

Brussig, Martin; Bellmann, Lutz

Article

Betriebliche Einflussfaktoren auf Rekrutierungen Älterer und deren Bewerbungen

Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)

Provided in Cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Suggested Citation: Brussig, Martin; Bellmann, Lutz (2008) : Betriebliche Einflussfaktoren auf Rekrutierungen Älterer und deren Bewerbungen, Zeitschrift für Personalforschung (ZfP), ISSN 1862-0000, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 22, Iss. 1, pp. 35-57

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/71052>

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.

Martin Brussig, Lutz Bellmann*

Betriebliche Einflussfaktoren auf Rekrutierungen Älterer und deren Bewerbungen**

Angesichts des demographischen Wandels gewinnen die Verlängerung der Erwerbstätigkeit und damit auch die Bedingungen für Neueinstellungen im letzten Drittel des Erwerbslebens an Bedeutung. Dieser Beitrag untersucht auf mikroökonomischer Grundlage (IAB-Betriebspanel) betriebliche Merkmale, die die Neueinstellung älterer Arbeitnehmer/-innen (50 Jahre und älter) beeinflussen. Besonders berücksichtigt wird das Arbeitsangebot in Form des Vorliegens einer Bewerbung von Älteren, auf deren Grundlage eine Einstellung älterer Bewerber/-innen erst möglich wird. Die Ergebnisse zeigen, dass in ca. drei Viertel der Betriebe keine Bewerbung Älterer vorlag. Im übrigen Viertel entschied sich fast die Hälfte der Betriebe für einen Bewerber oder eine Bewerberin, der oder die mindestens 50 Jahre alt war. Jedoch unterscheiden sich Betriebe, die Bewerbungen Älterer auf sich ziehen können, teilweise erheblich von Betrieben, in denen Ältere hohe Einstellungschancen besitzen. Mögliche Ursachen könnten sowohl ein bewerberseitiges Suchverhalten sein, das sich nicht an Einstellungschancen orientiert, als auch in fehlenden klaren Signalen von Betrieben auf Arbeitsmärkten gegenüber älteren Bewerbern liegen. Schlussfolgerungen für die Arbeitsmarktpolitik und betriebliche Personalwirtschaft werden diskutiert.

Organisational Determinants for Recruiting Older Jobseekers and their Applications

Demographic change will lead to a longer working life and older employees taking up of new employment. Using IAB microeconomic data, this article investigates firms' characteristics and their recruitment behaviour towards workers aged 50 years and more. Special consideration is given to labour supply issues and in particular applications from older job seekers. Our results show that about 75% of firms do not receive applications from such job seekers. Of the firms that do, about one half recruit older workers. There are remarkable differences between firms attracting applications from older job seekers and firms that are willing to recruit them. We address the factors behind these disparities and possible consequences for labour market policies and human resource strategies.

Key words: **Older Workers, Recruitment, Job Search, Matching, Demographic Change**

* Dr. Martin Brussig, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen, Munscheidstr. 14, D – 45886 Gelsenkirchen. E-mail: martin.brussig@uni-due.de.

PD Dr. Lutz Bellmann, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Regensburger Str. 104, D – 90478 Nürnberg. E-mail: lutz.bellmann@iab.de.

** Eine frühere Fassung dieses Beitrages wurde im IZA-Colloquium präsentiert, bei dessen Organisatoren und Teilnehmern wir uns bedanken. Hilfreiche Kommentare verdanken wir zudem Matthias Knuth. – Das IAB-Betriebspanel wird auch mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert.

Artikel eingegangen: 24.1.2007

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 24.8.2007.

1. Einleitung

Die Erwerbstätigkeit Älterer in Deutschland hat in den letzten Jahren zugenommen (Büttner/Wojtkowski 2007a, b; Knuth/Brussig 2006; Bellmann/Gewiese/Leber 2006). Allerdings sind im internationalen Vergleich die Beschäftigungsquote Älterer, mehr aber noch ihre Entwicklung, angesichts der demographischen Herausforderung bislang unbefriedigend geblieben (Funk 2006). Eine wichtige Ursache für die mit zunehmendem Alter rückläufige Beschäftigungsquote ist die hohe Langzeitarbeitslosigkeit Älterer. Sie ist Ausdruck der schlechten Neueinstellungschancen Älterer, die in diesem Aufsatz genauer untersucht werden.

In der bisherigen Forschung wurden Prozesse der Neueinstellung Älterer nur selten auf der Mikroebene betrachtet. Bislang dominieren institutionalistische Argumente (Ebbinghaus 2002; Funk 2004; Eichhorst 2006). So wurde einerseits immer wieder angesichts alternativer Einkommensmöglichkeiten (Arbeitslosengeld u.ä., Rentenbezug) auf zurückhaltendes Angebotsverhalten durch Arbeitnehmer hingewiesen (Schmidt 1995; Schmidt/Riphahn 1997; Eichhorst/Thode/Winter 2004; Rabe 2004), und andererseits angesichts von altersspezifischen Regulierungen, die für Betriebe häufig nur schwer durchschaubar sind, Skepsis auf der Nachfrageseite bei der Einstellung von Älteren angeführt (Pfarr u.a. 2005; Brussig/Knuth/Schweer 2006; RWI/ISG 2005). Zudem bestand lange Zeit die arbeitsmarktpolitische Strategie von Staat und Tarifpartnern darin, Arbeitslosigkeit zu verringern, indem gerade Ältere aus dem Arbeitsmarkt ausgegliedert werden (Trampusch 2005).

Obwohl die institutionell bedingte Angebotszurückhaltung eine Rolle spielt, um die mit dem Alter rückläufigen Erwerbstätigenquoten Älterer zu verstehen, kann sie gerade die hohe Arbeitslosigkeit und insbesondere die Langzeitarbeitslosigkeit Älterer nicht erklären (Koller/Bach/Brixy 2003; Büttner/Knuth/Wojtkowski 2005; Büttner/Wojtkowski 2007a, b). Denn ein erheblicher Teil derjenigen, die durch Vorruhestand und Frühverrentung aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind, gilt nicht als arbeitslos.¹ Vielmehr muss für einen unbekanntem, aber beträchtlichen Teil der betroffenen Älteren ihre Langzeitarbeitslosigkeit als Schwierigkeit interpretiert werden, trotz Beschäftigungssuche eine neue Arbeit zu finden. Darauf deutet auch eine oft vermutete, aber schwer zu belegende Altersdiskriminierung beim betrieblichen Einstellungsverhalten (Brussig 2005; Rust/Lange/Pfannkuche 2006).²

Es ist deshalb notwendig – und Gegenstand dieses Aufsatzes –, über die von den institutionellen Regelungen des Arbeitsmarktes ausgehenden Anreize hinaus die sehr viel weniger bekannte Mikroebene des altersspezifischen betrieblichen Einstellungsverhaltens zu betrachten. Aufgrund der zweifellos vorhandenen, in seiner Stärke aber nicht bekannten institutionell bedingten Angebotszurückhaltung Älterer ist es sinn-

¹ Im Falle des Leistungsbezuges unter erleichterten Voraussetzungen (§ 428 SGB III) erhalten die Betroffenen sogar Arbeitslosengeld, werden aber nicht als arbeitslos gezählt.

² Im Vergleich von acht EU-Ländern schätzen deutsche Arbeitnehmer besonders selten ein, dass „das Alter keine Rolle spielt“ (11%, nur unterboten von Italien mit 9%; EU-Durchschnitt 20%) und unter den teilnehmenden Ländern am häufigsten, dass es „Menschen über 40 schwer haben, eine Arbeit zu finden“ (52%; EU-Durchschnitt 40%), siehe <http://www.stepstone.de/ueberuns/default.cfm?link=over40> (20.08.2006)

voll, das Verhalten von Betrieben und Stellensuchenden im Zusammenwirken zu betrachten: Scheitern Einstellungen von Älteren bereits daran, dass sich Ältere nicht bei Betrieben beworben haben? Jedoch ist es schwierig, in *einem* Forschungsdesign *gleichzeitig* das Bewerbungsverhalten von Stellensuchenden und das Einstellungsverhalten von Betrieben abzubilden. Wir schlagen deshalb vor, das Vorliegen einer Bewerbung eines älteren Stellensuchenden als Information hinzuzuziehen. Folglich wird untersucht, wovon das Vorliegen einer Bewerbung durch einen Älteren sowie eine Einstellung eines Älteren abhängen.

Der nächste Abschnitt stellt theoretische Überlegungen dazu dar, wodurch altersspezifisches Bewerbungsverhalten und altersselektives Einstellungsverhalten von Betrieben beeinflusst sein könnten (Abschnitt 2). Anschließend wird die verwendete Datengrundlage vorgestellt (Abschnitt 3). Die empirischen Analysen im Abschnitt 4 beginnen mit deskriptiven Ergebnissen zum betrieblichen Einstellungsverhalten gegenüber älteren Bewerbern, zum Vorliegen einer Bewerbung sowie zu betrieblichen Selbstauskünften über die Ablehnungsgründe älterer Bewerber (Abschnitt 4.1). Im folgenden Abschnitt 4.2 wird das Zusammentreffen des Arbeitsangebots älterer Bewerber und der Nachfrage nach ihnen auf der Mikroebene des Betriebes untersucht. Im Ergebnis zeigt sich, dass sich Arbeitsangebot und -nachfrage recht deutlich verfehlen. Mögliche Gründe hierfür werden in Abschnitt 4.3 diskutiert. Abschließend wird die Untersuchung zusammengefasst und es werden Schlussfolgerungen gezogen (Abschnitt 5).

2. Theoretische Überlegungen zum Einstellungs- und Bewerbungsverhalten auf der Mikroebene: Zu den Konsequenzen von Senioritätslöhnen und adverser Selektion

Betriebliches Einstellungsverhalten und individuelles Bewerbungsverhalten werden nicht nur von den Makroinstitutionen des Arbeitsmarktes beeinflusst, sondern auch von den Tauschbeziehungen zwischen den Arbeitsmarktparteien auf der Mikroebene und den daraus resultierenden Erwartungen an das Verhalten der anderen Vertragspartei. Ziel dieses Abschnittes ist, auf theoretischer Grundlage zu plausibilisieren, dass Einstellungen und Bewerbungen Älterer – über das allgemeine Problem der Vermittlung von Angebot von und Nachfrage nach Arbeitskraft hinaus – ein nichttriviales Koordinationsproblem darstellt. Hierfür greifen wir zwei grundlegende Argumentationsstränge der Arbeitsmarktökonomie auf, nämlich die Begründung von Senioritätslöhnen und das informationsökonomische Argument der „adversen Selektion“.

