ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Reindl, Josef

Article

Die Rationalität der Altersdiskriminierung oder die blinden Flecken der Mikroökonomie: Soziologische Anmerkungen zum Aufsatz von Martin Brussig und Lutz Bellmann

Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)

Provided in Cooperation with:
Rainer Hampp Verlag

Suggested Citation: Reindl, Josef (2008) : Die Rationalität der Altersdiskriminierung oder die blinden Flecken der Mikroökonomie: Soziologische Anmerkungen zum Aufsatz von Martin Brussig und Lutz Bellmann, Zeitschrift für Personalforschung (ZfP), ISSN 1862-0000, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 22, Iss. 3, pp. 318-322

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/71001

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.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Josef Reindl*

Die Rationalität der Altersdiskriminierung oder die blinden Flecken der Mikroökonomie. Soziologische Anmerkungen zum Aufsatz von Martin Brussig und Lutz Bellmann

In der Welt der ökonomischen Wissenschaften, die heute vor allem von neoklassischen Theorieansätzen dominiert wird, waltet hinter all dem buntscheckigen Treiben auf den Märkten eine höhere Vernunft, eine „invisable hand", die Angebot und Nachfrage in ein Gleichgewicht bringt. Wo sich dieses Equilibrium nicht einstellt – also fast überall in der Realökonomie –, da sind entweder institutionelle Störfaktoren oder ein irrationales Verhalten der ökonomischen Akteure am Werk. Ein Mismatch auf den Märkten ist für Ökonomen in der Regel kein Anlass, ihr abstraktes Gleichgewichtsmodell infrage zu stellen, sondern ein Ansporn, die Rückkehr der Akteure und der Institutionen zur Vernunft zu fordern.

Die Arbeitsmarktforschung als ein wichtiger Zweig der ökonomischen Wissenschaften operiert im Rahmen dieses zugegebenermaßen stark vereinfacht gezeichneten Paradigmas. Ihr Gegenstand sind die Austauschprozesse auf dem Arbeitsmarkt, der von ihr behandelt wird wie jeder andere Markt auch. Die Herausforderung, der sie sich in erster Linie zu stellen hat, sind die Erklärung der Arbeitslosigkeit und der Benachteiligung bestimmter Gruppen. Brussig und Bellmann (2008) nehmen sich die heute prominent gewordene Kategorie der älteren Arbeitnehmer vor, und sie suchen nach den Gründen für ihre vergleichsweise schlechten Chancen im Rekrutierungsprozess der Unternehmen. Wie marginal ihre Position auf dem Arbeitsmarkt geworden ist, belegen eindrücklich ihre empirischen Ergebnisse: Nur ein Viertel der Unternehmen erhält überhaupt Bewerbungen älterer Arbeitnehmer, und von diesem einen Viertel stellt nur etwa jedes zweite Unternehmen Ältere ein.

Die Autoren bemühen zunächst die große Theorie, um dieses Resultat zu deuten. Die beiden geläufigsten Antworten lauten: ‚Senioritätsprinzip' und ‚adverse Selektion'. Das *Senioritätsprinzip* stört den Gleichgewichtslohn, weil es Alter und Erfahrung gratifiziert und damit zu einer Einstellungsbarriere für Ältere wird. Es zieht einen Reservationslohn nach sich, einen Anspruch, den der ältere Arbeitnehmer aus seiner Arbeitsbiographie glaubt ableiten zu können. Dieser aber kollidiert mit den Vorstellungen des potentiellen neuen Arbeitgebers, der gegenüber dem Alter und seinen ‚Vorrechten' bei Einstellungen gleichgültig ist. Abgesehen davon, dass es hierzulande keine Senioritätsentlohnung gibt, ist die gedankliche Architektur dieses Ansatzes reichlich schief. Er dekretiert unterschiedliche Produktivitätsprofile zwischen jüngeren und älteren Arbeitskräften, die die Betriebe anreiztechnisch nutzen. Sie bezahlen die produktiveren Jungen nicht nach ihrer tatsächlichen Leistung, sondern sie stellen ihnen eine Beloh-

* Josef Reindl, iso-Institut, Trillerweg 68, D – 66117 Saarbrücken.
E-mail: reindl@iso-institut.de.

