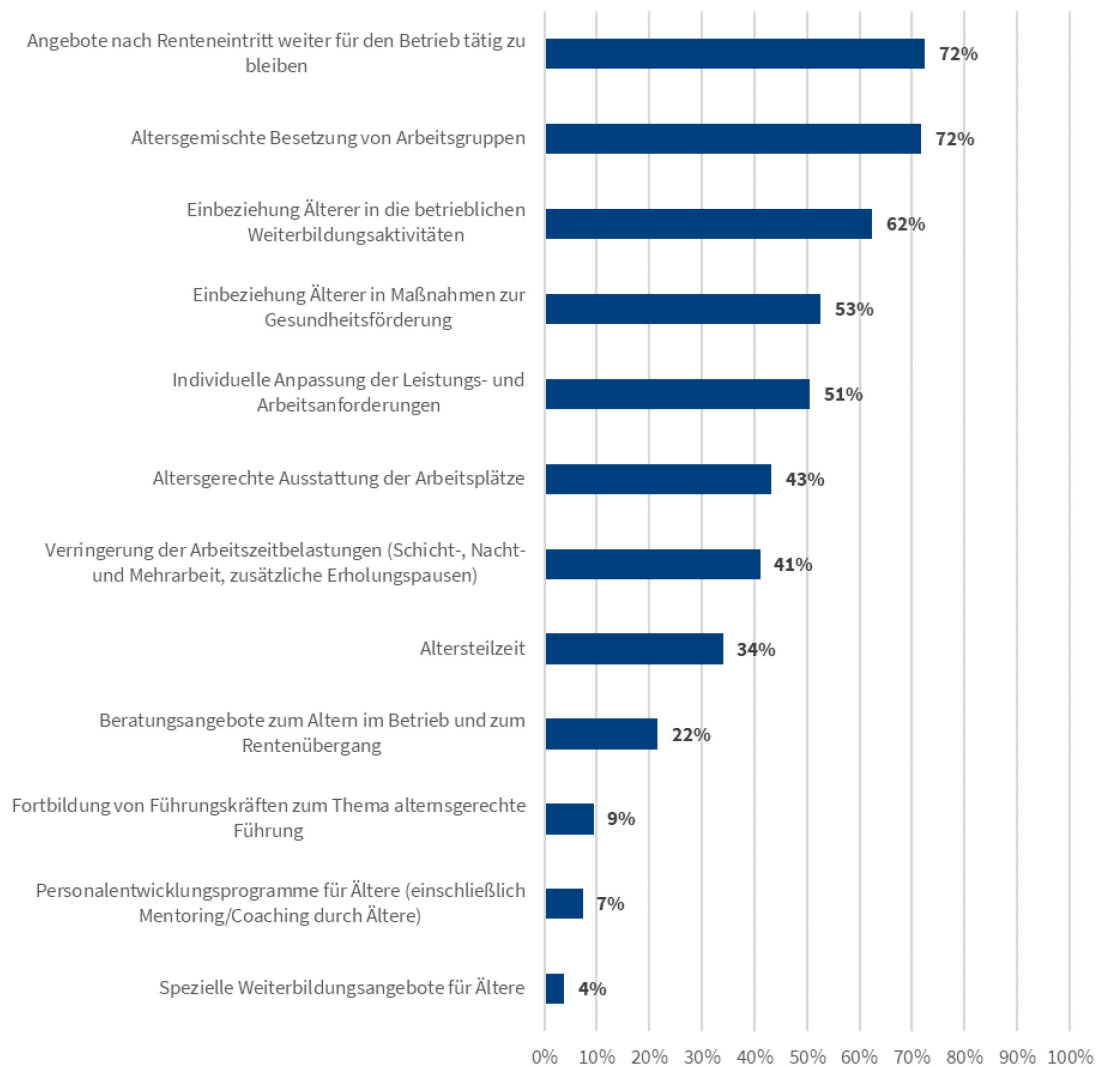
Zur Erhaltung der Arbeits- bzw. Beschäftigungsfähigkeit älterer Beschäftigter können Betriebe verschiedene Maßnahmen ergreifen, die jedoch in der betrieblichen Praxis zum Teil noch immer eine nachgeordnete Rolle spielen und nicht flächendeckend verbreitet sind.

Relativ gängig sind mittlerweile Angebote, nach Renteneintritt weiter für den Betrieb tätig zu bleiben, oder der Einsatz altersgemischter Arbeitsgruppen sowie die Einbeziehung Älterer in die

betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten (vgl. Abbildung 14). Diese Maßnahmen können als Reaktion auf den offenbar steigenden Bedarf des Einbezugs älterer Beschäftigter gesehen werden – der mutmaßlich in einem seit 2016 nochmals zugespitzten Problem des Fachkräftemangels begründet liegt. Der unterstellte Kausalschluss lässt sich jedoch auf Basis der Datenlage der Branchenbefragung nicht prüfen und sollte in weiterführender Forschung adressiert werden.

Abbildung 14: Betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte

Anteile in Prozent



Quelle: EBA-Branchenbefragung 2022; hochgerechnete Werte. © IAB

Insgesamt zeigt die aktuelle Branchenbefragung jedoch, dass die Betriebe der Chemieindustrie in den letzten fünf Jahren verstärkt mit Maßnahmen auf die demografische Entwicklung ihrer Belegschaften reagiert haben. Vergleicht man den Einsatz der Maßnahmen in der aktuellen Befragung mit dem der Befragung von vor fünf Jahren, so ist der Einsatz betrieblicher Maßnahmen für ältere Beschäftigte hinsichtlich aller Maßnahmen angestiegen – teilweise deutlich.

So zeigt die aktuelle Befragung, dass viele Betriebe ihren älteren Beschäftigten mittlerweile das Angebot unterbreiten, nach Renteneintritt weiter für den Betrieb tätig zu bleiben (72 %). Zwar gehörte diese Maßnahme auch in der Vorgängerstudie zu den am weitesten verbreiteten Betriebsaktivitäten, doch hat sich der Anteil der Betriebe, die ihren älteren Beschäftigten dieses Angebot machen, im Vergleich zur ersten Branchenbefragung 2016 beinahe verdoppelt (2021: 72 %, 2016: 38 %). Mutmaßlich spiegelt die verstärkte Nutzung der Maßnahme den erhöhten Handlungsdruck der Betriebe wider, die hiermit auf die im Vergleich zu 2016 noch einmal gestiegene Herausforderung des Fachkräftemangels reagieren.

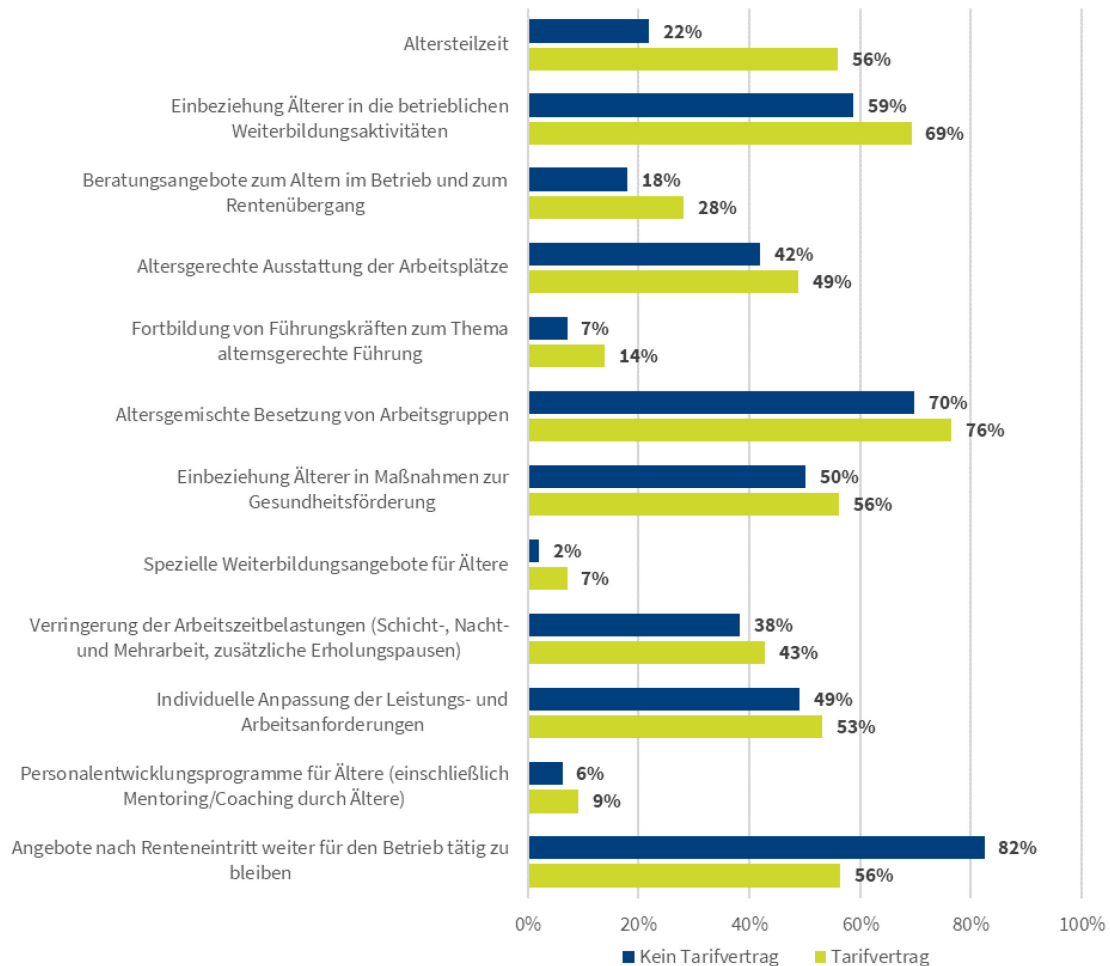
Auch gaben deutlich mehr Betriebe als noch vor sechs Jahren an (72 % gegenüber damals 44 %), dass sie Arbeitsgruppen altersgemischt besetzen, womit auch dies aktuell zu den weit verbreiteten Aktivitäten gehört. Ebenfalls deutlich angestiegen ist der Einbezug Älterer in betriebliche Weiterbildungsaktivitäten: Während 2016 nur 30 Prozent der Betriebe hiervon berichteten, sind es in der aktuellen Befragung mit 62 Prozent mehr als doppelt so viele. Ähnliches gilt, mit einem Anstieg von 30 Prozent auf 53 Prozent, für den Einbezug Älterer in Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. Auch berichtet in der aktuellen Befragung rund jeder zweite Betrieb von einer individuellen Anpassung der Leistungs- und Arbeitsanforderungen für ältere Beschäftigte, vor fünf Jahren traf dies auf rund jeden vierten Betrieb zu. Deutlich gestiegen ist auch der Anteil der Betriebe, die eine altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen umsetzen. Zudem reagieren nennenswert mehr Betriebe als vor fünf Jahren auf die demografischen Anforderungen, indem sie die Arbeitszeitbelastung älterer Beschäftigter (durch z. B. Schicht-, Nacht- und Mehrarbeit, zusätzliche Erholungspausen) verringern (41 % zu 21 % in 2016). Angebote zur Altersteilzeit gibt es aktuell in rund jedem dritten Betrieb (34 %), in 2016 traf dies nur auf rund jeden vierten Betrieb zu (26 %). Im Hinblick auf die Altersteilzeit ist jedoch zu beachten, dass dieses Instrument im Unterschied zu den anderen von uns betrachteten weniger auf den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit als auf einen früheren Austritt aus dem Erwerbsleben abzielt. Zudem unterbreiten die Betriebe häufiger als vor fünf Jahren Beratungsangebote zum Thema Altern im Betrieb und Renteneintritt: Solche Angebote gibt es aktuell in rund jedem fünften Betrieb (22 %), 2016 waren es nur fünf Prozent der Betriebe. Wenn auch die Verbreitung im Vergleich zu 2016 gestiegen ist, rangieren die Maßnahmen „Fortbildung von Führungskräften zum Thema altersgerechter Führung“ sowie „Einsatz spezieller Weiterbildungsangebote für Ältere“ weiterhin auf den hinteren Plätzen.

Die erste Branchenbefragung aus dem Jahr 2016 hat deutlich gemacht, dass (Demografie)Tarifverträge dazu beitragen können, dass sich Maßnahmen für ältere Beschäftigte in der betrieblichen Praxis etablieren und Betriebe mit Tarifbindung viele der abgefragten Maßnahmen deutlich häufiger umsetzen als Betriebe ohne Tarifvertrag. Dieser Befund zeigt sich in der aktuellen EBA-Befragung nicht in der Deutlichkeit der ersten EBA-Befragung. Zwar besteht nach wie vor die Tendenz, dass tarifgebundene Betriebe häufiger betriebliche Maßnahmen etabliert haben – die Differenzen haben sich jedoch deutlich verkleinert. Speziell mit Blick auf den Einbezug älterer Beschäftigter in betriebliche Weiterbildungsaktivitäten hat die Tarifbindung von Unternehmen jedoch offenbar nach wie vor Relevanz, denn 69 Prozent der tarifgebundenen Betriebe berichten davon, während dies auf „nur“ 59 Prozent der nicht tarifgebundenen Betriebe zutrifft.

Die größten Unterschiede zeigen sich unter Berücksichtigung der Tarifbindung in der aktuellen Befragung mit Blick auf das Angebot zur Altersteilzeit sowie dem Angebot, nach Renteneintritt weiterhin für den Betrieb tätig zu bleiben (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte nach Tarifbindung

Anteile in Prozent



Quelle: EBA-Branchenbefragung 2022; hochgerechnete Werte. © IAB

Mit Blick auf die Betriebsgröße fällt auf, dass Mittelbetriebe im Gegensatz zu Kleinbetrieben häufiger spezifische Maßnahmen für Beschäftigte ab 50 Jahren anbieten. Hier sind beispielsweise Angebote zur Altersteilzeit (44 % in mittleren und 25 % in kleineren Betrieben) und die Einbeziehung Älterer in Maßnahmen zur Gesundheitsförderung (59 vs. 46 %) hervorzuheben. Auch Beratungsangebote zum Thema Altern im Betrieb und Rentenübergang, Angebote, nach Renteneintritt weiter für den Betrieb tätig zu bleiben, und die Einbeziehung Älterer in die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten sind nennenswert häufiger in den Mittelbetrieben zu finden. Hier ist eine gewisse Konfundierung der Merkmale Betriebsgröße und Tarifbindung bei der Interpretation zu berücksichtigen, denn Mittelbetriebe sind häufiger tarifgebunden als Kleinbetriebe und damit eher an bestimmte Vorgaben ihres Tarifvertrags gebunden. Als Begründung für die Beobachtung liegen aber auch Kostengründe nahe: Das Ergreifen

betrieblicher Maßnahmen ist zum Teil mit einem Kostenaufwand verbunden, der durch Mittelbetriebe ggf. eher abgebildet werden kann; zudem ist denkbar, dass sich einige Maßnahmen erst ab einer gewissen Betriebsgröße auszahlen.

