

IAB-Kurzbericht

11/2018

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Das Potenzial an Erwerbspersonen altert und wird künftig abnehmen, während der Fachkräftebedarf voraussichtlich steigt. Gleichzeitig gibt es ungenutzte Beschäftigungspotenziale, etwa bei Älteren: Im Jahresdurchschnitt 2016 waren gut 550.000 Über-54-Jährige arbeitslos gemeldet.

■ Der vorliegenden IAB-Studie zufolge sind die befragten Vermittlungsfachkräfte in den Agenturen für Arbeit fast ausnahmslos der Ansicht, dass ältere Arbeitsuchende vielfach spezifische Probleme aufweisen, die den Weg in eine neue Beschäftigung erschweren. Als größte Hürden gelten gesundheitliche Einschränkungen, aber auch Vorbehalte der Unternehmen gegenüber Älteren.

■ Über drei Viertel der Befragten halten gezielte Anpassungen in den Agenturen für Arbeit für sinnvoll, um die Beschäftigungschancen Älterer zu erhöhen. Dazu gehören ein besserer Betreuungsschlüssel in der Vermittlung, spezielle Beratungsangebote und längere Gesprächsdauern. Empfohlen wird zudem, das Informationsangebot für Unternehmen zum Thema Ältere auszubauen.

■ Aus Sicht der Experten könnten auch Lohnzuschüsse für Ältere die Anreize erhöhen, in Beschäftigung zurückzukehren. Eine IAB-Studie zur (inzwischen abgeschafften) „Entgeltssicherung für ältere Arbeitnehmer“ zeigt, dass Informationen dazu die Beschäftigungschancen von 55- bis 59-Jährigen verbessert haben.

Wiederbeschäftigungschancen Älterer

Wo Vermittlungsfachkräfte Handlungsbedarf sehen

von Pia Homrighausen und Katja Wolf

Bei einer alternden Bevölkerung und hohem Fachkräftebedarf ist es besonders wichtig, die Beschäftigungschancen älterer Menschen zu verbessern. Anhaltspunkte, wie dies gelingen kann, liefert eine Befragung von Vermittlungsfachkräften in den Agenturen für Arbeit zum Vermittlungsprozess arbeitsloser Personen ab 55 Jahren. Die Experten aus der Praxis wurden auch gefragt, ob es aus ihrer Sicht einen Bedarf an speziellen Angeboten für Ältere gibt. In diesem Kontext stützt sich der Kurzbericht auf Befunde einer Studie zur früheren „Entgeltssicherung für ältere Arbeitnehmer“.

In Zeiten des fortschreitenden demografischen Wandels sowie eines hohen Fachkräftebedarfs rückt die Arbeitsmarktsituation älterer Erwerbspersonen immer stärker in das öffentliche Interesse. Deutschlandweit waren im Jahresdurchschnitt 2016 gut 550.000 Personen im Alter von über 54 Jahren arbeitslos gemeldet. Dies entspricht einem Anteil von 21 Prozent aller regis-

trierten Arbeitslosen. Mit nahezu 7 Prozent liegt die Arbeitslosenquote Älterer über der bundesweiten Quote von 6,1 Prozent (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2017). Vor diesem Hintergrund ist zu fragen, wie es gelingen kann, ältere Menschen nach einem Verlust ihres Arbeitsplatzes passgenau dabei zu unterstützen, wieder den Weg in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu finden.

■ Wiedereintritte in Beschäftigung nach Arbeitslosigkeit

Im Folgenden werden ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betrachtet, die unmittelbar vor dem Eintritt in die Arbeitslosigkeit mindestens zwei Jahre durchgehend beschäftigt waren. Dieser Personenkreis könnte aufgrund der (noch) vorhandenen Arbeitsmarktnähe gute Aussichten haben, schnell eine neue Arbeitsstelle zu finden. Es zeigt sich allerdings, dass in der Altersgruppe von 55 bis 64 Jahren nur rund 35 Prozent dieser Personen innerhalb der ers-

ten zwei Jahre nach Beginn der Arbeitslosigkeit eine neue sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen (für die zugrundeliegende Datenbasis vgl. Infokasten 1 unten).

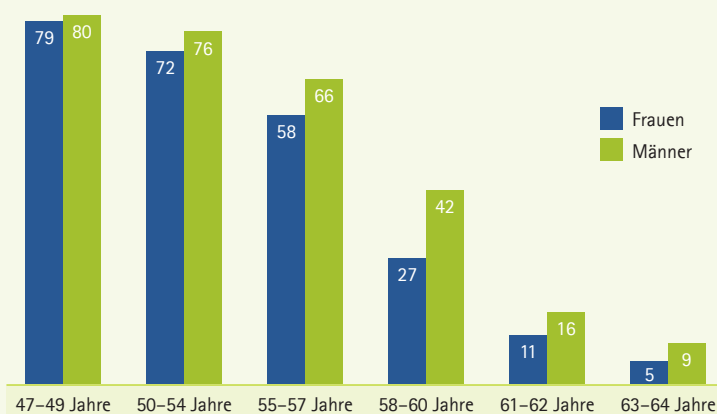
Wie Abbildung 1 zeigt, verringert sich die Wahrscheinlichkeit einer Wiederbeschäftigung mit zunehmendem Alter deutlich. Während in der Altersgruppe 47 bis 49 Jahre innerhalb der ersten 24 Monate der Arbeitslosigkeit etwa 80 Prozent der Personen wieder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung finden, gilt dies für Arbeitslose über

