

Jörg Blasius, Stephan Hackert

Ältere Arbeitnehmer mit geringer beruflicher Qualifikation und deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt

Abstract

In einer schriftlichen Umfrage bei 212 Personalverantwortlichen von Betrieben mit mindestens 20 Mitarbeitern in der Region Obere Sieg wurden im Februar 2003 die Einstellungen zu jüngeren und älteren Arbeitnehmern mit geringer beruflicher Qualifikation erfasst. Insgesamt wird beiden Gruppen ein in etwa gleiches Qualifikationsniveau zugesprochen, wobei den jüngeren Arbeitnehmern u. a. eine überdurchschnittlich hohe Bereitschaft zu allen Erneuerungen zugesprochen wird, den älteren u. a. ein überdurchschnittlich hohes Verantwortungsbewusstsein. Diese unterschiedlichen Fähigkeiten haben aber nur relativ wenig Gewicht bei der Bewertung der Arbeitnehmer, wichtiger ist die generelle Einschätzung – und diese dürfte auch von den äußeren Rahmenbedingungen abhängen. Dabei haben staatliche Interventionen wie finanzielle Zuschüsse bei der Einstellung von Älteren scheinbar nur einen marginalen Einfluss auf die Entscheidung von Unternehmen, andere Maßnahmen wie Vorruhestandsregelungen und besonderer Kündigungsschutz scheinen kontraproduktiv zu sein.

1 Einleitung

Aufgrund des demografischen Wandels steigt in Deutschland der Anteil der Älteren in den nächsten Jahren deutlich (Statistisches Bundesamt 2006) und damit wird auch der Anteil der älteren Arbeitnehmer steigen (Fuchs 2005, Bosch/Schief 2005). Um auf diese Veränderungen am Arbeitsmarkt vorbereitet zu sein und zur Erfüllung des EU-Beschlusses, wonach das durchschnittliche Renteneintrittsalter EU-weit bei 65 Jahren liegen sollte (Europäische Kommission 2004, 20) plant die Bundesregierung Instrumente, um das tatsächliche Renteneintrittsalter, welches nach den Berechnungen von Bellmann u. a. (2003, 135) bei gut 60 Jahren liegt, deutlich zu erhöhen (Presse- und Informationsdienst der Bundesregierung 2004). Dabei kann die Ende 2006 beschlossene sukzessive Anhebung der Altersgrenze auf 67 Jahre, beginnend 2012 und endend 2029, nur eine der Maßnahmen sein, um diesen Wert zu erreichen.

Für das Jahr 2005 weist die Bundesagentur für Arbeit 38,67 Millionen Erwerbstätige aus, von denen 26,18 Millionen Sozialversicherungspflichtig waren, diesen standen im Jahresschnitt 4,86 Millionen registrierte Arbeitslose gegenüber, aber lediglich 415.000 offene Stellen (http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000100/html/jahr/arbeitsmarkt_2005_gesamt.pdf; Zugriff vom 20.5. 2007), d.h. auf eine offene Stelle kamen, statistisch gesehen, mehr als 10 Arbeitslose. Dabei lag der Anteil der Erwerbstätigen bei den 55-59jährigen Männern bei 71,4%, bei den 60-64jährigen jedoch lediglich bei 35,8% (zum Vergleich: bei den 30-49jährigen Männern lag er bei über 85%); bei den Frauen sind die entsprechenden Werte sogar noch deutlich niedriger: 55,3% bei

Arbeit, Heft 2, Jg. 16 (2007), S.104-117

den 55-59jährigen und 20,7% bei den 60-64jährigen (<http://www.sozialpolitik-aktuell.de/datensammlung/4/ab/abbIV16.pdf>, Zugriff vom 19.1.2007). Dieser relativ geringe Prozentsatz der älteren Erwerbstätigen ist insbesondere auf die vielfältigen Möglichkeiten für einen frühen Ausstieg aus dem Erwerbsleben und den vorgezogenen Rentenbeginn zurückzuführen (Dahlberg/Woitkowski 2005; Engstler 2006; vgl. auch Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände 2003). Hiervon betroffen sind insbesondere Arbeitnehmer mit geringer beruflicher Qualifikation – je niedriger diese ist, desto eher erfolgt der Ausstieg aus dem Erwerbsleben. Nach den Berechnungen von Bosch und Schief (2005, 281) liegt die Beschäftigungsquote der 55-64jährigen Männer mit niedriger beruflicher Qualifikation bei 35,5%, bei jenen mit hoher beruflicher Qualifikation bei 61,4%. Soll es zu einer Erhöhung des tatsächlichen durchschnittlichen Renteneintrittsalters auf 65 oder gar 67 Jahre kommen, werden aufgrund der derzeitigen Schieflage insbesondere Personen mit niedriger beruflicher Qualifikation deutlich länger als bisher arbeiten müssen. Damit muss die Frage gestellt werden, wie diese älteren Arbeitnehmer (wieder) verstärkt in den Arbeitsmarkt einbezogen werden können.