Senioritätslöhne – mit zunehmender Betriebszugehörigkeitsdauer ansteigende Lohnprofile – sind ein Beispiel für rigide Lohnstrukturen (zusammenfassend Franz/Pfeiffer 2006). Senioritätslöhne lassen sich begründen, indem die *Anreizfunktion* des Lohnes herausgestellt wird, wie es in der Shirkung-Theorie (Lazear 1981) geschieht. Demzufolge ist bei jüngeren Arbeitskräften die Produktivität höher als ihre Entlohnung mit der Aussicht, dass in späteren Beschäftigungsphasen der „einbehaltene Lohn“ ausgezahlt wird. So ergibt sich ein Anreiz, die späteren Beschäftigungsphasen zu erreichen und nicht durch Leistungszurückhaltung (shirking, Bummeln) zu gefährden, bei deren Aufdeckung eine Entlassung zu befürchten ist. Das mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit und damit mit dem Lebensalter ansteigende Einkommensprofil

kann somit als Rückzahlung eines „Pfandes“ gedeutet wird, das die Leistungsbereitschaft jüngerer Arbeitnehmer im laufenden Produktionsprozess sicherstellen soll. Selbst wenn Lohnzuwächse strikt auf betrieblicher Ebene verabredet werden, also an die Erfahrung im Betrieb und nicht an das Alter geknüpft sind, ergibt sich ein Anreiz für den Betrieb, jüngere Bewerber einzustellen, weil bei Älteren aufgrund kürzerer verbleibender Lebensarbeitszeit das Einkommensprofil steiler ansteigen müsste als bei Jüngeren.

Wenn ältere Arbeitskräfte entlassen werden – Betriebe unter „Shirking-Bedingungen“ haben einen Anreiz dazu –, unterscheiden sie sich von jüngeren Arbeitslosen durch ihren höheren Arbeitslosengeldanspruch aufgrund ihres höheren vorangegangenen Einkommens. Daraus resultiert ein höherer Reservationslohnsatz.³ Das bedeutet aber auch, dass für ältere Arbeitskräfte die Jobangebote in kleinen und mittleren Betrieben vergleichsweise wenig attraktiv sind, weil auch die Entlohnung auf Arbeitsplätzen in KMU schlechter ist als in größeren Betrieben (Albaek et al. 1998; Alda 2006). Annahmegemäß richten ältere Stellensuchende ihre Bewerbungen auf größere Betriebe bzw. Unternehmen, die ihren Lohnerwartungen genügen. Im Shirking-Modell haben sie dort aber nur schlechte Einstellungschancen, weil die höhere Entlohnung bei höherem Lebensalter aus der Rückzahlung des früher hinterlegten Pfandes resultiert, also aus der Betriebszugehörigkeit, und nicht aus dem höheren Lebensalter.

Jedoch beruhen diese Überlegungen darauf – und dies stellt eine wesentliche Einschränkung der Shirking-Theorie dar –, dass die individuelle Produktivität einfach und sicher bestimmt werden kann und die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses lang genug ist sowie im Ermessen des Unternehmens liegt (und nicht etwa durch exogene Schocks erzwungenermaßen beendet oder durch gesetzlichen Kündigungsschutz eingeschränkt werden kann), um die gegen das Shirking gerichtete Anreizstruktur aufzubauen.

Eine alternative theoretische Modellierung, die auch zu anderen Hypothesen zum Verhalten von Beschäftigungssuchenden und Betrieben kommt, lässt sich informationsökonomisch begründen (Akerlof 1970). Die Grundüberlegung ist, dass Bewerber von Betrieben aufgrund von leicht erkennbaren Merkmalen beurteilt werden. Basierend auf der Gruppenzugehörigkeit wird eine entsprechende Produktivität unterstellt, unabhängig davon, ob diese Unterstellung für den Einzelfall zutrifft oder nicht. Dieser als „adverse Selektion“ bezeichnete Mechanismus führt dazu, dass alle Bewerber, die aus einer Gruppe kommen, die statistisch ein höheres Risiko erwarten lässt, aus dem weiteren Bewerbungsverfahren ausgeschlossen werden. Individuelle Produktivität ist schwer zu messen, und im Ergebnis verhalten sich Betriebe gegenüber Personen mit bestimmten Merkmalen stereotyp (Phelps 1972; Arrow 1973). Auf dieser Grundlage konnte beispielsweise die Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt gedeutet werden (vgl. Sesselmeier/Blauermel 1998, 69-73; Hübler 2003).

³ Hinzu kommt, dass zur Aufrechterhaltung der Anreizstruktur unter Shirking-Bedingungen die älteren Mitarbeiter nur konsensual entlassen werden können, was durch Abfindungen oder vorruhestandsähnliche Lösungen erreicht werden kann. Dies wiederum erhöht den Reservationslohn für die Wiederaufnahme einer Beschäftigung erneut.

Unter anderem aufgrund ihres Fehlzeitenrisikos, aber auch wegen lange zurückliegender Qualifizierungsphasen, wird Älteren eine geringere Produktivität zugeschrieben. Sie werden annahmegemäß aus dem weiteren Bewerbungsverfahren ausgeschlossen, oder es werden ihnen nur Arbeitsplätze mit niedriger Produktivität angeboten.⁴ Ob ältere Bewerber daraufhin ihren Reservationslohn anpassen, dürfte zum einen von ihren Einkommensalternativen abhängen (insbesondere, ob sie aus der Arbeitslosigkeit oder aus Beschäftigung heraus als Bewerber um eine neue Arbeit auftreten), und zum anderen davon, ob sie den skizzierten Mechanismus der adversen Selektion erkennen.⁵

Eine interessante Implikation des informationsökonomischen Ansatzes von Akerlof (1970) ist, dass die adverse Selektion sowohl auf der Seite des Angebots als auch der Nachfrage einsetzen kann. Ebenfalls anhand äußerlich erkennbarer Merkmale schließen Arbeitssuchende auf die Qualität des Betriebs, und auch hier können diese äußerlich erkennbaren Merkmale nur „Proxies“ sein, aus denen sich erst unter Zuhilfenahme weiterer Annahmen Prognosen über die Qualität des Betriebes treffen lassen. Solche äußerlich erkennbaren Merkmale sind insbesondere Bekanntheit und Reputation des Betriebes, aber auch beispielsweise Betriebsgröße und Einfluss der Interessenvertretung. Auch hier ist es eine empirisch offene Frage, ob sich ältere Arbeitssuchende gerade in den Betrieben bewerben, in denen sie hohe Einstellungschancen haben, was wiederum davon abhängt, ob sie die wahrgenommenen Charakteristika („Signale“) richtig deuten.

Diese Überlegungen zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Einstellungschancen älterer Bewerber sowohl von einer altersspezifischen Rekrutierungspolitik der Betriebe als auch vom Bewerbungsverhalten der Älteren selbst abhängt. Ob sich Betriebe, die bereit sind, (auch) Ältere einzustellen, und ältere Arbeitssuchende, in ihren Erwartungen aufeinander einstellen, lässt sich jedoch theoretisch nicht ableiten. Hierzu soll unsere empirische Untersuchung Aufschluss geben.

3. Datengrundlage: Das IAB-Betriebspanel 2004

Grundlage der folgenden empirischen Analysen ist das IAB-Betriebspanel. Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Befragung unter allen Betrieben in Deutschland mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, die jährlich seit 1993 in den alten und seit 1995 in den neuen Bundesländern durchgeführt wird (vgl.

⁴ Eine weitere von Akerlof (1970) thematisierte Konsequenz in Märkten mit adverser Selektion besteht darin, dass Personen, die einer „Risikogruppe“ (hier: die Älteren) angehören, Zusatzprämien zahlen müssen, um dennoch den angestrebten Markttausch zu realisieren. Übertragen auf die Rekrutierung von älteren Arbeitnehmern, besteht diese Zusatzprämie in Form eines Lohnabschlags, wie sie in Gestalt von niedrigen Einstiegsgehältern oder erleichterten Befristungen für Ältere diskutiert werden.

⁵ Empirisch lassen sich Lohninbußen bei Wiedereintritt in Beschäftigung nach Arbeitslosigkeit beobachten (Dietz et al. 2006); sie sind zumindest ein Indiz dafür, dass unabhängig davon, ob zu hohe und unflexible Reservationsgehälter eine Hürde für den Wiedereintritt in Beschäftigung sind (Christensen 2005), die „erfolgreichen“ Wiedereintritte unter Preisgabe bisheriger Entlohnungsstandards erfolgen.

Bellmann 1997, 2002). Von Ein-Personen-Unternehmen abgesehen, sind alle Betriebsgrößen in allen Branchen erfasst.

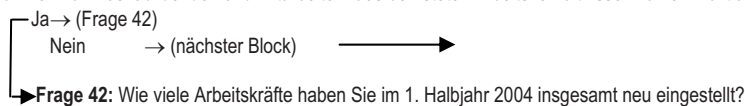
Im IAB-Betriebspanel werden einerseits jährlich wiederkehrende Fragen gestellt, so z.B. zur Personalstruktur und Personalbewegungen, Umsatz und Investitionen. Daneben werden jährlich Fragen zu wechselnden Themenschwerpunkten gestellt. Mehrfach spielten Aspekte des demographischen Wandels eine Rolle, so Fragen zur Altersstruktur der Belegschaft (2000; 2002) und zur Rekrutierung von Älteren (2004).

Zum jährlich wiederkehrenden Frageprogramm gehört die Anzahl der Neueinstellungen im vergangenen Halbjahr⁶ und das Angebot an unbesetzten Stellen. In der 12. Welle (bzw. für Betriebe aus den neuen Bundesländern 10. Welle) (2004), an der sich 15.689 Betriebe beteiligt haben, wurde außerdem danach gefragt, ob die letzte Neueinstellung eine Person ab 50 Jahre war. Außerdem wurde erfasst, ob für die Stellenbesetzung, auf die sich die letzte Neueinstellung bezog, (mindestens) eine Bewerbung von Älteren vorlag. Weil die Abfolge dieser Fragen für die Auswertungsmöglichkeiten relevant ist, ist sie in Abbildung 1 wiedergegeben.⁷

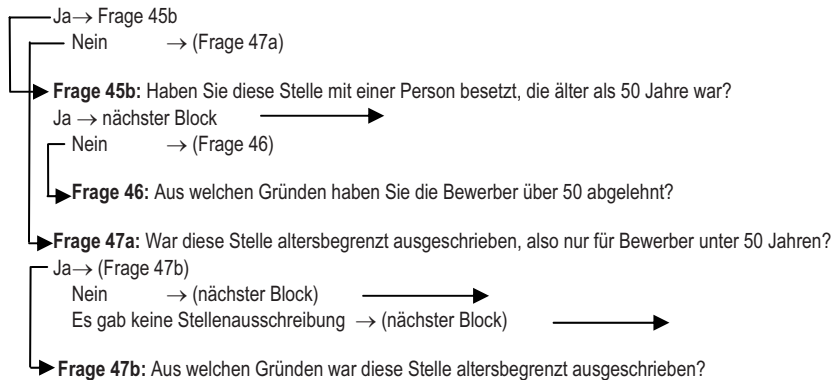
Abb. 1: Die Abfolge der Fragen im Betriebspanel 2004

Frage 40: Haben Sie im 1. Halbjahr 2004 Arbeitskräfte eingestellt?