57 Jahren in weit geringerem Umfang. Diejenigen, die bei Beginn der Arbeitslosigkeit bereits 58 bis 60 Jahre alt sind, kehren innerhalb der ersten beiden Jahre nur zu etwa 35 Prozent in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zurück. In der Altersgruppe 61 bis 62 Jahre gilt dies sogar nur noch für etwa 14 Prozent. Diese Werte steigen nur geringfügig, wenn der Betrachtungszeitraum auf bis zu 30 Monate ab Beginn der Arbeitslosigkeit verlängert wird. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass 86 Prozent der Arbeitslosen, die bei Verlust ihres Arbeitsplatzes über 60 Jahre alt waren, in dem betrachteten Zweijahreszeitraum keinen einzigen weiteren Tag in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung aufweisen können. Und dies, obwohl der Personenkreis, der hier betrachtet wird, aufgrund seiner vorherigen Beschäftigungsdauer durchaus als arbeitsmarktnah charakterisiert werden kann. Es ist davon auszugehen, dass ein Teil dieser Personen nach Auslaufen des Arbeitslosengeldanspruchs direkt in den Rentenbezug übergeht, unter Umständen auch mit Abschlägen. Unsere Datenbasis erlaubt allerdings nicht, diese Übergänge nachzuvollziehen.

Abbildung 1

Wiederbeschäftigungschancen Älterer

Anteil der Personen, die innerhalb der ersten zwei Jahre nach Beginn des Arbeitslosengeldbezugs erneut sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren – nach Geschlecht und Altersgruppen, in Prozent



Lesehilfe: In der Altersgruppe 58 bis 60 Jahre nehmen 42 Prozent aller Männer, aber nur 27 Prozent aller Frauen, innerhalb der ersten zwei Jahre nach Beginn der Arbeitslosigkeit wieder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf. Es werden nur Personen betrachtet, die unmittelbar vor dem Eintritt in die Arbeitslosigkeit mindestens zwei Jahre durchgehend beschäftigt waren. Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien des IAB V12.00; eigene Auswertung (N=425.619). © IAB

Wiederbeschäftigungschancen nach Geschlecht und Alter

Die Wahrscheinlichkeit, eine neue Beschäftigung zu finden, unterscheidet sich zwischen Frauen und Männern im Alter von 47 bis 54 Jahren kaum (vgl. Abbildung 1). Dieses Bild ändert sich allerdings mit zunehmenden Alter sehr stark. Während in der Altersgruppe 55 bis 57 Jahre immerhin noch fast 60 Prozent der arbeitslosen Frauen innerhalb der ersten zwei Jahre nach Beginn des Arbeitslosengeldbezugs wieder in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gelangen, gilt dies in der Altersgruppe 58 bis 60 Jahre nur noch für 27 Prozent. Bei den arbeitslosen Männern sinkt der Anteil zwar auch, aber in weit geringerem Umfang – von 66 auf 42 Prozent.

Dauer bis zur Aufnahme einer neuen Beschäftigung

Je mehr Zeit man in Arbeitslosigkeit verbringt, desto schwieriger ist es, eine neue Beschäftigung zu finden. Dies gilt für alle hier betrachteten Altersgruppen und für Frauen und Männer gleichermaßen. Abbildung 2 (Seite 3) veranschaulicht, wie viel Zeit verstreicht, bis die beobachteten Personen wieder in Beschäftigung zurückkehren. Von den Männern und Frauen unter 50 Jahren findet noch mehr als die Hälfte spätestens sechs Monate nach Beginn der Ar-

1 Administrative Daten zur Wiederbeschäftigung Älterer

Datenquelle für die Analysen sind die Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) Version 12. Es werden alle Personen im Alter zwischen 47 und 63 Jahren herangezogen, die zwischen dem 1.1.2010 und dem 31.12.2012 mit dem Arbeitslosengeldbezug begonnen haben. Zudem waren die beobachteten Personen mindestens zwei Jahre vor Beginn der Arbeitslosigkeit kontinuierlich sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Dies umfasst 425.619 Personen, davon 193.865 Frauen und 231.754 Männer. Der Erwerbsverlauf dieser Personen wird über einen Zeitraum von 30 Monaten nach Beginn des Arbeitslosengeldbezugs verfolgt.

Die gewählten Abgrenzungen der Altersgruppen orientieren sich an der maximalen Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes: Aufgrund der vorherigen, mindestens zweijährigen Beschäftigung gilt für diesen Personenkreis unabhängig vom Lebensalter eine Mindestanspruchsdauer auf Arbeitslosengeld von 12 Monaten. Je nach Lebensalter der Person bei Beginn des Arbeitslosengeldbezugs und der Dauer der vorherigen Beschäftigungszeiten erhöht sich die maximale Anspruchsdauer auf 15 Monate bei vollendetem 50. Lebensjahr, auf 18 Monate bei vollendetem 55. Lebensjahr bzw. 24 Monate bei vollendetem 58. Lebensjahr. Die Altersangaben im Text beziehen sich stets auf das Alter zu Beginn der Arbeitslosigkeit.

beitslosigkeit eine neue sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (35 % bis zum dritten Monat und weitere 17 % zwischen dem vierten und sechsten Monat). Allerdings steigt die Dauer der Arbeitslosigkeit bis zur Wiederbeschäftigung mit dem Alter kontinuierlich an. Während noch etwa 45 Prozent der Personen zwischen 50 und 54 Jahren nach sechs Monaten wieder in Beschäftigung sind, gilt dies im Durchschnitt für weniger als 10 Prozent derjenigen Personen, die zu Beginn ihrer Arbeitslosigkeit über 60 Jahre alt sind.

