

Czepek, Judith; Moczall, Andreas

Research Report

Neueinstellung Älterer: Betriebe machen meist gute Erfahrungen

IAB-Kurzbericht, No. 8/2017

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Czepek, Judith; Moczall, Andreas (2017) : Neueinstellung Älterer: Betriebe machen meist gute Erfahrungen, IAB-Kurzbericht, No. 8/2017, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/185027>

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.

IAB-Kurzbericht

8/2017

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Ältere partizipieren zunehmend am Arbeitsmarkt, weil sie länger in Beschäftigung verbleiben. Dagegen haben sich ihre Einstellungschancen nicht entscheidend verbessert.

■ Nach den Befunden der IAB-Stellenerhebung erhielten im Jahr 2014 mehr als ein Viertel der Betriebe Bewerbungen von Personen ab 50 Jahren. Von den Betrieben, die solche Bewerbungen erhielten, stellten etwas mehr als die Hälfte (56 %) auch mindestens einen Bewerber ab 50 Jahren ein.

■ Überwiegend berichteten Betriebe von positiven Erfahrungen mit älteren neu eingestellten Arbeitnehmern.

■ Wenige Betriebe gaben an, besondere Bedingungen an die Einstellung älterer Bewerber ab 50 Jahren zu stellen. Falls sie doch Bedingungen nannten, handelte es sich um „spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten“.

■ Bei der tatsächlichen Einstellung von Personen ab 50 Jahren zeigte sich jedoch, dass eher die Berufserfahrung und die Bereitschaft zur Teilzeitarbeit eine Rolle spielen.

■ Auf die Frage an die Betriebe, welche Maßnahmen geeignet wären, die Beschäftigungschancen von Personen ab 50 Jahren zu erhöhen, wurden am häufigsten Lohnkostenzuschüsse genannt (36 %), gefolgt von staatlich geförderter Weiterbildung (35 %) und flexiblem Renteneintritt (32 %).

Neueinstellung Älterer

Betriebe machen meist gute Erfahrungen

von Judith Czepek und Andreas Moczall

Die Beschäftigungschancen Älterer gewinnen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der steigenden Erwerbsbeteiligung von Personen ab 50 Jahren zunehmend an Bedeutung. Allerdings ist bislang weniger darüber bekannt, wann und zu welchen Konditionen Betriebe Ältere einstellen. Der Kurzbericht beleuchtet die Neueinstellungschancen der Älteren aus betrieblicher Perspektive und verdeutlicht, in welchen Fällen Stellen besonders häufig durch ältere Personen besetzt werden.

Der prognostizierte Bevölkerungsrückgang und daraus möglicherweise resultierende Fachkräfteengpässe auf dem Arbeitsmarkt bestimmen seit Längerem die öffentliche Debatte. Durch Zuwanderung wird der demografisch bedingte, langfristig erwartete Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials zwar abgemildert, aber nicht verhindert (Fuchs et al. 2017). Damit könnten sich auch für die Gruppe der arbeitssuchenden Älteren die bislang geringen Chancen, eine Beschäftigung zu finden, verbessern. Das aktuelle Allzeithoch der Beschäftigung (Weber 2016)

belegt die allgemein positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt. Hierbei unterstützt die anhaltend hohe betriebliche Nachfrage nach Arbeitskräften (Brenzel et al. 2016a) den Abbau der Arbeitslosigkeit. Dass derzeit die Nachfrage steigt und in der Zukunft zunehmend weniger junge Arbeitsuchende auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, könnte dazu beitragen, dass Betriebe verstärkt ältere Beschäftigte halten wollen und nun auch bei offenen Stellen ältere Bewerber häufiger zum Zuge kommen könnten.

Dieser Kurzbericht zeigt, in welchen Fällen Ältere besonders gute Chancen auf eine Neueinstellung haben. Dies ist deswegen von besonderer Relevanz, da Ältere zwar zunehmend länger in Beschäftigung bleiben, die Chancen auf eine Neueinstellung bei Älteren jedoch geringer sind als bei jüngeren Arbeitsuchenden. Im Jahr 2014 wurden Betriebe in der IAB-Stellenerhebung (vgl. Infokasten, Seite 2) befragt, welche Bedingungen an die Neueinstellung von Älteren geknüpft wären und welche Kriterien tatsächlich bei ihrer Neueinstellung angewandt wurden, d. h., welche konkreten Anforderungen Arbeitgeber an erfolg-

reich eingestellte Ältere hatten. Zusätzlich wurden die Betriebe um ihre Einschätzung zu den generellen Perspektiven Älterer auf dem deutschen Arbeitsmarkt gebeten.

