

Deutschland-Check Nr. 22



Beschäftigung 50plus

Ergebnisse des IW-Unternehmervotums

Bericht der
IW Consult GmbH

Köln, 7. November 2011

Ansprechpartner:

IW Consult GmbH

Dr. Sebastian van Baal

E-Mail: baal@iwkoeln.de

Tel.: 0221 4981-691

www.iwconsult.de

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	4
Tabellenverzeichnis	4
Zusammenfassung	5
1 Der Hintergrund	6
2 Die Befragung	6
3 Die Ergebnisse	7
Über das IW-Unternehmervotum	15

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Wenige Bewerbungen als Haupthemmnis der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer	12
---	----

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beschäftigung älterer Arbeitnehmer wird vor allem in größeren Unternehmen thematisiert	7
Tabelle 2: Beschäftigung älterer Arbeitnehmer wird in fast jedem zweiten Unternehmen bedeutender	8
Tabelle 3: Ältere und jüngere Arbeitnehmer ergänzen einander	9
Tabelle 4: Rekrutierung älterer Arbeitnehmer in den meisten Unternehmen konstant	10
Tabelle 5: Hemmnisse der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer	13

Zusammenfassung

Die Bevölkerung Deutschlands wird älter – und daher steigt auch der Anteil älterer Erwerbspersonen. Die meisten Unternehmen werden auf diese Entwicklung im Rahmen ihrer Personalpolitik reagieren müssen, indem sie sich stärker am Lebenszyklus ihrer Beschäftigten orientieren. Inwieweit dies gelingen kann, hängt unter anderem von den Rahmenbedingungen ab, wie wesentlich durch die Wirtschafts- und Sozialpolitik geprägt werden.

Vor diesem Hintergrund gibt das vorliegende IW-Unternehmervotum einen Überblick über die Meinung von Entscheidern der deutschen Wirtschaft zu ausgewählten Aspekten der Beschäftigung von Arbeitnehmern ab 50 Jahren. Hierzu wurden 755 Unternehmensvertreter im Oktober 2011 befragt. Die Angaben wurden für Unternehmen der Industrie und der industrienahen Dienstleistungen in Deutschland hochgerechnet.

Die wesentlichen Ergebnisse lauten wie folgt:

- In mehr als jedem zweiten Unternehmen wird das Thema „Beschäftigung älterer Arbeitnehmer“ gezielt im Rahmen der Personalpolitik behandelt. Dabei gilt: je größer ein Unternehmen, desto eher widmet es sich diesem Thema.
- Knapp die Hälfte der Unternehmen geht davon aus, dass die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer in den nächsten fünf Jahren zu einem wichtigeren Thema wird. Nur vier Prozent der Unternehmen vermuten, dass die Bedeutung des Themas abnehmen wird. Insbesondere für industrienaher Dienstleister wird die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer relevanter.
- Aus Sicht der Unternehmen sind ältere Arbeitnehmer nicht weniger leistungsfähig als jüngere. Stattdessen vertreten 83 Prozent der Unternehmen die Ansicht, dass ältere und jüngere Beschäftigte unterschiedliche Stärken aufweisen, sodass ihre Leistungsfähigkeit nur eingeschränkt verglichen werden kann. Dies stützt die Wichtigkeit altersgemischter Belegschaften und Teams, in denen die Stärken der Mitarbeiter einander ergänzen können.
- Rund jedes vierte Unternehmen hat in den vergangenen zwölf Monaten mehr ältere Arbeitnehmer eingestellt als zuvor. Drei von vier Unternehmen haben ihr Einstellungsverhalten nicht geändert.
- Ein wesentlicher Grund, der Unternehmen von der verstärkten Einstellung älterer Arbeitnehmer abhält, ist das Angebot an Arbeitskräften: Jedes zweite Unternehmen gibt an, dass es nur wenige Bewerbungen von älteren Arbeitssuchenden erhält. Nur wenig unbedeutender ist das Hemmnis, dass die Lohnvorstellungen älterer Arbeitnehmer für die ausgeschriebenen Positionen zu hoch sind. Auch die Schwierigkeit, dass Flexibilität bei einer möglicherweise in Zukunft notwendigen Verkleinerung der Belegschaftsgröße verloren gehen kann, hält mehr als jedes dritte Unternehmen davon ab, (mehr) ältere Arbeitnehmer einzustellen. Insbesondere in größeren Unternehmen wird die geringere Flexibilität bei der Anpassung der Belegschaftsgröße als Hemmnis der Einstellung älterer Beschäftigter angesehen.

