

Barrieren für die Arbeitsmarktpartizipation älterer Arbeitnehmender

Isabel Baumann

Im internationalen Vergleich weisen ältere Arbeitnehmende in der Schweiz eine überdurchschnittlich hohe Arbeitsmarktpartizipation auf. Bei Stellenverlust bleibt ihnen jedoch der Zugang zu einer erneuten Beschäftigung häufig verwehrt und im Fall einer erfolgreichen Wiederbeschäftigung müssen sie Lohneinbussen hinnehmen. Dies zeigt eine Studie über Betriebsschliessungen im Schweizer Industriesektor.

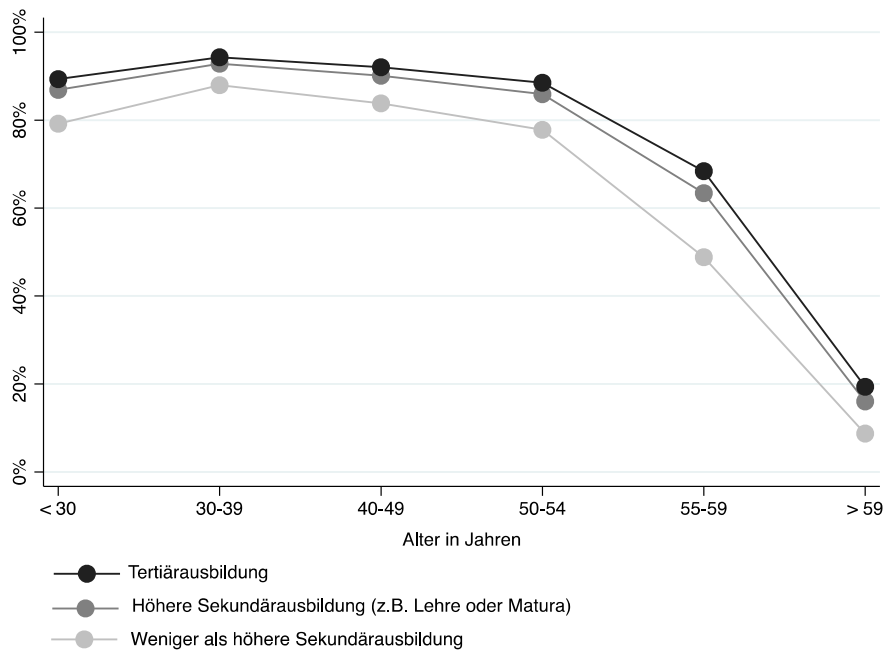
Die Schweiz weist in der Alterskategorie der 55- bis 64-Jährigen im internationalen Vergleich eine hohe Erwerbstätigkeit auf. 2017 lag sie bei 75.1%, gegenüber 63% im Durchschnitt der OECD-Länder. Die Mehrheit der Erwerbstätigen arbeitet in der Schweiz bis zum gesetzlichen Rentenalter von 65 Jahren für Männer und 64 Jahren für Frauen oder sogar noch darüber hinaus. Dies spiegelt sich darin, dass das effektive Durchschnittsrentenalter in der Schweiz mit 66 Jahren bei den Männern und 64.3 Jahren bei den Frauen über dem gesetzlichen Rentenalter liegt (OECD 2017). Ältere Personen weisen in der Schweiz somit eine hohe Arbeitsmarktpartizipation auf. Zugleich bleibt jenen, die ihre Stelle verlieren, oftmals der Zugang zu einer neuen Beschäftigung verschlossen.