Differenziert nach der Betriebsdemografie zeigt sich, dass Betriebe mit überdurchschnittlichem Anteil Älterer nicht deutlich stärker mit Maßnahmen auf diese Lage reagieren als Betriebe mit unterdurchschnittlichem Anteil älterer Beschäftigter. So bieten Betriebe mit unterdurchschnittlichem Anteil Älterer häufiger eine Verringerung der Arbeitszeitbelastungen (Schicht-, Nacht- und Mehrarbeit, zusätzliche Erholungspausen) (48 vs. 36 %), tendenziell mehr Angebote zur Altersteilzeit (39 vs. 30 %) und Personalentwicklungsprogramme für Ältere (einschließlich Mentoring/Coaching durch Ältere) (12 vs. 4 %) an. Einzig die Einbeziehung Älterer in Maßnahmen zur Gesundheitsförderung wird von Betrieben mit überdurchschnittlichem Anteil Älterer vergleichsweise häufiger genutzt.

Altersgerechte Ausstattung der Arbeitsplätze

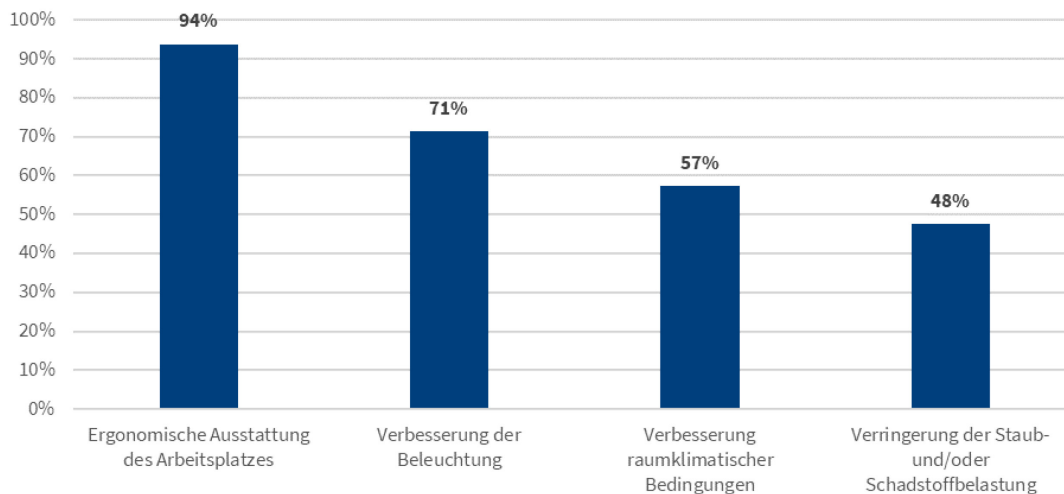
In der aktuellen EBA-Befragung gaben 43 Prozent der Betriebe an, dass in ihrem Betrieb eine altersgerechte Ausstattung von Arbeitsplätzen vorgenommen wird – gefragt nach Art und Weise der altersgerechten Arbeitsplatzgestaltung werden vor allem ergonomische Ausstattung (94 %) und Verbesserung der Beleuchtung (71 %) genannt (vgl. Abbildung 16).

Im Vergleich zur letzten EBA-Branchenbefragung hat sich keine wesentliche Veränderung der Ausstattung altersgerechter Arbeitsplätze ergeben. Die Reihenfolge der Nennungen bleibt unverändert. Der größte Unterschied zwischen den Befragungszeitpunkten liegt für die Verringerung der Staub- und Schadstoffbelastung vor – diese Form der Arbeitsplatzausstattung wird aktuell häufiger beschrieben als noch vor fünf Jahren (48 % vs. 35 % in 2016).

Differenziert nach Betriebsgröße berichten in der aktuellen Befragung Kleinbetriebe tendenziell etwas häufiger als Mittelbetriebe von Maßnahmen zur Verbesserung der Beleuchtung (Differenz von 9 Prozentpunkten) und raumklimatischer Bedingungen (Differenz von 7 Prozentpunkten). Dies kann gegebenenfalls auch einen Nachholeffekt beschreiben – eine Verbesserung ist nur dann erforderlich, wenn die Bedingungen nicht bereits (arbeitsrechtlich) optimal sind. Insofern ist denkbar, dass Mittelbetriebe die entsprechenden Maßnahmen häufiger bereits vollständig umgesetzt haben und daher nicht von einer weiteren Verbesserung berichten. Dieser Schluss drängt sich auf, da die beschriebenen Ausstattungsmerkmale Maßnahmen der Arbeitssicherheit darstellen – und es sich weniger um spezifische Maßnahmen handelt, die zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit älterer Beschäftigter dienen.

Abbildung 16: Formen der altersgerechten Ausstattung der Arbeitsplätze in Betrieben

Anteile in Prozent



Basis: Betriebe mit altersgerechter Ausstattung der Arbeitsplätze; Quelle: EBA-Branchenbefragung 2022; hochgerechnete Werte. © IAB

Individuelle Anpassung von Leistungs- bzw. Arbeitsanforderungen

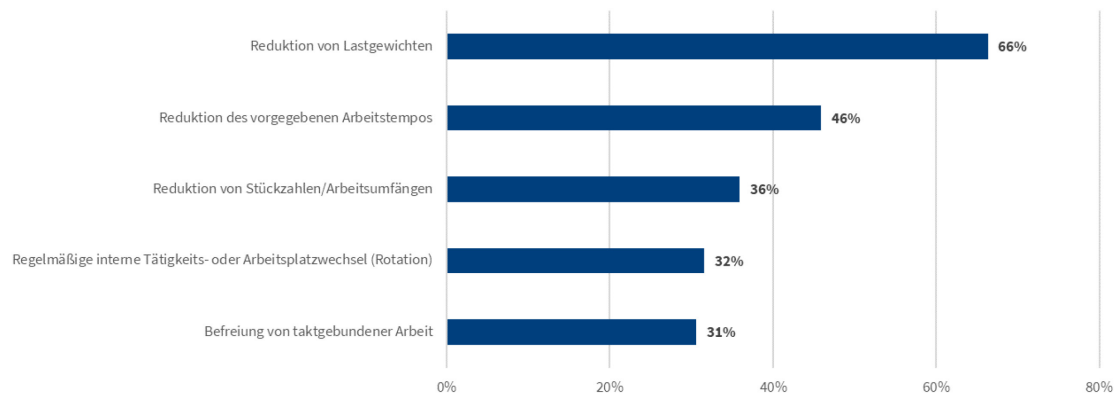
51 Prozent der befragten Betriebe setzen eine individuelle Anpassung der Leistungs- und Arbeitsanforderungen für Beschäftigte im Alter ab 50 Jahren als Maßnahme zur Erhaltung der Arbeits- bzw. Beschäftigungsfähigkeit ein. Diese Betriebe wurden näher zur Art und Weise der individuellen Leistungsanpassung befragt. Im Ergebnis wird deutlich, dass sich die Anpassung vor allem auf eine Reduktion von Lastgewichten bezieht. Knapp die Hälfte dieser Betriebe berichtet zudem von einer Reduktion des Arbeitstempos. Jeweils etwa ein Drittel dieser Betriebe passt Leistungs- und Arbeitsanforderungen in Form einer Reduktion von Stückzahlen bzw. Arbeitsumfängen, einer regelmäßigen internen Tätigkeits- oder Arbeitsplatzrotation oder einer Befreiung von taktgebundener Arbeit an (vgl. Abbildung 17).

Das Niveau des Einsatzes solcher Maßnahmen liegt insgesamt über dem der EBA-Befragung 2016. Die Reduktion von Lastgewichten war auch 2016 die wichtigste Maßnahme zur Anpassung von Leistungs- bzw. Arbeitsanforderungen Älterer. Wertet man die Ergebnisse der damaligen Befragung unter Ausschluss von Betrieben mit mehr als 249 Beschäftigten aus, so liegt die Reduktion von Lastgewichten aktuell 26 Prozentpunkte über der damaligen Zustimmung. Auch die Reduktion von Stückzahlen oder die des Arbeitstempos liegt bei aktueller Betrachtung mehr als 20 Prozentpunkte über der Nutzung 2016.

Bezogen auf die aktuelle Befragung werden alle erfragten Anpassungen von Leistungs- bzw. Arbeitsanforderungen für ältere Beschäftigte häufiger von Betrieben ohne Tarifvertrag angeboten. Auch hier ist anzunehmen, dass das Ergebnis Resultat eines Nachholeffekts sein könnte. In tarifgebundenen Betrieben ist eine Anpassung von Leistungs- und Arbeitsanforderungen für ältere Beschäftigte ggf. bereits erfolgt, so dass im Rahmen der vorliegenden Befragung nicht mehr von einer weiteren Anpassung berichtet werden kann.

Abbildung 17: Formen der individuellen Anpassung der Leistungs- und Arbeitsanforderungen für ältere Beschäftigte

Anteile in Prozent



Basis: Betriebe mit individueller Anpassung der Leistungs- und Arbeitsanforderungen; Quelle: EBA-Branchenbefragung 2022; hochgerechnete Werte. © IAB

Veränderung der Beschäftigung Älterer (nach Renteneintritt) seit Beginn der Corona-Krise

Bei Betrieben, die ihren älteren Beschäftigten (nach Renteneintritt) das Angebot unterbreiten, nach Renteneintritt weiter für den Betrieb tätig zu bleiben (72 % der Betriebe) wurde erfragt, wie sich die Beschäftigung Älterer seit dem Beginn der Corona-Pandemie entwickelt hat. Die Angaben dieser Betriebe weisen darauf hin, dass die Corona-Pandemie keinen starken Einfluss auf die Interessenlage älterer Beschäftigter, über den Renteneintritt hinaus zu arbeiten, hatte: 87 Prozent der befragten Betriebe gaben an, dass die Beschäftigung unverändert blieb. Rund 10 Prozent berichten gar von einem (starken) Anstieg der Weiterbeschäftigung Älterer über den Renteneintritt hinaus. In Mittelbetrieben liegt der Anstieg der Weiterbeschäftigung Älterer seit Beginn der Corona-Krise etwas über dem in Kleinbetrieben (13 % vs. 7 %). Die bestehende Betriebsdemografie hat keinen Einfluss auf die Veränderung der Weiterbeschäftigung Älterer seit Beginn der Corona-Krise.

Einbezug Älterer in Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

Betriebe, die ältere Beschäftigte in Maßnahmen zur Gesundheitsförderung einbeziehen (53 %) inwiefern Maßnahmen zum Schutz oder zur Förderung der Gesundheit von Beschäftigten eingesetzt werden, die über die gesetzlichen Regelungen, wie beispielsweise Arbeits- und Gesundheitsschutz oder Eingliederungsmanagement, hinausgehen. Zudem wurde die Zielgruppe der Maßnahmen erfragt: Beziehen Maßnahmen alle Beschäftigten oder nur ältere Beschäftigte ein?

Nach Aussage der Betriebe beziehen die eingesetzten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in der Regel die gesamte Belegschaft mit ein; nur im Einzelfall sind sie auf Beschäftigte der Altersgruppe 50+ begrenzt. Es ist anzunehmen, dass eine Maßnahmenbeschränkung auf Ältere ausbleibt, um eine altersbezogene Diskriminierung jüngerer und/oder älterer Beschäftigter zu vermeiden. Am häufigsten werden Krankenstandanalysen genannt, gefolgt von Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (vgl. Abbildung 18). Die meistgenutzten Instrumente lassen sich als diagnostische Maßnahmen zur Feststellung von Rahmeninformationen zur arbeitsbezogenen Gesundheitssituation und potenziellen

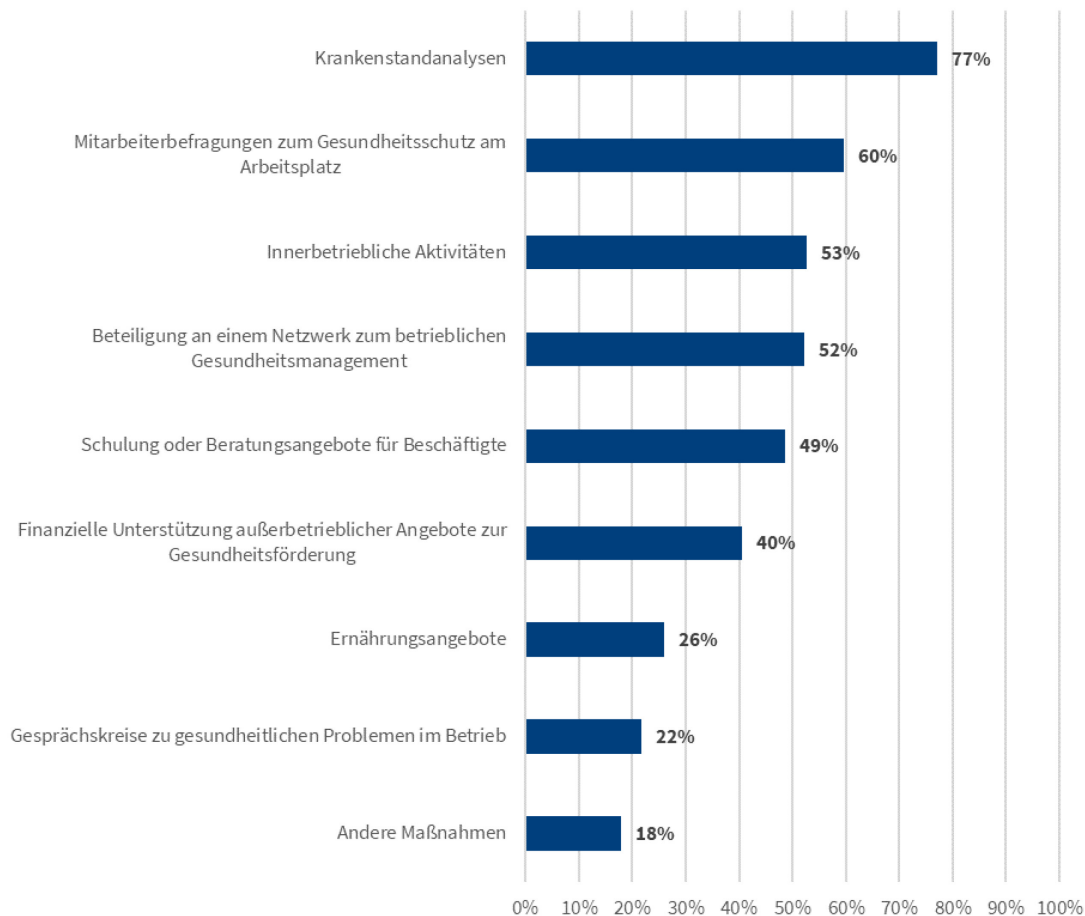
Gefährdungen der Beschäftigten bezeichnen. Maßnahmen der Intervention, die dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten konkret dienen, bleiben dahingegen hinter Maßnahmen der Diagnostik deutlich zurück. So gab jeweils etwa die Hälfte der Betriebe an, dass es innerbetriebliche Aktivitäten im Bereich Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung gibt, dass der Betrieb in ein Netzwerk zum betrieblichen Gesundheitsmanagement eingebunden ist oder dass gesundheitsbezogene Schulungs- und Beratungsangebote für Beschäftigte angeboten werden. Finanzielle Unterstützung außerbetrieblicher Angebote zur Gesundheitsförderung bieten vier von zehn Betrieben, Ernährungsangebote sowie Gesprächskreise gibt es in rund jedem vierten Betrieb. Andere Maßnahmen im Bereich Gesundheitsschutz und -förderung werden nur selten angesprochen; genannt werden hier beispielsweise Angebote für ein Job-Rad oder Sport- und Ruheräume, die von allen Beschäftigten genutzt werden können.