Übernahmen von Auszubildenden und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählen nicht als Einstellungen



Frage 45a: Wenn Sie einmal an die Stelle denken, die Sie zuletzt besetzt haben: Haben sich auf diese Stelle Personen beworben, die älter als 50 Jahre waren?



Quelle: Fragebogen zum IAB-Betriebspanel, 12./10 Welle (2004)

Die Frage nach dem Vorliegen einer Bewerbung einer Person ab 50 Jahre wird der Frage nach der Einstellung eines/r Älteren *vorgeschaltet*. Nun gehen Einstellungen nicht immer Bewerbungen im Sinne einer ergebnisoffenen Anfrage voraus; möglich sind

⁶ Stichtag für das IAB-Betriebspanel ist der 30.06. eines jeden Jahres, das vergangene Halbjahr bezieht sich damit auf das laufende Kalenderjahr.

⁷ Der vollständige Fragebogen kann unter folgender Adresse eingesehen werden: http://doku.iab.de/fdz/iabb/fb_2004.pdf (Abruf am 16.05.2007).

auch Abwerbungen, bei denen die Initiative für die Neueinstellung vom Betrieb ausgeht. Doch in einem weiten Verständnis von Bewerbungen ließe sich womöglich auch bei einer betrieblich initiierten Abwerbung von einer Bewerbung durch den neuen Mitarbeiter sprechen; schließlich muss dieser wechselbereit sein. Wäre die Frage nach dem Vorliegen einer Bewerbung der Frage der Neueinstellung *nachgeschaltet* und unabhängig davon gestellt, ob ein Älterer eingestellt worden war, müsste man davon ausgehen, dass bei der Neueinstellung eines Älteren auch (s)eine Bewerbung vorlag und die Frage eher so deuten, ob weitere Bewerbungen vorlagen, gegen die sich der letztlich eingestellte Bewerber durchsetzen musste.⁸ Auf diese Weise ließe sich erfassen, ob der neu eingestellte Bewerber der einzige Kandidat war, was für seine Erfolgsaussichten natürlich relevant ist. Nur bei der gewählten („vorgeschalteten“) Frageabfolge erfasst man aber, ob die Nichteinstellung eines Älteren möglicherweise auf nicht vorliegende Bewerbungen zurückzuführen ist.

Der Fragebogen sollte vom Geschäftsführer oder Personalverantwortlichen beantwortet werden und somit von der Person im Betrieb, die sich mit Personalangelegenheiten am besten auskennt. Dies sind auch die Instanzen, die Einstellungen vornehmen. Selbst wenn man annimmt, dass weder Geschäftsführer noch Personalverantwortlicher immer über alle Details des Bewerbungsverfahrens informiert sind, gehen wir davon aus, dass sie meist über grobe Angaben zum Bewerberangebot und die Gründe der Bewerberauswahl informiert sind, und zwar auch dann, wenn Bewerbung und Rekrutierung informell abliefen.

4. Empirische Analysen

4.1 *Bewerbungen und Neueinstellungen Älterer: Deskriptive Ergebnisse*

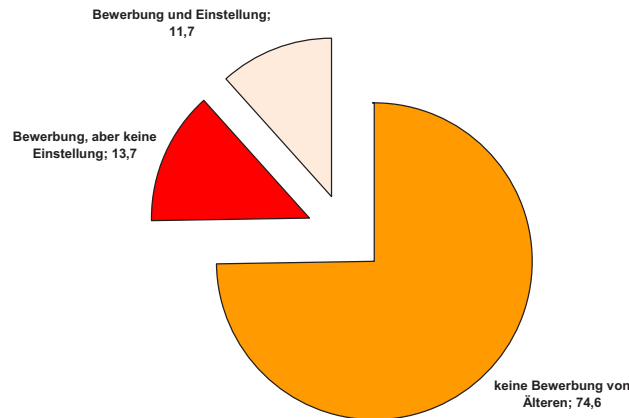
Ein Viertel aller Betriebe hat im ersten Halbjahr 2004 (mindestens) eine Neueinstellung vorgenommen (24,3%⁹). In drei Viertel der Betriebe, die eingestellt haben, lagen den Betrieben keine Bewerbungen Älterer vor (74,6%), und in 13,7% gab es Bewerbungen Älterer, aber es wurde kein Älterer eingestellt. In den verbleibenden 11,7% der Betriebe kam es nach Bewerbungen zu Neueinstellungen Älterer (vgl. Abb. 2). Dieser Wert ist vor dem Hintergrund, dass im Jahr 2004 der Anteil der Erwerbspersonen über 50 Jahre am Bestand der Arbeitslosen bei knapp 25% lag, als relativ gering anzusehen.

Betriebsgrößenspezifische Analysen der Betriebe zeigen, dass besonders oft kleinen und mittleren Betrieben keine Bewerbungen Älterer vorlagen. Aber auch bei mehr als der Hälfte der Betriebe mit 1.000 und mehr Beschäftigten lagen keine Bewerbungen Älterer vor (vgl. Tab. 1).

Die 75% der Betriebe, denen keine Bewerbungen Älterer vorlagen, wurden weiter danach gefragt, ob sie die Stelle altersbegrenzt ausgeschrieben haben. Es zeigt sich, dass knapp zwei Drittel der Betriebe (63%) die offene Stelle ohne Altersbegrenzung ausgeschrieben und ein Drittel (33%) die Stelle ohne Stellenausschreibung besetzt hat.

⁸ In diesem Fall wäre auch bei der Neueinstellung eines unter 50-Jährigen interessant, ob eine Bewerbung eines Älteren vorlag.

⁹ In 13,7% aller Betriebe bzw. 56,4% aller Betriebe mit Neueinstellungen kam es zu genau einer Neueinstellung.

Abb. 2: Betriebe mit Bewerbungen und Einstellungen Älterer, 1. Halbjahr 2004

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, Hochrechnung, eigene Berechnungen

Tab. 1: Anteil der Betriebe ohne Bewerbungen Älterer nach Betriebsgröße 2005, in %

Betriebsgrößenklassen	keine Bewerbung Älterer, in % aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse
1 bis 9 Beschäftigte	82,1
10 bis 49 Beschäftigte	71,2
50 bis 249 Beschäftigte	59,3
250 bis 499 Beschäftigte	51,4
500 bis 999 Beschäftigte	47,8
1000 und mehr Beschäftigte	56,1
Gesamt	74,4

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, Hochrechnung, eigene Berechnungen

Zu einer altersbegrenzten Ausschreibung kam es folglich nur bei den übrigen 4% der Betriebe (vgl. auch Bellmann/Leber 2005). Eine altersspezifische Ausschreibung wird von den Betrieben vor allem mit den besonderen Anforderungen bei der jeweiligen Tätigkeit begründet, die nur von Jüngeren erfüllt werden könnten. Eine geringere Bedeutung kommt dagegen Antworten zu wie „Ältere Arbeitnehmer passen nicht in die Altersstruktur des Betriebes“, „Aufgrund konkreter früherer Erfahrungen stellen wir Personen über 50 nur noch ungern ein“, und „Wir sehen auch ohne konkrete eigene Erfahrungen altersbedingte Probleme bei der Einstellung von Älteren“ (vgl. Tab. 2). Altersbegrenzte Stellenausschreibungen sind besonders oft im Kredit- und Versicherungswesen verbreitet; 12,6% der Betriebe aus dieser Branche ohne Bewerbungen Älterer gaben an, mit altersbegrenzten Stellenausschreibungen zu arbeiten.

Weiterhin wurde der Frage nachgegangen, worin Betriebe Probleme bei der Neueinstellung Älterer sehen. Diese Frage wurden nur jenen Betrieben vorgelegt, die ältere Bewerber abgelehnt oder altersbegrenzt ausgeschrieben haben, weil sie generelle Vorbehalte bei der Einstellung Älterer sehen oder konkrete schlechte Erfahrungen mit Älteren

gemacht haben. Auch hier handelt es sich um relativ wenige Betriebe (1,0% in der Stichprobe). Es zeigt sich, dass die oft diskutierten Ursachen „zu hohe Lohnkosten“, „eingeschränkte Kündbarkeit“ und „keine langfristige Perspektive“ (die wiederum notwendige Investitionen in Weiterbildung verhindern) keine Haupthindernisse sind; selbst die „hohen Fehlzeiten/krankheitsbedingten Ausfälle“ wurden nur von ungefähr jedem achten Betrieb dieser Teilgruppe genannt. Vielmehr sind die Hauptgründe eine eingeschränkte Belastbarkeit sowie eine unzureichende Flexibilität, die Älteren zugeschrieben werden (vgl. Tab. 3).

Tab. 2: Betriebliche Gründe für altersbegrenzte Stellenausschreibungen

	in % der Betriebe mit altersbegrenzten Stellenausschreibungen*
Die Tätigkeiten dieser Stelle sind nur für Jüngere geeignet	54,8
Ältere Arbeitnehmer passen nicht in die betriebliche Altersstruktur	25,7
Generelle Probleme bei der Einstellung Älterer auch ohne konkrete Erfahrungen	11,5
Ältere werden aufgrund konkreter Erfahrungen nur ungern eingestellt	8,0

* Auf Grundlage der 4% der Betriebe mit einer Neueinstellung im 1. Halbjahr 2004, denen keine Bewerbung Älterer vorlagen und die angaben, altersbegrenzt auszuschreiben.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, Hochrechnung, eigene Berechnungen

Tab. 3: Einschätzungen von Personalverantwortlichen zu Problemen bei der Einstellung Älterer; Angaben in Prozent der Betriebe mit Einstellungsvorbehalten gegenüber Älteren

	in % der Betriebe, die Einstellungsvorbehalte gegenüber Älteren haben*
Zu hohe Lohnkosten	19,7
Hohe Fehlzeiten bzw. krankheitsbedingte Ausfälle	12,5
Eingeschränkte Kündbarkeit	12,5
Geringe Flexibilität und Einsetzbarkeit	28,6
Keine langfristige Perspektive	16,3
Eingeschränkte Belastbarkeit	52,8

* Auf Grundlage der 1% der Betriebe mit einer Neueinstellung im 1. Halbjahr 2004, die angaben, dass sie ältere Bewerber ablehnen oder altersbegrenzt ausschreiben, weil sie generelle Vorbehalte bei der Einstellung Älterer haben oder konkrete schlechte Erfahrungen mit Älteren gemacht haben

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, Hochrechnung, eigene Berechnungen

Im Folgenden soll der Blick von den Problemen bei der Neueinstellung Älterer auf die Chancenstrukturen für Neueinstellungen Älterer gelenkt werden. Ausgangspunkt sind jene 11,7% der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2004 mindestens eine Person neu eingestellt haben, für ihre letzte Neueinstellung eine Person von 50 Jahren oder älter eingestellt haben (s.o.). Bezogen auf alle Personen, die neu eingestellt wurden, wurden in Ostdeutschland mit 13,5% fast doppelt so viele Ältere eingestellt wie in Westdeutschland (7,3%). Auch hier gibt es, ähnlich wie beim Vorliegen der Bewerbungen, deutliche Unterschiede zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe. Doch während in

den alten Bundesländern der Anteil der Älteren an allen neu eingestellten Personen mit zunehmender Betriebsgröße zurückgeht, nimmt er in den neuen Bundesländern – mit Ausnahme der obersten Betriebsgrößeklasse – mit steigender Betriebsgröße zu (vgl. Tab. 4, Spalten 2-4). Spalten 5-7 der Tabelle 4 zeigen die Verteilung der neu eingestellten Älteren auf die Betriebe nach Größenklassen. Mehrheitlich erfolgen die Einstellungen der älteren Beschäftigten in Betrieben mit bis zu 250 Beschäftigten. In den alten Bundesländern entfallen auf diese Größenklassen 85% aller Einstellungen Älterer und in den neuen Bundesländern 81% und damit leicht überproportional zu allen Einstellungen (vgl. Bellmann/Stegmaier 2006b).