Dies geht aus einer neuen Studie der Universität Lausanne hervor, welche die Wiederbeschäftigungschancen nach Betriebsschliessungen untersucht. Betriebsschliessungen sind wie ein natürliches Experiment: Die komplette Belegschaft eines Unternehmens verliert die Stelle und muss sich neu auf dem Arbeitsmarkt orientieren. Im Rahmen der Studie wurden die Belegschaften von fünf Industrieunternehmen in der Deutschschweiz und Romandie mittels eines Fragebogens befragt (Baumann 2016). Die Unternehmen waren in der Maschinen-, Druck- und Papierindustrie aktiv und wurden 2009 oder 2010 geschlossen. Die Befragung fand 2011 – und damit rund zwei Jahre nach der Massentlassung – statt. Die Studie zeigt, dass 69% der Betroffenen innerhalb von zwei Jahren wieder eine Stelle fanden, während 11% in die Pension gingen, 17% arbeitslos waren und 3% aus anderen Gründen aus dem Arbeitsmarkt ausschieden (Oesch und Baumann 2015). Unter den Personen, die wieder eine Stelle gefunden hatten, waren 70% wieder im Industriesektor beschäftigt. Jene Beschäftigten, die wieder eine Stelle fanden, verdienten im Schnitt 4% weniger als vor der Massentlassung.

Die Wiederbeschäftigungsquote unterscheidet sich stark nach Altersgruppen. Bei den 55- bis 59-Jährigen hatten zwei Jahre nach der Betriebsschliessung nur 53% wieder eine Stelle gefunden und bei den 60- bis 64-Jährigen waren es gar nur 12%, während es bei den Jüngeren über 80% waren. Regressionsanalysen zeigen, dass die Altersgruppe von 55-59 Jahren eine um 28 Prozentpunkte und jene von 60-64 Jahren eine um 50 Prozentpunkte tiefere Wiederbeschäftigungsquote haben als die unter 30-Jährigen (wobei sich die 30-54-Jährigen wenig von den unter 30-Jährigen unterscheiden). Diese

Differenz bleibt auch bestehen, wenn Unterschiede in Beruf, Ausbildung, Geschlecht, Nationalität oder Zivilstatus berücksichtigt werden (Grafik 1). Interessanterweise sind die Unterschiede zwischen den Altersgruppen wesentlich grösser als zwischen den Bildungsstufen. Auf dem Schweizerischen Arbeitsmarkt scheint ein Alter von über 55 Jahren ein wesentlich grösseres Handicap zu sein als das Fehlen einer Berufsbildung.

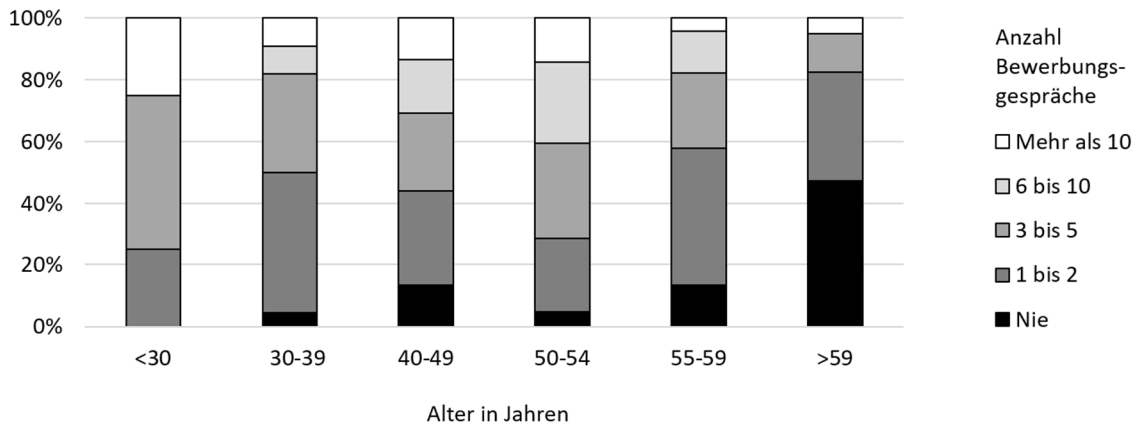
Grafik 1: Wahrscheinlichkeit, nach einer Betriebsschliessung wieder eine Stelle zu finden für verschiedene Altersgruppen und Bildungsstufen



Anzahl Beobachtungen: 664. Es handelt sich um die vorhergesagte Wahrscheinlichkeit der Wiederbeschäftigung auf der Basis eines Regressionsmodells für einen männlichen verheirateten Büroangestellten schweizerischer Nationalität.