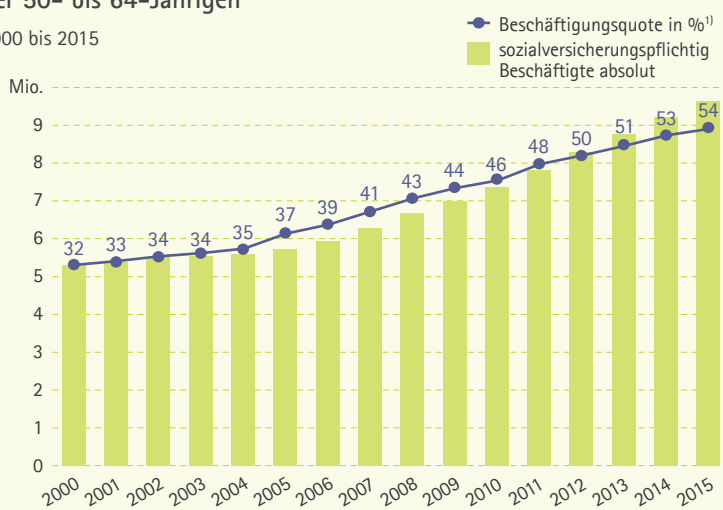
■ Steigende Erwerbstätigkeit von Älteren, aber unsichere Neueinstellungschancen

Die Erwerbstätigkeit Älterer am Arbeitsmarkt ist in den letzten Jahren stark gestiegen: Die Quote sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von Personen im Alter von 50 bis einschließlich 64 Jahren lag 2015 bei etwa 54 Prozent (vgl. **Abbildung 1**). Noch vor 15 Jahren war nur jeder Dritte in diesem Alter sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Abbildung 1

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Beschäftigungsquote der 50- bis 64-Jährigen

2000 bis 2015



¹⁾ Beschäftigungsquote = sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (50-64 Jahre) / Bevölkerung (50-64 Jahre).

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit Oktober 2016 und Statistisches Bundesamt 2016a, eigene Berechnungen.

© IAB

Dass die Anzahl Älterer auf dem Arbeitsmarkt steigt, hat mehrere Ursachen. Es handelt sich um einen demografischen Effekt, da größere Geburtskohorten in diese Altersgruppen „hineingewachsen“ sind. Das Hineinwachsen der geburtsstarken Jahrgänge, der sogenannten Babyboomer, in das höhere Erwerbsalter führt dazu, dass sich zunehmend Personen im Alter ab 50 Jahren auf dem Arbeitsmarkt befinden. Die Erhöhung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung wirkt zudem in Richtung einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Durch den Rückgang der Frühverrentungen sind mehr Personen im rentennahen Alter ab 60 Jahren noch auf dem Arbeitsmarkt, die erst zu einem späteren Zeitpunkt als früher in den Ruhestand gehen können. So nimmt die Anzahl an Arbeitskräften der Altersgruppe zwischen 50 und 64 Jahren zu, während gleichzeitig weniger Personen den Arbeitsmarkt in Richtung Ruhestand verlassen. Zusätzlich unterscheiden sich die Geburtskohorten, die jetzt zwischen 50 und 64 Jahre alt sind, von früheren Geburtsjahrgängen durch eine wesentlich höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen.

Trotz der steigenden Partizipation Älterer auf dem Arbeitsmarkt findet sich jedoch kein deutlicher und nachhaltiger Trend zu einer Verbesserung der Chancen Älterer, neu eingestellt zu werden. Studien zeigen, dass sich die höhere Beschäftigungsquote von Personen ab 50 Jahren eher durch den längeren Verbleib älterer Beschäftigter im Betrieb als durch häufigere Neueinstellungen erklären lässt (Brussig/Eggers 2014; Knuth 2014); außerdem haben insbesondere ältere Arbeitnehmer, die arbeitslos geworden sind, vergleichsweise geringe Chancen, wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen (Dietz/Walwei 2011). Wegen ihres hohen Anteils am Arbeitslosenbestand sind insbesondere die Neueinstellungschancen für ältere Arbeitslose von besonderer Bedeutung: Im Jahr 2016 waren von 2,8 Mio. Arbeitslosen 930 Tsd. 50 Jahre und älter. Hinzu kamen etwa 165 Tsd. beschäftigungslose Ältere, die nicht als arbeitslos galten, da sie gesetzlichen Regelungen unterlagen, die eine sogenannte Entlastungswirkung erzielen (Bundesagentur für Arbeit 2016).¹

Gleichzeitig findet z. B. Sieglén (2016) im Zeitvergleich von 2000 bis 2009 hinsichtlich der Übergänge

¹ Dazu zählen im Wesentlichen Personen, die nach § 53a Abs. 2 SGB II dann nicht mehr als arbeitslos zählen, wenn sie nach 12 Monaten in der Grundsicherung ohne ein Angebot an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nicht mehr für eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen müssen.

i Datengrundlage

Unsere Datengrundlage ist die IAB-Stellenerhebung des vierten Quartals 2014 und 2015. Die quartalsweise durchgeführte Befragung von Betrieben und Verwaltungsstellen wird seit 1989 in West- und seit 1992 in Ostdeutschland durchgeführt. 2014 bzw. 2015 haben sich rund 15.000 bzw. 13.000 Betriebe beteiligt, deren Angaben repräsentativ hochgerechnet und gewichtet werden (Brenzel et al. 2016b). Grundgesamtheit sind alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit). Ein Teil des Fragebogens thematisiert die letzte getätigte Neueinstellung. Die Informationen zu diesen Personen und Stellen nutzen wir für den Vergleich zwischen den Stellenprofilen, für die eher ältere oder eher jüngere Arbeitnehmer geeignet sind. Dazu gehören u. a. das geforderte Qualifikationsniveau und die speziellen Kenntnisse sowie die Dauer des Arbeitsvertrages oder die Arbeitszeit.