Besondere Situation der älteren Arbeitslosen aus Sicht der Vermittlungsfachkräfte

Älteren gelingt es häufig nur schwer, wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, sobald sie einmal arbeitslos geworden sind. Ende des Jahres 2016 hat das IAB daher Vermittlungsfachkräfte in den Agenturen für Arbeit nach den besonderen Schwierigkeiten gefragt, die Personen ab 55 Jahren bei der Arbeitsuche haben könnten. Der Fokus der Befragung lag somit auf Personen mit Arbeitslosengeldbezug. Darüber hinaus ging das IAB der Frage nach, welche Elemente die Vermittlungsfachkräfte im Beratungs- und Vermittlungsprozess als besonders hilfreich einschätzen, um Ältere in eine Beschäftigung zu vermitteln – und, wo sie gegebenenfalls ergänzenden Bedarf sehen (vgl. Infokasten 2, Seite 5).

Ältere haben spezifische Probleme bei der Suche nach einer neuen Beschäftigung

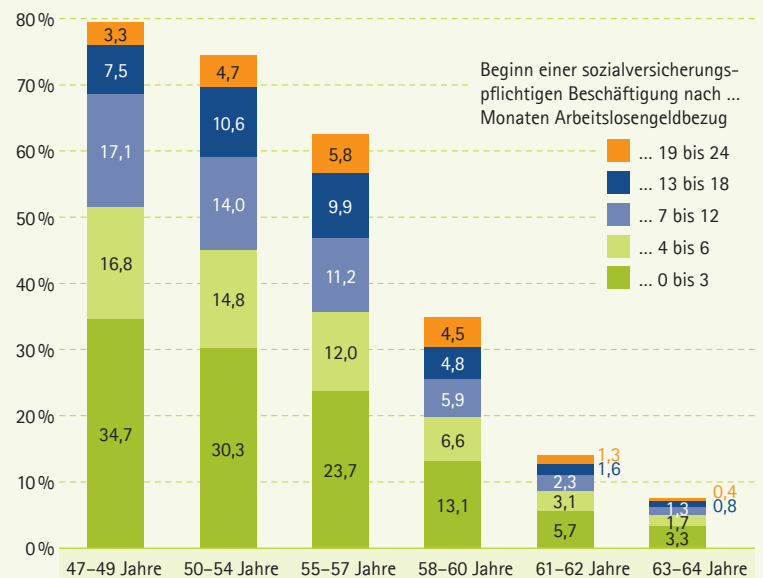
Die befragten Vermittlungsfachkräfte sind fast ausnahmslos der Ansicht (97 % bzw. 61 der 63 Befragten), dass Personen, die bereits das 55. Lebensjahr vollendet haben, besondere Schwierigkeiten haben, eine neue Beschäftigung zu finden. Aus ihrer Sicht haben Ältere sogenannte „spezifische Vermittlungshemmnisse“. Das sind Probleme, die bei der Vermittlung Älterer auftreten, aber bei der Arbeitsuche von jüngeren Frauen und Männern keine oder nur eine untergeordnete Rolle spielen.

Tabelle 1 zeigt, welche konkreten Hemmnisse dies aus Sicht derjenigen Befragten sind, die spezifische Vermittlungshemmnisse bei älteren Arbeitssuchenden und Arbeitslosen sehen. Zu den am häufigsten genannten Hemmnissen bei älteren Frauen bzw. Männern zählen gesundheitliche Einschränkungen (89 bzw. 90 % der Befragten) sowie aktuell zu geringe oder veraltete EDV-Kenntnisse (89 bzw. 80 %

Abbildung 2

Dauer der Arbeitslosigkeit Älterer bis zur erneuten Arbeitsaufnahme

Anteil der Personen, die innerhalb der ersten zwei Jahre nach Beginn des Arbeitslosengeldbezugs eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gefunden haben – nach Dauer im Arbeitslosengeldbezug und Altersgruppen, in Prozent



Lesehilfe: In der Altersgruppe 55 bis 57 Jahre beginnen 11,2 Prozent der von uns betrachteten Personen zwischen dem 7. und 12. Monat erstmalig wieder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Es werden nur Personen betrachtet, die unmittelbar vor dem Eintritt in die Arbeitslosigkeit mindestens zwei Jahre durchgehend beschäftigt waren.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien des IAB V12.00; eigene Auswertung (N=425.619). © IAB

Tabelle 1

Spezifische Vermittlungshemmnisse bei Personen ab 55 Jahren aus Sicht der Vermittlungsfachkräfte

Angaben der 61 befragten Vermittlungsfachkräfte, die spezifische Vermittlungshemmnisse bei Älteren sehen – Mehrfachnennungen möglich, Anteile in Prozent