Die tiefere Wiederbeschäftigungsquote älterer Betroffener könnte daher rühren, dass diese entweder (früh-)pensioniert wurden oder sich weniger stark bemühten, eine neue Stelle zu finden. Tatsächlich gingen 15% der 55- bis 59-Jährigen und 51% der 60- bis 64-Jährigen vorzeitig in Pension. Dennoch ist die Arbeitslosigkeitsquote dieser Altersgruppen mit 30% respektive 36% hoch. Zudem zeigt die Umfrage, dass sich ältere Betroffene intensiv um eine neue Stelle bemühten: die Hälfte der über 59-Jährigen verschickten mehr als 100 Stellenbewerbungen. Gleichzeitig wurden Sie jedoch seltener zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. In Grafik 2 ist die Anzahl Bewerbungsgespräche von Personen, die über 50 Stellenbewerbungen verschickt hatten, nach Alter dargestellt. Dabei wurde die Hälfte der Personen im Alter von über 59 Jahren zu keinem einzigen Bewerbungsgespräch eingeladen. Bei den jüngeren Altersgruppen ist dieser Anteil deutlich tiefer. So erstaunt es auch nicht, dass jene älteren Personen, die nach der Entlassung arbeitslos blieben, deutliche Einbussen in der Lebenszufriedenheit erlitten. Im Gegensatz dazu geben jene älteren Personen, die pensioniert wurden, eine leichte Verbesserung ihrer Lebenszufriedenheit an.

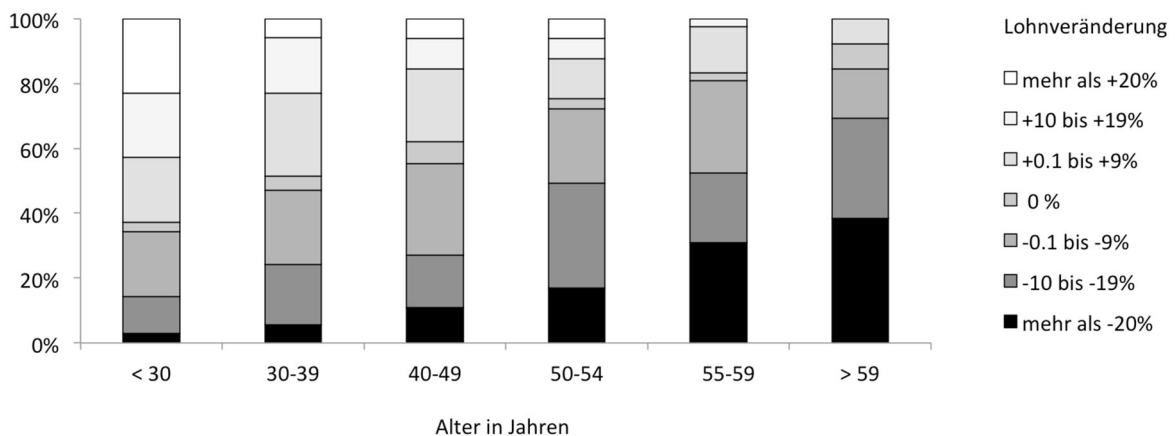
Grafik 2: Anzahl Bewerbungsgespräche nach Altersgruppen



Anzahl Beobachtungen: 222. Die Analyse umfasst Personen, die über 50 Bewerbungsschreiben verschickt hatten.

Von den Personen, die nach der Entlassung wieder eine Stelle gefunden haben, mussten ältere Arbeitnehmende besonders häufig hohe Lohneinbussen in Kauf nehmen (Grafik 3). Während bei den über 55-Jährigen rund ein Drittel einen Lohnverlust von mehr als 20% erlitt, war dies den jüngeren Beschäftigten wesentlich seltener der Fall. Gleichzeitig war die Wiederbeschäftigung in einem besser bezahlten Job bei den jüngeren Altersgruppen deutlich häufiger als bei den älteren.

Grafik 3: Lohnveränderung zwischen Stelle vor und nach der Massentlassung nach Altersgruppen



Anzahl Beobachtungen: 373. Die Löhne sind auf ein 100%-Pensum standardisiert.