Ältere von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung gewisse positive Veränderungen, die er mit dem Abbau der Frühverrentungsoptionen, den verstärkten Anreizen zur Beschäftigungsaufnahme nach den Arbeitsmarktreformen der Agenda 2010 und der allgemein positiven Beschäftigungsentwicklung erklärt. Innerhalb der Gruppe der älteren Arbeitslosen bestimmen demnach die Qualifikation, die Branchenzugehörigkeit, die Berufsgruppe und die Beschäftigungs- sowie Krankheitszeiten die Wahrscheinlichkeit ihrer Wiederbeschäftigung (Sieglen 2016: 204).

Zur Rekrutierungspraxis ist bislang bekannt, dass größere und wachsende Betriebe, Betriebe mit einer hohen Fluktuation und mit einem höheren Anteil Älterer im Beschäftigtenbestand überdurchschnittlich häufig Ältere (ab 50 Jahren) einstellen; verhältnismäßig seltener tun dies Betriebe mit Altersteilzeit- und Pensionsprogrammen (Brussig/Bellmann 2008; Heywood/Jirjahn 2016).

■ Jeder vierte Betrieb hatte Bewerber ab 50 Jahren

Gemäß den Angaben der IAB-Stellenerhebung wurden mehr als 3,4 Mio. sozialversicherungspflichtige Neueinstellungen im Jahr 2015 von Betrieben vorgenommen. Unter diesen Neueinstellungen befanden sich 2,7 Mio. Personen unter 50 Jahren (79 %), 481 Tsd. Personen ab 50 Jahren (14 %) und 228 Tsd. Personen ohne Altersangabe (7 %).

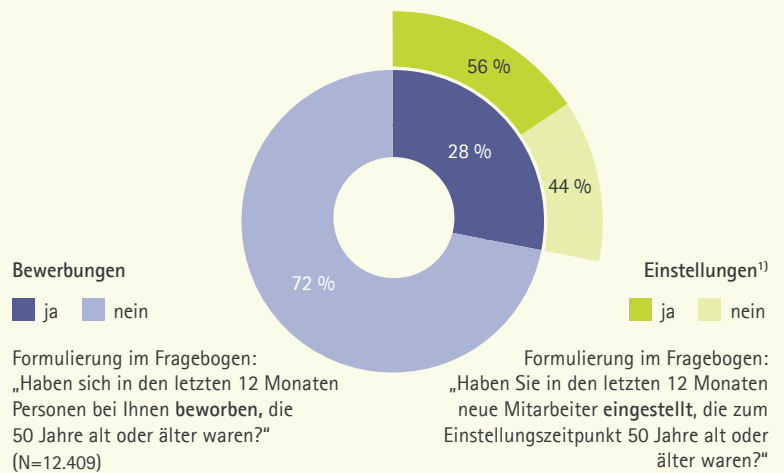
Grundsätzlich sind Bewerbungen von Älteren weniger wahrscheinlich als von Jüngeren, da Aufwand, Risiken und Opportunitätskosten für ältere Personen höher sind als für jüngere (Schneider 2007). Das Kündigungsschutzgesetz in Deutschland ist an die Dauer der Betriebszugehörigkeit gebunden und begünstigt die Tendenz, dass Betriebswechsel mit steigendem Alter unwahrscheinlicher werden. So suchen Ältere seltener aus Beschäftigung heraus eine neue Arbeitsstelle. Berufseinsteiger dagegen wechseln häufiger den Betrieb, sodass sie in größerer Zahl unter den Bewerbern auf offene Stellen zu finden sind.

In der IAB-Stellenerhebung wurden Betriebe im Jahr 2014 danach gefragt, ob sie Bewerbungen von Älteren erhalten haben und ob sie ältere Bewerber im eigenen Betrieb eingestellt haben. Etwas mehr als ein Viertel dieser Betriebe erhielten im Jahr 2014 Bewerbungen von Personen ab 50 Jahren (vgl. Abbildung 2). Dieser Anteil war in West- und Ostdeutschland etwa gleich hoch.

Abbildung 2

Bewerbungen und Einstellungen von Älteren ab 50 Jahren

2014, Angaben der befragten Betriebe in Prozent



¹⁾ Nur Betriebe, die von Älteren Bewerbungen erhalten haben.

Quelle: IAB-Stellenerhebung IV. Quartal 2014.

© IAB

Etwas mehr als die Hälfte (56 %) der Betriebe, die angaben, Bewerbungen von Personen ab 50 Jahren erhalten zu haben, stellten eine solche Person auch ein. Mit der Betriebsgröße nimmt der Anteil der Bewerbungen von ab 50-Jährigen an allen Bewerbungen (für Neueinstellungen) signifikant ab: bei Betrieben mit einem bis neun Beschäftigten waren 27 Prozent der Bewerber ab 50 Jahre alt, 16 Prozent hingegen waren es bei Betrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten.

■ Berufserfahrung ist ein Pluspunkt

Ältere haben es unter anderem deshalb auf dem Arbeitsmarkt schwerer als Jüngere, eine neue Stelle zu finden, da ihre berufliche Ausbildung bereits länger zurückliegt und das erworbene Wissen als veraltet eingeschätzt werden könnte (Dalen et al. 2010). Das spielt umso mehr eine Rolle, je höher die früher erworbene Qualifikation ist und je weniger Weiterbildung im Laufe des Erwerbslebens erfolgte. Gleichzeitig bringen ältere Arbeitnehmer aber mehr Berufserfahrung und spezielle Kenntnisse mit, die für Betriebe interessant sind. Dazu gehört zum Beispiel Führungserfahrung.