Vermittlungshemmnisse bei Älteren	Frauen	Männer
Gesundheitliche Einschränkungen vorhanden	89	90
EDV-Kenntnisse zu gering/veraltet	89	80
Vorbehalte jeglicher Art bei Unternehmen gegenüber Älteren	70	70
Örtliche Mobilität eingeschränkt	74	52
Einschränkung durch familiäre Verpflichtungen (Betreuung/Pflege/Sonstiges)	67 **	20
Lohnanspruch Älterer zu hoch	44	64
Fremdsprachenkenntnisse zu gering/veraltet	52	54
Motivation zur Lern-/Weiterbildungsbereitschaft eingeschränkt	51	56
Berufliche Qualifikation (Abschluss/Anerkennung) fehlt oder veraltet	52	49
Motivation zur Eigeninitiative/Arbeitshaltung eingeschränkt	44	46
Berufserfahrung fehlt oder veraltet	30	16

** Signifikante Unterschiede zwischen den Angaben der Befragten für beide Geschlechter auf dem 5 %-Niveau.

Quelle: Befragungsdaten des IAB, Anzahl der Befragten=61; eigene Auswertung.

© IAB

der Befragten). Auch grundsätzliche Vorbehalte von Unternehmen gegenüber älteren Arbeitskräften sind für 70 Prozent der befragten Vermittlungsfachkräfte ein typisches Vermittlungshemmnis. Unternehmen stellen – so die Wahrnehmung der Befragten – lieber jüngere Frauen und Männer ein, deren erwartete Betriebszugehörigkeitsdauer nach der Einarbeitungszeit länger ist. Brussig und Bellmann (2008) zeigen, dass Ältere von Unternehmen auch häufig als weniger flexibel und belastbar eingeschätzt werden.

Als weiteres altersspezifisches Vermittlungshemmnis nennen viele Vermittlungsfachkräfte zudem eine eingeschränkte räumliche Mobilität. Insbesondere bei Frauen könnte dies auch mit der Betreuung oder Pflege von Angehörigen zusammenhängen. Laut 67 Prozent der Vermittlungsfachkräfte hindern familiäre Verpflichtungen ältere Frauen daran, in den Arbeitsmarkt zurückzukehren, während nur 20 Prozent der Befragten angeben, dass dies auf ältere Männer zutrifft. Nach Einschätzung von fast zwei Dritteln der Befragten haben ältere arbeitslose Männer (im Vergleich zu jüngeren) zu hohe Lohnvorstellungen, die nicht ihrem Marktwert entsprechen. Das erschwert es für sie, ein passendes Arbeitsangebot zu finden. Mit zunehmender Betriebszugehörigkeit steigt in der Regel der Lohn, und gerade ältere Männer können beim Eintritt in die Arbeitslosigkeit oft eine lange Betriebszugehörigkeitsdauer aufweisen. Bei einem Betriebswechsel kann es daher zu Lohneinbußen kommen. Für 44 Prozent der Befragten treffen zu hohe Lohnvorstellungen aber auch auf ältere Frauen zu.

Gesundheitliche Probleme erschweren die Rückkehr in Beschäftigung am meisten

In der Befragung sollten die Vermittlungsfachkräfte die von ihnen in Tabelle 1 genannten altersspezifischen Vermittlungshemmnisse danach beurteilen, welche Hemmnisse den Weg in eine neue Beschäftigung am meisten erschweren. Für den Großteil der Befragten steht fest, dass gesundheitliche Einschränkungen von allen altersspezifischen Vermittlungshemmnissen den Vermittlungsprozess am stärksten beeinträchtigen. Zudem stellen Vorbehalte jeglicher Art von Unternehmen gegenüber älteren Arbeitskräften für mehr als die Hälfte der Befragten eines der schwerwiegendsten Hindernisse bei der Arbeitsvermittlung Älterer dar. Zu geringe oder veraltete EDV-Kenntnisse sind laut den befragten Vermittlungsfachkräften zwar ein häufig vorkommendes altersspezifisches Vermittlungshemmnis, jedoch kann dieses Hemmnis durch Fort- und Weiterbildungen im Rahmen des Vermittlungsprozesses vergleichsweise leicht beseitigt werden und gehört somit nicht zu den Hürden, die die Vermittlung von älteren Arbeitslosen in eine neue Beschäftigung am meisten erschweren. Zudem ist anzunehmen, dass zukünftige Generationen immer mehr EDV-Kenntnisse mitbringen.

Persönliche Beratung ist ein wichtiges Element im Vermittlungsprozess Älterer

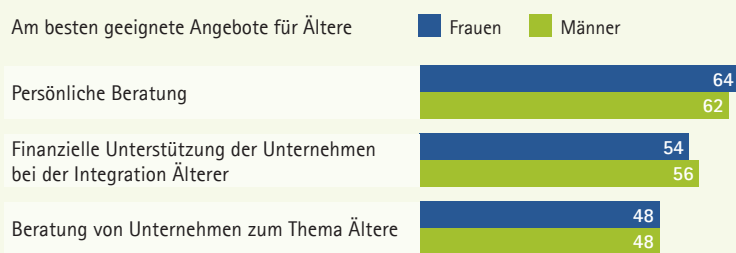
Im Beratungs- und Vermittlungsprozess der Agenturen für Arbeit können Ältere auf verschiedenste Art und Weise bei der Beschäftigungssuche unterstützt werden. Die Vermittlungsfachkräfte wurden danach gefragt, welche der aktuell vorhandenen Möglichkeiten sie hierfür als grundsätzlich geeignet ansehen und welche dieser Möglichkeiten aus ihrer Sicht am besten geeignet sind, die Beschäftigungschancen älterer Menschen zu erhöhen.

