

Lutz Bellmann

## Betriebliche Einstellung älterer Arbeitnehmer

Die demographische Entwicklung in Deutschland führt zu einer Schrumpfung und Alterung der Bevölkerung und damit auch des Erwerbspersonenpotenzials. Mögliche Folgen der demografischen Veränderung sind zum einen ein genereller Mangel an Arbeitskräften bzw. ein spezieller Bedarf an Fachkräften. Zum anderen führen die steigende Lebenserwartung und die sinkenden Geburtenzahlen aber auch zu einer Alterung der betrieblichen Belegschaften – mit der Folge, dass ältere Mitarbeiter in Zukunft eine noch wichtigere Rolle im betrieblichen Prozess der Leistungserstellung spielen werden.

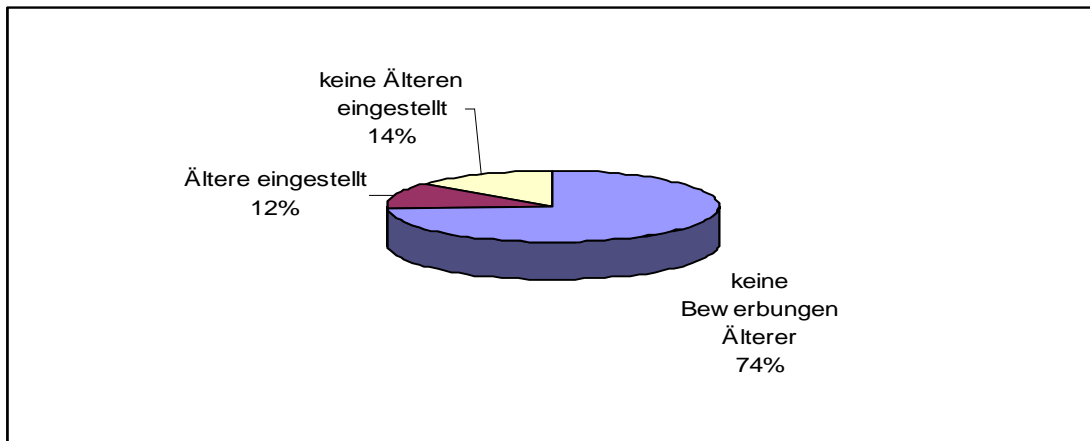
Als Folge von Fehlanreizen aufgrund der einschlägigen gesetzlichen Vorschriften sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt Hemmnisse für die Weiterarbeit über eine gewisse Altergrenze hinaus entstanden. Während der Anteil der Erwerbstätigen 55-64 Jährigen in Deutschland 1970 bei knapp 50% lag, ist er bis zum Jahr 1985 auf etwas mehr als 35% gefallen und seitdem wieder kontinuierlich gestiegen. Im Vergleich zu anderen Ländern schneidet Deutschland aber immer noch ausgesprochen schlecht ab.

Um einen näheren Einblick in die tatsächliche Einstellung von älteren Arbeitnehmern sowie die Gründe für eine potenzielle Ablehnung von Bewerbern dieser Altersgruppe gewinnen zu können, wurden im IAB-Betriebspanel 2004 weitere Informationen zu diesem Themenkomplex erhoben. Jeweils bezogen auf die zuletzt besetzte Stelle wurden die Betriebe dabei danach gefragt, ob es überhaupt Bewerber gab, die älter als 50 Jahre waren, und wenn ja, ob sie die Stelle mit einer Person über 50 Jahre besetzt haben. Die Betriebe, die angaben, ältere Bewerber abgelehnt zu haben, wurden weiter nach den Gründen hierfür gefragt; zudem liegen Informationen dazu vor, ob bzw. gegebenenfalls warum eine Stelle altersbegrenzt ausgeschrieben wurde.

Im Folgenden werden einige ausgewählte Ergebnisse des Themenkomplexes „Einstellung älterer Arbeitnehmer“ des IAB-Betriebspanels 2004 präsentiert, wobei diese auf die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels, d.h. alle Betriebe in Deutschland mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, hochgerechnet wurden.

Zunächst lässt sich zeigen, dass von den im ersten Halbjahr 2004 zuletzt besetzten Stellen gut jede zehnte mit einem Mitarbeiter über 50 Jahre besetzt wurde. Dieser Anteil liegt damit wesentlich geringer als der Anteil derselben Altersgruppe an den Arbeitslosen (knapp 25%). In drei Viertel der Fälle lagen den Betrieben keine Bewerbungen älterer Personen vor, und in 14% gab es zwar Bewerbungen Älterer, doch wurden keine älteren Mitarbeiter eingestellt (vgl. Abbildung).