Die Altersverteilung der formalen Qualifikation der von den befragten Betrieben neu eingestellten Personen entspricht in der Tendenz jener der Gesamtbevölkerung: Ab 50-Jährige verfügen im Vergleich mit 30- bis 49-Jährigen vergleichsweise seltener über

Tabelle 1

Betrieblich gefordertes Qualifikationsniveau zur letzten Neueinstellung und Qualifikationsniveau der Gesamtbevölkerung nach Altersgruppen

in Prozent

	30- bis 49-Jährige	ab 50-Jährige
Angaben der Betriebe zu den Neueinstellungen		
ungelernt	21	26
Ausbildungsabschluss	57	62
akademischer Abschluss*	22	12
Gesamtbevölkerung		
ungelernt	14	21
Ausbildungsabschluss	59	65
akademischer Abschluss	27	15

* Unterschied zwischen Jüngeren und Älteren ist auf dem 5%-Niveau signifikant.

Formulierung im Fragebogen: „Welches Anforderungsniveau gilt auf der besetzten Stelle?“ (N=9.472)

Quelle: IAB-Stellenerhebung IV. Quartal 2014 und 2015, Mikrozensus 2014 (Statistisches Bundesamt 2016b), eigene Berechnungen.

© IAB

Tabelle 2

Geforderte zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten zur letzten Neueinstellung

Angaben der Betriebe in Prozent

	30- bis 49-Jährige	ab 50-Jährige
Zusätzliche Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich?	47	45
<i>Falls ja</i>		
längere Erfahrung in diesem Berufsfeld	70	73
erst nach Ausbildung vermittelte Kenntnisse	43	44
interkulturelle Kompetenzen*	18	12
Fremdsprachenkenntnisse*	24	14
soziale Kompetenzen	72	64
Führungsqualitäten*	23	14
sonstiges	4	5

* Unterschied zwischen Jüngeren und Älteren ist auf dem 5%-Niveau signifikant.

Formulierung im Fragebogen: „Erforderte die Stelle spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten, die über die üblichen Anforderungen im genannten Beruf hinausgehen?“ (N=9.657) „Wenn ja, welche?“ (N=4.421)

Quelle: IAB-Stellenerhebung IV. Quartal 2014 und 2015.

© IAB

Tabelle 3

Vorherige Stellung im Erwerbsleben der Neueingestellten

Angaben der Betriebe in Prozent

vorheriger Erwerbsstatus des Bewerbers	30- bis 49-Jährige	ab 50-Jährige
beschäftigt*	59	50
arbeitslos*	27	41
selbstständig	3	4
nicht erwerbstätig*	4	2
Leiharbeit	2	3
Ausbildung*	5	0

* Unterschied zwischen Jüngeren und Älteren ist auf dem 5%-Niveau signifikant.

Formulierung im Fragebogen: „Was hat die Person unmittelbar vorher gemacht?“ (N=9.839)

Quelle: IAB-Stellenerhebung IV. Quartal 2014 und 2015.

© IAB

einen akademischen und häufiger über einen Ausbildungsabschluss (vgl. Tabelle 1).

Die Antworten der Betriebe auf die Frage, ob zusätzliche (d. h. über die üblichen Anforderungen im jeweiligen Beruf hinausgehende) Kenntnisse oder Fertigkeiten bei der Stellenbesetzung erforderlich sind, überraschen teilweise, was den Zusammenhang mit dem Alter der eingestellten Person angeht (vgl. Tabelle 2): Lässt man Berufsanfänger außen vor und vergleicht 30- bis 49-Jährige mit ab 50-Jährigen, zeigt sich (zunächst) kein signifikanter Unterschied. Sofern zusätzliche Kenntnisse gefordert werden, wird eine „längere Erfahrung im Berufsfeld“ nur unwesentlich häufiger bei mit Älteren besetzten Stellen verlangt. Signifikant seltener werden auf Stellen für Ältere „Fremdsprachenkenntnisse“, „interkulturelle Kompetenzen“ und „Führungsqualitäten“ erwartet. „Soziale Kompetenzen“ werden nicht signifikant häufiger oder seltener für mit Älteren besetzte Stellen genannt. Entgegen der Erwartung gibt es keine signifikanten Altersunterschiede bei Neueinstellungen, die sich auf die formale Qualifikation oder spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten zurückführen lassen.

Ein Blick auf den Erwerbsstatus zeigt, dass vor Arbeitsantritt in den untersuchten Betrieben Unterschiede zwischen der Gruppe der jüngeren und älteren neu eingestellten Personen bestanden (vgl. Tabelle 3): Jüngere Arbeitsuchende waren signifikant häufiger als ältere vor ihrer Einstellung in einem anderen Betrieb beschäftigt (59 % versus 50 %), Ältere hingegen waren signifikant häufiger vor Antritt der neuen Position von Arbeitslosigkeit betroffen (41 % im Vergleich zu 27 % bei den Jüngeren). Selbstständigkeit, Leiharbeit oder Nicht-Erwerbstätigkeit spielte in beiden Altersgruppen nur eine untergeordnete Rolle.

