

Materialsammlung

Fachkräftebedarf der Wirtschaft

C Ansatzpunkte für Therapien

C5 Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Lutz Bellmann / Ute Leber – Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“

Eine Möglichkeit, einem bestehenden oder zu erwartenden Fachkräftebedarf entgegenzuwirken, besteht in der (längeren) Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Dies erfordert gewisse Anstrengungen seitens der Betriebe, um die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten über den Erwerbsprozess hinweg aufrecht zu erhalten. Zudem kommt es wesentlich darauf an, inwieweit die Betriebe bereit sind, ältere Arbeitnehmer einzustellen bzw. bis zum Eintritt in das Rentenalter zu beschäftigen.

Das Thema „Ältere Arbeitnehmer“ bildete in verschiedenen Wellen des IAB-Betriebspanels einen Schwerpunkt. Die Ergebnisse zeigen, dass Arbeitgeber die Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter durchaus positiv einschätzen. Demnach werden Ältere insbesondere für ihr Erfahrungswissen, ihre Arbeitsmoral und -disziplin sowie ihr Qualitätsbewusstsein geschätzt. Allerdings scheint sich diese Wertschätzung nur bedingt im betrieblichen Handeln niederzuschlagen. Dies gilt insbesondere für die Durchführung von altersspezifischen Personalmaßnahmen wie Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere, die nur in vergleichsweise wenigen Betrieben zu finden sind. Vor allem in kleinen und mittleren Betrieben besteht hier Handlungsbedarf. Aber auch die Chancen Älterer, neu eingestellt zu werden, stellen sich – zumindest in einzelnen Branchen und Größenklassen – relativ schlecht dar. Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen aber auch, dass bei der Frage nach der Einstellung Älterer nicht nur das Verhalten der Unternehmen, sondern auch das der älteren Arbeitssuchenden zu berücksichtigen ist. So liegen gerade den kleineren Betrieben oftmals gar keine Bewerbungen Älterer vor – doch ist es gerade das klein- und mittelbetriebliche Segment, in dem ältere Arbeitnehmer mehrheitlich eingestellt werden.

Literatur

Bellmann, L./Gewiese, T./Leber, U. (2007): Betriebliche Altersstrukturen in Deutschland. In: WSI-Mitteilungen 8/2006, 427-432.

Bellmann, L./Leber, U./Stegmaier, J. (2007): Betriebliche Personalpolitik und Weiterbildungsengagement gegenüber älteren Beschäftigten. Ein Überblick mit den Daten des IAB-Betriebspanels. In: H. Loebe/E. Severing (Hrsg.): Demografischer Wandel und Weiterbildung. Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik, Bielfeld, 81-98.

Bellmann, L./Stegmaier, J. (2007): Ältere werden bei Einstellungen erheblich benachteiligt. In: Soziale Sicherheit. Zeitschrift für Arbeit und Soziales 5/2007, 189-193.