

Birgit Wagner

Betriebe lernen Ältere schätzen

Durch die demographische Entwicklung nimmt der Anteil der älteren Arbeitskräfte stetig zu, während das Erwerbspersonenpotenzial insgesamt langfristig sinkt. Die Unternehmer müssen daher immer mehr ältere Arbeitnehmer neu einstellen. Hier könnte es aufgrund verschiedener Anforderungen zu Problemen kommen. Die Autorin untersucht die Beschäftigungschancen Älterer beispielhaft in sechs hessischen Regionen.

Der Anteil der Älteren an der deutschen Bevölkerung steigt stetig an. Bis 2020 wird die Zahl der 55- bis 64-Jährigen um rund 40% zunehmen, in manchen Regionen sogar um zwei Drittel.¹ Gleichzeitig wird sich das Erwerbspersonenpotenzial in den nächsten Jahrzehnten verringern. Dadurch wird ein Fachkräftemangel in zahlreichen Branchen erwartet. Dies bestätigt auch eine DIHK-Umfrage: Personalengpässe gelten demnach als die gravierendsten Folgen des demographischen Wandels.² Im Baugewerbe rechnen 63% aller Betriebe mit Personalengpässen, im Industriesektor 59%. Vor dem Hintergrund der rückläufigen Zahl an Erwerbstätigen sowie des steigenden Durchschnittsalters der Arbeitskräfte stellt sich die Frage, wie sich das Aufnahmepotenzial der Wirtschaft für ältere Arbeitskräfte in den verschiedenen Branchen entwickelt.

Aufgrund verschiedenartiger Anforderungen sowie unterschiedlicher physischer Belastungen wäre anzunehmen, dass Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen bei der Einstellung und Beschäftigung von Arbeitskräften ab 50 Jahren bestehen. Studien des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) haben ergeben, dass die Eintrittsraten Älterer, d.h. das Verhältnis der Zugänge zum Bestand, in den Branchen besonders hoch sind, in denen es altersunabhängig hohe Eintrittsraten gibt.³ Somit lautet die These, dass es für Ältere in Branchen mit niedrigen Eintrittsbarrieren, flexiblen Strukturen, hoher Fluktuation sowie geringen körperlichen Anforderungen vergleichsweise gute Beschäftigungschancen gibt. Darüber hinaus ist anzunehmen, dass Ältere aufgrund der häufig mit dem Senioritätsprinzip verbundenen Kosten vorrangig entweder für höher qualifizierte Tätigkeiten oder für geringqualifizierte, für die niedrigere Kosten anfallen, eingesetzt werden. Dies dürfte vor allem in dienstleis-

tungsnahen Wirtschaftszweigen der Fall sein. Der Handel, in dem zu einem Großteil Minijobber/innen tätig sind, deren Beschäftigungsverhältnisse sich durch eine hohe Fluktuation auszeichnen,⁴ dürfte älteren Arbeitskräften ebenfalls relativ gute Beschäftigungschancen einräumen. Dagegen ist davon auszugehen, dass im Produzierenden Gewerbe aufgrund der hohen physischen Anforderungen schlechtere Voraussetzungen für die Einstellung von Arbeitskräften ab 50 Jahren gegeben sind. Der Sektor Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen zeichnet sich einerseits durch eine unterdurchschnittliche Fluktuation aus, andererseits spielen körperliche Belastungen im Öffentlichen Sektor eine geringere Rolle. Dieser Sektor könnte demzufolge eine mittlere Position bezüglich der Beschäftigungschancen für Ältere einnehmen.

Beschäftigungspotenziale für ältere Arbeitnehmer

Die These, dass je nach generellen Eingangsbarrieren, Flexibilität, physischen Anforderungen sowie der Anwendung des Senioritätsprinzips in den einzelnen Branchen unterschiedliche Beschäftigungspotenziale für ältere Arbeitskräfte bestehen, wird im Folgenden anhand verschiedener Indikatoren überprüft. Als Indikatoren für geringe physische Anforderungen dienen die Einschätzungen der Betriebe, dass

- das Alter bei Personalentscheidungen keine Rolle spielt,
- ältere Beschäftigte uneingeschränkt einsetzbar sind und
- die sozialen und personalen Qualifikationen hervorgehoben werden.

4 D. Voss-Dahm: Der Branche treu trotz Niedriglohn – Beschäftigte im Einzelhandel, in: G. Bosch, C. Weinkopf (Hrsg.): Arbeiten für wenig Geld: Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland, Frankfurt am Main 2007, S. 249-285.