1 Der Hintergrund

Der demografische Wandel wird schon seit einiger Zeit als wichtiger Einflussfaktor der Personalpolitik von Unternehmen thematisiert. Insbesondere die sich ändernde Altersstruktur der Bevölkerung Deutschlands wird als bedeutsam angesehen: Viele Unternehmen werden auf den steigenden Anteil älterer Erwerbspersonen mit einer stärker lebenszyklusorientierten Personalpolitik reagieren müssen, soweit dies nicht bereits geschehen ist. Daraus ergeben sich auch neue Anforderungen an die Wirtschafts- und Sozialpolitik, die die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und Arbeitnehmer durch entsprechende institutionelle Rahmenbedingungen fördern oder hemmen kann.

Vor diesem Hintergrund dient das vorliegende IW-Unternehmervotum dazu, einen Überblick über die Meinung von Entscheidern der deutschen Wirtschaft zu ausgewählten Aspekten der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu geben. Mit „älteren Arbeitnehmern“ sind dabei Personen ab 50 Jahren gemeint.

2 Die Befragung

Für das vorliegende IW-Unternehmervotum wurden im Oktober 2011 insgesamt 755 Vertreter von Unternehmen aus Deutschland befragt. Im Einzelnen wurden die folgenden Fragen gestellt:

- „Befasst sich Ihr Unternehmen derzeit im Rahmen seiner Personalpolitik mit dem Thema ‚Beschäftigung älterer Arbeitnehmer‘?“
- „Wie wird sich die Bedeutung des Themas ‚Beschäftigung älterer Arbeitnehmer‘ für Ihr Unternehmen in den kommenden fünf Jahren entwickeln?“
- „Wie leistungsfähig sind ältere Arbeitnehmer Ihrer Ansicht nach im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmern?“
- „Hat Ihr Unternehmen in den letzten zwölf Monaten mehr ältere Arbeitnehmer eingestellt als früher?“
- „Halten folgende Gründe Ihr Unternehmen davon ab, (mehr) ältere Arbeitnehmer einzustellen?“
 - „Die Lohnvorstellungen älterer Bewerber sind für die ausgeschriebenen Positionen zu hoch.“
 - „Die Arbeitskosten für ältere Arbeitnehmer sind zu hoch.“
 - „Gegebenenfalls erforderliche Verkleinerungen der Belegschaft werden schwieriger.“
 - „Die Restbeschäftigungsdauer ist zu kurz, sodass sich Einarbeitungs-, Weiterbildungs- und Entwicklungsmaßnahmen für Ältere nicht lohnen.“
 - „Älteren Bewerbern fehlt es am erforderlichen Fachwissen.“
 - „Ältere Arbeitnehmer passen nicht in unsere betriebliche Altersstruktur.“
 - „Wir erhalten nur wenige Bewerbungen von Älteren.“

Darüber hinaus hatten die Teilnehmer am Ende der Befragung die Möglichkeit, generelle Anmerkungen zum Thema zu machen.

Auf Basis der Fragen und Anmerkungen lässt sich – dem Ziel des IW-Unternehmervotums entsprechend – ein Stimmungsbild erheben, ohne die Befragten zeitlich zu stark zu beanspruchen. Eine tiefergehende Beschäftigung mit den angesprochenen Aspekten erfordert naturgemäß eine differenzierte Betrachtung, bei der auch Merkmale der individuellen Unternehmenssituationen zu beachten wären.

3 Die Ergebnisse

Beschäftigung 50plus ist Thema in vielen Unternehmen – insbesondere in größeren

In knapp 54 Prozent der Unternehmen wird das Thema „Beschäftigung älterer Arbeitnehmer“ gezielt im Rahmen der Personalpolitik behandelt (Tabelle 1). In dieser Hinsicht unterscheiden sich Industrieunternehmen nicht von industrienahen Dienstleistern. Ein klarer Unterschied besteht allerdings zwischen Unternehmen unterschiedlicher Größe: Je höher der Umsatz, desto eher befasst sich ein Unternehmen im Rahmen seiner Personalpolitik mit der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. So liegt der Anteil

- bei Unternehmen mit einem Umsatz von unter einer Million Euro bei 53 Prozent,
- bei Unternehmen mit einer Million bis unter 50 Millionen Euro Umsatz bei 61 Prozent und
- bei Unternehmen ab 50 Millionen Euro Umsatz bei 77 Prozent.