Vorherige Arbeitslosigkeit senkt die Chancen auf eine Neueinstellung, da in (langen) Phasen der Arbeitslosigkeit keine Berufserfahrung und kein berufs- und betriebsspezifisches Wissen gesammelt werden. Der vorherige Erwerbsstatus hat also eine Signalwirkung. Zudem können insbesondere auch ältere Arbeitslose mit Vorbehalten bezüglich ihrer Flexibilität oder Belastbarkeit konfrontiert sein (Brussig/Bellmann 2008: 43).

■ Arbeitgeber wie Arbeitnehmer machen Zugeständnisse

Bei älteren neuen Mitarbeitern wurden von den Betrieben signifikant häufiger Abweichungen von ihren Wunschvorstellungen bezüglich der Eigenschaften des Bewerbers angegeben (vgl. **Abbildung 3**): Bei fast 20 Prozent der neu Eingestellten ab 50 Jahren hätte sich der Arbeitgeber eigentlich eine jüngere Person gewünscht. Weiterhin verfügten die eingestellten Älteren signifikant häufiger als Jüngere über eine längere Berufserfahrung als der Betrieb ursprünglich vorgesehen hatte. Dies mag zwar zunächst positiv für den Arbeitgeber und kein Kompromiss sein; mitunter muss für eine längere Berufserfahrung jedoch mehr bezahlt werden.

Lohnkostenzuschüsse können dazu dienen, die Einstellung einer arbeitslosen älteren Person für Betriebe attraktiver zu machen und die Hürde eines höheren Lohns für Ältere bei Antritt einer Beschäftigung abzubauen. Die Daten der IAB-Stellenerhebung belegen, dass Lohnkostenzuschüsse gezielt gewährt wurden: Betriebe erhielten 2015 bei der Beschäftigung Älterer mit 11 Prozent im Vergleich zu 4 Prozent bei 30- bis 49-Jährigen signifikant häufiger einen Zuschuss.

Wenn Betriebe bei Stellenbesetzungen mit älteren Bewerbern häufiger Kompromisse eingehen, stellt sich die Frage, ob Betriebe auch besondere Bedingungen an Positionen für Ältere knüpfen. Lediglich 15 Prozent der darauf antwortenden Betriebe bejahen dies.

Stellte ein Betrieb besondere Bedingungen an die Einstellung von Älteren ab 50 Jahren (vgl. **Abbildung 4**), so betrafen sie zu 70 Prozent das Vorhandensein von „speziellen Kenntnissen oder Fertigkeiten“ und zu 53 Prozent die Gesundheit „nur ohne oder mit geringen Einschränkungen“ (Mehrfachantworten waren möglich). Immerhin ein Viertel der Betriebe, die Bedingungen stellen, nannten „nicht nach langer Arbeitslosigkeit“ (23 %). Jeweils eine eher untergeordnete Rolle spielten Bedingungen wie „nur mit Lohnkostenzuschüssen“ (18 %), „nur befristet“ (14 %), „nur in Teilzeit“ (13 %), „nur bei Lohnzugeständnissen“ (12 %) sowie „nur als Minijobber“ (7 %). Signifikante Ost-West-Unterschiede bestanden nicht.

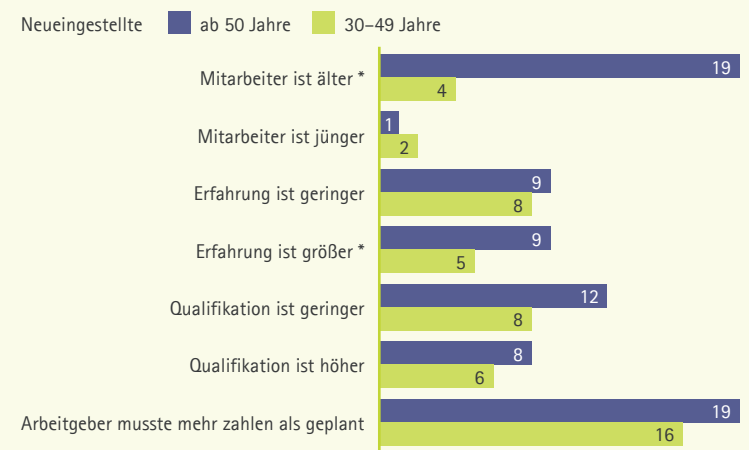
Teilzeitarbeit (definiert als Arbeitszeit unter 32 Stunden pro Woche) erfolgte bei älteren etwas häufiger als bei jüngeren neuen Mitarbeitern: 37 Prozent der weiblichen und 13 Prozent der männlichen

neuen Mitarbeiter ab 50 Jahren wurden in Teilzeit eingestellt; bei den unter 50-Jährigen waren es 30 Prozent der Frauen und 7 Prozent der Männer. Wenn man auch nicht ausschließen kann, dass Ältere mitunter unfreiwillig in Teilzeit arbeiten, so erscheint es doch plausibel, dass sie sie mit stei-

Abbildung 3

Abweichungen von den Wunschvorstellungen des Arbeitgebers nach Alter des Neueingestellten

2014 und 2015, Angaben der befragten Betriebe in Prozent



* Unterschied zwischen Jüngeren und Älteren ist auf dem 5 %-Niveau signifikant.