1 L. Bellmann, E. Kistler, J. Wahse: Demographischer Wandel. Betriebe müssen sich auf alternde Belegschaften einrichten, iab-Kurzbericht, Nr. 21, 2007.
 2 Deutscher Industrie- und Handelstag: Arbeitsmarkt und Demografie. Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensumfrage zur Demografie und den Folgen für den Arbeitsmarkt, 2010.
 3 M. Brussig: Neueinstellung von Älteren: Keine Ausnahme, aber auch noch keine Normalität. Anhaltende Altersungleichheit bei Neueinstellungen trotz zunehmender Beschäftigungsquoten Älterer, 2009, Altersübergangsreport 2009-01, S. 8.

Birgit Wagner, Dipl.-Volkswirtin, ist Mitarbeiterin am Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) in Frankfurt am Main.

Generelle Eintrittsbarrieren werden anhand folgender Indikatoren überprüft:

- Einstellung der Älteren nur wenn es keine Jüngeren gibt,
- Einstellung von Älteren nur bei Zahlung von finanziellen Eingliederungshilfen bzw. Lohnkostenzuschüssen,
- ältere Arbeitskräfte sind zu teuer.

Verwendet werden dabei die Daten von Unternehmensbefragungen in hessischen Kommunen. Es liegen Ergebnisse für sechs hessische Regionen im Rahmen des Projektes „Chance 50 plus“ vor: Region Offenbach/Frankfurt (Stadt Offenbach, Kreis Offenbach, Stadt Frankfurt), Groß-Gerau, Wetteraukreis, Landkreis Gießen sowie Stadt Wiesbaden. Durch die Hochrechnung der repräsentativ ausgewählten Betriebe nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen in diesen Regionen können somit Aussagen für rund 56 000 von insgesamt 143 000 Betrieben in Hessen gemacht werden. Dies sind rund 39% aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hessen. Die Chancen der Arbeitskräfte ab 50 Jahren, in den Arbeitsmarkt einzutreten, wurden anhand der aufgeführten Indikatoren für vier Branchen überprüft: Produzierendes Gewerbe, Handel/Reparatur, Dienstleistungssektor sowie Öffentlicher Sektor/sonstige Dienstleistungen.⁶

Gute Chancen für die Beschäftigung Älterer

Die nach Branchen differenzierten Ergebnisse zur Messung der Aufnahmefähigkeit von älteren Arbeitskräften zeigen ein überraschendes Ergebnis. Alle vier Sektoren weisen ähnlich gute Chancen für die Beschäftigung Älterer auf. Es ist kein eindeutiger Trend zu erkennen, dass in einem bestimmten Wirtschaftszweig Ältere schlechtere Chancen auf eine Einstellung hätten als Jüngere. Die Ergebnisse variieren zwar je nach Aussage, Wirtschaftszweig und Region, dabei wird aber nicht erkennbar, dass Ältere in einem bestimmten Sektor stärker diskriminiert würden.

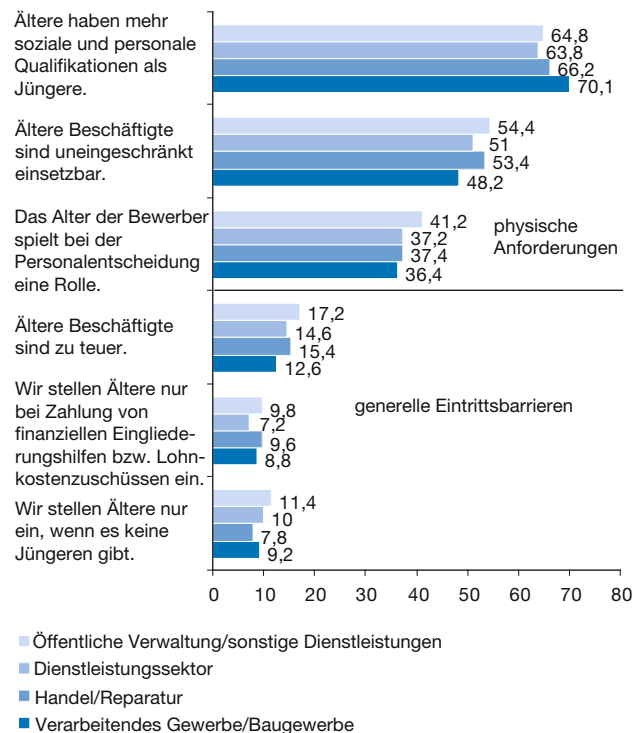
Insgesamt zeigt die Auswertung, dass in allen Sektoren geringe generelle Einstellungsbarrieren für Ältere bestehen. So variiert z.B. der Anteil der Betriebe, die den Aussagen zustimmen, dass Ältere nur eingestellt würden, wenn keine Jüngeren zur Verfügung stehen, zwischen durchschnittlich 8% im Produzierenden Gewerbe und 11% im Sektor Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen.⁷