Verglichen mit der Branchenbefragung 2016 werden fast alle abgefragten Maßnahmen im Bereich Gesundheitsschutz von den Betrieben inzwischen häufiger genutzt. Einzig innerbetriebliche Aktivitäten werden im Vergleich zu 2016 seltener eingesetzt (67 vs. 53 %). Diese damals zweitwichtigste Maßnahme wird in der aktuellen Befragung von der Durchführung von Mitarbeiterbefragungen auf den dritten Platz verdrängt. Bereits 2016 hatten diagnostische Maßnahmen eine größere Relevanz als Maßnahmen der Intervention.

Betrachtet man in der aktuellen Befragung die Maßnahmen zu Gesundheitsschutz und -förderung differenziert nach Betriebsgröße, so fällt auf, dass die erfragten Maßnahmen deutlich häufiger in Mittelbetrieben angeboten werden als in Kleinbetrieben. Berücksichtigt man die Altersstruktur der Betriebe, deutet sich tendenziell an, dass es eher Betriebe mit unterdurchschnittlichem Anteil älterer Beschäftigter sind, die die erfragten Maßnahmen anbieten. Dies gilt insbesondere für Mitarbeiterbefragungen (66 % vs. 53 %), finanzielle Unterstützung außerbetrieblicher Angebote zur Gesundheitsförderung (49 % vs. 38 %), die Beteiligung an einem Netzwerk zum betrieblichen Gesundheitsmanagement (61 % vs. 52 %) und Ernährungsangebote (28 % vs. 21 %). Es bleibt zu prüfen, welche Ursache hinter dieser Beobachtung steht. Fordern jüngere Beschäftigte eher mehr Maßnahmen und Angebote zur Erhaltung der Gesundheit ein? Haben jüngere Altersgruppen höhere Erwartungen an das Engagement von Arbeitgeber*innen im Bereich gesundheitsförderlicher Maßnahmen? Erfolgt das Angebot von Maßnahmen zum Gesundheitsschutz speziell für jüngere Belegschaften zum langfristigen Beschäftigungserhalt – also weniger als reaktive, sondern vielmehr als präventive Maßnahme?

Abbildung 18: Anwendung von Maßnahmen zu Gesundheitsschutz und -förderung über gesetzliche Regelungen hinaus

Anteile in Prozent



Basis: Betriebe mit Maßnahmen zum Schutz oder der Förderung der Gesundheit; Quelle: EBA-Branchenbefragung 2022; hochgerechnete Werte. © IAB

Bewertung der Wirksamkeit eingesetzter Instrumente

Werden die häufig eingesetzten alter(n)spezifischen Personalmaßnahmen auch als (die) wirksam(sten) bewertet? Betriebe, die entsprechende Maßnahmen einsetzen (zum Einsatz der Maßnahmen vgl. Abbildung 17), wurden danach gefragt, welche der Maßnahmen sich als erfolgreich erwiesen.⁶

Als besonders erfolgreiche Maßnahmen im Hinblick auf den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit Älterer wird von zwei Dritteln der Befragten, die dieses Instrument einsetzen, das Instrument der Altersteilzeit genannt (obwohl nur etwa ein Drittel aller Betriebe Altersteilzeit anbietet).⁷

Daneben werden die „Altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen“ und das „Angebot, nach dem Renteneintritt weiter für den Betrieb tätig zu bleiben“ häufig als besonders erfolgreiche

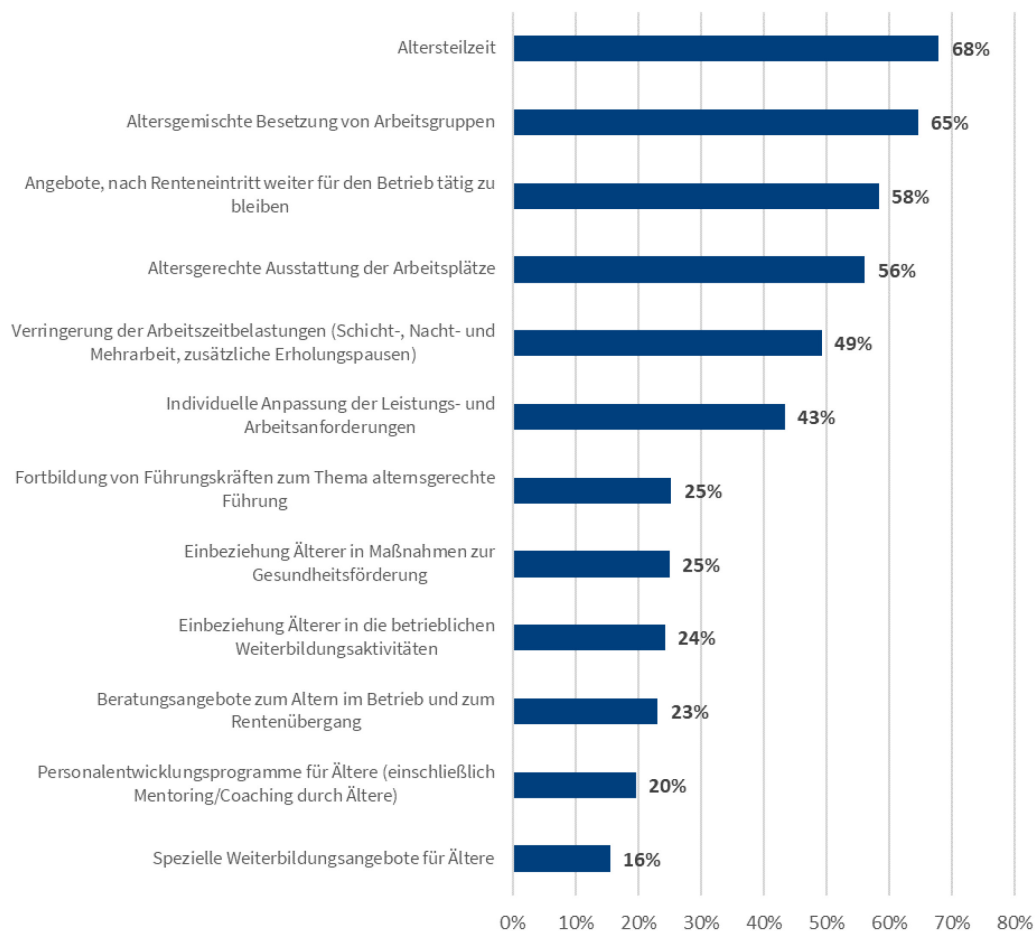
⁶ Abgefragt wurde dabei jeweils nur der Erfolg der Maßnahmen, die auch im Betrieb umgesetzt werden.

⁷ Strenggenommen wird mit dem Instrument der Altersteilzeit i. d. R. nicht die Beschäftigungsfähigkeit Älterer gefördert, sondern eher eine „Verjüngung“ der Belegschaft. Im Blockmodell wird mit der Altersteilzeit keine Verlängerung der Beschäftigung angestrebt, mit der passiven Phase der Altersteilzeit endet die Beschäftigung früher. Es drängt sich die Frage auf, ob Befragte hier ggf. die Funktionsfähigkeit eines (im Gegensatz zu manch anderer Maßnahme klar definierten) Instruments bewerten – und nicht den Erfolg der Maßnahme im Hinblick auf den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit.

Maßnahmen für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit wahrgenommen – beides Maßnahmen, die häufig umgesetzt werden. Auffällig ist, dass der Einbezug Älterer in die Gesundheitsförderung sowie in betriebliche Weiterbildungsaktivitäten von nur je einem Viertel der Betriebe, die diese Maßnahmen anbieten, als besonders wirksame Instrumente bewertet werden. Angeboten werden beide Maßnahmen jedoch von 62 Prozent (betriebliche Weiterbildungsaktivitäten) bzw. 53 Prozent (Gesundheitsförderung). Wie auch schon im Hinblick auf die Bewertung des Instruments der Altersteilzeit lässt sich hier infrage stellen, ob – wie intendiert – tatsächlich die Wirksamkeit der Maßnahme bewertet wurde, oder ob Befragte ggf. eher die Einsetzbarkeit der Maßnahme bewertet haben. Für Folgeforschung sollte ggf. eine noch deutlichere Abgrenzung erfolgen, um den Aspekt des Nutzens unabhängig von der Praktikabilität erfassen zu können. Bei der Interpretation dieser Ergebnisse drängt sich die Frage auf, was aus Betriebsicht den Erfolg oder die Wirksamkeit einer Maßnahme zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Beschäftigter ausmacht. Wird hierunter möglicherweise weniger ein direkter positiver Einfluss auf die Beschäftigungsfähigkeit Älterer verstanden, als vielmehr eine Attraktivitätssteigerung für eine möglichst lange Fortsetzung der Beschäftigung Älterer?

Abbildung 19: Einschätzung des Erfolgs der einzelnen Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit Älterer

Anteile in Prozent



Basis: Betriebe, die Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit Älterer anbieten; Quelle: EBA-Branchenbefragung 2022; hochgerechnete Werte. © IAB

Nur fünf Prozent der Betriebe gaben in der aktuellen EBA-Befragung an, in den letzten fünf Jahren Maßnahmen für ältere Beschäftigte geplant, aber nicht umgesetzt zu haben. Es scheinen somit kaum Umsetzungshürden zu bestehen, die der Etablierung solcher betrieblichen Maßnahmen entgegenstehen. Die wenigen Betriebe, die geplante Maßnahmen für ältere Beschäftigte nicht umsetzen konnten, nannten als Gründe dafür einen Mangel an Fachpersonal (47 %), Uneinigkeit im Betrieb (40 %) sowie Zeitmangel (34 %). In einem Drittel dieser Betriebe stand der Einführung von Maßnahmen mangelndes Interesse der Belegschaft entgegen.

3.5 Auswirkungen der Corona-Krise

Die COVID-19-Pandemie hatte im Zeitraum seit März 2020 massive Auswirkungen auf die allgemeine Lebenssituation in Deutschland und insbesondere auch auf die Rahmenbedingungen von Arbeit. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (2022) wurde das in den letzten Jahren zu beobachtende Wachstum der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung durch die Corona-Krise gebremst. Vor diesem Hintergrund geht die aktuelle Branchenbefragung der Frage nach, welche Auswirkungen die Corona-Krise speziell auf die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmerinnen im Branchenbereich der Chemischen Industrie hatte.

Die Frage nach den spezifischen Auswirkungen der Corona-Krise in einzelnen Branchen ist auch deshalb von hoher Relevanz, weil allgemeine Aussagen zur Arbeitssituation von älteren Menschen während der Corona-Krise deutlich zu kurz greifen. So zeigt eine Studie von Engstler et al. (2020), dass ältere Beschäftigte (in der Altersgruppe ab 55 Jahren) allgemein insgesamt seltener als jüngere Beschäftigte mit großen Umbrüchen ihrer Arbeitssituation konfrontiert waren: Sie mussten seltener in Kurzarbeit, waren seltener mit Mehrarbeit konfrontiert und auch die Arbeit im Homeoffice hat in dieser Altersgruppe weniger deutlich zugenommen. Die Erwartung, dass Ältere zum Schutze vor einer Infektion mit dem Corona-Virus verstärkt in die Heimarbeit wechseln, hat sich somit insgesamt betrachtet nicht erfüllt. Auch weisen Wettstein et al. (2020) darauf hin, dass es nur geringe Altersunterschiede in der subjektiv empfundenen individuellen Bedrohung durch die Corona-Pandemie gab. Andererseits gibt es aus anderen Studien Hinweise darauf, dass älteren Beschäftigten die Arbeit im Homeoffice deutlich seltener ermöglicht wurde oder möglich war: In einer Online-Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus dem Mai 2020 gaben nur 32 Prozent der sozialversicherungspflichtigen und geringfügig Beschäftigten ab 60 Jahren an, dass ihnen ihr Arbeitgeber mobiles Arbeiten ermöglicht; in der Altersgruppe von 30 bis 39 Jahren waren es hingegen 50 Prozent (Westermeier 2020). Die Möglichkeit der Arbeit im Homeoffice bietet sich selbstverständlich nur für bestimmte Tätigkeiten an, andere Tätigkeiten, wie beispielsweise die Arbeit in der Produktion, können nur vor Ort im Betrieb erbracht werden. Im Hinblick auf die zitierten Ergebnisse stellt sich die Frage, ob ältere Beschäftigte häufiger in der Produktion tätig sind und somit die Voraussetzungen für die Arbeit zu Hause nicht vorlagen. Bezugnehmend auf die vorliegende Branchenbefragung lässt sich zumindest die Aussage treffen, dass der Anteil älterer Beschäftigter im Alter 50+ in der Produktion mit 57 Prozent über dem der Gesamtbeschäftigten liegt (48 %).

Es wurde bereits festgehalten, dass es im Rahmen der Corona-Krise in der Chemie- und Pharmabranche nicht zu einem verstärkten Ausscheiden älterer Beschäftigter kam, sondern der Anteil älterer Beschäftigter in der Regel konstant blieb, oder sogar anstieg (15 % der Betriebe).