Formulierung im Fragebogen: „Unterscheidet sich der Mitarbeiter im Hinblick auf Qualifikation, Berufserfahrung, Alter oder andere für Sie wichtige Aspekte von dem, was Sie ursprünglich gesucht haben? Wenn ja, inwiefern unterscheidet er sich?“ „War es für die Besetzung dieser Stelle erforderlich, mehr zu zahlen als ursprünglich vorgesehen?“ (N=8.572 bis 9.554)

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2014 und 2015.

© IAB

Abbildung 4

Besondere Bedingungen für die Einstellung von Personen ab 50 Jahren

2014, Angaben nur der Betriebe, die die Frage mit „Ja“ beantwortet haben, in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Formulierung im Fragebogen: „Ist die Neueinstellung von Personen ab 50 Jahren in Ihrem Betrieb/Ihrer Verwaltungsstelle an besondere Bedingungen bzw. Voraussetzungen geknüpft?“ (N=1.749)

Quelle: IAB-Stellenerhebung IV. Quartal 2014, eigene Berechnungen.

© IAB

gendem Alter häufiger freiwillig wählen. Im Zuge der fortbestehenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung auch nach der Familiengründungsphase (beispielsweise, wenn es um die Pflege der älteren Angehörigen geht), ist der höhere Anteil an Frauen, die in Teilzeitarbeit eingestellt werden, wenig überraschend. Befristet eingestellt wurden neue Mitarbeiter mit über 40 Prozent in beiden Altersgruppen gleich häufig.

Dem entsprechend, ob Betriebe für die Einstellung neuer Mitarbeiter ab 50 Jahren besondere Bedingungen – wie Teilzeit und Befristung – als Voraussetzung nannten oder nicht, stimmte diese Nennung jeweils mit den tatsächlichen Stellenmerkmalen überein. So stellten Betriebe, die Befristung als Bedingung vorgaben, zu 94 Prozent ihre neuen Mitarbeiter ab 50 Jahren befristet ein, während es 33 Prozent bei den Betrieben waren, die diese Bedingung nicht aussprachen. Ähnliches gilt für Teilzeitarbeit: 73 Prozent aller Betriebe, die Teilzeitarbeit als Einstellungsbedingung nannten, stellten (zuletzt) ab 50-jährige Personen auch tatsächlich in Teilzeit ein, dagegen waren es 5 Prozent der Betriebe, die diese Bedingung nicht äußerten.

Wenn Arbeitgeber besondere Bedingungen an die Einstellung von ab 50-Jährigen knüpften, dann eher solche, die sich auf die Eigenschaften der Personen beziehen und von diesen kurzfristig nicht beeinflussbar sind. So besteht im Falle gesundheitlicher Einschränkungen nur wenig unmittelbarer Handlungsspielraum. Zugeständnisse der Arbeitnehmer bei Arbeitszeit, Befristung oder Entlohnung werden hingegen nur selten von Betrieben als Bedingung genannt.

Nur wenige Arbeitgeber machen die Gewährung von Lohnkostenzuschüssen explizit zu einer Einstellungsbedingung. Dies macht deutlich, dass diese Zuschüsse eher zur Beseitigung von Unsicherheiten über einen grundsätzlich geeigneten Kandidaten genutzt werden, anstatt Einstellungsentscheidungen generell zu beeinflussen.

■ Überwiegend positive Erfahrungen

Die Betriebe, die angaben, Ältere ab 50 Jahren in den letzten zwölf Monaten neu eingestellt zu haben (16 % aller befragten Betriebe), wurden gebeten, über ihre Erfahrungen mit diesen Personen zu berichten. Fast einstimmig (97 %) wurde bejaht, die neuen älteren Mitarbeiter seien „motiviert“ gewesen. Ebenso eindrucksvoll ist die Übereinstimmung

der Antworten, dass Ältere „an einer längerfristigen Beschäftigung interessiert waren“ (93 %), sie „sorgfältig waren“ (90 %), sich „in das Team integriert haben“ (90 %) und dass Ältere „ihre Erfahrungen einbringen konnten“ (86 %). Die Angaben widersprechen teilweise auch einigen Altersstereotypen. Nur bei durchschnittlich 14 Prozent der neu eingestellten Älteren wurde angegeben, sie hätten „häufigere Fehlzeiten“, bei 12 Prozent der neu eingestellten Älteren wurden „längere Fehlzeiten“ berichtet. Ein Viertel aller älteren Neueingestellten musste lange eingearbeitet werden. Hierbei ist zu beachten, dass diese Ergebnisse die spezielle Auslese von Betrieben mit Neueinstellungen Älterer widerspiegeln.

■ Was könnte und wer sollte die Chancen von ab 50-Jährigen verbessern?

Auf die Frage, welche Maßnahmen geeignet wären, die Beschäftigungschancen von Personen ab 50 zu erhöhen, ergibt sich kein eindeutiges Bild (vgl. **Abbildung 5**, Seite 7). Am häufigsten werden Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber bei Einstellung (35 %) genannt, gefolgt von staatlich geförderter Weiterbildung (34 %), flexiblem Renteneintritt (wie geförderter Altersteilzeit oder Teilrente, 32 %), aber auch die Lockerung des Kündigungsschutzes und leistungsbezogene Entlohnung (29 bzw. 30 %). Lediglich 7 Prozent geben an, dass grundsätzlich keine Maßnahmen geeignet wären, um die Beschäftigungschancen von ab 50-Jährigen zu erhöhen.