Tabelle 1: Beschäftigung älterer Arbeitnehmer wird vor allem in größeren Unternehmen thematisiert

„Befasst sich Ihr Unternehmen derzeit im Rahmen seiner Personalpolitik mit dem Thema „Beschäftigung älterer Arbeitnehmer“?“

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet

	Branche		Umsatz in Mio. Euro			Gesamt
	Industrie	Dienstleistung	Unter 1	1 bis unter 50	Ab 50	
Ja, intensiv	13,9%	14,4%	14,3%	14,3%	27,0%	14,3%
Ja, etwas	39,1%	39,6%	38,6%	46,3%	50,1%	39,5%
Nein, eher nicht	24,3%	30,1%	29,4%	26,6%	18,3%	29,0%
Nein, überhaupt nicht	22,7%	15,9%	17,8%	12,8%	4,7%	17,1%
Weiß nicht	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: IW-Unternehmervotum, Oktober 2011, 755 Unternehmen der Industrie/industrienahen Dienste

Gezielte Auseinandersetzung mit Beschäftigung 50plus wird wichtiger

Knapp 46 Prozent der Unternehmen gehen davon aus, dass die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer in den nächsten fünf Jahren für sie zu einem wichtigeren Thema wird (Tabelle 2). Weitere 47 Prozent der Unternehmen prognostizieren eine ungefähr gleich bleibende Bedeutung – und lediglich vier Prozent der Unternehmen vermuten, dass die Bedeutung des Themas abnehmen wird.

Insbesondere für Dienstleister wird die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer relevanter. Dies äußert sich unter anderem darin,

- dass bei den industrienahen Dienstleistern lediglich drei Prozent der Unternehmen von einer abnehmenden Relevanz ausgehen,
- während der Anteil bei den Industrieunternehmen immerhin knapp acht Prozent ausmacht.

Weiterhin zeigt sich, dass größere Unternehmen stärker als kleinere davon ausgehen, dass die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer für sie wichtiger wird. Größere Unternehmen befassen sich demnach nicht nur momentan stärker mit dem Thema (siehe oben, Tabelle 1), sondern sie werden ihre Anstrengungen in dieser Hinsicht voraussichtlich auch stärker ausbauen.

Tabelle 2: Beschäftigung älterer Arbeitnehmer wird in fast jedem zweiten Unternehmen bedeutender

„Wie wird sich die Bedeutung des Themas ‚Beschäftigung älterer Arbeitnehmer‘ für Ihr Unternehmen in den kommenden fünf Jahren entwickeln?“

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet

	Branche		Umsatz in Mio. Euro			Gesamt
	Industrie	Dienstleistung	Unter 1	1 bis unter 50	Ab 50	
Wird deutlich zunehmen	13,2%	10,4%	10,5%	13,5%	27,1%	10,9%
Wird eher zunehmen	29,5%	36,0%	33,6%	43,2%	45,3%	34,7%
Wird ungefähr gleich bleiben	45,4%	47,5%	48,4%	38,0%	26,3%	47,1%
Wird eher abnehmen	5,2%	2,6%	3,2%	2,7%	1,2%	3,1%
Wird deutlich abnehmen	2,3%	0,8%	1,2%	0,4%	0,0%	1,1%
Weiß nicht	4,4%	2,7%	3,2%	2,2%	0,0%	3,0%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: IW-Unternehmervotum, Oktober 2011, 755 Unternehmen der Industrie/industrienahen Dienste

Die steigende Bedeutung geht mit der Notwendigkeit einher, bereits frühzeitig Anpassungen vorzunehmen. Ein Kommentar eines Teilnehmers hierzu: „Ich denke, das Thema der

Beschäftigung älterer Arbeitnehmer wird in Zukunft deutlich zunehmen. Hier sollten unbedingt die Weiterbildungsangebote für ältere Arbeitnehmer deutlich erhöht werden, oder sogar besonders auf ältere Arbeitnehmer zugeschnitten werden.“