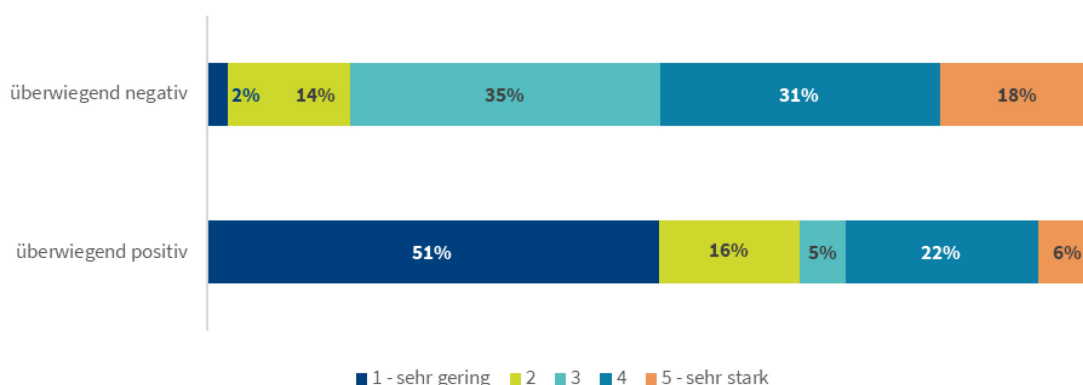
Corona-Krise: Wirtschaftliche Betroffenheit und Kurzarbeit

Die aktuelle EBA-Befragung zeigt, dass die Corona-Krise für die meisten Betriebe wirtschaftliche Auswirkungen hatte (64 %). Nur wenige Betriebe berichten von überwiegend positiven wirtschaftlichen Folgen (6 %). Für etwa ein Viertel der Betriebe waren die wirtschaftlichen Folgen überwiegend negativ (26 %), knapp ein Drittel sieht sich durch die Corona-Pandemie in wirtschaftlicher Hinsicht in gleichem Maße positiv wie negativ betroffen (32 %).

Fragt man nach dem Ausmaß der wirtschaftlichen Betroffenheit durch die Corona-Krise, wird deutlich, dass die negativen Auswirkungen einen deutlich stärkeren Effekt hatten als die positiven Folgen. Die wenigen Betriebe, die von überwiegend positiven Pandemiefolgen berichten, waren hiervon in der Regel nur in (sehr) geringem Maß betroffen (67 %). Betriebe mit negativen wirtschaftlichen Pandemiefolgen (n=78) berichten hingegen zur Hälfte von (sehr) starker (49 %) und zu einem Drittel mittlerer Betroffenheit (35 %) (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Ausmaß der wirtschaftlichen Betroffenheit für Betriebe, die überwiegend positiv und überwiegend negativ von der Corona-Krise betroffen waren

Anteile in Prozent



Basis: Betriebe, die von der Corona-Krise betroffen waren; Quelle: EBA-Branchenbefragung 2022; hochgerechnete Werte. © IAB

42 Prozent der befragten Betriebe hatten während der Corona-Pandemie (seit März 2020) vorübergehend oder andauernd Kurzarbeit angemeldet. Kleinbetriebe waren hiervon seltener betroffen als Mittelbetriebe (37 % vs. 47 %). Eine mögliche Erklärung könnte darin liegen, dass Personalabteilungen in Mittelbetrieben etwas effizienter im Umgang mit entsprechenden Anträgen sind, wodurch die Hürde, Kurzarbeit anzumelden, ggf. geringer ist. Differenziert nach Betriebsdemografie bestehen nur kleine Unterschiede: Betriebe mit überdurchschnittlichem Anteil Älterer an der Belegschaft meldeten tendenziell seltener Kurzarbeit an als Betriebe mit jüngeren Belegschaften (39 % zu 44 %).

In fast der Hälfte der Betriebe mit Kurzarbeit (46 %) waren in der Spitze mindestens 70 Prozent der Belegschaft in Kurzarbeit, bei gut einem Viertel (26 %) der betroffenen Betriebe sogar mindestens 90 Prozent der Belegschaft. Im Mittel über alle von Kurzarbeit betroffenen Betriebe lag die Spitze bei 58 Prozent der Beschäftigten in Kurzarbeit.⁸ Das Ausmaß der individuell

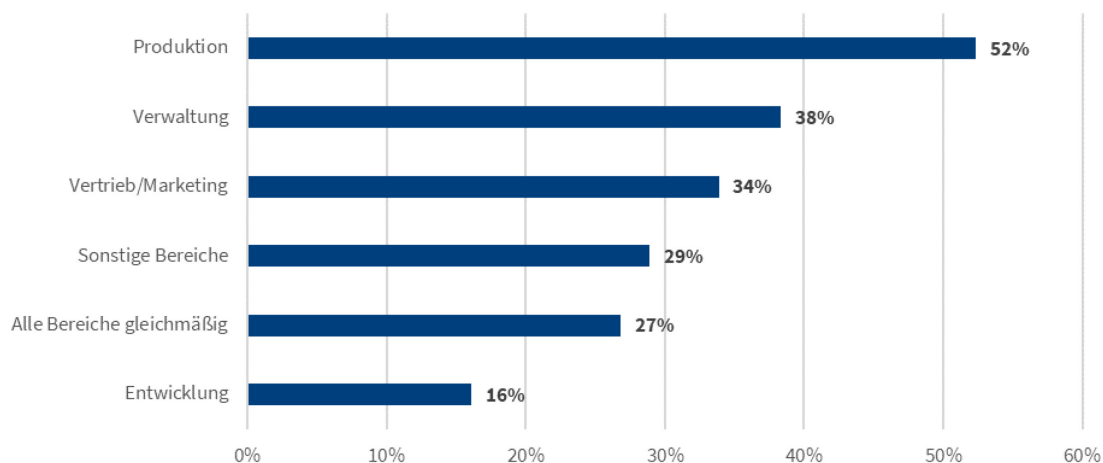
⁸ Wie eine Untersuchung von Kagerl et al. (2022) zeigt, haben Betriebsbefragungen wie das IAB-Betriebspanel und die hochfrequente Befragung von Betrieben in der Covid-19-Krise das Ausmaß der Kurzarbeit während der Pandemie überschätzt.

reduzierten Arbeitszeit lag bei von Kurzarbeit betroffenen Betrieben in der Regel bei bis zu 60 Prozent (42 % der Betriebe) bzw. bis zu 30 Prozent (41 % der Betriebe). 12 Prozent dieser Betriebe hatten Kurzarbeit Null, d. h. nahezu 100 Prozent Kurzarbeit, angemeldet. Differenziert nach Betriebsgröße deutet sich an, dass die prozentuale Arbeitszeitverkürzung in von Kurzarbeit betroffenen Kleinbetrieben durchschnittlich über der in Mittelbetrieben lag: Während 25 Prozent der Kleinbetriebe Kurzarbeit Null angemeldet hatten, trifft dies in Mittelbetrieben auf nur 12 Prozent zu.

Die Rückmeldungen aus der aktuellen EBA-Befragung zeigen zudem, dass der Arbeitsbereich Produktion am häufigsten von Kurzarbeit betroffen war. Da die Arbeit in der Produktion nicht im Homeoffice erledigt werden kann, war dieses Ergebnis erwartbar: Im Rahmen der Lockdowns wurden Produktionen zum Teil eingeschränkt, was mutmaßlich die Nutzung des Instruments Kurzarbeit steigerte. Verwaltung und Vertrieb/Marketing waren in der Chemie- und Pharmabranche etwas seltener von Kurzarbeit betroffen. In rund jedem vierten Betrieb waren alle Arbeitsbereiche gleichermaßen von Kurzarbeit betroffen. Am wenigsten betroffen war der Arbeitsbereich Entwicklung (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Von Kurzarbeit betroffene Arbeitsbereiche im Betrieb

Anteile in Prozent



Basis: Betriebe, die im Zeitraum seit März 2020 vorübergehend oder dauerhaft Kurzarbeit angemeldet hatten; Quelle: EBA-Branchenbefragung 2022; hochgerechnete Werte. © IAB

Von den Betrieben, die im Zeitraum seit März 2020 vorübergehend oder dauerhaft Kurzarbeit angemeldet hatten, waren zum Befragungszeitpunkt (zweites Quartal 2022) nur noch wenige von coronabedingter Kurzarbeit betroffen: 15 Prozent berichteten, dass es in ihrem Betrieb weiterhin Corona-Kurzarbeitergeld gibt; nur einzelne Betriebe gaben an, dass ihre Beschäftigten konjunkturelles oder saisonales Kurzarbeitergeld beziehen.

Arbeitsbedingungen in der Corona-Krise

Während der Corona-Krise bestand in den meisten der befragten Betriebe zumindest zeitweise die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten (83 %). Nur in 17 Prozent der Betriebe bestand diese Option gar nicht, dabei in Kleinbetrieben mit 26 Prozent deutlich häufiger als in

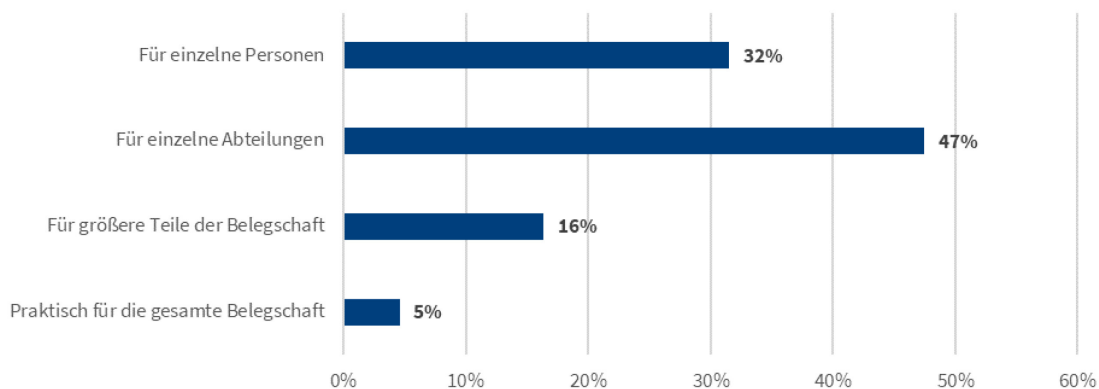
Mittelbetrieben mit nur 8 Prozent. Die Beschäftigtendemografie spielt hingegen kaum eine Rolle: In Betrieben mit überdurchschnittlichem oder unterdurchschnittlichem Anteil Älter gab es während der Corona-Pandemie ähnlich häufig die Möglichkeit zum Homeoffice.

Betrachtet man die Angaben zum zeitlichen Geltungsbereich ergibt sich ein zweigeteiltes Bild: Während sich die Möglichkeit in 38 Prozent der Betriebe auf die Zeiten mit einer gesetzlich verordneten Pflicht zum Homeoffice beschränkte und in weiteren 9 Prozent ausschließlich während der Lockdowns galt, gibt es in weiteren 37 Prozent der Betriebe diese Möglichkeit generell als betriebliches Angebot. Auch hier zeigen sich deutliche Unterschiede nach Betriebsgröße, denn in 44 Prozent der Mittelbetriebe gibt es die generelle Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice und in nur 29 Prozent der Kleinbetriebe.

In den Betrieben, in denen während der Corona-Pandemie zumindest zeitweise die Möglichkeit bestand, von zu Hause aus zu arbeiten, galten diese Regeln zumeist nur für einzelne Abteilungen (47 %) oder sogar nur für einzelne Personen (32 %). Nur wenige Betriebe gaben an, dass diese Möglichkeit praktisch für die gesamte Belegschaft galt (5 %) (vgl. Abbildung 22), was aufgrund des hohen Stellenwerts des Arbeitsbereichs Produktion in der Chemischen Industrie ein erwartbares Ergebnis ist.

Abbildung 22: Beschäftigtengruppenbezogener Geltungsumfang der Möglichkeit der Arbeit von zu Hause

Anteile in Prozent



Basis: Betriebe, in denen es seit März 2020 die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice gab; Quelle: EBA-Branchenbefragung 2022; hochgerechnete Werte. © IAB

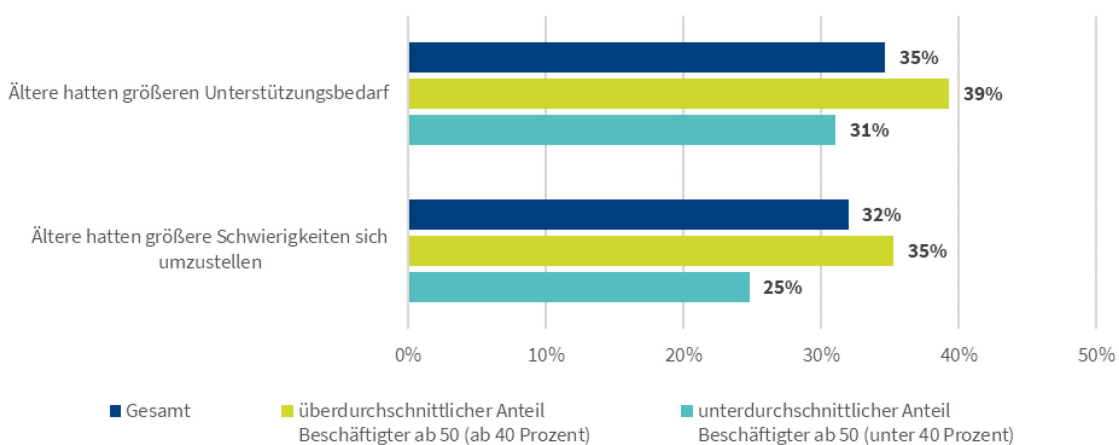
Betriebe, in denen während der Corona-Krise (zeitweise) die Möglichkeit bestand, von zu Hause aus zu arbeiten, wurden auch um ihre Einschätzung zur Situation speziell mit Blick auf ältere Beschäftigte der Altersgruppe 50+ gebeten. Die Rückmeldungen sprechen dafür, dass ältere Beschäftigte die Möglichkeit zum Homeoffice genauso häufig genutzt haben wie jüngere Beschäftigte (61 %). Dass dennoch gewisse altersabhängige Hürden für die Arbeit im Homeoffice gesehen werden, zeigt sich jedoch daran, dass 34 Prozent der Betriebe angab, dass Homeoffice von Älteren seltener genutzt wurde. Mit 5 Prozent berichten nur sehr wenige Betriebe von einer häufigeren Nutzung der Möglichkeiten, von zu Hause aus zu arbeiten, durch ältere Beschäftigte. Dieses Ergebnis stützt die Befunde, die dafür sprechen, dass eine erhöhte Infektionsgefährdung

durch das Corona-Virus nicht dazu geführt hat, dass ältere Beschäftigte systematisch häufiger im Homeoffice arbeiten (vgl. Engstler, Romeu Gordo & Simonson 2020; Wettstein et al. 2020).

Berücksichtigt man die Betriebsgröße, zeichnet sich ab, dass Kleinbetriebe eher altersabhängige Hürden in der Nutzung der Möglichkeiten zum Homeoffice sehen als Mittelbetriebe: 39 Prozent der Kleinbetriebe gaben an, dass diese Möglichkeit von älteren Beschäftigten seltener genutzt wurde, und 30 Prozent der Mittelbetriebe. Ein ähnliches Ergebnis zeigt sich auch unter Berücksichtigung der Beschäftigtendemografie: 40 Prozent der Betriebe mit überdurchschnittlichem Anteil Älterer an der Belegschaft gaben an, dass die Möglichkeit zum Homeoffice von Älteren seltener genutzt wurde; in den Betrieben mit unterdurchschnittlichem Anteil Älterer gehen 26 Prozent von einer geringeren Nutzung durch ältere Beschäftigte aus.