**Abbildung: Einstellung älterer Arbeitnehmer**  
**Anteil an den im 1. Halbjahr 2004 zuletzt besetzten Stellen**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004

Wirft man einen näheren Blick auf die 14% der Betriebe, die trotz vorliegender Bewerbungen älterer Personen keinen Angehörigen dieser Altersgruppe eingestellt haben, und fragt nach den Gründen für die Ablehnung, so ergibt sich folgendes Bild: Gut drei Viertel der Betriebe gab an, keinen der älteren Bewerber eingestellt zu haben, weil diese nicht das richtige Qualifikationsprofil hatten oder von ihrer Persönlichkeit her nicht in den Betrieb passten. Weitere 14% der Betriebe waren der Ansicht, dass ältere Arbeitnehmer nicht in die Altersstruktur ihres Betriebes passen. Etwa jeder zehnte Betrieb schließlich verzichtete auf eine Einstellung älterer Mitarbeiter, weil er dabei – teilweise aufgrund konkreter früherer Erfahrungen - altersbedingte Probleme sieht (vgl. Tabelle).

**Tabelle: Gründe für die Ablehnung von über 50-jährigen Bewerbern**

Qualifikationsprofil oder Persönlichkeit der älteren Bewerber nicht passend	76%
Ältere Arbeitnehmer passen nicht in die betriebliche Altersstruktur	14%
Ältere werden aufgrund konkreter Erfahrungen nur ungern eingestellt	4%
Generelle Probleme bei der Einstellung älterer auch ohne konkrete Erfahrungen	7%

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004

Die 74% der Betriebe, die angaben, keine Bewerbungen Älterer vorliegen zu haben, 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. Zu einer altersbegrenzten Ausschreibung kam es demgegenüber nur in einem geringen Teil der Betriebe (4%). Die altersspezifische Ausschreibung wird von den Betrieben vor allem mit den spezifischen Tätigkeiten der zu besetzenden Stelle, die nur für Jüngere geeignet seien, begründet. Eine weniger wichtige Bedeutung für die altersbegrenzte Stellenausschreibung kommt dagegen den Antwortkategorien „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“ zu.

Die Betriebe, die angaben, Bewerber über 50 abgelehnt oder ihre offene Stelle altersbegrenzt ausgeschrieben zu haben, weil sie generelle Probleme bei der Einstellung von Älteren sehen oder schlechte Erfahrungen mit älteren Arbeitnehmern gemacht haben, wurden im IAB-Betriebspanel weiter danach gefragt, welches Hauptproblem sie bei der Einstellung von Älteren sehen. Es zeigt sich, dass die „eingeschränkte Belastbarkeit“ der am häufigsten genannte Grund dafür ist, dass ältere Bewerber bei Stellenbesetzungen oftmals außen vor bleiben. Es folgt die Antwortkategorie „geringe Flexibilität und Einsatzfähigkeit“; eine geringere Bedeutung kommt dagegen den Items „zu hohe Lohnkosten“, „keine langfristige Perspektive“, „eingeschränkte Kündbarkeit“ und „hohe Fehlzeiten/ krankheitsbedingte Ausfälle“ zu.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels 2004 nur gut jede zehnte zuletzt besetzte Stelle im ersten Halbjahr 2004 mit einem über 50-jährigen Mitarbeiter besetzt wurde. Dies hat aber nur in einem geringen Teil der Fälle mit einem „altersdiskriminierenden“ Verhalten seitens der Arbeitgeber zu tun. So haben die dargestellten Befunde gezeigt, dass neben der Arbeitsnachfrage durch die Betriebe auch arbeitsangebotsseitige Faktoren zu berücksichtigen sind, die sich etwa darin äußern, dass Bewerbungen älterer Personen den Betrieben oftmals gar nicht erst vorliegen. Lehnen Betriebe Bewerbungen Älterer ab oder schreiben ihre Stellen altersbegrenzt aus, so ist dies zumeist darauf zurückzuführen, dass die Bewerber von ihrer Qualifikation oder ihrer Persönlichkeit nicht in den Betrieb passen bzw. die offenen Stellen von ihrem Tätigkeitsprofil her nur für jüngere Beschäftigte geeignet sind. Prinzipielle Vorbehalte gegenüber älteren Arbeitnehmern – sei es aufgrund konkreter Erfahrungen oder ohne solche – sind dagegen in nur einem geringen Anteil der Betriebe anzutreffen.