Tab. 4: Anteile Älterer an neu eingestellten Personen nach Betriebsgröße 2005, in %

Betriebs- größeklassen	Anteile Älterer an neu eingestellten Personen nach Betriebsgröße			Verteilung der neu eingestellten Älteren auf Betriebe unterschiedlicher Größe		
	Alle	West	Ost	Alle	West	Ost
1	2	3	4	5	6	7
1 bis 9 Beschäftigte	10,8	10,9	10,2	25,4	29,6	16,7
10 bis 49 Beschäftigte	9,0	7,7	13,9	31,4	31,2	31,6
50 bis 249 Beschäftigte	8,1	6,3	14,0	27,1	24,2	33,0
250 bis 499 Beschäftigte	7,8	5,7	16,3	7,2	6,2	9,3
500 bis 999 Beschäftigte	8,7	6,4	17,2	5,9	5,0	7,7
1.000 und mehr Beschäftigte	3,3	3,0	6,7	3,0	3,7	1,6
Gesamt	8,5	7,3	13,3	100,0	100,0	100,0

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005, Hochrechnung, Bellmann/Stegmaier 2006b

Zudem gibt es Unterschiede zwischen Branchen: Besonders oft waren Neueinstellungen Älterer in den Branchen Land-/Forstwirtschaft, Gebietskörperschaften sowie Organisationen ohne Erwerbszweck. Doch das Einstellungsvolumen dieser Branchen ist niedrig; sie decken zusammen nur 13,6% aller Neueinstellungen ab. Lediglich im Wirtschaftszweig Verkehr/Nachrichten sowie (in Westdeutschland) in der Verbrauchsgüter produzierenden Industrie haben Ältere auch in einstellungsintensiven Branchen überdurchschnittlich gute Chancen (vgl. Bellmann/Stegmaier 2006a auf Grundlage des IAB-Betriebspanels 2005).

Obwohl der Anteil Älterer an den neu eingestellten Personen in Großbetrieben geringer ist als in kleinen und mittleren Betrieben, liegen den kleineren und mittleren Betrieben häufiger als den größeren Betrieben keine Bewerbungen Älterer vor. Dies ist ein erster Hinweis darauf, dass das Bewerbungsverhalten und das Einstellungsverhalten einander nicht entsprechen. Dem soll im folgenden Analyseschritt nachgegangen werden.

4.2 Das Zusammentreffen von Angebot und Nachfrage bei älteren Beschäftigungssuchenden auf betrieblicher Ebene: Ergebnisse der multivariaten Analysen

In diesem Abschnitt wird untersucht, welche betrieblichen Merkmale mit dem Vorliegen einer Bewerbung Älterer und der Tatsache einer Einstellung eines älteren Bewerbers zusammenhängen. Aus der Übereinstimmung bzw. Nicht-Übereinstimmung der Ergebnisse aus beiden Analysen ergeben sich Anhaltspunkte dafür, ob Bewerbungen Älterer gerade in den Betrieben vorliegen, in denen ihre Einstellungschancen hoch sind, oder ob Ältere auch in solchen Betrieben eine Rekrutierungschance hätten, in denen sie sich nicht bewerben. Mit Blick auf die Beobachtung, dass in drei Viertel der einstellenden Betriebe im Beobachtungszeitraum schon deshalb kein Älterer eingestellt wurde, weil keine Bewerbung vorlag (s. Abb. 2), soll geklärt werden, ob diese drei Viertel ein Einstellungspotenzial für Ältere bieten.

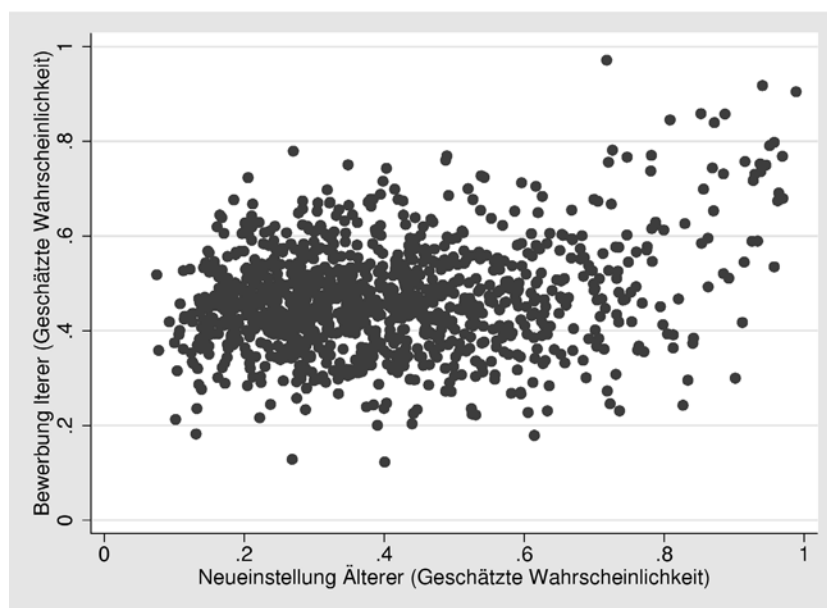
Für diese Analyse wurden zwei Gruppen von Variablen einbezogen (vgl. Anhang, Tab. 7). In der ersten Gruppe sind Variablen, die Einflüsse auf die Häufigkeit von Einstellungen abbilden. Damit verbindet sich die Hypothese, dass Betriebe, die besonders häufig einstellen, c.p. öfter ältere Bewerber einstellen als Betriebe, die vergleichsweise selten Neueinstellungen vornehmen. Hierzu gehören zunächst die Betriebsgröße, die Beschäftigungsdynamik (erwartete Beschäftigungsentwicklung in den nächsten 12 Monaten) und die Fluktuation. Hinzugenommen wurde auch die Einschätzung des Interviewpartners, ob die Fluktuation ein personalpolitisches Problem darstellt. Tarifbindung, die Existenz von Betriebsräten sowie übertarifliche Entlohnung stabilisieren die Beschäftigung; diese Merkmale wurden ebenfalls in die Analyse aufgenommen.

In der zweiten Gruppe sind Variablen enthalten, die bei gegebener Einstellungshäufigkeit eine mögliche Altersselektivität im Einstellungsverhalten erfassen. Hierzu gehören der Anteil älterer Arbeitnehmer an der Belegschaft, die betriebliche Einschätzung der Leistungsfähigkeit der älteren Beschäftigten¹⁰ sowie das Betriebsalter. Aufgenommen wurde auch der Anteil der (gelernten und ungelernten) Arbeiter als eine Variable für die Qualifikationsstruktur, da zu vermuten ist, dass einerseits das Vorherrschen von körperlicher Arbeit ältere Bewerber im Auswahlverfahren benachteiligt, und andererseits – umgekehrt – ein hoher Angestelltenanteil älteren Bewerbern dann Vorteile verschaffen vermag, wenn hohe und durch Erfahrung angereicherte Qualifikationen gefragt sind. Enthalten sind auch zwei Variablen für Personalprobleme aufgrund von Schwierigkeiten, Fachkräfte auf dem externen Arbeitsmarkt zu finden sowie aufgrund von Nachwuchsmangel. Die Existenz von Altersteilzeit wurde ebenfalls aufgenommen, da zu vermuten ist, dass die Durchführung von Altersteilzeitarbeit die Neueinstellung von älteren Arbeitnehmern eher behindert: Altersteilzeit ist, selbst wenn sie nach dem Altersteilzeitgesetz gefördert wird, für den Betrieb mit Kosten verbunden. Ein Betrieb mit

¹⁰ Die beiden letztgenannten Variablen stammen aus dem Betriebspanel 2002. Die Variable zur Einschätzung der Leistungsfähigkeit Älterer geht auf einen Index zurück, der aus den Einschätzungen der betrieblichen Gesprächspartner zu Unterschieden zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitern hinsichtlich von 14 Merkmalen wie Zuverlässigkeit, Lernbereitschaft usw. beruht, vgl. Brussig 2005.

Altersteilzeitarbeit wird also versuchen zu verhindern, dass neu eingestellte Mitarbeiter vermeidbare zusätzliche Kosten verursachen, indem sie ein Programm in Anspruch nehmen, das ihnen aufgrund ihres Alters zugänglich ist. Darüber hinaus ist Altersteilzeit überdurchschnittlich häufig in Betrieben zu beobachten, die tendenziell Personal abbauen und dies – auch – sozialverträglich durch eine Ausgliederung ihrer älteren Mitarbeiter erreichen (Brussig 2007). Schließlich wurde berücksichtigt, welchen Anteil an Personalabgängen zum einen Verrentungen und zum anderen Sozialplankündigungen (hier in einer Kategorie mit einvernehmlichen Kündigungen erfasst) einnehmen.

Abb. 3: Geschätzte Wahrscheinlichkeiten (Probits) für das Vorliegen einer Bewerbung Älterer und einer Einstellung eines Älteren



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, eigene Berechnungen

Diese Merkmale wurden in eine Probit-Schätzung aufgenommen,¹¹ mit der für jeden Betrieb die Wahrscheinlichkeiten ermittelt wurde, ob eine Bewerbung älterer Bewerber vorlag und ob ein älterer Bewerber eingestellt wurde. Diese beiden geschätzten Wahrscheinlichkeiten korrelieren nur schwach miteinander ($r=0,25$). Die Abbildung 3 visualisiert, wie wenig das Vorliegen einer Bewerbung Älterer mit den Einstellungs-chancen älterer Bewerber auf betrieblicher Ebene zusammenhängt.