Allgemein gaben in der aktuellen EBA-Befragung rund ein Drittel der Betriebe mit dieser Möglichkeit an, dass Ältere bei der Arbeit im Homeoffice größere Schwierigkeiten hatten, sich umzustellen (32 %) und/oder größeren Unterstützungsbedarf hatten. Betriebe mit überdurchschnittlichem Anteil älterer Beschäftigter beobachteten hier häufiger Umstellungsschwierigkeiten sowie Unterstützungsbedarfe speziell für Ältere im Hinblick auf die Arbeit von zu Hause (vgl. Abbildung 23). Differenziert nach Betriebsgröße bestehen hingegen keine deutlichen Unterschiede.

Abbildung 23: Bewertung der Arbeit von zu Hause speziell für Ältere nach Betriebsdemografie
Anteile in Prozent



Basis: Betriebe, in denen es seit März 2020 die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice gab; Quelle: EBA-Branchenbefragung 2022; hochgerechnete Werte. © IAB

Mit 82 Prozent die sehr deutliche Mehrheit der Betriebe, die während der Corona-Pandemie die Arbeit von zu Hause ermöglicht hatte, berichtet, dass ältere Beschäftigte früher in den Betrieb zurückkehrten als jüngere. Die Frage, ob Arbeit von zu Hause speziell für ältere Beschäftigte auch zukünftig (weiter) angeboten werden soll, wird von 58 Prozent der Betriebe⁹ bejaht. Betriebe, die die Möglichkeit zum Homeoffice für ältere Beschäftigte künftig nicht anbieten wollen, begründen dies meist mit der erforderlichen Anwesenheit im Betrieb (71 %). Zudem werden eine Gefährdung

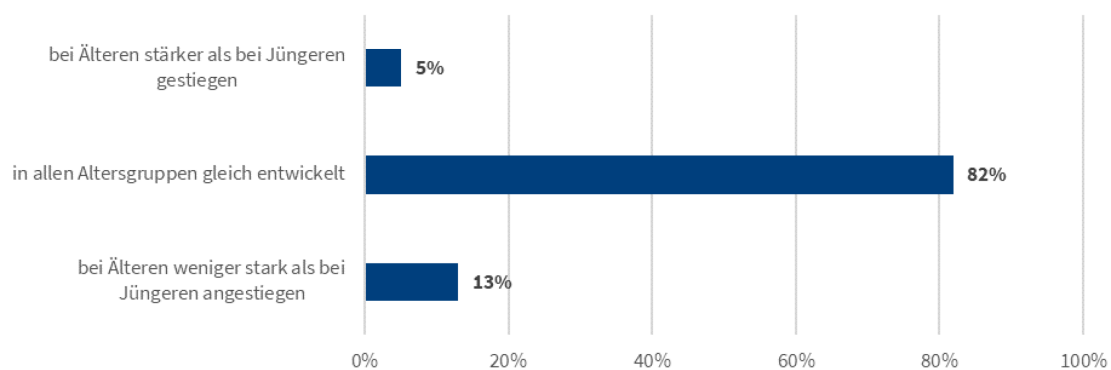
⁹Dies sind Betriebe, in denen während der Corona-Pandemie bereits die Möglichkeit zum Homeoffice bestand.

von Teamstrukturen (30 %), mangelnde technische Voraussetzungen (23 %) oder negative Auswirkungen auf die Produktivität (23 %) als Hemmnisse wahrgenommen.

Es ist anzunehmen, dass krankheitsbedingte Fehltage durch eine Pandemie (durch physische oder psychische Betroffenheit) ansteigen. Diese Annahme wird durch die Ergebnisse der Branchenbefragung gestützt: 59 Prozent aller befragten Betriebe berichten von einem Anstieg krankheitsbedingter Fehltage seit Beginn der Corona-Pandemie gegenüber den Vorjahren. Die Entwicklung krankheitsbedingter Fehltage ist jedoch unabhängig vom Alter der Beschäftigten: 82 Prozent der Betriebe konnten bei der Entwicklung der Krankheitstage keinen Unterschied zwischen der Beschäftigtengruppe unter 50 Jahren bzw. 50+ wahrnehmen. 13 Prozent der Betriebe gaben an, dass der Anstieg bei Beschäftigten der Altersgruppe 50+ weniger stark war als bei Jüngeren (vgl. Abbildung 24). Hier könnte ein Anstieg von Kinderkrankentagen in der Gruppe jüngerer Beschäftigter durch Schließzeiten von Kitas und Schulen eine Rolle spielen.

Abbildung 24: Entwicklung der krankheitsbedingten Fehltage älterer Beschäftigter im Verhältnis zu jüngeren Beschäftigten im Zeitraum seit Beginn der Corona-Pandemie (März 2020)

Anteile in Prozent



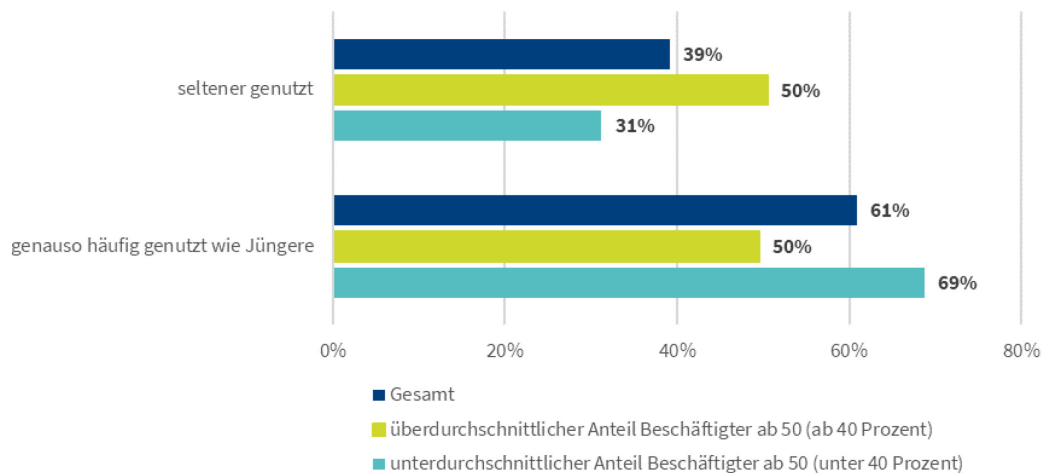
Quelle: EBA-Branchenbefragung 2022; hochgerechnete Werte. © IAB

Eine Möglichkeit, Weiterbildungsangebote auch während der Corona-Krise bereitzustellen und aufgrund fehlender Präsenz zu digitalisieren, liegt grundsätzlich – insbesondere jedoch im Hinblick auf die effiziente Nutzung der Technologie für die Arbeit von zu Hause aus – nahe. Solche Weiterbildungsmaßnahmen in Form von E-Learning-Angeboten wurden während der Pandemie von der Hälfte der Betriebe angeboten (50 Prozent). In Mittelbetrieben gibt es solche digitalen Weiterbildungsangebote deutlich häufiger als in Kleinbetrieben (59 % und 40 %).

Betriebe, die während der Pandemie Weiterbildungsangebote in Form von E-Learning angeboten haben, gehen mehrheitlich davon aus, dass diese Angebote von älteren Beschäftigten genauso häufig genutzt wurden wie von jüngeren (61 %). Dennoch weist ein Anteil von 40 % der Betriebe, die angaben, dass digitale Weiterbildungsangebote von Älteren seltener genutzt wurden, darauf hin, dass gewisse altersabhängige Nutzungshürden bestehen. Berücksichtigt man zusätzlich die Betriebsdemografie, zeichnet sich ab, dass Betriebe mit überdurchschnittlichem Anteil an Beschäftigten im Alter 50+ besonders häufig annehmen, dass E-Learning-Angebote von Älteren seltener genutzt werden als von Jüngeren (50 %) (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Nutzung von digitalen Weiterbildungsangeboten in Form von E-Learning durch ältere Beschäftigte im Zeitraum seit Beginn der Corona-Pandemie (März 2020), insgesamt und nach Betriebsdemografie

Anteile in Prozent



Basis: Betriebe mit digitalen Weiterbildungsangeboten; Quelle: EBA-Branchenbefragung 2022; hochgerechnete Werte. © IAB

3.6 Einstellung und Ausscheiden von Älteren

Einstellung von Älteren

Nach den Ergebnissen der aktuellen Branchenbefragung haben 87 Prozent der befragten Betriebe im Jahr 2021 trotz Covid-19-Pandemie Arbeitskräfte neu eingestellt, im Mittel waren es rund 10 Arbeitskräfte. Der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen bleibt damit etwas hinter dem der Vorgängerbefragung zurück, 2016 berichteten 93 Prozent der befragten Betriebe von Neueinstellungen in vergleichbarem Zeitraum. Der Frauenanteil der Neueinstellungen im Jahr 2021 lag im Mittel bei 31 Prozent. In ca. einem Viertel der Betriebe wurden ausschließlich männliche Beschäftigte neu eingestellt.

Kleinbetriebe stellten 2021 verglichen mit Mittelbetrieben seltener neue Beschäftigte ein (81 % vs. 94 %). Auch hinsichtlich der Betriebsdemografie lassen sich kleinere Unterschiede beobachten: Während 91 Prozent der Betriebe mit unterdurchschnittlichem Anteil älterer Beschäftigter 2021 Neueinstellungen vornahmen, waren es in Betrieben mit überdurchschnittlichem Anteil Älterer 86 Prozent, was dafür sprechen könnte, dass sich diese Betriebe schwerer damit tun, ihre Altersstruktur durch Neueinstellungen zu verjüngen.

Im Rahmen der Studie interessierte insbesondere die Frage, inwieweit Betriebe Bereitschaft zeigen, Beschäftigte einzustellen, die älter als 50 Jahre sind. Oftmals wird davon ausgegangen, dass Ältere häufig weiterbeschäftigt, jedoch seltener neu eingestellt werden. Diese Annahme basiert in der Regel auf der Erwartung, dass die Investition in jüngere Beschäftigte sich länger auszahlt (Richter, Tisch, Hasselhorn, Bellmann 2022).

Die Ergebnisse der aktuellen EBA-Befragung sprechen eher gegen diese Annahme, denn in 58 Prozent derjenigen Betriebe, die im Jahr 2021 Beschäftigte neu einstellten, waren unter den Neueinstellungen auch ältere Arbeitskräfte (Altersgruppe 50+). Der mittlere Anteil der Neueinstellungen der Altersgruppe 50+ lag im Jahr 2021 bei 18 Prozent. Der Anteil der Betriebe,

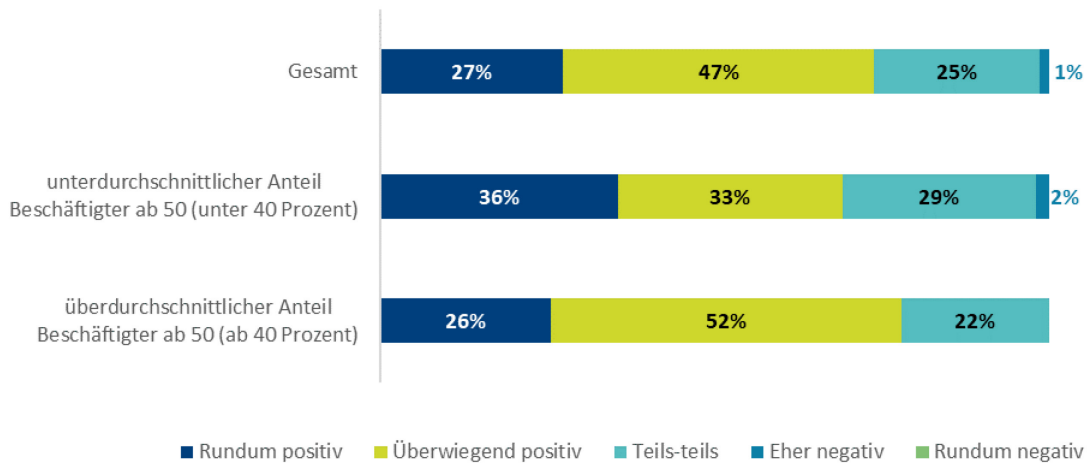
die bei Neueinstellungen Ältere berücksichtigen, ist im Vergleich zur Branchenbefragung 2016 deutlich angestiegen. Damals gaben 44 Prozent der Betriebe an, dass unter ihren Neueinstellungen auch ältere Arbeitskräfte waren. Worin die Gründe für den Anstieg liegen, lässt sich auf Basis der Branchenbefragung nicht beantworten. Es bleibt zu prüfen, ob der höhere Anteil ggf. Resultat einer Einstellungslücke während Corona ist: Lagen Einstellungen während der Corona-Pandemie teilweise brach und sehen wir jetzt grundsätzliche Nachholeffekte, die sich auch in der Einstellung Älterer niederschlagen? Oder liegt generell eine Veränderung des betrieblichen Einstellungsverhaltens vor? Steigt also die Berücksichtigung älterer Arbeitskräfte beispielsweise als Reaktion auf den erwarteten bzw. teilweise bereits manifesten Fachkräftemangel?

Da Mittelbetriebe häufiger neues Personal einstellen als kleinere Betriebe, überrascht es nicht, dass sie häufiger auch Ältere neu einstellen: So waren in 63 Prozent der Mittelbetriebe unter den neu eingestellten Arbeitskräften im Jahr 2021 Personen im Alter ab 50 Jahren, von den Kleinbetrieben traf dies nur auf 52 Prozent zu. Zudem gaben Betriebe mit überdurchschnittlichem Anteil älterer Beschäftigter etwas häufiger an, Arbeitskräfte im Alter ab 50 neu einzustellen als Betriebe mit unterdurchschnittlichem Anteil älterer Beschäftigter (59 % vs. 51 %). Hier stellt sich die Frage, ob Betriebe mit durchschnittlich älterer Belegschaft gezielt eher ältere Personen einstellen, oder die Einstellung Älterer erfolgt, da sich die Verjüngung der Belegschaft durch Neueinstellungen zu schwierig gestaltet.

Voraussetzung für die Einstellung älterer Beschäftigter ist selbstverständlich, dass entsprechende Bewerbungen eingehen. Betriebe, die im Jahr 2021 Stellen anboten, erhielten zumeist auch Bewerbungen von Personen im Alter ab 50 Jahren (74 %).