Explizit danach gefragt, wer in der Verantwortung gesehen wird, die Beschäftigungschancen von ab 50-Jährigen zu verbessern, nennen fast gleich viele Befragte (jeweils rund 40 %) jeweils den Staat und die Sozialversicherung, Arbeitgeber und deren Verbände sowie die Älteren selbst (Mehrfachantworten waren möglich). Hier besteht allerdings ein deutlicher West-Ost-Unterschied: Staat und Sozialversicherung sehen 41 Prozent der westdeutschen, aber 49 Prozent der ostdeutschen Betriebe in der Pflicht; Arbeitgeber und deren Verbände sehen 45 Prozent der westdeutschen, aber nur 35 Prozent der ostdeutschen Betriebe in der Verantwortung. 42 Prozent sehen die Verantwortung bei den älteren Arbeitnehmern selbst und immerhin 9 Prozent der antwortenden Betriebe geben an, die Beschäftigungschancen reichten bereits aus, wobei jeweils kein signifikanter Ost-West-Unterschied besteht.

■ Fazit

Die Beschäftigungsquote von Personen im Alter ab 50 Jahren nahm in den vergangenen fünfzehn Jahren deutlich zu – allerdings hauptsächlich dadurch, dass (mehr) Ältere länger in Betrieben verbleiben. Die Chancen, eine neue Stelle zu finden, sind bei ab 50-jährigen Personen nach wie vor geringer als bei jüngeren, insbesondere wenn aus Arbeitslosigkeit eine Stelle gesucht wird.

Angesichts der etwa 480 Tsd. älteren Personen ab 50 Jahren, die 2015 von Betrieben neu eingestellt wurden, zeigen sich für Ältere durchaus Chancen, in den Arbeitsmarkt zu kommen. Neben den Eigenschaften des Bewerbers gehören zu den Bedingungen, die Betriebe mitunter unabhängig vom Alter an Neueinstellungen knüpfen, befristete Arbeitsverträge oder Teilzeitarbeit.

Zugeständnisse beim Stundenlohn wurden hingegen nur von wenigen Arbeitgebern gefordert. Die gemessen an allen Neueinstellungen eher seltenen, befristeten Lohnkostenzuschüsse wurden allerdings bei älteren neuen Mitarbeitern überdurchschnittlich häufig genutzt. Dies deutet darauf hin, dass sie für Arbeitgeber ein angemessenes Mittel darstellen, um längere Einarbeitungszeiten und Unsicherheiten, etwa über die zu erwartenden Arbeitsergebnisse, zu kompensieren. Zwar gaben die wenigsten Betriebe an, dass sie besondere Bedingungen an die Einstellung von Älteren stellen; aus den Antworten derer, die dies tun, zeigt sich jedoch deutlich, dass sich ältere Bewerber vor allem durch spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten sowie durch gute Gesundheit auszeichnen sollten. Im tatsächlichen Einstellungsverhalten der Betriebe sind jedoch keine Altersunterschiede hinsichtlich der geforderten speziellen Kenntnisse und Fertigkeiten ersichtlich.

Auf Grundlage der Ergebnisse dieser Studie lassen sich einige Merkmale identifizieren, die sich positiv auf die Einstellungschancen Älterer auswirken können: zu diesen zählen eine längere Berufserfahrung, ein guter Gesundheitszustand und die Aussicht auf eine geringe Einarbeitungszeit. Eine frühzeitige Bewerbung aus einem noch bestehenden Beschäftigungsverhältnis heraus verringert zudem das Arbeitslosigkeitsrisiko und setzt positive Signale hinsichtlich der Produktivität. Dies alles können Faktoren sein, die ältere Bewerber für Betriebe attraktiver machen und helfen, Arbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe zu vermeiden. Individuell beeinflussbar sind die meisten dieser Faktoren nur langfristig;

Abbildung 5

Sinnvolle Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungschancen von ab 50-Jährigen aus Sicht der Betriebe

2014, Angaben der Betriebe in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Formulierung im Fragebogen: „Halten Sie eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen für geeignet, um die Beschäftigungschancen von Personen ab 50 Jahren zu erhöhen?“ (N=12.750)
Quelle: IAB-Stellenerhebung IV. Quartal 2014, eigene Berechnungen. © IAB

weshalb vorbeugend die Aufrechterhaltung der Gesundheit und kontinuierliche Weiterbildung hilfreich sind. Dies ist Aufgabe sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer.

In Zeiten des demografischen Wandels gilt es, falsche Altersbilder zu revidieren sowie lebenslanges Lernen und Investitionen in die Gesundheit lohnenswert zu machen. Das bedeutet auch, dass sich Betriebe des mannigfaltigen Produktivitätspotenzials Älterer bewusst werden.