¹¹ Wegen möglicher Endogenitätsprobleme ging die Variable „Schwierigkeiten, Fachkräfte auf dem externen Arbeitsmarkt zu finden“ nicht direkt in die Modellschätzung ein, sondern deren Probits. Zu den hinzugezogenen identifizierenden Variablen sowie weiteren verwendeten Kontrollvariablen siehe Tabelle 6 im Anhang. Neben den vorgestellten Variablen wurde für Branchen, Siedlungsgröße und den Standort des Betriebes (Ost- bzw. Westdeutschland) kontrolliert. Zur Deskription siehe Tabelle 7 im Anhang.

Bezogen auf die Ausgangsfrage – ob jene drei Viertel der Betriebe, denen keine Bewerbungen Älterer vorlagen, ein Einstellungspotenzial für Ältere bieten – zeigt die Abbildung 3, dass dies durchaus der Fall ist: Nicht nur, dass es viele Betriebe gibt, wo die Wahrscheinlichkeit niedrig ist, eine Bewerbung Älterer zu erhalten, obwohl die Einstellungschance größer als 50% ist (rechter unterer Bereich der Abbildung); es gibt noch mehr Betriebe, die mit hoher Wahrscheinlichkeit Bewerbungen Älterer erhalten, obwohl die Einstellungschancen schlecht sind (linker oberer Bereich der Abbildung).¹² Diese Struktur des Arbeitsmarktes ist ineffizient für Betriebe, denn einige erhalten Bewerbungen von Personen, deren Einstellung sie mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht erwägen, und anderen fehlen Bewerbungen von Personen, die als Kandidaten interessant wären. Sie ist aber auch ineffizient für Bewerber, denn sie platzieren Bewerbungen, die sich insgesamt nur unzureichend an realen Chancenstrukturen orientieren.

Worauf sind die Unterschiede in den geschätzten Wahrscheinlichkeiten, eine Bewerbung Älterer zu erhalten bzw. diese einzustellen, zurückzuführen? Hierfür wurde in einem nächsten Schritt mit Hilfe von Regressionsanalysen untersucht, worauf die ermittelten Wahrscheinlichkeiten jeweils zurückzuführen sind und wodurch die Unterschiede verursacht werden. Diese Regressionsanalysen wurden mit den bereits diskutierten Variablen durchgeführt (zu den Ergebnissen siehe Tab. 5).

Die Ergebnisse zeigen:

- Ältere Bewerber haben signifikant *bessere Einstellungschancen* (vgl. Tabelle 5, Spalte 2) in Betrieben, die sich in den neuen Bundesländern befinden sowie in solchen Betrieben, die ihre künftige Beschäftigungsentwicklung nicht abschätzen können (gegenüber jenen, die Wachstum bzw. Schrumpfung prognostizieren). Auf niedrigem Signifikanzniveau haben ältere Bewerber etwas bessere Chancen in Betrieben mit einem höheren Anteil Älterer an der Belegschaft sowie – ebenfalls nur sehr schwach – in Betrieben mit einem höheren Anteil Arbeiter sowie in Betrieben mit einer hohen Fluktuation. Das bedeutet aber auch, Ältere haben auf solchen Arbeitsplätzen bessere Einstellungschancen, auf denen wenige oder überhaupt keine Investitionen in betriebspezifisches Humankapital erforderlich sind.
- *Schlechtere Chancen* haben ältere Bewerber in Betrieben, die Schwierigkeiten haben, Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu finden und in Betrieben, die einen hohen Anteil ihrer Mitarbeiter über einvernehmliche Beendigungen des Arbeitsverhältnisses, darunter auch Sozialpläne, entlassen. Ältere Bewerber haben auch in solchen Betrieben nur geringe Chancen, in denen die Einschätzung zur Leistungsfähigkeit Älterer schlecht ist, sowie in der Bauwirtschaft. Hoch signifikant ist der negative Zusammenhang zur Altersteilzeit: Betriebe, die Altersteilzeit praktizieren, stellen deutlich seltener ältere Bewerber ein.

¹² Die breite Streuung der geschätzten Wahrscheinlichkeiten bei der Einstellung eines älteren Bewerbers zeigt an, dass sich Betriebe durchaus deutlich darin unterscheiden, welche Einstellungschancen ältere Bewerber haben, und die deutlich kleinere Streuung der geschätzten Wahrscheinlichkeiten für das Vorliegen einer Bewerbung Älterer zeigt an, dass betriebliche Merkmale – zumindest so weit sie hier getestet wurden – das Vorliegen einer Bewerbung Älterer kaum beeinflussen.

- Eine Reihe von Variablen erlangte keine Signifikanz. Dazu gehören u.a. die Betriebsgröße, die Existenz eines Betriebsrates, die Entlohnung nach Tariflohn oder über Tarif und auch eine absehbar steigende bzw. schrumpfende Beschäftigungsentwicklung.¹³

Tab. 5: Ergebnisse der logistischen Regressionen

	Modell 1 ^a Chance auf Einstellung	Modell 2 ^b Vorliegen einer Bewerbung
1	2	3
Größe (Anzahl Mitarbeiter), log.	.040 (.074)	.231*** (.048)
Anteil der Arbeiter (gelernt/ungelernt)	.004** (.002)	.002 (.001)
Betriebsalter	-.140 (.231)	-.019 (.144)
Künftige Beschäftigungsentwicklung: wachsend	.082 (.147)	.171* (.100)
Künftige Beschäftigungsentwicklung: schrumpfend	-.083 (.104)	.055 (.065)
Künftige Beschäftigungsentwicklung: unbekannt	.663*** (.150)	-.016 (.094)
<i>Ref.: Künftige Entwicklung: konstant</i>		
Tarif gebunden	-.008 (.114)	-.063 (.073)
Bezahlung über Tarif	-.096 (.099)	-.069 (.062)
Anteil Älterer an der Belegschaft	.055 (.041)	.086*** (.026)
Betriebsrat: ja (1) / nein (0)	.121 (.380)	1.037*** (.229)
Interaktion: Betriebsrat x Größe	-.016 (.079)	-.217*** (.049)
Fluktuation	.002* (.001)	.004*** (.001)
Personalproblem: Schwierigkeit, Fachkräfte zu finden (Probits)	.213 (.529)	1.064*** (.355)
Personalproblem: Überalterung	-.042 (.106)	.068 (.069)
Personalproblem aufgrund von Altersteilzeit	.167 (.149)	.016 (.098)
Anteil der Aufhebungsverträge an allen Ausgeschiedenen	-.005* (.003)	-.001 (.001)
Anteil der Verrentungen an allen Ausgeschiedenen	-.000 (.002)	.000 (.001)
Altersteilzeit im Betrieb	-.464*** (.108)	-.119* (.068)
Einschätzung der Leistungsfähigkeit Älterer unterdurchschnittlich: ja (1) / nein (0)	-.278*** (.084)	-.011 (.052)
Ostdeutschland (1) / Westdeutschland (0)	.312*** (.098)	-.021 (.062)
Siedlungsstrukturtyp	.028 (.017)	-.013 (.011)
6 Branchen	Ja	Ja
Konstante	-.948** (.377)	-1.834*** (.232)
N	1,149	2,636

^a abhängige Variable: Einstellung eines älteren Bewerbers bei der letzten Neueinstellung.

^b abhängige Variable: Bewerbung eines älteren Bewerbers lag für die letzte Neueinstellung vor. Dargestellt sind jeweils die Koeffizienten (logarithmierte Wahrscheinlichkeiten) mit Standardfehlern in Klammern, ***, **, * bedeuten Signifikanz auf dem 1-, 5-, bzw. 10%-Niveau. Software: STATA

Quelle: IAB-Betriebspanel, eigene Berechnungen

¹³ Der Koeffizient für die steigende Beschäftigungsentwicklung hat erwartungsgemäß ein positives Vorzeichen und das Signifikanzniveau wird nur knapp verfehlt. Hingegen ist das Signifikanzniveau bei einer erwarteten schrumpfenden Beschäftigung weit jenseits generell akzeptierter Unsicherheiten, wenngleich der Koeffizient wie erwartet negativ ist.

Insgesamt wird deutlich, dass für die Einstellungswahrscheinlichkeit von älteren Bewerbern sowohl Art und Umfang des generellen Personalbedarfs als auch eine personalpolitisch motivierte Altersselektivität einflussreich sind.

Wie aus der Abbildung 3 zu erwarten, gibt es nur wenig Übereinstimmungen zwischen den betrieblichen Charakteristika, die eine Einstellung eines älteren Bewerbers wahrscheinlicher werden lassen, und solchen, die das Vorliegen einer Bewerbung betreffen (vgl. Tab. 5, Spalte 3).

- Nur in drei Merkmalen gibt es Gemeinsamkeiten: Betriebe erhalten öfter Bewerbungen Älterer und stellen öfter ältere Bewerber ein, wenn ein hoher Anteil Älterer im Betrieb beschäftigt ist, wenn die Fluktuation hoch ist und wenn ein hoher Anteil an gelernten bzw. ungelerten Arbeitern an der Belegschaft tätig ist.¹⁴
- Einige Merkmale, die in signifikantem Zusammenhang zu schlechteren Einstellungschancen Älterer stehen, gehen jedoch nicht mit relativ weniger Bewerbungen von Älteren einher. Dies betrifft Betriebe mit Altersteilzeitarbeit, Betriebe mit einem hohen Anteil von Mitarbeitern, die durch Aufhebungsverträge (einschließlich Sozialpläne) ausgeschieden sind. Signifikant schlechtere Einstellungschancen haben ältere Bewerber außerdem in Betrieben, in denen die Leistungsfähigkeit Älterer unterdurchschnittlich eingeschätzt wird.
- Auch das Umgekehrte ist zu beobachten: Dass einige betriebliche Charakteristika statistisch mit besseren Einstellungschancen einhergehen, aber nicht relativ mehr Bewerbungen nach sich ziehen. So haben Ältere bessere Einstellungschancen in Betrieben, die ihre Beschäftigungsentwicklung für die nächsten 12 Monate nicht abschätzen können. Der Effekt der Einschätzung der Leistungsfähigkeit auf das Vorliegen einer Bewerbung ist aber nicht signifikant.
- Und schließlich zeigen wieder andere Merkmale an, dass Bewerbungen Älterer in einigen Betrieben besonders oft vorliegen, ohne dass sie bessere Einstellungschancen hätten. Dies betrifft die Betriebsgröße – mit steigender Betriebsgröße lag häufiger eine Bewerbung Älterer vor, aber größere Betriebe stellen nicht häufiger Ältere ein – und die Existenz eines Betriebsrates. Darüber hinaus liegen Bewerbungen Älterer signifikant öfter vor in Betrieben, die sich selbst als zukünftig wachsend einschätzen, und sie liegen überdurchschnittlich öfter vor in Betrieben, die als Personalproblem Schwierigkeiten, geeignete Fachkräfte zu finden, angeben.