Erwartungsgemäß bewerten Betriebe, die ältere Beschäftigte neu einstellen, die Neueinstellung Älterer grundsätzlich positiv (74 %). 25 Prozent der Betriebe bewerten dies teils positiv und teils negativ. Zu einem negativen Urteil über die Neueinstellung älterer Beschäftigter kommen die wenigsten Betriebe (1 %). In dieser mehrheitlich positiven Einschätzung unterscheiden sich Klein- und Mittelbetriebe nicht auffallend. Die Bewertung der Neueinstellung Älterer fällt jedoch durch Betriebe mit überdurchschnittlichem Anteil Älterer verglichen mit Betrieben mit jüngerer Belegschaft noch positiver aus (78 % vs. 69 % rundum bzw. überwiegend positive Bewertung der Neueinstellungen) (vgl. Abbildung 26).

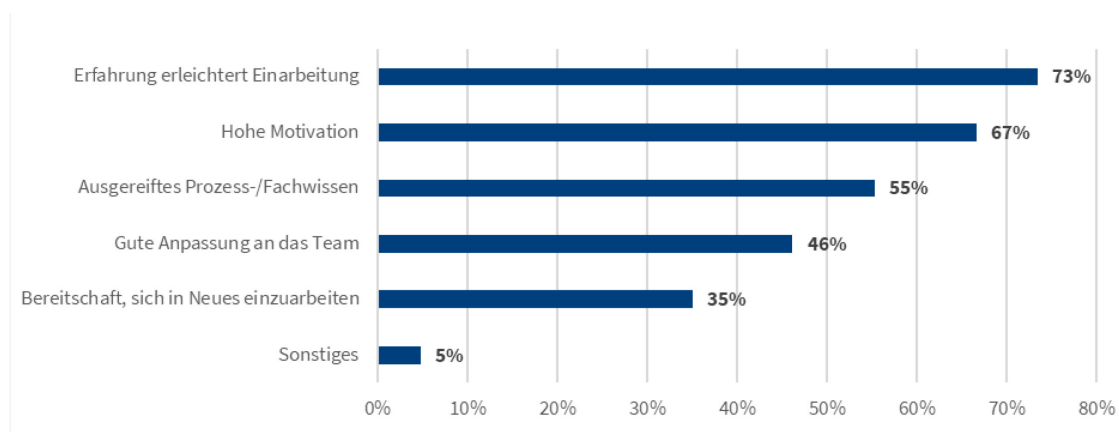
Abbildung 26: Bewertung der Neueinstellung Älterer nach Betriebsdemografie und insgesamt
Anteile in Prozent



Basis: Betriebe, die im Jahr 2021 Personen im Alter ab 50 Jahren neu eingestellt haben; Quelle: EBA-Branchenbefragung 2022; hochgerechnete Werte. © IAB

Die positive Beurteilung der Neueinstellung Älterer wird vor allem mit der erleichterten Einarbeitung durch vorhandene Erfahrung sowie mit der Zuschreibung hoher Motivation und ausgereiften Prozess- und Fachwissens Älterer begründet. Eigenschaften wie eine gute Anpassung an das Team oder auch die Bereitschaft, sich in Neues einzuarbeiten, werden hingegen von weniger als der Hälfte der Betriebe, die 2021 Ältere einstellten und dies grundsätzlich positiv bewerteten, als Begründung für ihre positive Bilanzierung angeführt (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Gründe für die positive Bewertung der Neueinstellungen Älterer
Anteile in Prozent



Basis: Betriebe, die im Jahr 2021 Personen im Alter ab 50 Jahren neu eingestellt haben und dies positiv bewerten; Quelle: EBA-Branchenbefragung 2022; hochgerechnete Werte. © IAB

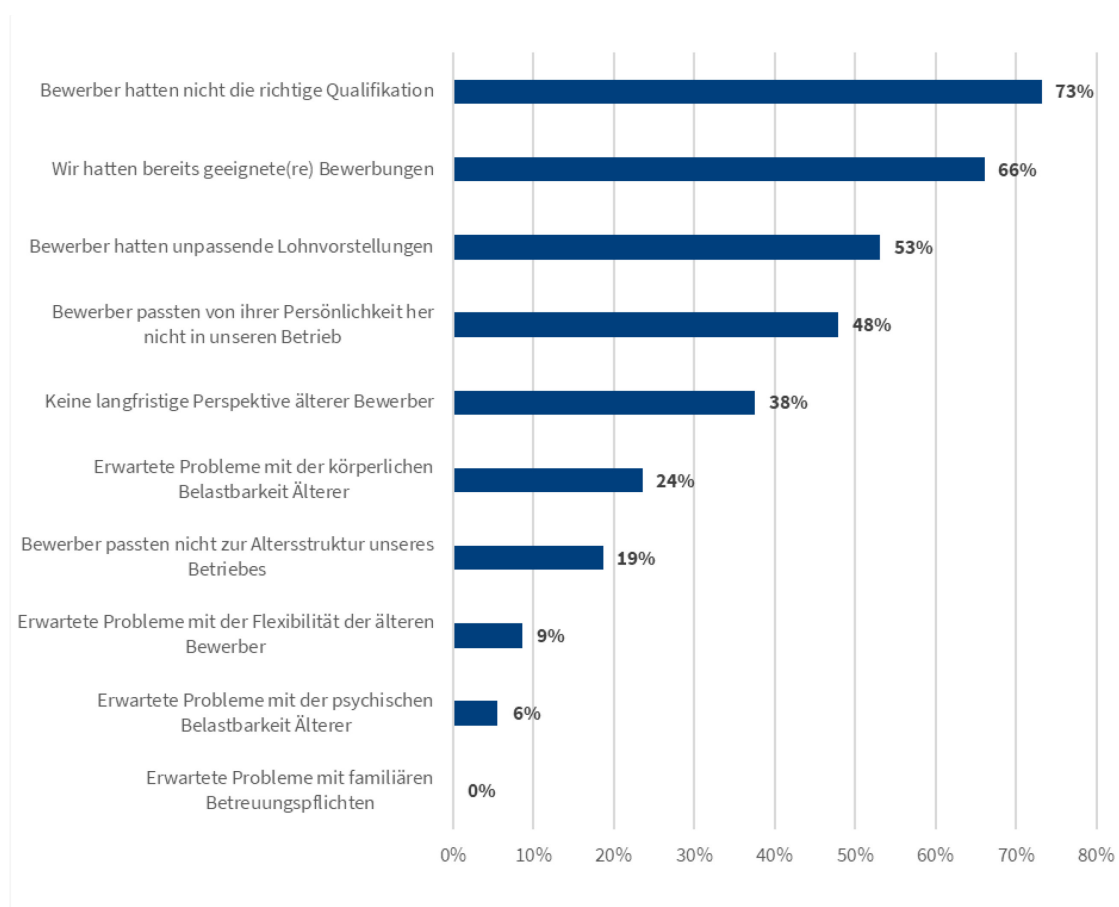
Das Begründungsmuster für die positive Sicht auf die Neueinstellung von Arbeitskräften im Alter ab 50 unterscheidet sich kaum zwischen Klein- und Mittelbetrieben. Vergleicht man die genannten Vorteile der Neueinstellung Älterer nach der Betriebsdemografie, so zeigt sich, dass

Betriebe mit überdurchschnittlichem Anteil Älterer die durch Erfahrung erleichterte Einarbeitung stärker hervorheben als Betriebe mit unterdurchschnittlichem Anteil Älterer (76 % vs. 63 %). Demgegenüber betonen Betriebe mit unterdurchschnittlichem Anteil Älterer deutlich stärker die gute Anpassung Älterer an das Team (73 % vs. 36 %), das ausgereifte Prozess- und Fachwissen (67 % vs. 46 %) und tendenziell auch die hohe Motivation (73 % vs. 64 %) der neuereinstellten älteren Arbeitskräfte.

Nicht alle Betriebe, die Bewerbungen von Personen ab 50 erhielten, stellten diese auch ein. Betriebe, die entsprechende Bewerbungen erhielten, diese jedoch nicht berücksichtigten, wurden zu den Gründen hierzu gefragt. Der wichtigste Grund für die Nichteinstellung war die mangelnde Qualifikation: Nach Aussage der Betriebe fehlte entweder die richtige Qualifikation oder es lagen Bewerbungen geeigneter(er) Bewerberinnen und Bewerber vor. Jeweils knapp die Hälfte führte unpassende Lohnvorstellungen an, oder dass Bewerberinnen und Bewerber von der Persönlichkeit her nicht in den Betrieb passten. Zumindest in Teilen spricht gegen die Neueinstellung Älterer aus Betriebssicht auch eine mangelnde langfristige Perspektive oder erwartete Probleme mit der körperlichen Belastbarkeit (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Gründe gegen Neueinstellung Älterer

Anteile in Prozent



Basis: Betriebe, die im Jahr 2021 Bewerbungen von Personen der Altersgruppe 50+ hatten, jedoch keine Arbeitskräfte dieser Altersgruppe eingestellt haben; Quelle: EBA-Branchenbefragung 2022; hochgerechnete Werte. © IAB

Hemmnisse, die aus Betriebssicht gegen die Neueinstellung Älterer sprechen, unterscheiden sich zwischen Klein- und Mittelbetrieben zum Teil. Der größte Unterschied findet sich bei der Angabe, dass die Bewerberinnen und Bewerber unpassende Lohnvorstellungen hatten: Hier stimmen über zwei Drittel der Mittelbetriebe zu, bei den Kleinbetrieben sind es mit 40 Prozent deutlich weniger. Die Begründung der fehlenden Qualifikation stellt für beide Betriebsgrößen den wichtigsten Grund für den Verzicht der Einstellung Älterer dar; die Zustimmung lag jedoch bei Mittelbetrieben mit 87 Prozent deutlich über der der Kleinbetriebe (61 %). Im Hinblick auf die Betriebsdemografie sind dagegen kaum Unterschiede in der Begründung der Nichtberücksichtigung älterer Bewerberinnen und Bewerber zu beobachten.

Vergleicht man die genannten Hindernisse der Einstellung Älterer mit denen der Branchenbefragung 2016, so fällt auf, dass das Fehlen von Qualifikation heute wie damals das wichtigste Argument (bei gleichem Anteil Zustimmung) war bzw. ist. Daneben wiegen aus aktueller Perspektive jedoch einige Begründungen deutlich schwerer als noch vor fünf Jahren: So werden das Vorliegen geeigneter(er) Bewerbungen (2022: +37 Prozentpunkte), unpassende Lohnvorstellungen (+24 Prozentpunkte), Passungsprobleme aufgrund der Persönlichkeit sowie der Mangel einer langfristigen Perspektive (je +17 Prozentpunkte) in der aktuellen Studie merklich häufiger als Hemmnisse genannt.

Abgänge von Älteren

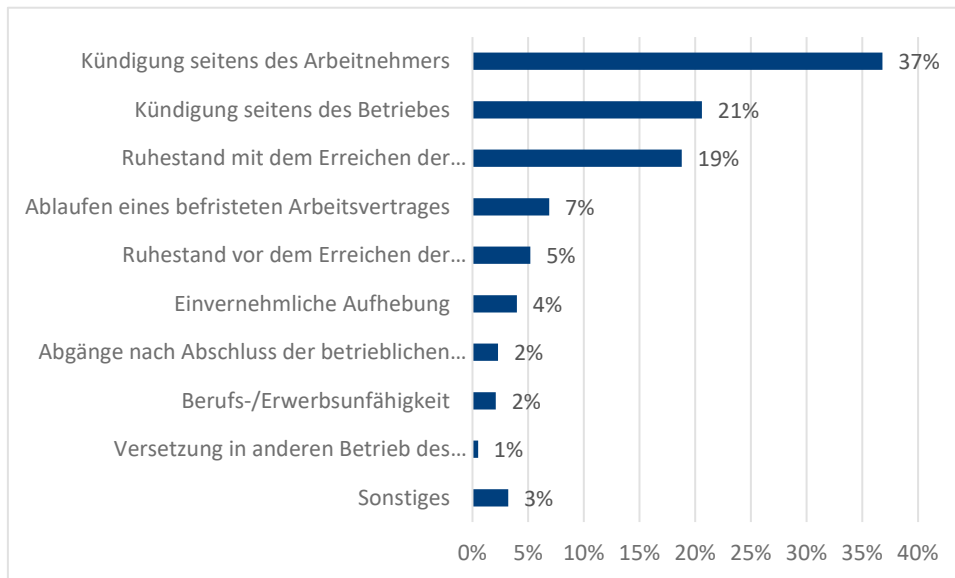
Neben Neueinstellungen wurden in der Branchenbefragung auch Personalabgänge erfragt. Als häufigste Begründung für das Ausscheiden Beschäftigter im Jahr 2021 wird die Kündigung seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (37 % der Personalabgänge) genannt (Abbildung 29). Eine wichtige Rolle spielte zudem die Kündigung seitens des Betriebs (21 % der Personalabgänge). Die Gründe für das Ausscheiden von Beschäftigten variieren insgesamt nicht stark in Abhängigkeit zur Betriebsdemografie. Einzig das Erreichen des regulären Rentenalters spielt (erwartungsgemäß) in Betrieben mit überdurchschnittlichem Anteil Älterer eine größere Rolle für die Personalabgänge. Kündigungen seitens der Beschäftigten erfolgen dagegen häufiger in Betrieben mit unterdurchschnittlichem Anteil älterer Beschäftigter. Auch dieses Ergebnis war erwartbar, da Kündigungen seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer häufig vor einem Arbeitgeberwechsel – und seltener am Ende einer Berufsbiografie – erfolgen. Häufig steigt mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit die Entlohnung; so sind Arbeitgeberwechsel, gerade für ältere Beschäftigte mit längerer Beschäftigungsdauer im Betrieb, nicht selten mit Gehaltseinbußen verbunden (Richter et al. 2022).

Nur wenige der Personalabgänge des Jahres 2021 waren durch die Corona-Krise bedingt – wenn überhaupt, dann betraf dies Personalabgänge, die durch das Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages bedingt waren oder durch einvernehmliche Aufhebungen von Arbeitsverträgen.

Ältere Beschäftigte im Alter ab 50 Jahren machten im Schnitt 44 Prozent aller Personalabgänge im Jahr 2021 aus. Die wichtigsten Abgangsgründe innerhalb dieser Gruppe sind – wenig überraschend – das Erreichen der regulären Altersgrenze sowie der Ruhestand VOR dem Erreichen des regulären Alters (48 %). In den wenigen Betrieben, in denen pandemiebedingte Personalabgänge erfolgten, betrafen diese ältere Beschäftigte eher weniger.

Abbildung 29: Gründe für das Ausscheiden von Beschäftigten im Jahr 2021

Anteile in Prozent



Quelle: EBA-Branchenbefragung 2022; hochgerechnete Werte. © IAB

4 Zusammenfassen der Ergebnisse

Der vorliegende Bericht adressiert sämtliche Fragestellungen, denen HdBA und IAB im Rahmen der Studie „Alternde Belegschaften in und nach der Corona-Krise. Chancen der Beschäftigung Älterer im disruptiven Arbeitsmarkt“ mittels einer quantitativen, webbasierten Branchenbefragung der Chemischen Industrie nachgingen. Der inhaltliche Fokus der Studie lag auf der Erfassung von Veränderungen, Risiken und Chancen in der Beschäftigung Älterer sowie dem Umgang mit veränderten Problemlagen und Strategien des Alter(n)smanagements.