Zeitschrift für Personalforschung, 22(3), 318-322
ISSN (print) 0179-6437, ISSN (internet) 1862-0000, © Rainer Hampp Verlag, www.Hampp-Verlag.de

nung im höheren Alter in Aussicht. Die Gerechtigkeit wird demzufolge wieder hergestellt, wenn mit nachlassender Produktivität im Alter das zurückgezahlt wird, was im jungen Alter vorenthalten wurde. Dadurch binden die Betriebe ihre Beschäftigten und sichern ihre Leistung ab, die Voraussetzung ist, um den ‚Pfand' zurückzubekommen. Augenscheinlich führt hier ein Gedankenmodell die Feder, das mit der Realität hierzulande wenig zu tun hat und das den Verhältnissen auf dem amerikanischen Arbeitsmarkt, auf dem die Fluktuation die Regel und die Betriebsbindung die Ausnahme ist, abgeschaut ist. Die Skepsis der Autoren gegenüber diesen halsbrecherischen Annahmen ist deutlich zu verspüren und dennoch kommen sie später wieder auf sie zurück, wenn sie als Ausweg aus der ‚Altersfalle' die Absenkung der Reservationslöhne empfehlen.

Während die ‚Shirking-Theorie' – sofern man ihre Präsumptionen teilt und sofern sich alle Unternehmen an das langfristige Anreizmodell halten und darauf verzichten, durch höhere Löhne junge Mitarbeiter abzuwerben – sich im Korridor der Rationalität bewegt, geht der informationsökonomische Ansatz der *adversen Selektion* von irrationalen Momenten im Verhalten von Betrieben und Bewerbern aus. Seine Anhänger bezweifeln, dass die Betriebe die individuelle Produktivität von Bewerbern beurteilen können, und um nicht die ‚Katze im Sack zu kaufen' schließen die Unternehmen deshalb aufgrund bestimmter Merkmale der Bewerber auf eine zu erwartende Produktivität. Solche Merkmale können Geschlecht, Alter, Ethnie, Qualifikation, Arbeitsbiographie mit Zeiten der Erwerbslosigkeit, Familie etc. sein. Sie betreiben also eine ‚statistische Diskriminierung', und sie mobilisieren gesellschaftliche Stereotype, wenn sie Bewerbern aufgrund eines höheren Alters eine niedrigere Produktivität zuschreiben und sie deshalb zurückweisen. Eine Chance haben die Älteren dann nur noch, wenn sie ihren Reservationslohn absenken. Sie bleibt jedoch so lange gering, wie auch die Älteren selber in den Mechanismus der adversen Selektion verfangen sind, wenn sie etwa in ihrem Bewerbungsverhalten vor allem Betriebe adressieren, deren äußere Merkmale eine potenzielle Altersfreundlichkeit indizieren (z.B. Existenz eines Betriebsrats).

Brussig und Bellmann kritisieren nicht dieses Erklärungsmodell, sondern seine Begrenztheit. Sie gehen einen Schritt weiter und wollen durch eine mikroökonomische Analyse herausfinden, ob der Mismatch zwischen Älteren und Betrieben möglicherweise einem Koordinationsproblem geschuldet ist, also ob ‚altersfreundliche' Betriebe und ältere Bewerber deshalb nicht zusammenfinden, weil sie sich in ihren Erwartungen nicht aufeinander einstellen.

Die Antwort, die die Autoren im Anschluss an ihre empirische Untersuchung geben, fällt sehr deutlich aus: Ja, ältere Arbeitnehmer und einstellungswillige Betriebe verfehlen sich systematisch, weil die einstellungswilligen Betriebe ihre Altersfreundlichkeit nicht kommunizieren und weil die älteren Arbeitnehmer sich bei den falschen Firmen bewerben. Beide Arbeitsmarktparteien machen Fehler; sie täuschen sich und handeln unvernünftig, so die Quintessenz der Studie. Über die statistische Evidenz dieser mächtigen These kann man streiten; so sprechen auch die Autoren öfter von einem schwachen Signifikanzniveau. Die Behauptung etwa, Ältere würden sich vorwiegend in großen Betrieben bewerben, ist gewagt. Das IAB-Betriebspanel weist aus, dass in 56,1% der befragten Großbetriebe (über 1000 Besch.) keine Bewerbungen Älterer vorliegen, während in kleineren Betrieben (50-250) der Wert bei 59,3 liegt. Sie

haben offensichtlich als Vergleichsmaßstab Kleinstbetriebe im Visier, bei denen in der Tat Ältere in der Regel nicht häufig anklopfen. Doch methodische Fragen und Fragen der Dateninterpretation sollen uns hier nicht weiter beschäftigen. Interessanter sind die inhaltlichen Zusammenhänge, die die Autoren aus ihrem Datenmaterial herausarbeiten. Die besten Chancen haben demnach Ältere in den Neuen Bundesländern, in Betrieben mit einer hohen Fluktuation und einem hohen Arbeiteranteil. Als Wirtschaftssektoren stechen die Land- und Forstwirtschaft, die Gebietskörperschaften und Organisationen ohne Erwerbscharakter hervor. Die schlechtesten Chancen besitzen ältere Bewerber bei Betrieben, die über Fachkräftemangel klagen und bei den Ausgliederungsstrategen, sprich den Großbetriebe, für die die verschiedenen Formen des Vorruhestands ein zentrales personalpolitisches Instrument geworden sind.