Insgesamt können diese Ergebnisse zum Vorliegen einer Bewerbung als Resultat eines Bewerberverhaltens verstanden werden, das sich teilweise am vermuteten Personalbedarf und teilweise an spezifischen Ansprüchen an die neue Arbeit orientiert.

¹⁴ Darüber hinaus gibt es einige Merkmale, die in beiden Modellen nicht signifikant sind: Betriebsalter, Tarifbindung, Bezahlung über Tarif, Personalprobleme aufgrund von Überalterung sowie Personalprobleme aufgrund von Altersteilzeit, dem Anteil der durch Rente Ausgeschiedenen an allen Personalabgängen sowie Siedlungsstrukturtyp.

4.3 Ursachen für das Verfehlen von Angebot und Nachfrage bei älteren Beschäftigungssuchenden: Vermutungen und weiterführende Fragen

Die Ergebnisse lassen sich dahingehend zusammenfassen, dass sich das Arbeitsangebot älterer Bewerber und die Nachfrage nach ihnen mehr oder weniger systematisch verfehlen. Das wäre zumindest aus Bewerbersicht kein Problem, wenn sich die Bewerber aus einer bestehenden Beschäftigung mit dem Ziel einer Verbesserung ihrer Beschäftigungsbedingungen bewerben würden und erfolglose Bewerbungen problemlos verkraften könnten. Zwar liegen keine Informationen über den Beschäftigungsstatus (erwerbstätig oder arbeitslos) der Bewerber vor. Doch angesichts der Altersarbeitslosigkeit und abnehmender Wechselbereitschaft mit zunehmendem Alter können wir davon ausgehen, dass zumindest ein beträchtlicher Anteil der älteren Bewerber arbeitslos ist. Unter dieser Annahme ist das Ergebnis der multivariaten Analysen aus Abschnitt 4.2 – dass sich Angebot und Nachfrage im Fall der älteren Bewerber mehr oder weniger systematisch verfehlen – erklärungsbedürftig. Hierfür bieten sich zwei Vermutungen an.

Neubäumer (1995) diskutierte Stellenbesetzungsprobleme als ein Betriebsgrößenproblem und wies darauf hin, dass wenig attraktive Betriebe größere Probleme haben, Stellen zu besetzen. Diese Überlegungen weiterführend ist zu vermuten, dass es betriebliche Merkmale gibt, die die Attraktivität eines Betriebes gerade für ältere Bewerber beeinflussen. Größere Betriebe sind sichtbarer und ziehen schon deshalb mehr Bewerbungen auf sich. Wer in seiner Erwerbsbiographie bislang in größeren Betrieben bzw. in Betrieben mit Betriebsräten beschäftigt war, wird vermutlich zunächst in diesen Betrieben einen Wiedereinstieg suchen. Möglicherweise wird dieses Suchverhalten durch die beruflichen Netzwerke verstärkt, deren Stellenwert für die Jobsuche vielfach beschrieben wurden (Granovetter 1973, 1983; Deeke 1991; Grund 2001; Bielenski et al. 2002). Die Netzwerke knüpfen sich aber gerade entlang der bisherigen Erwerbsbiographie und nicht etwa komplementär dazu. Sie werden tendenziell entwertet, wenn die Erwerbsbiographie durch den Strukturwandel entwertet wird. Davon sind gerade größere Betriebe sowie Betriebe mit Betriebsräten negativ betroffen. Hingegen entstehen Arbeitsplätze durch Neugründung oder Wachstum vielfach in – weniger bekannten – kleineren Betrieben und Betrieben ohne Betriebsräte. Auch die vorliegenden Analysen zeigen, dass die Chancen Älterer, in kleineren Betrieben bzw. betriebsratsfreien Unternehmen eingestellt zu werden, nicht schlechter sind. Dennoch liegen dort seltener Bewerbungen Älterer vor. Vor diesem Hintergrund wären das Suchverhalten zu problematisieren und der Wert von Netzwerken zu relativieren. Dabei ist folgende Einschränkung zu berücksichtigen: Einige Aspekte des Bewerbungsverhaltens Älterer erscheinen rational (so die Bewerbungen bei wachsenden Betrieben, oder Bewerbungen bei Betrieben mit einem hohen Anteil Älterer); es ist also nicht das Suchverhalten insgesamt, das die Bewerber möglicherweise auf falsche Fährten lockt.

Eine zweite Vermutung konzentriert sich darauf, was die Betriebe über sich als Arbeitgeber an potenzielle Bewerber kommunizieren. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass Betriebe versuchen, die für sie optimalen Bewerber anzusprechen. Dies muss nicht durch altersbeschränkte Ausschreibungen geschehen – von denen es zumindest nach Selbstauskunft der Betriebe nur wenige gibt (s.o.) – sondern kann auch

durch unternehmerische Selbstdarstellungen als jung, dynamisch und innovativ erfolgen, solange nicht betont wird, dass Dynamik und Innovation auch von älteren Mitarbeitern geleistet werden können. Sollte ein Betrieb signalisieren, dass er bereit ist, von seinen Maximalansprüchen Abstriche zu machen, muss er befürchten, dass die idealen Bewerber diesem Betrieb nicht mehr zur Verfügung stehen und er seine Auswahl-situation selbst verschuldet verschlechtert. Dies könnte auch eine Erklärung dafür sein, dass ältere Bewerber bessere Einstellungschancen in Betrieben haben, die ihre Beschäftigungsentwicklung für die nächsten 12 Monate nicht prognostizieren können: Möglicherweise sind diese Betriebe nicht attraktiv für chancenreiche (jüngere) Bewerber, sodass diese Betriebe auch unter jenen rekrutieren, die gemeinhin als „2. Wahl“ gelten – eben den Älteren. Ein weiteres Indiz für die uneindeutigen Signale des Betriebes gegenüber externen Bewerbern wird an der Einschätzung der Leistungsfähigkeit Älterer deutlich: Es ist plausibel, dass die Einstellungschancen für ältere Bewerber dann schlecht sind, wenn die Leistungsfähigkeit der Älteren im Betrieb negativ beurteilt wird. Überraschend ist aber, dass diese Negativbewertung sich nicht auf das Vorliegen von Bewerbungen auswirkt; anscheinend kommuniziert der Betrieb seine schlechte Bewertungen und Erfahrungen nicht nach außen.

5. Zusammenfassung, Schlussfolgerungen und Forschungsbedarf

Ausgangspunkt für die Untersuchung der Frage, wie das Bewerbungsverhalten von Stellensuchenden und das Einstellungsverhalten von Betrieben zusammenhängen, waren zwei theoretische Interpretationsfolien: Die Shirking-Perspektive, aus der heraus die Bedeutung eines altersspezifischen Reservationslohnes abgeleitet werden kann, sowie der Mechanismus der adversen Selektion, der zu statistischer Diskriminierung sowohl bei der Anbieter- als auch Nachfrageseite führt.

Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass beim Bewerberverhalten von Älteren und Einstellungsverhalten von Betrieben gegenüber Älteren ein Koordinations- oder Informationsproblem vorliegt. Zwar gibt es positiven Zusammenhang zwischen der Wahrscheinlichkeit, die Bewerbung eines Älteren zu erhalten und der Wahrscheinlichkeit, dass dieser Betrieb auch einen Älteren einstellt, dieser Zusammenhang ist aber nur schwach. Eine Reihe von Merkmalen steht mit einer überdurchschnittlichen Bewerbungswahrscheinlichkeit im Zusammenhang, ohne dass dem entsprechende Erfolgsaussichten gegenüberstehen (Betriebsgröße, Beschäftigungswachstum, Existenz eines Betriebsrates, Anteil Älterer in der Belegschaft, Fachkräftemangel des Betriebes), während umgekehrt einige betriebliche Charakteristika über- bzw. unterdurchschnittliche Einstellungschancen anzeigen, ohne dass dem besonders häufige bzw. seltene Bewerbungen entsprechen würden (ungewisse Beschäftigungsentwicklung, Personalabgänge durch Aufhebungsverträge (darunter Sozialplan), unterdurchschnittliche Einschätzung der Leistungsfähigkeit Älterer).

Die überdurchschnittlich häufigen Bewerbungen bei größeren Betrieben sind ein Hinweis darauf, dass überhöhte Reservationslöhne das Suchverhalten beeinflussen. Fasst man das Konzept von Reservationslöhnen weiter und bezieht es generell auf die angestrebten Arbeitsbedingungen, lassen sich auch die überdurchschnittlich häufigen Bewerbungen in Betrieben mit Betriebsräten – denen keine überdurchschnittlich häufigen Neueinstellungen Älterer gegenüberstehen – in dieser Richtung deuten.

Als Ursachen dieses Verfehlens von Angebot und Nachfrage bei älteren Arbeitskräften auf der Mikroebene kommen einerseits das Suchverhalten von älteren Bewerbern in Betracht, welches sich nicht nur an „Beschäftigungschancen um jeden Preis“ orientiert, und andererseits könnten unklare Signale der Betriebe zur Einstellungswahrscheinlichkeit älterer Bewerber eine Rolle spielen; letzteres wiederum entsteht möglicherweise aus der betrieblichen Strategie heraus, als Betrieb attraktiv für die „besten Bewerber“ zu bleiben. Diese Diagnose hat arbeitsmarktpolitische und personalwirtschaftliche Implikationen, jedoch bedarf sie weiterer Überprüfung, die mit den vorhandenen Daten nicht möglich ist.