Im Rahmen der bisherigen Forschung wurden die Älteren meistens als eine Gruppe zusammengefasst (Koller/Plath 2000; Koller/Gruber 2001; Kistler/Hilpert 2001; Bellmann u. a. 2003; Bellmann/Kistler/Wahse 2003; Boockmann/Zwick 2004; Brussig 2005), in wenigen Fällen wurden auch die Arbeitsmarktchancen von Gruppen von Älteren untersucht, die zu den Höherqualifizierten gehören, so z. B. die Ingenieure (VDI und Fraunhofer Institut 2002); in der hier vorliegenden Studie geht es ausschließlich um die Beschäftigungschancen von Älteren mit geringer beruflicher Qualifikation. Eine der zentralen Fragen ist hierbei, welches die Stärken und welches die Schwächen dieser älteren Arbeitnehmer aus der Sicht von Personalverantwortlichen sind, d. h. welche Faktoren führen zu ihrer Einstellung bzw. zu ihrer Weiterbeschäftigung (oder zur Ablehnung der Einstellung bzw. zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsleben)? Eine weitere wichtige Frage ist, welche Möglichkeiten die Regierung hat, um die Arbeitgeber zu bewegen, diese Älteren einzustellen bzw. ihren Arbeitsplatz zu erhalten – und auf welche Maßnahmen sie besser verzichten sollte.

Um diese Fragen beantworten und um die zukünftigen Arbeitsmarktchancen von Älteren mit geringer beruflicher Qualifikation auf der Basis einer repräsentativen Stichprobe bewerten zu können, wurden im Frühjahr 2003 in Zusammenarbeit mit der Transfer- und Arbeitsförderungsgesellschaft Obere Siegburg mbH (TARGOS) Personalverantwortliche von insgesamt 212 Unternehmen der Region zu den Stärken und Schwächen älterer Angestellter und Arbeiter ohne leitende Funktion, dem Umgang mit alternden Belegschaften sowie zu den Kriterien bei Personalentscheidungen schriftlich befragt.¹

2 Ergebnisse bisheriger Forschung

In den meisten Studien zu den Arbeitsmarktchancen älterer Arbeitnehmer werden diese Personen ungeachtet ihrer sehr unterschiedlichen Qualifikation zusammengefasst; detaillierte Arbeitsmarktstatistiken nach Alter, Beschäftigungsstatus *und* beruflicher Qualifikation werden kaum betrachtet, und wenn, dann lediglich für (kleine) Teilgruppen von Hochqua-

¹ Wir danken der TARGOS mbH für die finanzielle und personelle Unterstützung bei der Durchführung der Befragung.

lifizierten wie den Ingenieuren (VDI und Fraunhofer Institut 2002). Dabei sind die Geringqualifizierten die größte Teilgruppe der Älteren: Für die alten Bundesländer klassifizieren Koller und Plath (2000, 114) 30% der Wohnbevölkerung, die 1995 55 Jahre alt wurde, als Personen ohne Bildungsabschluss ("nicht formal Qualifizierte"), und weitere 54% als Personen mit betrieblicher Lehre (bzw. Berufsfachschule), für die Gruppe der 50jährigen sind die entsprechenden Werte 23% und 56%. Diese Werte bleiben relativ konstant, für die 30jährigen im Jahr 1995 nennen die Autoren die Werte 21% und 59%; d. h. die Gruppe der Geringqualifizierten, die sich überwiegend aus Mitgliedern dieser beiden Gruppen zusammensetzen sollte, wird auch noch in absehbarer Zukunft die größte Teilgruppe auf dem Arbeitsmarkt sein. Der von Christiansen (2001) festgestellte Zusammenhang, dass die Qualifikationsanforderungen der Unternehmen und die Qualifikationsangebote auseinander fallen, also dass es einen Mismatch von nachgefragten und angebotenen "arbeitsrelevanten Persönlichkeitsmerkmalen" (Christensen 2001, 506) gibt, dürfte damit noch relativ lange seine Gültigkeit behalten.