Wie interpretieren nun die Autoren diese auf den ersten Blick sehr heterogenen Befunde? Sie gehen nicht in die Tiefe und in die Zusammenhänge von Unternehmensstrategien, -strukturen, -kontexten und Personalpolitiken, sondern sie begnügen sich damit, das Suchverhalten der Älteren und der Betriebe als suboptimal wenn nicht als falsch zu charakterisieren. Die Älteren sind demnach fixiert auf Großunternehmen, auf Unternehmen mit einer organisierten Interessenvertretung und sie bauen bei der Arbeitssuche auf ihre alten Netzwerke, die ihnen nichts mehr nützen, wenn mit ihrem alten Arbeitgeber auch ein bestimmtes industrielles Feld wegbricht. Die einstellungswilligen Betriebe wagen es nicht, ihr Interesse an Älteren zu kommunizieren, weil sie Angst haben, das würde junge Bewerber abschrecken. Auf diese Weise kommt nicht zusammen, was eigentlich zusammenkommen will, mutmaßen die beiden Forscher.

Es wäre durchaus eine andere Interpretation der Befunde vorstellbar, die den Autoren verschlossen bleibt, weil sie wie viele Ökonomen nur auf die ökonomischen Austauschprozesse *am* Arbeitsmarkt, aber nicht auf die ökonomischen, herrschaftlichen und stofflichen Austauschprozesse *im* Unternehmen schauen (vgl. dazu Grewer/Matthäi/Reindl 2007). Von Marx stammt das Bonmot, dass auf dem Markt ‚Freiheit, Gleichheit und Eden' herrschen, also alles möglich erscheint und alles scheinbar ins Gleichgewicht will, dass aber dann, wenn die Betriebstore nach Abschluss des Arbeitskontrakts hinter dem Arbeiter zufallen, auf ihn ‚die Gerberei wartet'. Der Arbeitsmarkt ist kein Markt wie jeder andere, sondern er ist a priori ein asymmetrischer Markt mit einem deutlichen Machtgefälle: einem primären zwischen Angebots- und Nachfrageseite und einem sekundären zwischen den verschiedenen Gruppen des Arbeitsmarkts. Die Chancen Älterer hängen in der Summe nicht so sehr von ihrer Bereitschaft ab, ihre Lohnaspirationen nach unten zu schrauben, sondern von ihrer Fähigkeit, ‚die Gerberei' zu ertragen bzw. von der Abwesenheit ‚der Gerberei' (siehe Gebietskörperschaften und Organisationen ohne Erwerbscharakter). Und ob sie ‚die Gerberei' noch ertragen, bestimmen die Betriebe in einem doppelten Sinne mit: durch das Leistungsniveau, das sie setzen und durch den Grad des Verschleißes der Arbeitskraft in den ersten 20 oder 30 Berufsjahren. Bedenkt man diese Zusammenhänge ein, dann ergeben die Befunde einen ganz anderen Sinn: Ältere würden dort genommen, wo man ohnehin keine pflegliche und kontinuierliche Anwendung der Arbeitskraft im Sinne hat (Hire and Fire-Betriebe, Dumping-Lohn-Betriebe) und dort, wo man gar nicht mehr anders kann, als sie anzuheuern, weil die ‚demographische Katastrophe' schon da ist (Neue Bundesländer). Ältere werden dort abgewiesen, wo ein Personal-

management sehr wählerisch bei der Suche nach Fachkräften ist – erfahrungsgemäß sind das die Unternehmen, die am lautesten den Fachkräftemangel beklagen – und wo es die Betriebe zu hoher Professionalität in der Externalisierung der demographischen Risiken gebracht haben – und das sind gewöhnlich die großen Unternehmen und Konzerne.