Abbildung 3 zeigt die drei Angebote, die die Vermittlungsfachkräfte als die am besten geeigneten einschätzen – und zwar für Frauen und Männer gleichermaßen. Es wird deutlich, dass die persönliche Beratung für fast zwei Drittel der Befragten eine besonders wichtige Unterstützung Älterer bei der Rückkehr in Beschäftigung darstellt. Mehr als die Hälfte der Befragten ist der Ansicht, eine finanzielle Unterstützung für Unternehmen, also einen Lohnkostenzuschuss, sei bei der Einstellung Älterer ein besonders geeignetes Mittel im Vermittlungsprozess. Dies deckt sich mit den Ergebnissen einer Studie von Czepek und Moczall (2017), in der sie auf Basis der IAB-Stellenerhebung im Jahr 2014 unter-

Abbildung 3

Aktuelle Angebote im Beratungs- und Vermittlungsprozess, die aus Sicht der Vermittlungsfachkräfte am besten geeignet sind, die Beschäftigungschancen Älterer zu erhöhen

Angaben der 61 befragten Vermittlungsfachkräfte, die spezifische Vermittlungshemmnisse bei Älteren sehen – bis zu fünf Mehrfachnennungen möglich, Anteile in Prozent



Quelle: Befragungsdaten des IAB, Anzahl der Befragten=61; eigene Auswertung.

© IAB

suchen, welche Maßnahmen aus Sicht der Betriebe geeignet wären, um die Einstellungschancen Älterer zu erhöhen. Dabei wurden Lohnkostenzuschüsse, die an den Arbeitgeber gezahlt werden, von den Betrieben am häufigsten genannt. Die finanzielle Unterstützung soll mögliche Unsicherheiten, etwa über die zu erwartende Produktivität Älterer, und längere Einarbeitungszeiten kompensieren. Zudem hält fast die Hälfte der befragten Vermittlungsfachkräfte die Beratung von Unternehmen zum Thema Ältere für ein besonders geeignetes Instrument, um die Beschäftigungschancen Älterer zu erhöhen. Diese Beratung soll insbesondere Vorbehalte gegenüber älteren Arbeitskräften abbauen und auf Förder- und Weiterbildungsmöglichkeiten für ältere Beschäftigte durch die Bundesagentur für Arbeit hinweisen.

Vermittlungsfachkräfte sehen Bedarf an speziellen Angeboten für Ältere

Den Vermittlungsfachkräften stehen im aktuellen Beratungs- und Vermittlungsprozess nur wenige Angebote speziell für ältere Arbeitsuchende und Arbeitslose zur Verfügung. Dazu gehört beispielsweise eine längere Fördermöglichkeit Älterer mit Eingliederungszuschüssen an Unternehmen. Die Vermittlungsfachkräfte wurden daher gefragt, ob aus ihrer Sicht die vorhandenen Ressourcen, Strategien, Prozesse und arbeitsmarktpolitischen Instrumente der Bundesagentur für Arbeit ausreichend oder geeignet sind, um Ältere wieder in Beschäftigung zu bringen. Fast neun von zehn der befragten Vermittlungsfachkräfte wünschen sich Anpassungen und sehen Ergänzungsbedarf.

Welche Änderungen oder Ergänzungen diese Befragten insbesondere befürworten, zeigt Abbildung 4. Drei Viertel von ihnen empfehlen neben einem besseren Betreuungsschlüssel für die Arbeit mit Älteren vor allem die Entwicklung spezieller Beratungsangebote. Letztere könnten vergleichbar mit Angeboten für andere Gruppen wiedereinstiegender Personen in Beschäftigung sein. So werden etwa im Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ Berufsrückkehrerinnen bei der Arbeitsuche mithilfe von Aktivierungs-, Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie einem begleitenden Coaching unterstützt (www.perspektive-wiedereinstieg.de). Zudem sahen es sieben von zehn Befragten als sinnvoll an, die Dauer der Vermittlungsgespräche mit Älteren zu verlängern.

Um einem der schwerwiegendsten Vermittlungsprobleme Älterer entgegenzuwirken – nämlich den

Vorbehalten der Unternehmen gegen ältere Arbeitskräfte –, würden sich knapp zwei Drittel der Vermittlungsfachkräfte mehr überregionale Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Marketingkampagnen oder Messen mit dem Schwerpunkt Ältere wünschen.