Alter bringt nur selten Defizite bei der Leistungsfähigkeit mit sich

Zuweilen wird vermutet, dass ältere Beschäftigte jüngeren gegenüber im Nachteil sind – der Vorstellung eines „Defizitmodells“ entsprechend, nach dem die Leistungsfähigkeit im Alter nachlässt. Den Unternehmen zufolge ist diese Vorstellung nicht zutreffend (Tabelle 3):

- Nur für zwei Prozent sind jüngere Arbeitnehmer leistungsfähiger als ältere,
- während immerhin fünf Prozent ältere Arbeitnehmer als leistungsfähiger einstufen.

Zehn Prozent der Unternehmen halten ältere und jüngere Beschäftigte für ungefähr gleich leistungsfähig. Den mit Abstand meisten Unternehmen – über 83 Prozent – zufolge weisen ältere und jüngere Beschäftigte unterschiedliche Stärken auf, sodass ihre Leistungsfähigkeit nur eingeschränkt verglichen werden kann. Insbesondere in großen Unternehmen, d. h. solchen mit wenigstens 50 Millionen Euro Umsatz, wird diese Sichtweise vertreten (88 Prozent).

Tabelle 3: Ältere und jüngere Arbeitnehmer ergänzen einander						
„Wie leistungsfähig sind ältere Arbeitnehmer Ihrer Ansicht nach im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmern?“						
Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet						
	Branche		Umsatz in Mio. Euro			Gesamt
	Industrie	Dienstleistung	Unter 1	1 bis unter 50	Ab 50	
Ältere Arbeitnehmer sind leistungsfähiger	3,8%	5,3%	5,2%	4,0%	2,3%	5,0%
Ältere und jüngere Arbeitnehmer sind ungefähr gleich leistungsfähig	8,0%	10,2%	9,4%	13,0%	9,3%	9,8%
Ältere und jüngere Arbeitnehmer haben unterschiedliche Stärken	86,4%	82,6%	83,7%	79,9%	87,8%	83,3%
Jüngere Arbeitnehmer sind leistungsfähiger	1,9%	1,8%	1,7%	2,5%	0,6%	1,8%
Weiß nicht	0,0%	0,1%	0,0%	0,6%	0,0%	0,1%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: IW-Unternehmervotum, Oktober 2011, 755 Unternehmen der Industrie/industrienahen Dienste

Diese Ergebnisse unterstreichen die Wichtigkeit altersgemischter Belegschaften und Teams, in denen die verschiedenen Stärken der Arbeitnehmer einander ergänzen können. Ein Kommentar eines Teilnehmers hierzu: „Wir beschäftigen ältere Mitarbeiter nicht in allen Bereichen. Mal sind ältere, lebenserfahrenere Mitarbeiter gut – mal jüngere, technikaffine Menschen gefragt. Die Mischung bekommt dem Unternehmen sehr gut.“

Nahezu jedes vierte Unternehmen stellt verstärkt ältere Arbeitnehmer ein

Die große und zunehmende Bedeutung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer wird einerseits dadurch unterstrichen, dass 24 Prozent der Unternehmen im Lauf der vergangenen zwölf Monate mehr ältere Arbeitnehmer eingestellt haben als zuvor (Tabelle 4). Andererseits haben 75 Prozent der Unternehmen ihr Einstellungsverhalten in dieser Hinsicht nicht geändert.

Tabelle 4: Rekrutierung älterer Arbeitnehmer in den meisten Unternehmen konstant

„Hat Ihr Unternehmen in den letzten zwölf Monaten mehr ältere Arbeitnehmer eingestellt als früher?“

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet

	Branche		Umsatz in Mio. Euro			Gesamt
	Industrie	Dienstleistung	Unter 1	1 bis unter 50	Ab 50	
Ja, deutlich mehr	2,9%	2,9%	2,7%	4,4%	1,1%	2,9%
Ja, etwas mehr	17,5%	21,8%	20,5%	24,5%	24,8%	21,0%
Nein	78,4%	73,6%	75,1%	70,5%	65,9%	74,5%
Weiß nicht	1,2%	1,7%	1,7%	0,6%	8,2%	1,6%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: IW-Unternehmervotum, Oktober 2011, 755 Unternehmen der Industrie/industrienahen Dienste