Die Studie knüpft an eine in den Jahren 2015 bis 2017 von der im Kern beständigen Arbeitsgruppe durchgeführte Studie zur „Einstellung und (Weiter)Beschäftigung Älterer in der Chemischen Industrie“ an. Die vorliegende Studie fokussierte auf eine differenzierte Beantwortung der Fragestellung, ob sich aufgrund des fortschreitenden demografischen Wandels sowie der Herausforderungen, die sich im Rahmen der Corona-Krise ergaben, eine (noch) angespanntere Beschäftigungslage beobachten lässt und ob Betriebe – im Vergleich zu 2016 – systematischere Strategien der alter(n)sbezogenen Personalpolitik entwickeln konnten, um den Herausforderungen angemessen zu begegnen.

Befragt wurden 323 Betriebe, die sich zehn Branchen und vier Betriebsgrößenklassen zuordnen ließen. Einem verzerrten Abbild der Grundgesamtheit durch eine unterschiedliche Teilnahmebereitschaft wurde durch Gewichtung gemäß der Verhältnisse der Grundgesamtheit begegnet. Die Struktur der befragten Betriebe entspricht im Wesentlichen der der Vorgängerbefragung, jedoch wurden in der vorliegenden Befragung Betriebe mit mehr als 249 Beschäftigten ausgeschlossen. Direkte Vergleiche von Ergebnissen beider Studien erfolgten stets auf Basis einer vergleichbaren Betriebsstruktur, also unter Ausschluss größerer Betriebe im Rückgriff auf die 2016er Ergebnisse.

Kernergebnisse werden nachfolgend in Statements zusammengefasst und inhaltlich erläutert.

Der Trend steigender Erwerbsbeteiligung Älterer setzt sich – trotz Corona-Krise – fort. Der Anteil Älterer in der Chemischen Industrie ist insbesondere in mittelgroßen Betrieben und in bereits länger existierenden Betrieben hoch – und hier vor allem in der Produktion. Anders als erwartet, lässt sich keine intensivierete, regelmäßige Altersstrukturanalyse als Basis für den Umgang mit alternden Belegschaften beobachten. Ein Problembewusstsein ist in Ansätzen vorhanden.

Statistiken der Bundesagentur für Arbeit belegen einen steigenden Trend der Erwerbsbeteiligung Älterer in den vergangenen zehn Jahren; dieser Trend lässt sich in der vorliegenden Branchenbefragung bestätigen. Die Hälfte der Betriebe berichtet von einem (stark) steigenden Anteil Älterer an der Belegschaft im Fünfjahresrückblick, wobei der Anstieg vergleichsweise deutlicher in mittelgroßen Betrieben (im Vergleich zu kleineren Betrieben) ausgeprägt ist und sich stärker in Betrieben mit ohnehin bereits älterer Belegschaft niederschlägt. Ältere Arbeitnehmer (50+) sind in den befragten Betrieben gut vertreten: In beinahe der Hälfte der Betriebe liegt der Anteil Älterer bei mindestens 40 Prozent der Belegschaft. Zwar bleibt der retrospektive Fünfjahresanstieg älterer Beschäftigter in der aktuellen Befragung prozentual etwas hinter dem retrospektiven Anstieg Älterer in der letzten Branchenbefragung 2016 zurück. Ein im Rahmen der Pandemie durch die BA-Statistik belegter allgemein eher rückläufiger Einsatz älterer Arbeitskräfte lässt sich jedoch nur für einen sehr geringen Anteil der befragten Betriebe bestätigen (10 %). Viele der befragten Betriebe berichteten von einem stagnierenden Anteil Älterer im Rahmen der Krise, was ggf. eher mit generell zurückhaltendem Einstellungsverhalten zusammenhängt als mit rückläufiger Beschäftigung Älterer oder der Bevorzugung jüngerer Bewerberinnen und Bewerber.

Wie bereits in der Vorgängerstudie liegt der Anteil älterer Beschäftigter (im Alter von 50 Jahren und älter) in der Produktion über dem Gesamtanteil Älterer in den befragten Betrieben. Vor allem Mittelbetriebe weisen im Vergleich zu Kleinbetrieben einen hohen prozentualen Anteil älterer Beschäftigter in der Produktion auf. Wenn auch in der Corona-Krise Kurzarbeit in zahlreichen Betrieben bestand und diese sich innerhalb der Betriebe vor allem in der Produktion manifestierte, scheint sich dies nicht nachhaltig auf den Anteil Älterer in der Produktion auszuwirken. Ob die erwartete Zurückhaltung Älterer, sich der (betrieblichen) Öffentlichkeit auszusetzen, nicht in dem erwarteten Maße vorlag – bzw. nach der Krise überwunden wurde –, oder ob wirtschaftliche Zwänge älterer Beschäftigter eine Rolle bei dem vergleichsweise hohen Anteil Älterer in der Produktion spielen, lässt sich auf Basis der vorliegenden Studie nicht beantworten und bleibt zu prüfen.

Bereits in der Vorgängerstudie 2016 wurde die Kenntnis der betriebseigenen Altersstruktur als Voraussetzung für einen erfolgreichen Umgang mit den Herausforderungen alternder Belegschaften identifiziert. Mit Blick auf die personalpolitischen Herausforderungen, die sich durch fortschreitenden Fachkräftemangel einerseits und den Rentenübergang der Babyboomer-Generation andererseits im Vergleich zu 2016 noch zugespitzt haben, sollte der Bedarf einer differenzierten und regelmäßigen Analyse der betrieblichen Altersstruktur noch einmal angestiegen sein. Anders als erwartet, lässt sich jedoch im Vergleich zu 2016 in der vorliegenden Studie keine intensivierete systematische Altersstrukturanalyse beobachten. Für das (teilweise) Vorliegen eines Problembewusstseins spricht jedoch die Tatsache, dass vor allem Betriebe mit

überdurchschnittlichem Anteil älterer Beschäftigter insbesondere bedarfsabhängig die Altersstruktur der Belegschaft analysieren.

Die Weiterbeschäftigung Älterer erwächst selten betrieblich unterstützten, systematischen Ansätzen. Stabile stereotype Eigenschaftszuschreibungen erschweren ein Umdenken.

Wenn auch Betriebe von der (Weiter)Beschäftigung Älterer profitieren und ihnen in dieser Beschäftigtengruppe eine wertvolle Ressource vorliegt – im Hinblick auf die Notwendigkeit des Abfederns der Folgen des demografischen Wandels, wie auch aufgrund der Verfügbarkeit von Erfahrungswissen sowie (zugeschriebener) Arbeitsmoral, Disziplin und Loyalität –, so überwiegt doch, heute wie zu Zeiten der Vorgängerstudie, die Wahrnehmung älterer Beschäftigter als eher kurzfristige und zeitnah zu ersetzende Ressource. Die bedeutsamsten betrieblichen Aspekte der Altersstrukturbetrachtung bleiben zur Vorgängerstudie unverändert, die Notwendigkeit der Gewinnung jüngeren Nachwuchses sowie die Deckung des Ersatzbedarfs gewinnt an Bedeutung. Im Hinblick auf den Nutzen Älterer nimmt die Notwendigkeit der Übergabe von Erfahrungswissen an Mitarbeitende, verglichen mit dem potenziellen Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit Älterer, einen wesentlich höheren Stellenwert in der betrieblichen Bewertung ein. Maßnahmen, die speziell auf eine Förderung des Beschäftigungserhalts Älterer fokussieren, wie eine Flexibilisierung von Arbeitszeiten oder die Gestaltung altersgerechter Arbeitsplätze, spielen in der vorliegenden Branchenbefragung eine nachgeordnete Rolle in der betrieblichen Bewertung. Gleiches gilt für die Etablierung altersgerechter Führung. Eine eindeutige Interpretation der Befundlage ist schwierig: Fehlt Betrieben das Bewusstsein für die Notwendigkeit eines systematischen Erhalts der Beschäftigungsfähigkeit Älterer? Oder sehen Betriebe keinen Handlungsbedarf, da sie der Meinung sind, Maßnahmen in ausreichendem Maße realisiert zu haben?

Es liegt auf der Hand, dass eine Fortbeschäftigung Älterer für jeden Einzelfall nur von begrenzter Dauer sein kann und dass der Bedarf der Nachrekrutierung von Fachkräften hierdurch allenfalls abgedeckt werden kann. Um Ressourcen der Belegschaft optimal nutzen zu können – und dabei gleichzeitig der Erwerbsneigung Älterer Rechnung zu tragen – ist jedoch ein Umdenken weg von einzelfallorientierten Lösungen hin zu systematischen Strategien im Umgang mit alternder Belegschaft, Beschäftigungserhalt und erfolgreicher Weiterbeschäftigung erforderlich. Aus Einzelfalllösungen kann so eine gut organisierte und etablierte Wertschöpfung durch verlängerte Berufstätigkeit vieler entstehen.

Positiv zu bemerken ist, dass der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit Älterer für Betriebe mit überdurchschnittlichem Anteil Älterer an der Belegschaft eine vergleichsweise größere Bedeutung hat.¹⁰ Ursächlich könnten bereits gemachte positive Erfahrungen mit älteren Beschäftigten sein; hierfür spricht, dass Betriebe mit überdurchschnittlich hohem Anteil Älterer Eigenschaften wie Arbeitsmoral und Arbeitsdisziplin vergleichsweise noch deutlicher älteren Beschäftigten zuschreiben. Umgekehrt fehlt ein Zutrauen in die Lernbereitschaft und das Innovationswissen Älterer auffällig häufiger bei Betrieben mit jüngerer Belegschaft. Es besteht also Hoffnung, dass (positive) Erfahrungen mit der – ggf. in Ermangelung jüngeren Ersatzes zunächst notgedrungenen – Weiterbeschäftigung Älterer sukzessive zu einer Veränderung der Betriebskultur bzw. zu einem Umdenken in der Personalpolitik führen und ein Bewusstsein für

¹⁰ Gleiches gilt für mittelgroße Betriebe im Vergleich zu kleineren Betrieben – die wiederum durch einen größeren Anstieg älterer Beschäftigter gekennzeichnet sind.

die Notwendigkeit der Systematisierung von Strukturen für eine altersgerechte Arbeitsumgebung sowie einen betrieblich unterstützten Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit Älterer fördern.

Anzumerken ist, dass stereotype altersspezifische Eigenschaften recht stabil zu sein scheinen: Die Zuschreibung von Eigenschaften zu bestimmten Altersgruppen hat sich als zeitresistent und stabil erwiesen – im direkten Vergleich der vorliegenden Studie mit der Branchenbefragung 2016, aber auch branchenübergreifend bei der Betrachtung von Eigenschaftszuschreibungen im Betriebspanel des IAB über die letzten 20 Jahre. Im Hinblick auf Eigenschaften wie Fachwissen, Arbeitsmoral, Arbeitsdisziplin und Loyalität kann dies als Chance für Ältere verstanden werden: Die Zuschreibung dieser positiven Eigenschaften mag das Verständnis dafür fördern, dass sich die Weiterbeschäftigung Älterer lohnt. Die Stabilität von Stereotypen stellt jedoch gleichsam ein großes Hemmnis dar: So werden Eigenschaften wie Veränderungsbereitschaft oder Lernfähigkeit und -bereitschaft als eindeutig „junge“ Eigenschaften wahrgenommen. Intensivierte Investitionen in Maßnahmen, die gerade auf den Arbeitserhalt Älterer durch Fort- und Weiterbildungen abzielen, könnten daher aus Perspektive stereotyp denkender Personalpolitik unattraktiv erscheinen.

Konkrete Maßnahmen im Sinne des Beschäftigungserhalts kommen vergleichsweise häufiger zum Einsatz als 2016. Tarifliche Bindung kann als Rahmenbedingung betrieblichen Umgangs mit älteren Beschäftigten nützlich sein. Die betriebliche Bewertung des Nutzens eingesetzter Maßnahmen fällt jedoch eher verhalten aus.

Die demografische Entwicklung scheint den Handlungsdruck der Betriebe zu erhöhen: Verglichen mit der Branchenbefragung 2016 ist der Einsatz von Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeits- bzw. Beschäftigungsfähigkeit älterer Beschäftigter, teilweise deutlich, gestiegen. Ursächlich mag hierfür eine seit 2016 nochmals zugespitzte Problematik des Fachkräftemangels sein – der unterstellte Kausalschluss bleibt jedoch in Folgeforschung zu prüfen. Einen erheblichen Zuwachs verzeichnen insbesondere Angebote, nach Renteneintritt weiter für den Betrieb tätig zu bleiben. Die Nutzung dieser Maßnahme kommt in nahezu drei Viertel der Betriebe zum Einsatz – und wesentlich häufiger als noch 2016. Der Weiterbildung Beschäftigter kommt im Zusammenhang mit durch fortschreitende Technisierung der Arbeitswelt veränderten Anforderungen eine wesentliche Bedeutung zu. Der Einbezug Älterer in Weiterbildung wurde, dem Forschungsstand nach, jedoch in der Vergangenheit vernachlässigt. In der vorliegenden Studie werden Ältere immerhin in 62 Prozent der Betriebe in betriebliche Weiterbildungsaktivitäten einbezogen (eine Verdopplung im Vergleich zur letzten Branchenbefragung). Der „Einsatz spezieller Weiterbildungsangebote für Ältere“ rangiert dagegen in der aktuellen Studie auf dem letzten Platz betrieblicher Maßnahmen für ältere Beschäftigte.

Rahmengebend für die systematische Umsetzung von Maßnahmen zum Umgang mit älteren Beschäftigten bzw. für eine Förderung der Weiterbeschäftigung Älterer können tarifliche Vereinbarungen sein. In der vorliegenden Studie beschäftigen tarifgebundene Betriebe mehr Ältere; Tarifbindung liegt wiederum häufiger bei mittelgroßen Betrieben vor; mittelgroße Betriebe bieten viele der erfragten Maßnahmen häufiger an. Die Kausalität kann hier nicht geklärt werden: Wirkt sich die Betriebsgröße oder die Tarifbindung positiv auf die Beschäftigung Älterer bzw. auf den Einsatz von Maßnahmen zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit aus? Oder liegt ein anderer – hier nicht untersuchter – Moderator vor? Wie schon 2016 werden (die in

der Studie erfragten) Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeits- bzw. Beschäftigungsfähigkeit älterer Beschäftigter häufiger in tariflich gebundenen Betrieben umgesetzt als in Betrieben ohne Tarifbindung (wenn auch im Vergleich zu 2016 tariflich ungebundene Betriebe im Hinblick auf die Umsetzung von Maßnahmen aufgeholt haben). Die Bewertung des Nutzens von Tarifverträgen zur Bewältigung der Herausforderung alternder Belegschaften fällt, verglichen mit der Branchenbefragung 2016, insgesamt deutlich positiver aus, was möglicherweise aus einer stärkeren Thematisierung und Reglementierung von Herausforderungen alternder Belegschaften in Tarifverträgen resultieren könnte.