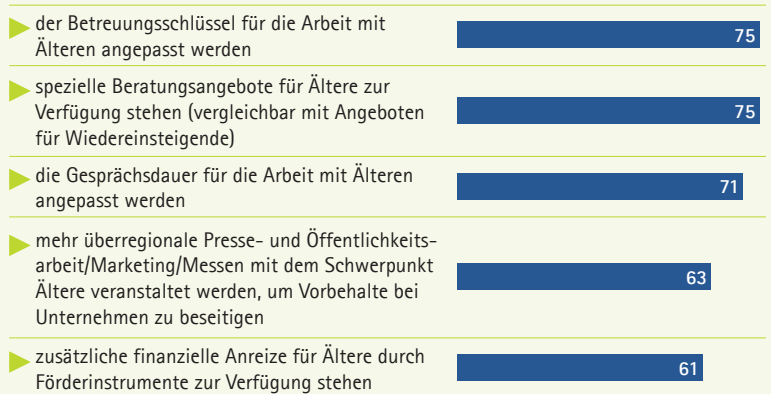
Beinahe ebenso viele Vermittlungsfachkräfte empfehlen zusätzliche finanzielle Anreize durch spezielle Förderinstrumente für Ältere. Als ein Beispiel hierfür nannten die Befragten oft den 2011 abgeschafften Lohnzuschuss „Entgeltssicherung für ältere Arbeitnehmer“. Anders als bei einem Lohnkostenzuschuss

Abbildung 4

Änderungs- oder Ergänzungsbedarf im Beratungs- und Vermittlungsprozess aus Sicht der Vermittlungsfachkräfte

Angaben der 51 befragten Vermittlungsfachkräfte, die spezifische Vermittlungshemmnisse bei Älteren und Änderungs- oder Ergänzungsbedarf im Beratungs- und Vermittlungsprozess sehen – Mehrfachnennungen möglich, Anteile in Prozent

Für eine bessere Integration von älteren Frauen und Männern in den ersten Arbeitsmarkt sollten ...



Quelle: Befragungsdaten des IAB, Anzahl der Befragten=51; eigene Auswertung.

© IAB

2

Datengrundlage der Befragungsergebnisse

Datengrundlage sind 63 Interviews einer vollstandardisierten Befragung von 67 Beschäftigten der Agenturen für Arbeit im Jahr 2016. Je nach Fragestellung werden Teilmengen dieser 63 Interviews ausgewertet (z. B. die Antworten von 61 Befragten, die spezifische Vermittlungshemmnisse bei Älteren sehen, vgl. Tabelle 1 und Abbildung 3).

Die Befragung basiert auf einem gemeinsamen Projekt des IAB und der Abteilung „Integration und Beratung – marktnahe Profile“ der Bundesagentur für Arbeit. Der Fokus der Befragung lag auf der Arbeitsuche von Personen, die (potenziell) berechtigt sind, Arbeitslosengeld zu beziehen. Die Agenturen für Arbeit, die für die Befragung ausgewählt wurden, sind regional über das Bundesgebiet verteilt.

Befragt wurden a) Vermittlungs- oder Beratungsfachkräfte aus der Allgemeinen Vermittlung, der Akademikervermittlung, der Internen ganzheitlichen Integrationsberatung (INGA), dem Arbeitgeber-Service sowie aus Teams zu Beratung von Rehabilitanden/Schwerbehinderten und b) Teamleiter und Teamleiterinnen aus dem Vermittlungsbereich. Zur besseren Lesbarkeit werden die Befragten in diesem Bericht vereinfachend als „Vermittlungsfachkräfte“ oder „Experten“ bezeichnet.

wurde dieser nicht an den Arbeitgeber gezahlt, um mögliche Produktivitätsdefizite auszugleichen; der Lohnzuschuss wurde vielmehr an den Arbeitnehmer gezahlt, um mögliche Lohndifferenzen zwischen der alten Beschäftigung nach langer Betriebszugehörigkeit und der neu begonnenen Beschäftigung auszugleichen. Wir nehmen das zum Anlass, im Folgen-

den das Instrument der Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer sowie eine Wirkungsstudie des IAB vorzustellen.

■ Frühere Erfahrungen mit der „Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer“

Bis Ende des Jahres 2011 konnten Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen, die das 50. Lebensjahr vollendet hatten, bei der Bundesagentur für Arbeit unter bestimmten Bedingungen einen finanziellen Zuschuss zu ihrem Nettoentgelt beantragen. Die sogenannte Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer glich Lohn einbußen für zwei Jahre teilweise aus (50 % im ersten Jahr, 30 % im zweiten Jahr), wenn Ältere in ihrer neuen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung weniger verdienten als in ihrer letzten Tätigkeit. Ziel der Entgeltsicherung war es, zuvor besser verdienende Ältere trotz möglicher Lohn einbußen wieder in eine neue Beschäftigung zu führen.

Seit der Einführung der Entgeltsicherung im Jahr 2003 gab es aber bis zum Jahr 2010 im Durchschnitt kaum 13.000 neue Geförderte jährlich. Eine Ursache hierfür könnte der lange Zeit geringe Bekanntheitsgrad der Entgeltsicherung gewesen sein. Das IAB verschickte daher im Oktober 2011 bundesweit Informationsbroschüren über die Entgeltsicherung an zufällig ausgewählte potenziell förderberechtigte Männer im Alter von 50 bis 64 Jahren (van den Berg et al. 2017). Sie bildeten die sogenannte Teilnehmergruppe der Studie. Als Kontrollgruppe dienten potenziell förderberechtigte ältere Männer, die keine Informationsbroschüre erhalten hatten (vgl. Infokasten 3). Durch den Vergleich zwischen Teilnehmer- und Kontrollgruppe lässt sich feststellen, ob zusätzliche Informationen über die Entgeltsicherung deren Nutzung und gegebenenfalls auch den Arbeitsmarkterfolg der Älteren steigern können.

