

Wieviele Betriebe beschäftigen Ältere? – Widersprüchliche Zahlen geklärt

Das IAB hat in den letzten Jahren wiederholt die Beschäftigung Älterer in der deutschen Wirtschaft untersucht. Regelmäßig ist es dabei auf das Phänomen gestoßen, dass bei weitem nicht alle Betriebe ältere Arbeitnehmer in ihren Reihen haben. Weil die hierzu veröffentlichten Zahlen teilweise erheblich voneinander abwichen, häufen sich seit Wochen die Anfragen, die wir nun beantworten möchten.

Zunächst die Zahlen und ihre Geschichte: Barbara Koller und Hannelore Gruber konnten 2001 feststellen, dass fast 67% aller untersuchten Betriebe Arbeitnehmer beschäftigten, die mindestens 55 Jahre zählen (MittAB 4/2001, S. 486). Ihre Grundlage war eine kleinere Befragung des IAB von 148 Betrieben. Auf Basis des IAB-Betriebspanels von 2000 mit seinen damals rund 14.000 Betrieben berechnete Ute Leber (IAB-Materialien 2/2002, S. 6f.) dann allerdings, dass nur rund 40% der Betriebe über „Erfahrungen“ mit mindestens 50-Jährigen verfügen. Der Schluss lag nahe, dass in mehr als der Hälfte aller Betriebe keine älteren Mitarbeiter eingesetzt würden. Dieser Befund wird – da spektakulär – in vielen öffentlichen Diskussionen immer wieder gern zitiert.

In der Welle 2002 des Betriebspanels wurde dann – mit Rücksicht auf die Unschärfen der früheren Fragestellung - nicht mehr *nach ‚den Erfahrungen‘*, sondern direkt nach *Vorhandensein und Zahl* der Beschäftigten gefragt, die 50 Jahre und älter sind. Die ersten Auswertungen zeigen nun, dass tatsächlich in 59% der Betriebe ältere Mitarbeiter anzutreffen sind – weit mehr, als die Ergebnisse der 2000er Welle seinerzeit vermuten ließen.

Woher kommt nun die Differenz zwischen alten und neuen Ergebnissen des IAB-Betriebspanels? Es ist äußerst unwahrscheinlich, dass in den Betrieben tatsächlich derartige Umbrüche stattgefunden haben. Da andere Fehlerquellen nicht in Betracht kommen, kann die Ursache nur an der geänderten Fragestellung liegen. Offensichtlich gibt es Betriebe, die *faktisch* Ältere beschäftigen, dies aber nicht zum Anlass einer irgendwie gearteten *‚Erfahrung‘* nehmen – und die entsprechende Frage dann eben auch mit *‚nein‘* beantworten.

Die Differenzen der neuen Ergebnisse zu den Angaben von Koller und Gruber erklären sich aus zwei einander überlagernden Faktoren: Zum einen rechnen die Autorinnen nur die mindestens 55-Jährigen zu den *‚älteren Beschäftigten‘*, das Betriebspanel hingegen bereits die mindestens 50-Jährigen. Dies müsste eigentlich zu einem weit kleineren Anteil der Betriebe mit Älteren führen als im IAB-Betriebspanel, tatsächlich verhält es sich jedoch umgekehrt. Und hier kommt zum tragen, dass Koller/Gruber nur Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten in ihre Untersuchung einschlossen und überdies die Großbetriebe bewusst überrepräsentiert sind, in denen weit häufiger ältere Beschäftigte anzutreffen sind. Der Effekt der *‚schiefen‘* Größenverteilung der von Koller/Gruber untersuchten Betriebe kann also den Effekt der höheren Altersgrenze überkompensieren, weshalb Koller/Gruber dann im Resultat mehr Betriebe mit Älteren beobachten, als die neuen Zahlen des IAB-Betriebspanels. Diese basieren hingegen auf einer Hochrechnung, die alle Betriebsgrößen proportional berücksichtigt und so die Repräsentativität sichert. Bei allem Unterschied decken sich jedoch die Ergebnisse von Koller/Gruber in Grundtendenz und Größenordnung mit den neuen Zahlen des Betriebspanels.

Es bleibt festzuhalten: **Fast sechs von zehn deutschen Betrieben beschäftigen ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 50 Jahren aufwärts.** Welche Besonderheiten diese Betriebe aufweisen und wie sie die Beschäftigung Älterer beurteilen, wird Gegenstand eines kommenden IAB-Kurzberichts sein.

Was lernen wir daraus? Erstens: Wie man in den Wald hinein ruft, so schallt es zurück. Oder, auf die empirische Sozialforschung übertragen: Wie man fragt, so die Antwort. Nicht zuletzt deshalb sollte man die Art der Fragestellung auch bei der Auswertung genau im Blick behalten. Zweitens ist der di-



rekte Rückschluss von Einschätzungsfragen auf dahinter liegende Fakten nicht ohne weiteres zulässig. Wir schreiben uns das ins Stammbuch.

Doch auf eines legen wir Wert: Wie auch immer man es drehen und wenden mag, es gibt eine erkleckliche Anzahl von Betrieben, die keine älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen. Dieses geringe Ausmaß der tatsächlichen Beschäftigung Älterer, die älter werdende Bevölkerung und die aktuellen, von der Sorge um die Renten geprägten Forderungen nach einer Verschiebung der Ruhestandsgrenze ‚nach hinten‘ passen einfach nicht zusammen.