In einigen Unternehmen wird die Zurückhaltung bei der verstärkten Einstellung älterer Arbeitnehmer auf deren ohnehin bereits hohen Anteil an der Belegschaft zurückzuführen sein. Dies verdeutlicht die Anmerkung eines Befragten: „Wir haben aufgrund des demografischen Wandels viele ältere Arbeitnehmer, daher ist es zwingend, unsere Belegschaft zu verjüngen und entsprechende Kompetenzen bei jüngeren Mitarbeitern zu gestalten.“

Hemmnisse der Beschäftigung 50plus

Weitere Gründe, die Unternehmen davon abhalten, ihre Beschäftigung älterer Arbeitnehmer auszubauen, sind vielfältig (Abbildung 1 und zu Details Tabelle 5). Für jeweils mehr als ein Drittel der Unternehmen sind die folgenden Hemmnisse von Bedeutung:

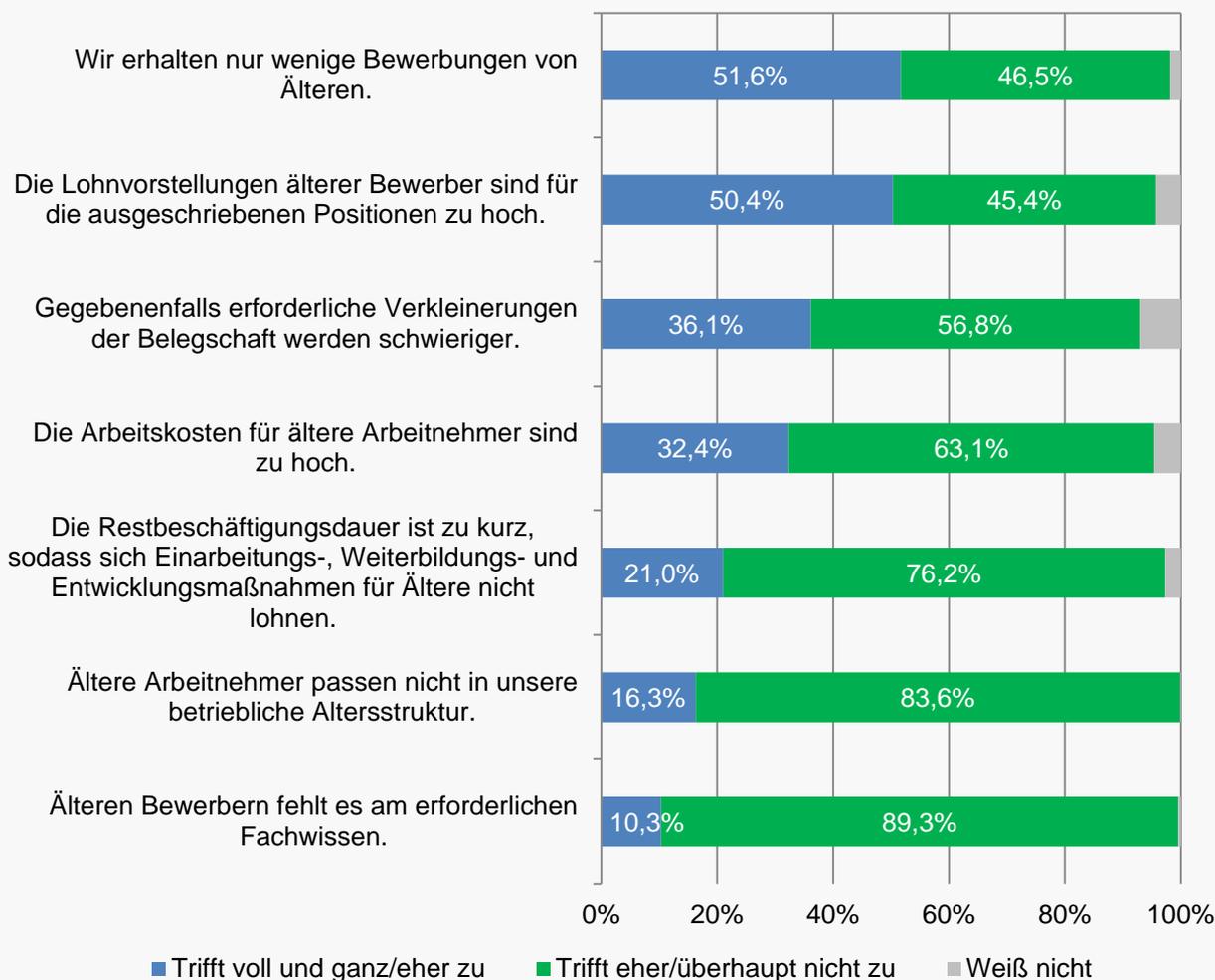
- Ein wesentlicher Grund ist das Angebot an Arbeitskräften. Knapp 52 Prozent der Unternehmen geben an, dass sie nur wenige Bewerbungen von älteren Arbeitssuchenden erhalten. Dies dürfte nicht zuletzt auf eine abnehmende berufliche Mobilität im Alter zurückzuführen sein. Insbesondere für Industrieunternehmen ist die geringe Anzahl von Bewerbungen ein Hemmnis, während es bei industrienahen Dienstleistern etwas schwächer ausgeprägt ist (59 Prozent vs. knapp 50 Prozent; Tabelle 5).
- Nur wenig unbedeutender ist der Grund, dass die Lohnvorstellungen älterer Arbeitnehmer für die ausgeschriebenen Positionen zu hoch sind. Jedes zweite Unternehmen gibt dies als Schwierigkeit an.
- Auch die Schwierigkeit, dass Flexibilität bei der Verkleinerung der Belegschaftsgröße verloren gehen kann, hält mehr als jedes dritte Unternehmen davon ab, (mehr) ältere Arbeitnehmer einzustellen. Wenn diese Flexibilität größer wäre, „könnte man auch für kurzfristige Projekte ältere Arbeitnehmer mit Erfahrung einstellen“, wie ein Teilnehmer angemerkt hat. Insbesondere in größeren Unternehmen wird die geringere Flexibilität bei der Anpassung der Belegschaftsgröße als Hemmnis der Einstellung älterer Beschäftigter angesehen (46 Prozent; Tabelle 5).