Zusätzliche Informationen erhöhten die Kenntnis und Nutzung der Entgeltsicherung

Die Ergebnisse zeigen, dass nur ein Teil der Förderberechtigten die Entgeltsicherung kannte. Durch den Erhalt der Informationsbroschüre erhöhte sich die Kenntnis der Entgeltsicherung in der Teilnehmergruppe bei allen Altersgruppen hochsignifikant um etwa 20 Prozentpunkte (vgl. Tabelle 2).

Die 50- bis 59-Jährigen in der Teilnehmergruppe, die eine Broschüre erhalten hatten, nahmen auch

Tabelle 2

Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer – Effekte zusätzlicher Informationen auf Bekanntheit, Nutzung und Arbeitsmarkterfolg

Teilnehmergruppe und Kontrollgruppe im Vergleich, Anteile in Prozent

Alter	Kontrollgruppe	Teilnehmergruppe
	Wirkung der Informationsbroschüre ...	
... auf die Kenntnis von Entgeltsicherung		
50 bis 54 Jahre	61	82 ***
55 bis 59 Jahre	71	90 ***
60 bis 64 Jahre	68	86 ***
... auf die Nutzung von Entgeltsicherung		
50 bis 54 Jahre	5	7 *
55 bis 59 Jahre	2	5 ***
60 bis 64 Jahre	3	1
... auf die Aufnahme von Beschäftigung		
50 bis 54 Jahre	52	54
55 bis 59 Jahre	22	27 ***
60 bis 64 Jahre	4	6

Signifikante Unterschiede auf dem * 10%-Niveau, *** 1%-Niveau.

Quelle: Befragungsdaten des IAB (Anzahl der Befragten=1.536) und Integrierte Erwerbsbiografien des IAB V11.00 (Anzahl der Personen=21.970); eigene Auswertung.

© IAB

3 Studie zur Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer – Das Feldexperiment

Für die Studie wurden auf der Datenbasis der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) Version 9 der Bundesagentur für Arbeit Mitte des Jahres 2011 etwa 30.000 ältere Männer ermittelt, die auf der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle und potenziell nach § 421i SGB III förderberechtigt für die Entgeltsicherung waren. Da Männer nach dem Ausscheiden aus einem Betrieb mit einer höheren Wahrscheinlichkeit Lohn einbußen in Kauf nehmen müssen, waren sie die Zielgruppe des Forschungsvorhabens.

Im Oktober 2011 wurden aus diesen Personen 2.600 Männer ausgewählt, die eine Informationsbroschüre über die Entgeltsicherung zugeschickt bekamen. Diese Männer bildeten die Teilnehmergruppe für das Feldexperiment. Die Kontrollgruppe bildeten alle anderen förderberechtigten Männer, die keine Broschüre erhielten.

Die Differenz der Arbeitsmarktergebnisse zwischen Teilnehmer- und Kontrollgruppe spiegelt den Effekt von zusätzlichen Informationen über die Entgeltsicherung auf die Arbeitsmarktergebnisse der Älteren wider. Für die Wirkungsanalysen wurden Daten der IEB Version 11 herangezogen. Diese enthalten Informationen über die Beschäftigung von Personen aus der Teilnehmer- und Kontrollgruppe bis Ende 2012. Zudem wurden insgesamt etwa 1.900 zufällig ausgewählte Personen aus der Teilnehmer- und Kontrollgruppe im August 2012 unter anderem danach gefragt, ob sie die Entgeltsicherung kennen (van den Berg et al. 2017).

häufiger eine Förderung auf: Der Anteil der Geförderten lag in der Teilnehmergruppe 2 bis 3 Prozentpunkte höher als in der Kontrollgruppe (wo er zwischen 2 und 5 % betrug). Bei den 50- bis 54-Jährigen nahmen in der Teilnehmergruppe somit 40 Prozent und bei den 55- bis 59-Jährigen 150 Prozent mehr die Entgeltsicherung in Anspruch als in den jeweiligen Kontrollgruppen. Für die Altersgruppe 60 bis 64 Jahre hatte der Erhalt der Informationsbroschüre keine signifikanten Auswirkungen auf die Nutzung der Förderung.

Zusätzliche Informationen über die Entgeltsicherung erhöhten die Beschäftigungsrate der 55- bis 59-Jährigen

Ziel der Entgeltsicherung war es, die Beschäftigungswahrscheinlichkeit Älterer zu erhöhen. Für Männer der Teilnehmergruppe im Alter von 50 bis 54 Jahren änderte sich die Beschäftigungswahrscheinlichkeit nach Erhalt der Broschüre jedoch trotz verstärkter Nutzung der Entgeltsicherung bis Ende 2012 im Vergleich zur Kontrollgruppe nicht signifikant (vgl. Tabelle 2). Dies bedeutet, die meisten hätten ihre Arbeitsstelle vermutlich auch ohne Lohnzuschuss aufgenommen. Auch für die Altersgruppe 60 bis 64 Jahre hatte der Erhalt der Informationsbroschüre keine signifikanten Auswirkungen auf die Beschäftigungschancen. Bei den 55- bis 59-Jährigen konnte die Informationsbroschüre jedoch die Wiederbeschäftigungsrate Älterer bis Ende 2012 von 22 Prozent in der Kontrollgruppe auf 27 Prozent in der Teilnehmergruppe erhöhen. Dies entspricht einer signifikanten Steigerung um 5 Prozentpunkte bzw. etwa 23 Prozent.