Irrational verhalten sich in diesem Kontext weder die älteren Arbeitssuchenden noch die Unternehmen. Kein modernes Personalmanagement könnte es sich heutzutage mehr leisten, in den Verdacht zu geraten, negative Alterssstereotype zu transportieren. Sie tun es auch nicht, im Gegenteil: Der Ältere wird heute von ihnen als Träger von Fitness, von Entwicklungsfähigkeit, von ungeahnten Potentialen angerufen. Wenn sie ihn dennoch nicht einstellen, dann hat dies mit ihrem Wissen um die Anforderungen der permanent optimierten Produktionssysteme, der angespannten Wertschöpfungsketten und der verdichteten Leistungserstellungsprozesse zu tun. Sie taxieren sehr realistisch, dass die moderne Arbeit den Älteren eigentlich nicht mehr zumutbar ist. Dies hat nur bedingt mit dem Wandel des körperlichen und geistigen Leistungsvermögens im Verlaufe des Arbeitslebens zu tun, sondern mit dem ungeheuren nervlichen und psychischen Druck, der heute auf den Beschäftigten lastet. Man muss es ernst nehmen und nicht nur als Vorurteil abtun, wenn die Unternehmen als die größte Einstellungshürde die geringere Belastbarkeit Älterer nennen. Die Arbeitswelt ist eingerichtet, als ob es die ‚ewige Jugend' gäbe: Die Innovations- und Leistungsregime sind jugendzentriert, in sie ist bereits die Arbeit mit begrenzter Tätigkeitsdauer eingeschrieben.

Der Widerspruch, der sich derzeit zuträgt, besteht darin, dass eine besorgte Gesellschaft von ihrer Wirtschaft einen demographiesensiblen Umgang mit ihren Beschäftigten fordert, dass aber die Wirtschaft diese Sorge zwar verstehen, aber ihr – aufgrund der systemimmanenten Zwänge, die sich durch die Globalisierung noch verschärft haben – nicht nachkommen kann oder will. Die Produktions- und Dienstleistungsprozesse verjüngen sich beständig, (Beschleunigung, Flexibilisierung, radikale Ökonomisierung, Rationalisierung, Optimierung, Best Performance, Multitasking, Entgrenzung etc.), während die Belegschaften langsam in die Jahre kommen. Wer drinnen und schon älter ist, kann seine Strategien entwickeln, mit diesem Druck umzugehen, auch wenn diese in den nächsten Jahren immer weniger greifen werden. Wer draußen ist und beim Neustart von 0 auf 150 km beschleunigen soll, der wird aus der Kurve getragen. Ein modernes Personalmanagement weiß das, und es wird bei aller Aufgeschlossenheit und bei allem Lob der Erfahrung den Älteren reserviert gegenübertreten.

Die älteren Arbeitssuchenden sind sich dieser Zusammenhänge noch viel mehr bewusst. Ihr Verhalten ist rational, wenn sie Kontexte suchen, in denen sie ihre Fähigkeiten noch halbwegs geschützt einbringen können. Dass sie in Interessenvertretungen einen solchen Schutzfaktor sehen, unterstreicht das positive Wirken von Betriebsräten in der Vergangenheit, es ist allerdings keine Versicherung für das Jetzt und die Zukunft. Dass sie in Firmen mit Renommee und Reputation, also vor allem großen Unternehmen anfragen, hängt mit der bei ihnen vermuteten Kapitalkraft, die auch eine geringere Produktivität verkraften kann, zusammen. Auch diese Annahme bezieht ihre Plausibilität aus der Vergangenheit, vor allem aus der Vorruhestandspraxis der

Großen, die die Produktivität der Älteren auf Null fährt und sie trotzdem belohnt. Sie trägt nur noch bedingt. Die Alternative für die Älteren, nämlich ‚schlechte Arbeit', ist wenig erstrebenswert, und es zeugt von der Selbstachtung der Älteren, dass sie vor dem Abmarsch in den Niedriglohnsektor zurückscheuen.

Wenn es Mismatch ist, dass Ältere nicht freiwillig das Downgrading ihrer Arbeitskraft betreiben, dann ist es gut, dass es Mismatch gibt. Das Gebot, zu handeln, liegt nicht in erster Linie bei den Älteren, also bei der doppelt unterlegenen Arbeitsmarktpartei (Arbeitsanbieter und Älterer), sondern bei den Unternehmen. Es wird nicht reichen, wenn sie alterssensitive Imagekampagnen veranstalten und ihren guten Willen bekunden, wie es Brussig und Bellmann vorschlagen. Ohne eine *alternsgerechte Arbeitsgestaltung* wird es nicht gehen.

Literatur

Brussig, Martin / Bellmann, Lutz (2008): Betriebliche Einflussfaktoren auf Rekrutierungen Älterer und deren Bewerbungen. In: Zeitschrift für Personalforschung, 22(1), 35-57.

Grewer, Hans Günter / Matthäi, Ingrid / Reindl, Josef (2007): Der innovative Ältere. Warum die Entwickleruhr länger als sieben Jahre tickt. Hampp, München u. Mering.