Auch wenn aktuell kein flächendeckender Fachkräftemangel besteht (Czepek et al. 2015a), kann eine wichtige Strategie zur Fachkräftesicherung für Betriebe darin bestehen, ältere Arbeitsuchende in stärkerem Maße zu rekrutieren: Heute 50-jährige Personen werden in der Regel noch deutlich länger als zehn Jahre auf dem Arbeitsmarkt sein – insbesondere aufgrund der Erhöhung der Altersgrenzen und des Auslaufens flexibler, früherer Rentenaustrittsoptionen (Ausnahme: sog. Rente mit 63; Czepek et al. 2015b), die eine Verlängerung der Le-



Judith Czepek
wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ im IAB.
judith.czepek@iab.de



Dr. Andreas Moczall
wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ im IAB.
andreas.moczall@iab.de

bensarbeitszeit von deutlich mehr als zwei Jahren zur Folge haben. Angesichts der berichteten Erfahrungen von Betrieben mit Neueingestellten im Alter ab 50 Jahren werden bestimmte Vorurteile über verminderte Arbeitsmotivation und hohen Krankenstand von betrieblicher Seite nicht bestätigt.

Literatur

- Brenzel, Hanna; Czepek, Judith; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas; Rebien, Martina; Röttger, Christof; Szameitat, Jörg; Warning, Anja; Weber, Enzo (2016a): Neueinstellungen im Jahr 2015: Stellen werden häufig über persönliche Kontakte besetzt. IAB-Kurzbericht Nr. 4.
- Brenzel, Hanna; Czepek, Judith; Kiesl, Hans; Kriechel, Ben; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas; Rebien, Martina; Röttger, Christof; Szameitat, Jörg; Warning, Anja; Weber, Enzo (2016b): Revision der IAB-Stellenerhebung: Hintergründe, Methode und Ergebnisse. IAB-Forschungsbericht Nr. 4.
- Brussig, Martin; Bellmann, Lutz (2008): Betriebliche Einflussfaktoren auf Rekrutierungen Älterer und deren Bewerbungen. In: Zeitschrift für Personalforschung 22 (1), S. 35–57.
- Brussig, Martin; Eggert, Katarina (2014): Langfristige Entwicklungen bei Neueinstellungen von Älteren. Altersungleichheit bei Neueinstellungen geht leicht zurück? Duisburg/Düsseldorf: Institut Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2014-02.
- Bundesagentur für Arbeit (2016): Analytikreport der Statistik. Analyse des Arbeitsmarktes für Ältere ab 50 Jahren. Januar 2016.
- Bundesagentur für Arbeit (2015): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Ältere am Arbeitsmarkt. Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Oktober 2015.
- Czepek, Judith; Dummert, Sandra; Kubis, Alexander; Müller, Anne; Leber, Ute; Stegmaier, Jens (2015a): Betriebe im Wettbewerb um Arbeitskräfte. Bedarf, Engpässe und Rekrutierungsprozesse in Deutschland. IAB-Bibliothek Nr. 352.
- Czepek, Judith; Moczall, Andreas; Weber, Enzo (2015b): Rente mit 63 und betriebliche Reaktionen. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Aktueller Bericht 09/2015 (http://doku.iab.de/aktuell/2015/aktueller_bericht_1509.pdf), Nürnberg.

Dalen, Hendrik P. V.; Henkens, Kène; Schippers, Joop (2010): Productivity of Older Workers: Perceptions of Employers and Employees. *Population and Development Review*, Jg. 36, H. 2, S. 309–330.

Dietz, Martin; Walwei, Ulrich (2011): Germany – no country for old workers? In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 44, H. 4, S. 363–376.

Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte (2017): Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060: Arbeitskräfteangebot sinkt auch bei hoher Zuwanderung, IAB-Kurzbericht Nr. 6.

Heywood, John S.; Jirjahn, Uwe (2016): The hiring and employment of older workers in Germany: A comparative perspective. *Journal for Labour Market Research*, Jg. 49, H. 4, S. 349–366.

Knuth, Matthias (2014): Rosige Zeiten am Arbeitsmarkt? Strukturreformen und „Beschäftigungswunder“. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: FES.

Schneider, Lutz (2007): Zu alt für einen Wechsel? Zum Zusammenhang von Alter, Lohndifferentialen und betrieblicher Mobilität. In: *Sozialer Fortschritt* 56, H. 7/8, S. 180–186.

Sieglen, Georg (2016): Schlechte Chancen ab 50? Übergänge älterer Arbeitsloser in Beschäftigung im Zeitvergleich. In: *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 62, H. 2, S. 181–208.

Statistisches Bundesamt (2016a): Bevölkerung, Erwerbstätige, Erwerbslose: Deutschland, Jahre, Geschlecht, Altersgruppen (abgerufen am 10.10.2016 von https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/data.jsessionid=80ADE9C4910D356DAAFED8ED54612888.tomcat_GO_1_1?operation=abrufetabelleAbrufen&selectionname=12211-0003&levelindex=1&levelid=1476111403754&index=3).

Statistisches Bundesamt (2016b): Bevölkerung (ab 15 Jahren) nach Deutschland, Jahre, Geschlecht, Altersgruppen, Beruflicher Bildungsabschluss (abgerufen am 28.06.2016 von <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/logon?sequenz=tabelleErgebnis&selectionname=12211-0041&transponieren=true>).

Weber, Enzo (2016): Arbeitsvolumen im dritten Quartal 2015 auf dem höchsten Stand seit 23 Jahren. IAB Presseinformation (abgerufen am 03.02.2016 von <http://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/az1503.aspx>).