Als weitere mögliche Rahmengerber für den Umgang mit dem Thema Altern im Betrieb kommen nach dem Betriebsverfassungsgesetz gewählte Interessenvertretungen (Betriebsräte) oder andere Formen der Mitarbeitervertretungen in Betracht. Diese sind jedoch laut der vorliegenden Studie nicht regelmäßig mit der Thematik befasst.

Der selbsteingeschätzte Nutzen umgesetzter Maßnahmen fällt zum Teil gering aus, so bewertet beispielsweise nur je ein Viertel der Betriebe mit entsprechendem Angebot den Einbezug Älterer in Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sowie in die betriebliche Weiterbildung als erfolgreich. Als förderlich wird dagegen die Maßnahme Altersteilzeit bewertet – die jedoch weniger zum Beschäftigungserhalt als vielmehr zu einer Verjüngung der Belegschaft beiträgt und die nicht zur Lösung der Problematik des Fachkräftemangels dienen kann. Es bleibt unklar, ob die Beantwortung der Fragestellung nach dem Nutzen der Maßnahmen durch die Betriebe eher die Praktikabilität der Maßnahme anstelle ihres Nutzens abbildet. Dies sollte in Folgeforschung stärker ausdifferenziert erfragt werden.

Von der Umsetzung altersgerechter Ausstattung von Arbeitsplätzen (ergonomische Ausstattung, Beleuchtung etc.) sowie individueller Anpassung von Leistungs- bzw. Arbeitsanforderungen (Reduktion von Lastgewichten, Reduktion vorgegebenen Arbeitstempos/Arbeitsumfängen etc.) berichten in der vorliegenden Studie vor allem kleinere Betriebe bzw. nicht tarifgebundene Betriebe. Es ist anzunehmen, dass diese Anpassungen gegebenenfalls eher Nachholeffekte bei der Umsetzung arbeitsrechtlicher Vorgaben beschreiben, als dass sie als spezifische Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit Älterer zu werten sind.

Die Betroffenheit der Chemischen Industrie durch die Corona-Krise mündete häufig in Kurzarbeit – dies traf vor allem die Produktion und hier ältere Beschäftigte. Die Arbeit aus dem Homeoffice wurde von Jüngeren und Älteren in der Regel gleichermaßen genutzt, Ältere hatten jedoch häufiger Umstellungsprobleme und kehrten oft früher in die Betriebe zurück. Ältere waren nicht überdurchschnittlich von coronabedingtem Personalabbau betroffen. Bei insgesamt rückläufigem Einstellungsverhalten stieg im Rahmen der Corona-Krise die anteilige Berücksichtigung Älterer – und sie wurde positiv bewertet.

Die Mehrheit der befragten Betriebe der Chemischen Industrie berichtete, negativ von der Corona-Krise betroffen zu sein. Von Kurzarbeit waren Betriebe mit älterer Betriebsdemografie etwas häufiger (und hinsichtlich des Umfangs der Arbeitszeitverkürzung stärker) betroffen; dieser Befund hängt ggf. mit überdurchschnittlichem Umfang Älterer in der Produktion zusammen; für Mitarbeitende der Produktion musste wegen der fehlenden Möglichkeit der Arbeit von zu Hause häufiger Kurzarbeit angemeldet werden.

Arbeit von zu Hause war während der Pandemie in vielen Betrieben (zumindest für Teile der Beschäftigten und zum Teil über die gesetzlich vorordneten Homeoffice-Phasen hinaus) möglich. Die Möglichkeit der Arbeit von zu Hause war von der Betriebsdemografie unabhängig; es waren häufiger Kleinbetriebe, in denen diese Möglichkeit eingeschränkt bzw. nicht über die gesetzliche Verordnung hinaus bestand.

In Betrieben, die die Arbeit aus dem Homeoffice ermöglichten, bestanden überwiegend keine Unterschiede im initialen Nutzungsverhalten jüngerer und älterer Beschäftigter. Eine durch Ältere etwas stärker zurückhaltende Nutzung wurde zum Teil von kleineren Betrieben oder von Betrieben mit älterer Betriebsdemografie berichtet. Ein Drittel aller Betriebe berichtete zudem von größeren Umstellungsschwierigkeiten bzw. häufigerer Nutzung von Unterstützungsangeboten durch Ältere im Homeoffice. Eine große Mehrheit der Betriebe berichtete zudem von einer früheren Rückkehr Älterer aus dem Homeoffice. Ob hierfür ursächlich der Wunsch nach Interaktion mit Kolleginnen und Kollegen, technische Hürden bei der Arbeit aus dem Homeoffice – oder auch betriebliche Anforderungen – waren, lässt sich anhand der vorhandenen Datenbasis nicht beantworten.

Mehr als die Hälfte der Betriebe, die Homeoffice im Rahmen der Pandemie anboten, bieten dies speziell Älteren auch nach Abklang der Corona-Krise an. Über die Annahme des Angebots durch Ältere lässt sich auf Basis der vorliegenden Studie keine Aussage treffen. Die Einsparung des Arbeitswegs mag älteren Beschäftigten eine Hürde nehmen. Ggf. hängt jedoch die verlängerte Erwerbsneigung Älterer gerade mit dem kollegialen Umfeld und den Strukturen eines Arbeitstags im Betrieb zusammen – hierfür spricht auch die Beobachtung der früheren Rückkehr Älterer aus dem Homeoffice. Es ist daher anzunehmen, dass das Angebot nunmehr weniger umfangreich genutzt wird als während der Pandemie.

Das Einstellungsverhalten der Betriebe der Chemischen Industrie ist im Rahmen der Corona-Krise, verglichen mit der Branchenbefragung 2016, leicht zurückgegangen. Der Anteil Älterer (50+) unter den Neueinstellungen ist jedoch gestiegen; dies stärker in mittelgroßen Betrieben verglichen mit kleinen Betrieben. Neueinstellungen Älterer werden durch die Betriebe positiv bewertet, begründet wird die positive Bewertung mit einer erleichterten Einarbeitung, vorhandener Erfahrung, hoher Motivation und ausgereiften Prozess- und Fachwissens Älterer. Sofern Bewerbungen Älterer nicht berücksichtigt wurden, lagen Hemmnisse eher in mangelnder Qualifikation oder dem Vorliegen anderer, geeigneterer Bewerbungen begründet. Das Fehlen langfristiger Perspektiven oder Erwartungen eingeschränkter Belastbarkeit spielten seltener eine Rolle. Das Hemmnis fehlender langfristiger Perspektive wurde von Betrieben mit älterer Betriebsdemografie deutlich häufiger angeführt als von Betrieben mit jüngerer Belegschaft. Möglicherweise besteht bei ohnehin bereits älterer Betriebsdemografie ein größerer Druck der Belegschaftsverjüngung.

Die Branchenbefragung ergab, dass Personalabgänge im Rahmen der Corona-Krise am häufigsten durch Kündigungen seitens der Beschäftigten, gefolgt von Kündigungen seitens Betriebs erfolgten. Das Erreichen der regulären Altersgrenze spielt naturgemäß vor allem in Betrieben mit überdurchschnittlichem Anteil Älterer eine Rolle. Sofern Personalabgänge coronabedingt erfolgten, so betraf dies Ältere seltener.

Literatur

Bellmann, L.; Brandl, S.; Dummert, S.; Guggemos, P.; Leber, U.; Matuschek, I. (2018): Altern in Betrieb. Alterung und Alter(n)smanagement in kleinen und mittleren Unternehmen – vom Einzelfall zur professionalisierten Systematik.

Bellmann, Lutz; Ute Leber (2015): [Diversity Kompetenz und Demografischer Wandel aus arbeitsökonomischer Perspektive](#). In: P. Genkova; T. Ringeisen (Hrsg.) (2015): Handbuch Diversity Kompetenz: Perspektiven und Anwendungsfelder, S. 1–11.

Bundesagentur für Arbeit (2023): Arbeitsmarkt im Kontext der Coronakrise. Corona - Statistik der Bundesagentur für Arbeit (arbeitsagentur.de) [letzter Zugriff: 25.04.2023].

Bundesagentur für Arbeit (2022): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt - Situation Älterer am Arbeitsmarkt.

Engstler, H.; Romeu Gordo, L.; Simonson, J. (2020): [Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeitssituation von Menschen im mittleren und höheren Erwerbsalter: Ergebnisse des Deutschen Alterssurveys](#). [letzter Zugriff: 25.04.2023].

Handrich, C.; Koch-Falkenberg, C.; Prof. Dr. Voß, G. (2016): Professioneller Umgang mit Zeit- und Leistungsdruck.

Kagerl, C.; Schierholz, M.; Fitzenberger, B. (2022): [Later One Knows Better: The Over-Reporting of Short-Time Work in Firm Surveys](#). Journal of Labour Market Research 56, 7 [letzter Zugriff: 25.04.2023].

Richter, G.; Tisch, A.; Hasselhorn, H. M.; Bellmann, L. (2022): [Arbeit und Alter\(n\). Wie ein längeres Erwerbsleben möglich werden kann](#). [letzter Zugriff: 25.04.2023].

Romeu Gordo, L.; Gundert, S.; Engstler, H.; Vogel, C.; Simonson, J. (2022): [Rentnerinnen und Rentner am Arbeitsmarkt: Erwerbsarbeit im Ruhestand hat vielfältige Gründe - nicht nur finanzielle](#). IAB-Kurzbericht 8/2022 [letzter Zugriff: 25.04.2023].

Westermeier, C. (2020): [Trifft die Corona-Krise ältere Erwerbstätige stärker als jüngere?](#) IAB-Forum [letzter Zugriff: 15.11.2020].

Wettstein, M.; Vogel, C.; Nowossadeck, S.; Spuling, S. M.; Tesch-Römer, C. (2020): [Wie erleben Menschen in der zweiten Lebenshälfte die Corona-Krise? Wahrgenommene Bedrohung durch die Corona-Krise und subjektive Einflussmöglichkeiten auf eine mögliche Ansteckung mit dem Corona-Virus](#). [letzter Zugriff: 07.03.2022].

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Altersstruktur der Beschäftigten in den Betrieben (Anteil Beschäftigter über 50 Jahre)	15
Abbildung 2:	Regelmäßigkeit der Durchführung von Altersstrukturanalysen nach Betriebsgröße	16
Abbildung 3:	Regelmäßigkeit der Durchführung von Altersstrukturanalysen nach Betriebsdemografie	17
Abbildung 4:	Veränderung des Anteils Älterer in den vergangenen fünf Jahren gesamt und nach Betriebsgröße	18
Abbildung 5:	Veränderung des Anteils Älterer in den vergangenen fünf Jahren nach Betriebsdemografie	18
Abbildung 6:	Veränderung des Anteil Älterer seit Beginn der Corona-Krise	19
Abbildung 7:	Bedeutung von folgenden Aspekten bei Betrachtung der Altersstruktur im Betrieb	20
Abbildung 8:	Aspekte mit (sehr) hoher Bedeutung im Hinblick auf die Betrachtung der Altersstruktur im Betrieb nach Betriebsdemografie	21
Abbildung 9:	Aspekte mit (sehr) hoher Bedeutung im Hinblick auf die Betrachtung der Altersstruktur im Betrieb nach Betriebsgröße	22
Abbildung 10:	Eigenschaften älterer und jüngerer Beschäftigter im Vergleich	24
Abbildung 11:	Veränderung der Pflege- und Betreuungspflichten der Beschäftigten in den letzten fünf Jahren nach Betriebsdemografie	25
Abbildung 12:	Nutzen von Tarifverträgen für Herausforderungen alternder Belegschaften	27
Abbildung 13:	Unterstützung bei der Umsetzung von tarifvertraglichen Regelungen zur Demografie durch Arbeitgeber-/Arbeitnehmerverbände	28
Abbildung 14:	Betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte	29
Abbildung 15:	Betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte nach Tarifbindung	31
Abbildung 16:	Formen der altersgerechten Ausstattung der Arbeitsplätze in Betrieben	33
Abbildung 17:	Formen der individuellen Anpassung der Leistungs- und Arbeitsanforderungen für ältere Beschäftigte	34
Abbildung 18:	Anwendung von Maßnahmen zu Gesundheitsschutz und -förderung über gesetzliche Regelungen hinaus	36
Abbildung 19:	Einschätzung des Erfolgs der einzelnen Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit Älterer	37
Abbildung 20:	Ausmaß der wirtschaftlichen Betroffenheit für Betriebe, die überwiegend positiv und überwiegend negativ von der Corona-Krise betroffen waren	39
Abbildung 21:	Von Kurzarbeit betroffene Arbeitsbereiche im Betrieb	40
Abbildung 22:	Beschäftigtengruppenbezogener Geltungsumfang der Möglichkeit der Arbeit von zu Hause	41
Abbildung 23:	Bewertung der Arbeit von zu Hause speziell für Ältere nach Betriebsdemografie	42
Abbildung 24:	Entwicklung der krankheitsbedingten Fehltag älterer Beschäftigter im Verhältnis zu jüngeren Beschäftigten im Zeitraum seit Beginn der Corona-Pandemie (März 2020)	43

Abbildung 25: Nutzung von digitalen Weiterbildungsangeboten in Form von E-Learning durch ältere Beschäftigte im Zeitraum seit Beginn der Corona-Pandemie (März 2020), insgesamt und nach Betriebsdemografie	44
Abbildung 26: Bewertung der Neueinstellung Älterer nach Betriebsdemografie und insgesamt	46
Abbildung 27: Gründe für die positive Bewertung der Neueinstellungen Älterer	46
Abbildung 28: Gründe gegen Neueinstellung Älterer	47
Abbildung 29: Gründe für das Ausscheiden von Beschäftigten im Jahr 2021.....	49

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Wesentliche Merkmale der Branchenbefragung.....	13
--	----

Impressum

IAB-Forschungsbericht 11|2024

Veröffentlichungsdatum

12. Juni 2024

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Nutzungsrechte

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0)
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Bezugsmöglichkeit dieses Dokuments

<https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb1124.pdf>

Bezugsmöglichkeit aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Forschungsbericht“

<https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-forschungsbericht/>

Website

<https://www.iab.de>

ISSN

2195-2655

DOI

[10.48720/IAB.FB.2411](https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2411)

Rückfragen zum Inhalt

Ute Leber
Telefon: 0911 179-5986
E-Mail: ute.leber@iab.de