■ Fazit

In Zeiten des demografischen Wandels ist das Beschäftigungspotenzial Älterer von großer Bedeutung für den Arbeitsmarkt (Bundesagentur für Arbeit 2016). Menschen ab 55 Jahren haben es jedoch nach wie vor sehr schwer, nach Arbeitslosigkeit wieder eine neue Arbeitsstelle zu finden (Walwei 2017). Der Kurzbericht zeigt zunächst, wie Vermittlungsfachkräfte der Agenturen für Arbeit die Vermittlungsschwierigkeiten von Älteren einschätzen.

Fast alle befragten Vermittlungsfachkräfte sind der Meinung, dass Ältere spezifische Vermittlungshemmnisse haben, die den Weg in eine neue Beschäftigung erschweren. Hierzu gehören insbesondere gesundheitliche Einschränkungen, zu geringe

oder veraltete EDV-Kenntnisse und Vorbehalte von Arbeitgebern gegenüber älteren Arbeitnehmern. Um den größten Hürden für eine Beschäftigungsaufnahme, nämlich gesundheitlichen Einschränkungen und Vorbehalten von Arbeitgebern entgegenzuwirken, könnten Unternehmen bei den Themen Arbeitsschutz- und Präventionsmaßnahmen beratend unterstützt werden. Eine verstärkte Informationspolitik für Unternehmen zum Thema Ältere könnte aus Sicht der Vermittlungsfachkräfte helfen, Vorbehalte von Arbeitgebern abzubauen. Auch eine aktuelle IAB-Befragung zeigt, dass Betriebe durchaus überwiegend positive Erfahrungen mit älteren Arbeitskräften machen (Czepek/Moczall 2017).

Angesichts der speziellen Hemmnisse empfehlen die befragten Vermittlungsfachkräfte auch spezielle Angebote für Ältere im Vermittlungsprozess. Neben einem besseren Betreuungsschlüssel, einer längeren Gesprächsdauer und spezifischen Angeboten für Ältere, sehen viele der Vermittlungsfachkräfte zudem ergänzenden Bedarf an finanziellen Anreizen zur Beschäftigungsaufnahme. Hierzu könnte ein Lohnzuschuss für Ältere beitragen, der nach der Beschäftigungsaufnahme direkt an die Arbeitnehmer ausbezahlt wird.

Die Entgeltsicherung für Arbeitsuchende ab 50 Jahren, die temporär Lohn einbüßen bei der Aufnahme einer neuen Beschäftigung ausglich, wurde im Jahr 2012 aufgrund ihrer vergleichsweise geringen Inanspruchnahme im Zuge einer größeren Instrumentenreform abgeschafft. Die Ergebnisse einer IAB-Studie sprechen dafür, zu prüfen, ob ein Lohnzuschuss, der sich an ältere Arbeitsuchende bzw. Arbeitslose richtet und direkt an den Arbeitnehmer gezahlt wird, wieder in den Kanon der arbeitsmarktpolitischen Instrumente aufgenommen werden sollte. Allerdings sollte dieser Lohnzuschuss erst ab einem Alter von 55 Jahren gewährt werden. Bei den 50- bis 54-Jährigen konnten Informationen



Dr. Pia Homrighausen
ist Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ im IAB.
pia.homrighausen@iab.de



Dr. Katja Wolf
ist Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“ im IAB.
katja.wolf@iab.de

über die Entgeltsicherung den Ergebnissen zufolge zwar die Nutzung des Lohnzuschusses erhöhen, diese hatten jedoch keinen Einfluss auf ihre Beschäftigungschancen. Zudem hat diese Altersgruppe mit Blick auf die Wiederbeschäftigungschancen ohnehin zu den Jüngeren aufgeschlossen, wie die Abbildungen 1 und 2 zeigen.

Literatur

- Brussig, Martin; Bellmann, Lutz (2008): [Betriebliche Einflussfaktoren auf Rekrutierungen Älterer und deren Bewerbungen](#). In: Zeitschrift für Personalforschung 22 (1), S. 35-57.
- Bundesagentur für Arbeit (2016): BA 2020 >> bringt weiter. Schwerpunktheft Fachkräfte für Deutschland (Stand 1/2016): Zwischenbilanz und Fortschreibung (https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mjk3/~edisp/l6019022dstbai815233.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI815236) (abgerufen am 15.5.2017).
- van den Berg, Gerard; Homrighausen, Pia; Stephan, Gesine (2017): [Targeted wage support for older unemployed workers. An evaluation combining survey and register data from a randomized controlled field experiment](#). LASER discussion papers Nr. 100.
- Czepek, Judith; Moczall, Andreas (2017): Neueinstellung Älterer: Betriebe machen meist gute Erfahrungen, [IAB-Kurzbericht Nr. 8](#).
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2017): Arbeitslose nach Rechtskreisen – Deutschland, West/Ost und Länder (Zeitreihe Monatszahlen ab Januar 2005). Nürnberg. Oktober 2017.
- Walwei, Ulrich (2017): [Ältere Beschäftigte – Hoffnungsträger im demografischen Wandel?](#) In: Deutsche Rentenversicherung 72 (1), S. 38-51.