5 „Chance 50 plus“ ist einer der 62 Beschäftigungspakte, der im Rahmen des Bundesprogrammes „Perspektive 50 plus“ die Beschäftigungschancen älterer Arbeitsloser durch innovative Projektideen fördert, vgl. <http://www.chance50.de/>.

6 Der Sektor Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen umfasst neben der Öffentlichen Verwaltung/Sozialversicherung die Branchen Erziehung/Unterricht, Gesundheits-/Sozialwesen, Kunst/Unterhaltung/Erholung, Erbringung von sonstigen Dienstleistungen.

Abbildung 1 Einstellungen der Betriebe zu älteren Arbeitskräften, nach Wirtschaftszweigen

in % (Durchschnittswerte der befragten Regionen)



Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen.⁷ Der Aussage, dass Ältere nur bei Zahlung von finanziellen Eingliederungs- bzw. Lohnkostenzuschüssen eingestellt würden, stimmen durchschnittlich nur 8% der Betriebe im Dienstleistungssektor und 10% im Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen zu.

Zwar ist festzuhalten, dass im Sektor Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen etwas häufiger als in den anderen Sektoren angeführt wird, dass Ältere zu teuer sind. Dennoch liegen die Ergebnisse so nahe beieinander, dass die Unterschiede nicht signifikant sind. Insgesamt lassen sich nur verhältnismäßig geringe Unterschiede zwischen den Branchen in Bezug auf die Indikatoren konstatieren, die auf generelle Eintrittsbarrieren für Ältere hindeuten. Dies lässt den Schluss zu, dass es in den untersuchten Regionen offensichtlich kaum branchenspezifische generelle Einstellungs Hindernisse für Arbeitskräfte ab 50 Jahren gibt.

Hinsichtlich der Indikatoren, die auf physische Einschränkungen von Älteren hindeuten könnten, bestehen ebenfalls geringe Unterschiede zwischen den Sektoren. Der Wirt-

7 Die Angaben beziehen sich auf den Durchschnittswert der sechs befragten Regionen.

schaftszweig Öffentliche Verwaltung/sonstige Dienstleistungen gibt zwar geringfügig häufiger als die anderen Branchen an, dass das Alter bei der Personalentscheidung eine Rolle spielt, gleichzeitig vertritt dieser Sektor auch minimal häufiger die Ansicht, dass Ältere uneingeschränkt einsetzbar sind. Die Qualifikation, die Älteren in besonderem Maße zugeschrieben werden, schätzt das Produzierende Gewerbe am meisten.

Kaum Unterschiede zwischen den Branchen

Ein weiteres Ergebnis der Befragung bestätigt, dass es nur geringe Differenzen zwischen den Wirtschaftszweigen bezüglich der Einstellung von älteren Arbeitskräften gibt. Zwischen 81% (Produzierendes Gewerbe) und 88% (Handel/Reparatur) der Betriebe könnten sich vorstellen, ihre bestehenden offenen Stellen mit einer Arbeitskraft ab 50 Jahren zu besetzen.

Die Ergebnisse widersprechen somit der These, dass im Produzierenden Gewerbe, in dem relativ hohe physische Anforderungen an die Beschäftigten gestellt werden, geringere Beschäftigungschancen für Ältere bestehen. Die insgesamt etwa durchschnittliche Bereitschaft des Produzierenden Gewerbes könnte auch auf die gravierenderen Nachwuchsprobleme zurückgeführt werden. Die Befragung ergab, dass zwischen 33% und 48% der Betriebe dieses Sektors Probleme haben, junge Nachwuchskräfte zu akquirieren. In den übrigen Sektoren haben bis zu 33% der Betriebe Schwierigkeiten, junge Nachwuchskräfte zu werben. Damit zeigt sich, dass es in allen Wirtschaftszweigen Nachwuchsprobleme gibt, die sich angesichts der demographischen Entwicklung noch zuspitzen dürften.