Nur wenige Unternehmen führen mangelndes Fachwissen als Hemmnis an: Nur für zehn Prozent ist dies ein Grund, der sie von der Rekrutierung älterer Arbeitnehmer abhält.

Abbildung 1: Wenige Bewerbungen als Haupthemmnis der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

„Halten folgende Gründe Ihr Unternehmen davon ab, (mehr) ältere Arbeitnehmer einzustellen?“

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet



Quelle: IW-Unternehmervotum, Oktober 2011, 755 Unternehmen der Industrie/industrienahen Dienste

Tabelle 5: Hemmnisse der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

„Halten folgende Gründe Ihr Unternehmen davon ab, (mehr) ältere Arbeitnehmer einzustellen?“

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet

	Branche		Umsatz in Mio. Euro			Gesamt
	Industrie	Dienstleistung	Unter 1	1 bis unter 50	Ab 50	
„Die Lohnvorstellungen älterer Bewerber sind für die ausgeschriebenen Positionen zu hoch.“						
Trifft voll und ganz zu	6,7%	9,0%	8,6%	8,0%	5,8%	8,6%
Trifft eher zu	35,4%	43,3%	41,9%	41,2%	42,6%	41,8%
Trifft eher nicht zu	40,0%	31,4%	32,8%	34,2%	40,1%	33,0%
Trifft überhaupt nicht zu	11,6%	12,5%	12,5%	11,3%	5,1%	12,4%
Weiß nicht	6,2%	3,8%	4,1%	5,3%	6,4%	4,3%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
„Die Arbeitskosten für ältere Arbeitnehmer sind zu hoch.“						
Trifft voll und ganz zu	4,2%	3,4%	3,7%	2,7%	4,7%	3,6%
Trifft eher zu	21,9%	30,4%	28,7%	29,8%	33,2%	28,8%
Trifft eher nicht zu	53,3%	44,9%	45,8%	51,5%	48,7%	46,5%
Trifft überhaupt nicht zu	15,5%	16,8%	17,2%	12,3%	8,0%	16,6%
Weiß nicht	5,1%	4,4%	4,7%	3,7%	5,3%	4,6%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
„Gegebenenfalls erforderliche Verkleinerungen der Belegschaft werden schwieriger.“						
Trifft voll und ganz zu	4,6%	5,6%	5,0%	8,6%	11,5%	5,4%
Trifft eher zu	29,8%	31,0%	30,3%	34,3%	34,7%	30,7%
Trifft eher nicht zu	35,2%	38,3%	38,1%	34,9%	35,3%	37,7%
Trifft überhaupt nicht zu	20,2%	18,9%	19,6%	15,8%	11,4%	19,1%
Weiß nicht	10,3%	6,2%	7,1%	6,5%	7,0%	7,0%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fortsetzung auf der folgenden Seite