Arbeitsmarktpolitisch bieten sich drei spezifische Konsequenzen an:

- *Suchspektrum ausweiten:* Ältere Bewerber sollten ermutigt und in die Lage versetzt werden, sich nicht nur bei bekannten (großen) Betrieben zu bewerben, sondern auch bei kleineren und unbekannteren, die es in großer Zahl gibt. Dies ist eine typische Aufgabe von Vermittlungsagenturen und deren Mitarbeiter/-innen, die ja gerade die Transparenz am Arbeitsmarkt erhöhen sollen. Sinnvoll könnte sein, Beschäftigungssuchende auch auf weniger bekannte Betriebe mit passenden Arbeitsplätzen hinzuweisen, *selbst wenn* der Vermittlungsagentur aktuell dort keine offene Stelle bekannt ist. Mitarbeiter/-innen der Arbeitsvermittlung sollten außerdem Bewerbern nicht nur die Netzwerke der Beschäftigungssuchenden als einen Weg zur Jobsuche verdeutlichen, sondern darüber hinaus den Wert dieser Netzwerke einschätzen. Wenn sie zu eng an eine möglicherweise sehr stabile Erwerbsbiographie gebunden sind, dann unterliegen diese Netzwerke im Strukturwandel demselben Entwertungsprozess, der möglicherweise für den Arbeitsplatzverlust verantwortlich war.
- *Absenkung der Reservationslöhne erleichtern:* Überhöhte und unflexible Reservationslöhne stellen eine Barriere für die Aufnahme neuer Beschäftigung dar. Arbeitsmarktpolitische Instrumente, die den „Mut zum Risiko“ der Aufnahme einer Beschäftigung unterhalb des individuellen Reservationslohnsatzes belohnen, erscheinen deshalb grundsätzlich sinnvoll. In der Schweiz gibt es mit dem „Zwischenlohn“ ein entsprechendes Instrument, mit dem anscheinend gute Erfahrungen gesammelt wurden (Bauer et al. 1999; Winkler 2002). Die Erfahrungen mit der „Entgeltsicherung für Ältere“ in Deutschland, die unter bestimmten Bedingungen vorübergehend Entgeltdifferenzen zwischen der früheren und der aktuellen Beschäftigung auffängt, sind weniger ermutigend. Das Instrument ist wenig bekannt und wird kaum genutzt (Zwick et al. 2005). Die Ursachen liegen teilweise in der gesetzlichen Ausgestaltung, stärker aber noch in der Umsetzung durch die Arbeitsagenturen (vgl. Brussig et al. 2006).¹⁵

¹⁵ Eine größere Flexibilität bei Reservationslöhnen bedeutet nicht zwangsläufig, dass die Arbeitslosenversicherung geschwächt werden muss. Denn mit der Arbeitslosenversicherung verfügen Beschäftigungssuchende über Zeit für die Suche nach einem adäquaten neuen Job (vgl. Gangl 2003); das Festhalten an Ansprüchen ist zumindest solange sinnvoll, wie die Wiederbeschäftigungschancen gut sind. In einem Arbeitsmarkt ohne Arbeitslosenversicherung ist eher ein Rückgang der freiwilligen Mobilität zu erwarten.

- *Öffentlichkeit schaffen für „aufnahmefähige“ Betriebe:* Von wenigen prominenten Vorzeigeunternehmen abgesehen, kommunizieren viele Betriebe nicht ausreichend den Beitrag, den gerade Ältere zum Erfolg des Unternehmens leisten. Die notwendige Öffentlichkeit für einen normalen betrieblichen Umgang mit einer alternden Erwerbsbevölkerung herzustellen, ist nicht nur eine Aufgabe arbeitsmarktpolitischer Instrumente oder von Vermittlungsagenturen, sondern geht darüber hinaus.

Zwei personalwirtschaftliche Implikationen ergeben sich aus den erhaltenen Ergebnissen:

- Betriebe können ihre Auswahl-situation verbessern, wenn sie ältere Bewerber stärker als bisher berücksichtigen. Ziel sollte aus betrieblicher Sicht sein, ältere Bewerber anzusprechen, ohne deswegen befürchten zu müssen, keine Bewerbungen der (altersunabhängig) besten Bewerber zu erhalten; eine Befürchtung, die so prominente und attraktive Unternehmen wie BMW Leipzig und Brose eben nicht haben müssen. Dies dürfte neue *betriebliche Kommunikationsstrategien* erfordern, die den Trend des demographischen Wandels aufgreifen statt – wie derzeit im jugendorientierten Marketing üblich – gegen ihn anzuarbeiten.
- Die signifikant besseren Einstellungschancen von Älteren in Betrieben mit einer höheren Personalfuktuation zeigen, dass die Betriebe bislang wenig Anreize haben, personalpolitische Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der älteren Arbeitnehmer zu ergreifen. Mit Blick auf die Herausforderungen des demographischen Wandels, mit denen die Betriebe und die Wirtschaft insgesamt konfrontiert sind, müssten sich die Betriebe in diesem Bereich stärker engagieren.

Die Einordnung der Ergebnisse hängt auch davon ab, aus welchem Status (Erwerbstätigkeit oder Arbeitslosigkeit) heraus die Bewerbungen erfolgten; hierzu gibt es in den verwendeten Daten keine Informationen. Es ist zu vermuten, dass sich das Suchverhalten und die Akzeptanzschwellen der Beschäftigungssuchenden zwischen arbeitslosen und beschäftigten Bewerbern unterscheiden. Den Erwerbsstatus vor Eintritt in die beobachtete Beschäftigung in einem quantitativen Design einer Betriebsbefragung zu erheben, dürfte jedoch auf erhebliche Fallzahlen- und Erinnerungsprobleme stoßen. Es ist deshalb nahe liegend, mit qualitativen Methoden beide Aspekte, sowohl das Suchverhalten von Personen als auch von Betrieben, detailliert zu untersuchen. Beim Suchverhalten wäre insbesondere zu beobachten, wohin und warum Personen ihre Bewerbungen platzieren und welche „Kosten“ eine Bewerbung verursacht. Dahinter steht die Frage, ob für weitere Bewerbungen das Informationsproblem über geeignete Betriebe oder der Aufwand für eine zusätzliche Bewerbung die größere Hürde darstellen. Dies würde auch die bisherigen Forschungen zur Entstehung und Wirkung von Anspruchslöhnen (Christensen 2005) erweitern. Zur weiteren Untersuchung des Suchverhaltens von Betrieben wäre insbesondere zu überprüfen, wie und warum Betriebe, pointiert formuliert, Signale in den Arbeitsmarkt senden – zumindest werden sie anscheinend von den Bewerbern so verstanden – in deren Ergebnis sie sich von einem Teil des Spektrums an Bewerbern abschneiden, die sie faktisch als neue Mitarbeiter jedoch nicht von vornherein ausschließen.

Literatur

- Albaek, Karsten / Arai, Mahmood / Asplund, Rita / Barth, Earling / Madsen, Erik Strojter (1998): Measuring wage effects of plant size. In: *Labour Economics*, 5, 425-448.
- Alda, Holger (2006): Beobachtbare und unbeobachtbare Betriebs- und Personeneffekte auf die Entlohnung – Empirische Analysen mit Linked-Employer-Employee-Daten unter Berücksichtigung der Risikofaktoren von Personen auf dem Arbeitsmarkt. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 298, Nürnberg.
- Alda, Holger / Allaart, Piet / Bellmann, Lutz (2005): Churning and institutions. Dutch and German establishments compared with micro-level data. (Discussion Paper Nr. 12/2005) Nürnberg: IAB.
- Akerlof, George (1970): The market for „lemons“: Quality uncertainty and the market mechanism. In: *The Quarterly Journal of Economics*, 84, 488-500.
- Arrow, Kenneth J. (1973): The Theory of Discrimination. In: Ashenfelter, Orley et al. (Hg.), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton: Princeton University Press, 3-33.
- Bauer, Tobias / Baumann, Beat / Künzi, Kilian (1999): Evaluation des Zwischenverdienstes in der Schweiz. Bern: seco.
- Bellmann, Lutz (1997): Das Betriebspanel des IAB. In: Reinhard Hujer / Ulrich Rendtel / Gerd Wagner (Hrsg.), *Wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Panel-Studien: Datenstrukturen und Analyseverfahren* (Allgemeines Statistisches Archiv. Sonderheft Nr. 30), Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht, 169-182.
- Bellmann, Lutz (2002): Das IAB-Betriebspanel. Konzeption und Anwendungsbereiche. In: *Allgemeines Statistisches Archiv*, 86(2), 177-188.
- Bellmann, Lutz / Gewiese, Tilo / Leber, Ute (2006): Betriebliche Altersstrukturen in Deutschland. In: *WSI-Mitteilungen*, 59(8), 427-432.
- Bellmann, Lutz / Leber, Ute (2005): Betriebliche Einstellung älterer Arbeitnehmer. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2004. In: *Arbeit und Beruf*, 56(6), 169-170.
- Bellmann, Lutz / Stegmaier, Jens (2006a): Einstellungen Älterer in West- und Ostdeutschland, *Arbeit und Beruf*, 57(11), 315-316.
- Bellmann, Lutz / Stegmaier, Jens (2006b): Betriebliche Einstellungspolitik bei Älteren, *Forum Heft 2*, 65-66.
- Bielenski, Harald / Hartmann, Josef / Mauer, Andreas / Seifert, Hartmut (2002): Übergänge zu einem neuen Arbeitsplatz. In: *WSI-Mitteilungen*, 55(8), 442-450.
- Brussig, Martin (2007): Betriebliche Personalwirtschaft in einer alternden Erwerbsbevölkerung. Formen, Ausmaß und Ursachen. In: *Zeitschrift für Management*, 2(2), 198-226.
- Brussig, Martin / Bernhard, Sarah / Jaenichen, Ursula / Zwick, Thomas (2006): Zielstellung, Förderstrukturen und Effekte der 'Entgeltsicherung': Erfahrungen mit einem Kombilohn für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 39, 491-504.
- Brussig, Martin / Knuth, Matthias (2006): Altersgrenzenpolitik und Arbeitsmarkt: zur Heraufsetzung des gesetzlichen Rentenalters. In: *WSI-Mitteilungen*, 59(6), 307-313.
- Brussig, Martin / Knuth, Matthias / Schweer, Oliver (2006): Arbeitsmarktpolitik für ältere Arbeitslose: Erfahrungen mit „Entgeltsicherung“ und „Beitragsbonus“. In: *IAT-Report*, Nr. 2006-02. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Qualifikation.
- Brussig, Martin / Wojtkowski, Sascha (2007a): Rückläufige Zugänge in Altersrenten aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung: Steigende Zugänge aus Arbeitslosigkeit. In: *Altersübergangs-Report*, Nr. 2007-02. Gelsenkirchen, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung.
- Brussig, Martin / Wojtkowski, Sascha (2007b): Mehr Ältere auf dem Arbeitsmarkt: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit nehmen zu. In: *Altersübergangs-Report*, Nr. 2007-03. Gelsenkirchen, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung.
- Brussig, Martin (2005): Die Nachfrageseite des „Arbeitsmarktes“: Betriebe und die Beschäftigung Älterer im Lichte des IAB-Betriebspanels 2002. (Altersübergangs-Report, Nr. 2005-02) Gelsenkirchen, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Technik, Hans-Böckler-Stiftung.
- Büttner, Renate / Knuth, Matthias / Wojtkowski, Sascha (2005): Die Kluft zwischen Erwerbsaustritt und Renteneintritt wird größer: Leistungsbezug „unter erleichterten Voraussetzungen“ und Altersteil-