Im Öffentlichen Sektor könnte dagegen der Kostendruck eine Rolle spielen. Aufgrund des Senioritätsprinzips würden die angespannten öffentlichen Kassen durch die Einstellung Älterer weiter belastet. Dies zeigt, dass es in den Branchen unterschiedliche Einflussgrößen und Faktoren gibt, die die Eintrittsbarrieren für Ältere beeinflussen. Der Fachkräftemangel ist dabei generell nicht zu vernachlässigen. Nach den Ergebnissen einer Befragung bei Personalleitern sind aktuell mehr als 40% der teilnehmenden Firmen von einem Fachkräftemangel betroffen; bis 2020 gehen 90% der Befragten davon aus, dass nicht genügend Fachkräfte zur Verfügung stehen werden.⁸ Diese Entwicklungen und Rahmenbedingungen scheinen die sektorspezifischen Eintrittsbedingungen für Ältere zunehmend zu überlagern bzw. zu neutralisieren.

8 L. Dorffmeister: Neun von zehn Firmen rechnen für 2020 mit einem Fachkräftemangel, in: Ifo schnelldienst, H. 24, 2010, http://www.cesifo-group.de/portal/page/portal/ifoHome/b-publ/b2journal/20publsl/_publsl?item_link=SD24-10Abstract.htm.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass entgegen der Erwartung keine signifikanten Unterschiede zwischen den Branchen bezüglich der Aufnahmefähigkeit für Ältere bestehen, gemessen an den Einstellungen der Unternehmen zu Älteren. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels, der Probleme mit Nachwuchskräften sowie der wachsenden Wertschätzung der Älteren, die Unterschiede zwischen den Branchen neutralisiert werden und die Eintrittsbarrieren in allen Branchen sinken.

Arbeitslosenquote höher als bei Jüngeren

Trotz dieser positiven Ergebnisse hinsichtlich der Einstellungschancen Älterer liegt die Arbeitslosenquote für Arbeitskräfte ab 50 Jahren noch deutlich über dem Durchschnitt. Gleichzeitig stieg jedoch zwischen 1999 und 2009 die Erwerbstätigenquote in Deutschland in keiner anderen Altersgruppe so stark wie in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen.⁹ Um die branchenspezifischen Beschäftigungschancen der Älteren noch präziser einschätzen zu können, werden abschließend die Einstellungschancen, die anhand der oben aufgeführten Indikatoren ermittelt wurden, den tatsächlichen branchenspezifischen Eintrittsraten gegenübergestellt. Dabei zeigt sich, dass die faktische Eintrittsrate Älterer zwar niedriger ist als die Jüngerer; andererseits gibt es nur ganz wenige Branchen, in denen die relative Eintrittsrate Älterer (das Verhältnis der Eintrittsraten Älterer zu den Eintrittsraten Jüngerer) unterdurchschnittlich ist (vor allem in den Bereichen Erziehung/Unterricht, Forschung/Entwicklung). Dagegen sind mehrere Branchen aufgeführt, in denen Ältere weit überdurchschnittlich positive Eintrittsraten aufweisen. Dazu gehört neben den Sektoren Dienstleistungen für Unternehmen, Landwirtschaft, Gastgewerbe auch das Baugewebe.¹⁰

Somit scheint nicht nur ein Prozess zu einer höheren Wertschätzung Älterer in Gang gekommen zu sein, sondern es gibt kaum Branchen, in denen Ältere bei der Einstellung de facto diskriminiert werden. Die zunehmende Wertschätzung der Älteren scheint branchenübergreifend zu einem veränderten Rekrutierungsverhalten zu führen. Angesichts der demographischen Entwicklung können sich die Betriebe die Verschwendung der Potenziale der Älteren nicht mehr lange leisten. Für die Vermittlung von Arbeitskräften ab 50 Jahren bedeutet dies, dass in allen Branchen Chancen bestehen, die von den Älteren zwar unterschiedliche branchenspezifische Qualifikationen fordern, ihnen jedoch branchenübergreifend Perspektiven eröffnen.

9 K. Puch: Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2009, http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Publikationen/STATmagazin/2009/Arbeitsmarkt2009__01,templateId=renderPrint.psml__nnn=true.

10 M. Brussig, a.a.O., S. 9.