	Branche		Umsatz in Mio. Euro			Gesamt
	Industrie	Dienstleistung	Unter 1	1 bis unter 50	Ab 50	
„Die Restbeschäftigungsdauer ist zu kurz, sodass sich Einarbeitungs-, Weiterbildungs- und Entwicklungsmaßnahmen für Ältere nicht lohnen.“						
Trifft voll und ganz zu	1,6%	3,4%	3,2%	1,7%	3,0%	3,0%
Trifft eher zu	19,4%	17,7%	17,9%	18,3%	23,6%	18,0%
Trifft eher nicht zu	47,2%	37,0%	37,2%	52,0%	48,0%	38,9%
Trifft überhaupt nicht zu	28,5%	39,3%	38,7%	26,5%	23,0%	37,3%
Weiß nicht	3,3%	2,6%	2,9%	1,4%	2,3%	2,7%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
„Älteren Bewerbern fehlt es am erforderlichen Fachwissen.“						
Trifft voll und ganz zu	1,2%	0,9%	1,0%	0,8%	0,0%	1,0%
Trifft eher zu	4,6%	10,4%	9,7%	6,6%	9,8%	9,3%
Trifft eher nicht zu	36,1%	39,5%	37,7%	47,6%	45,4%	38,9%
Trifft überhaupt nicht zu	56,1%	49,1%	51,2%	45,0%	41,9%	50,4%
Weiß nicht	2,1%	0,0%	0,4%	0,0%	2,8%	0,4%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
„Ältere Arbeitnehmer passen nicht in unsere betriebliche Altersstruktur.“						
Trifft voll und ganz zu	4,6%	4,4%	4,7%	2,7%	2,9%	4,4%
Trifft eher zu	8,7%	12,7%	11,9%	12,2%	17,1%	11,9%
Trifft eher nicht zu	36,6%	29,3%	29,1%	42,0%	38,2%	30,7%
Trifft überhaupt nicht zu	49,9%	53,6%	54,4%	42,3%	40,1%	52,9%
Weiß nicht	0,1%	0,1%	0,0%	0,8%	1,7%	0,1%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
„Wir erhalten nur wenige Bewerbungen von Älteren.“						
Trifft voll und ganz zu	15,0%	12,4%	13,4%	8,9%	10,4%	12,9%
Trifft eher zu	44,3%	37,4%	37,2%	49,7%	47,1%	38,7%
Trifft eher nicht zu	30,2%	27,0%	27,5%	28,6%	33,8%	27,6%
Trifft überhaupt nicht zu	5,7%	22,0%	20,2%	9,7%	5,2%	18,9%
Weiß nicht	4,8%	1,1%	1,6%	3,1%	3,4%	1,8%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Quelle: IW-Unternehmervotum, Oktober 2011, 755 Unternehmen der Industrie/industrienahen Dienste						

Über das IW-Unternehmervotum

Für das IW-Unternehmervotum werden vier Mal im Jahr Entscheider der deutschen Wirtschaft zu aktuellen wirtschaftlichen und politischen Vorgängen befragt. Konzipiert wird die Befragung von der IW Consult, einer Tochtergesellschaft des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln. Die Befragung wird über das Internet durchgeführt.

Die Befragung für das vorliegende Votum fand vom 14. bis zum 31. Oktober 2011 statt. Insgesamt haben sich 755 Unternehmen beteiligt. Angeschrieben wurden hierfür Unternehmen aus der Industrie sowie den industrienahen Dienstleistungen (Großhandel, Verkehr, Nachrichten, unternehmensnahe Dienstleistungen). Die Angaben wurden anhand der Anzahl der Unternehmen im Unternehmensregister für Deutschland hochgerechnet.