Wie erklären sich die tieferen Wiederbeschäftigungschancen älterer Stellensuchender? Mögliche Gründe sind höhere Lohnkosten, höhere Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen, grössere Mühe, eine neue Tätigkeit (und insbesondere neue Technologien) zu erlernen oder tiefere Produktivität älterer Stellensuchender. Die empirische Evidenz für diese Erklärungen ist jedoch keineswegs eindeutig; weder sind ältere Arbeitnehmende grundsätzlich weniger produktiv (Mahlberg et al. 2013), noch haben

sie grundsätzlich mehr Mühe, sich mit neuen Technologien bekannt zu machen (Romeu Gordo and Skirbekk 2013). Möglicherweise schrecken Arbeitgeber davor zurück, ältere Stellensuchende anzustellen, weil sie die oben genannten Nachteile vermuten, auch wenn diese nicht eintreten. In einer Situation, in der ältere Stellensuchende in erster Linie aufgrund ihres höheren Alters nicht angestellt werden, wird von Altersdiskriminierung gesprochen. Studien deuten darauf hin, dass Diskriminierung die Schwierigkeiten älterer Personen bei der Stellensuche zumindest teilweise erklärt. Allerdings ist Diskriminierung wissenschaftlich nur schwer nachzuweisen, da direkte Befragungen von Arbeitgebenden kaum zielführend und verdeckte Studien nur schwer durchführbar sind.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Wiedereingliederung nach einer Entlassung aufgrund von Betriebsschliessung sozial strukturiert ist. So ist insbesondere das Alter der Stellensuchenden ein ausschlaggebender Faktor für die Wahrscheinlichkeit einer Einladung zu einem Bewerbungsgespräch oder einer Neuanstellung. Diese Strukturierung des Sozialraums erschwert die Partizipation von älteren Stellensuchenden im Arbeitsmarkt, auch wenn sich diese intensiv um eine Wiedereingliederung bemühen. Gegensteuer kann zum Beispiel eine Arbeitsmarktpolitik geben, welche die Verantwortung für eine Arbeitsmarktpartizipation nicht den Stellensuchenden alleine überlässt. Die Arbeitsmarktintegration älterer Stellensuchender ist eine gesellschaftliche Herausforderung, bei welcher die Angebots- und Nachfrageseite des Arbeitsmarktes berücksichtigt werden sollte. Auch die Arbeitgeber sind in der Pflicht.

Danksagung

Die hier vorgestellte Studie wurde mit Prof. Daniel Oesch an der Universität Lausanne durchgeführt. Ich danke ihm herzlich für diese Zusammenarbeit sowie für seine äusserst wertvollen Kommentare zum vorliegenden Artikel.

Autorenbeschreibung

Isabel Baumann ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) und Mitglied des Nationalen Forschungsschwerpunktes „Overcoming Vulnerability: Life Course Perspectives“ (NCCR LIVES). Sie forscht und lehrt zu den Themen Arbeitsmarktintegration und Gesundheit.

Referenzen

Baumann, I. (2016). *The Plight of Older Workers. Labor Market Experience after Plant Closure in the Swiss Manufacturing Sector*. New York: Springer.

Mahlberg, B., Freund, I., Crespo Cuaresma, J. und Prskawetz, A. (2013). Ageing, Productivity and Wages in Austria. *Labour Economics* 22(100): 5–15.

OECD (2017). *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 indicators*, OECD Publishing, Paris.

Oesch, D. und Baumann, I. (2015). Smooth transition or permanent exit? Evidence on job prospects of displaced industrial workers. *Socio-Economic Review*, 13(1): 101–123.

Romeu Gordo, L. und Skirbekk, V. (2013). Skill Demand and the Comparative Advantage of Age: Jobs Tasks and Earnings from the 1980s to the 2000s in Germany. *Labour Economics* 22: 61–69.

Weitere Literatur kann bei der Autorin bezogen werden.

Jahrgang 3/Heft 4/November 2018 © by Hogrefe Verlag

<https://doi.org/10.1024/2297-5160/a000063>

Diese Artikelfassung entspricht nicht vollständig dem in der Zeitschrift veröffentlichten Artikel. Dies ist nicht die Originalversion des Artikels und kann daher nicht zur Zitierung herangezogen werden.