- zeitarbeit spielen beim Altersübergang eine zunehmende Rolle. (Altersübergangs-Report, Nr. 2005-03) Gelsenkirchen, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Technik, Hans-Böckler-Stiftung.
- Christensen, Björn (2005): Die Lohnansprüche deutscher Arbeitsloser – Determinanten und Auswirkungen von Reservationslöhnen. Berlin u.a.: Springer.
- Deeke, Axel (1991): Informelle Beziehungen auf dem Arbeitsmarkt. Marktregulierung und Chancenverteilung durch Arbeitsvermittlung. Frankfurt/M. / New York: Campus.
- Dietz, Martin / Gartner, Hermann / Koch, Susanne / Walwei, Ulrich (2006): Kombilohn für ältere Arbeitslose: Maßgeschneidert ist besser als von der Stange. (IAB-Kurzbericht Nr. 18/2006): Nürnberg: IAB.
- Ebbinghaus, Bernhard (2002): Exit from Labor: Reforming Early Retirement and Social Partnership in Europe, Japan, and the USA. Habilitationsschrift, Köln.
- Eichhorst, Werner (2006): Beschäftigung Älterer in Deutschland: Der unvollständige Paradigmenwechsel. (IZA Discussion paper No. 1985) Bonn: IZA.
- Eichhorst, Werner / Thode, Eric / Winter, Frank (2004): Benchmarking Deutschland: Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Berlin u.a.: Springer.
- Funk, Lothar (2004): Mehr Beschäftigung für Ältere: Lehren aus dem Ausland. Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- Funk, Lothar (2006): Mehr Beschäftigung für Ältere in Deutschland: Lehren aus Finnland und Irland. In: Sproß, Cornelia (Hrsg.): Beschäftigungsförderung älterer Arbeitnehmer in Europa, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 299, Nürnberg, 157-187.
- Franz, Wolfgang / Pfeiffer, Friedhelm (2006): Reasons for Wage Rigidity in Germany. In: Labour, 20(2), 255-284.
- Gangl, Markus (2003): Unemployment dynamics in the United States and West Germany: Economic restructuring, institutions and labour market processes. Heidelberg: Physica.
- Granovetter, Mark (1973): The Strength of Weak Ties. In: American Journal for Sociology, 78(6), 1360-1380.
- Granovetter, Mark (1983): The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited. In: Sociological Theory, 1, 201-233.
- Grund, Christian (2001): Zum Signalcharakter unterschiedlicher Wege der Stellenfindung. In: Die Betriebswirtschaft, 61(5), 519-529.
- Hübler, Olaf (2003): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 36, 539-559.
- Koller, Barbara / Bach, Hans-Uwe / Brixy, Udo (2003): Ältere ab 55 Jahren - Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit. (IAB-Werkstattbericht Nr. 05/2003) Nürnberg: IAB.
- Lazear, Edward (1981): Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restriction. In: American Economic Review, 71, 606-620.
- Neubäumer, Renate (1995): Schwer besetzbare Arbeitsplätze als ein Betriebsgrößenproblem. In: Frick, Bernd / Semlinger, Klaus (Hrsg.), Betriebliche Modernisierung in personeller Erneuerung. Personalentwicklung, Personalaustausch und betriebliche Fluktuation. Berlin: edition sigma, 109-122.
- Pfarr, Heide / Ullmann, Karen / Bradtke, Marcus / Schneider, Julia / Kimmich, Martin / Bothfeld, Silke (2005): Der Kündigungsschutz zwischen Wahrnehmung und Wirklichkeit. Betriebliche Erfahrungen mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. München und Mering: Hampp.
- Phelps, Edmund S. (1972): The Statistical Theory of Racism and Sexism. In: American Economic Review, 62, 659-661.
- Rabe, Birgitta (2004): Reform der Arbeitslosenversicherung – Lehren aus internationalen Wirkungsanalysen. In: Sozialer Fortschritt, 53(7), 178-185.
- Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung / Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (2005): Evaluation der Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission – Arbeitspaket I: Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen und Makrowirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Bericht 2005. Essen: RWI.
- Riphahn, Regina T. / Schmidt, Peter (1997): Determinanten des Rentenzugangs - Eine Analyse altersspezifischer Verrentungsraten. In: Jahrbuch für Wirtschaftswissenschaften, 48(1), 133-147.

- Rust, Ursula / Lange, Joachim / Pfannkuche, Henning (2006): Altersdiskriminierung und Beschäftigung. Evangelische Akademie Loccum.
- Schmidt, Peter (1995), Die Wahl des Rentenalters – Theoretische und empirische Analyse des. Rentenzugangsverhaltens in West- und Ostdeutschland, Bern u.a.: Peter Lang.
- Sesselmeier, Werner / Blauermel, Gregor (1998): Arbeitsmarkttheorien, 2. Auflage, Heidelberg: Physica.
- Spence, Michael A. (1973): Job-Market-Signaling. In: The Quarterly Journal of Economics, 83, 355-374.
- Trampusch, Christine (2005): Institutional Resettlement. The Case of Early Retirement in Germany. In: Streeck, Wolfgang / Thelen, Kathleen (Hrsg.): Beyond Continuity: Institutional Change in Advanced Political Economies. Oxford: Oxford University Press, 203-228.
- Winkler, Werner (2002): Aktivierungsinstrument und Niedriglohnsubvention. In: IAB-Materialien 3/2002, 12-13.
- Zwick, Thomas et al. (2005): Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission, Arbeitspaket 1: Wirksamkeit der Instrumente, Modul 1d: Eingliederungszuschuss und Entgeltsicherung, Bericht 2005, Mannheim.

Anhang

Tab. 6: Ergebnisse der Probit-Schätzung

	Fachkräfteprobleme <i>1= ja, 0=nein</i>
Investition in EDV / IKT	.196 *** (.035)
Investition in Produktionsanlagen	.123 *** (.035)
Personalproblem: Bedarf an Weiterbildung	.464 *** (.041)
Größe	.153 *** (.012)
Personalbedarf: wachsend	.405 *** (.045)
Personalbedarf: Fallend	-.219 *** (.038)
Personalbedarf: Unbekannt	-.020 (.054)
<i>Referenz: Personalbedarf: konstant</i>	
Übertarifl. Entlohnung	-.095 *** (.032)
Betriebsrat ja / nein	-.243 *** (.039)
NBL/ABL	-.060 * (.033)
Siedlungsstrukturtyp	.004 (.006)
6 Branchen	ja
Konstante	-1.392 *** (.078)
R ²	10,7
N	11,523

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, eigene Berechnungen

Tab. 7: Betriebe mit Bewerbungen und Einstellungen Älterer, verwendete Variablen

	N	Mean / Min / Max	N	Mean / Min / Max
Bewerbung eines Älteren lag vor	7121	0.39 / 0 / 1		
Älteren Bewerber eingestellt			2767	.42 / 0 / 1
Größe (Anzahl Mitarbeiter), log.	7121	4.30 / 0 / 10.81422	2767	4.69 / .69 / 10.54
Anteil der Arbeiter (gelernt/ungelernt)	7119	42.6 / 0 / 100	2767	43.87 / 0 / 100
Betriebsalter max 5 Jahre (n/j)*	7121	0.38 / 0 / 1	2767	.39 / 0 / 1
Künftige Besch.entwicklung: wachsend	7113	0.13 / 0 / 1	2763	.17 / 0 / 1
Künftige Besch.entwicklung: schrumpfend	7113	0.20 / 0 / 1	2763	.21 / 0 / 1
Künftige Besch.entwicklung: unbekannt	7113	0.09 / 0 / 1	2763	.08 / 0 / 1
Künftige Entwicklung: konstant	7113	0.58 / 0 / 1	2763	0.54 / 0 / 1
Tarifgebunden	7114	0.61 / 0 / 1	2764	.64 / 0 / 1
Bezahlung über Tarif	3899	0.38 / 0 / 1	1521	.38 / 0 / 1
Anteil Älterer an der Belegschaft (a)*	4615	3.28 / 1 / 6	1768	3.50 / 1 / 6
Betriebsrat: ja (1) / nein (0)	7108	0.48 / 0 / 1	2762	.55 / 0 / 1
Interaktion: BR x Größe	7108	2.61 / 0 / 10.81	2762	3.04 / 0 / 10.54
Fluktuation (b)	7073	22.2 / 0 / 2602.82	2753	25.47 / 0 / 2602.82
Personalproblem: Schwierigkeit, Fachkräfte zu finden	5586	0.22 / .01 / .74	2253	.25 / .01 / .74
Personalproblem: Überalterung	7087	0.13 / 0 / 1	2759	.16 / 0 / 1
Personalproblem aufgrund von Altersteilzeit	7087	0.05 / 0 / 1	2759	.06 / 0 / 1
Anteil der Aufhebungsverträge an allen Ausgeschiedenen	5325	6.66 / 0 / 100	2230	6.57 / 0 / 100
Anteil der Verrentungen an allen Ausgeschiedenen	5326	6.65 / 0 / 100	2232	7.03 / 0 / 100
Altersteilzeit im Betrieb	4205	0.47 / 0 / 1	1685	.51 / 0 / 1
Einschätzung der Leistungsfähigkeit Älterer unterdurchschnittl.: j/n 1/0*	7121	0.24 / 0 / 1	2767	.24 / 0 / 1
ABL (1) / NBL (2)	7121	1.33 / 1 / 2	2767	1.33 / 1 / 2
Siedlungsstrukturtyp (c)	7121	3.09 / 0 / 9	2767	2.94 / 0 / 9
1 Land-/Forstwirtschaft	7121	.02 / 0 / 1	2767	.02 / 0 / 1
2 Produzierendes Gewerbe	7121	.30 / 0 / 1	2767	.32 / 0 / 1
3 Baugewerbe	7121	.08 / 0 / 1	2767	.05 / 0 / 1
4 Handel, Verkehr, Nachrichten	7121	.14 / 0 / 1	2767	.32 / 0 / 1
5 Priv. Dienstleistungen	7126	.37 / 0 / 1	2767	.36 / 0 / 1
6 Org. o. Erwerbszweck / Staat	7121	.10 / 0 / 1	2767	.12 / 0 / 1

* Diese Variablen basieren aus Angaben zur 10. Welle West (8.Welle Ost) (2002)

- (a) 6 Ausprägungen: 1: 0%, 2: >0 ... <10%, 3: 10 ... <20%, 4: 20 ... <30%, 5: 30 ... <50%, 6: 50% und mehr der Beschäftigten sind mindestens 50 Jahre alt
- (b) zur Berechnung vgl. Alda/Allaart/Bellmann (2005)
- (c) 10 Ausprägungen: 1: 500.000 und mehr Einwohner, Kerngebiet / 2: 500.000 und mehr Einwohner, Randlage / 3: 100.000 und weniger als 500.000 Einwohner, Kerngebiet / 4: 100.000 und weniger als 500.000 Einwohner, Randlage / 5: 50.000 und weniger als 100.000 Einwohner, Kerngebiet / 6: 50.000 und weniger als 100.000 Einwohner, Randlage / 7: 20.000 und weniger als 50.000 Einwohner / Randlage / 8: 5.000 und weniger als 20.000 Einwohner / Randlage / 9: 2.000 und weniger als 5.000 Einwohner / Randlage / 10: weniger als 2.000 Einwohner

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, eigene Berechnungen