Koller und Gruber (2001) stellen auf der Basis von Leitfadengesprächen mit 154 Personalverantwortlichen (davon 110 in den alten und 44 in den neuen Bundesländern) fest, dass den jüngeren Arbeitnehmern eine höhere körperliche und nervliche Belastbarkeit zugeschrieben wird, den älteren hingegen eine größere Erfahrung und ein größeres fachliches und betriebsspezifisches Wissen. Auf der Basis des IAB-Betriebspanels stellen Bellmann/Kistler/Wahse (2003) fest, dass die Älteren den Jüngeren beim Erfahrungswissen, bei der Arbeitsmoral und Arbeitsdisziplin, beim Qualitätsbewusstsein und bei der Loyalität überlegen sind, während den Jüngeren eine höhere Kreativität, Flexibilität, Lernbereitschaft, körperliche Belastbarkeit und Lernfähigkeit zugesprochen wurde (vgl. auch Koller/Plath 2003; Bullinger/Buck/Schmidt 2003; Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände 2003; Bergmann/Prescher/Eisfeldt 2006). Hierbei sei angemerkt, dass in den zitierten Studien mit „Älteren“ und „Jüngeren“ alle Erwerbstätigen gemeint sind und es unklar ist, an welche Personen in der jeweiligen Altersgruppe die befragten Personalverantwortlichen gedacht haben. Da gerade bei den Älteren die Erwerbstätigen mit geringer beruflicher Qualifikation weit unterdurchschnittlich vertreten sind, sollte nicht davon ausgegangen werden, dass die Befragten primär an diese Personen gedacht haben.

Werden die unterschiedlichen Stärken und Schwächen von Älteren und Jüngeren, also die Merkmale von "Belastbarkeit" und "Erfahrung", in der Wichtigkeit als äquivalent eingestuft, dann ist es auf der Basis der berichteten Erfahrungen nicht möglich, den sehr niedrigen Anteil der älteren Arbeitnehmer an allen Arbeitnehmern zu erklären. Wird zudem noch berücksichtigt, dass gerade die Stärken der Älteren als besonders wichtig für den Betrieb eingestuft wurden (Bellmann/Kistler/Wahse 2003), dann muss es andere Ursachen für die niedrige Erwerbstätigenquote bei den Älteren geben als die Bewertung von deren einzelnen Fähigkeiten.

Bei der Frage, was gegen die Beschäftigung von Älteren spricht, wurde in der Studie von Koller und Gruber (2001) u. a. genannt, dass eine langfristige Beschäftigung gewünscht sei, dass Ältere aufgrund des Kündigungsschutzes nur sehr schwer wieder frei gesetzt werden können und dass soziale/moralische Gründe gegen eine vorzeitige Freisetzung sprechen. Fehlende (oder nicht ausreichende) Lohnkostenzuschüsse bei der Einstellung von älteren Arbeitslosen zum Ausgleich ihrer vermeintlichen Defizite haben den Ergebnissen dieser Studie zufolge kaum einen Einfluss auf das Handeln der Personalverantwortlichen, einige fassen sie sogar von "vornherein als negatives Signal für die geförderten Arbeitslosen auf"

(Koller/Gruber 2001, 503). Ähnlich argumentieren Koller und Plath (2000, 123), wenn sie den Institutionen von Bund und Ländern eine Mitschuld an einer schlechten Bewertung der älteren Arbeitnehmer geben, indem sie "das vorzeitige und frühzeitige Ausscheiden aus dem Unternehmen gefördert" haben.

Auf der Basis des IAB-Betriebspanels kommen Bellmann u. a. (2003) zu dem Ergebnis, dass 15% der deutschen Betriebe keine Älteren einstellen würden, weitere 31% sind nur unter bestimmten Bedingungen dazu bereit (u. a. verlangen 9% der Befragten Lohnkostenzuzahlungen, 8% würden sie nur dann einstellen, wenn es keine jüngeren Bewerber gibt und 6% nur mit befristetem Vertrag), während bei 54% die Einstellung bedingungslos erfolgt. Damit geben 69% der Betriebe an, Ältere unabhängig von gesetzlichen Regelungen oder anderen Randbedingungen einzustellen bzw. nicht einzustellen.

3 Die Befragung von Unternehmen in der Region Obere Sieg

Um die Chancen von älteren Arbeitnehmern mit geringer beruflicher Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt zu untersuchen, wurden im Februar 2003 640 aus den Listen der Industrie- und Handelskammer zufällig ausgewählte Unternehmen mit mindestens 20 Mitarbeitern (aus insgesamt 1280 der Region) angeschrieben und um Beantwortung eines kurzen Fragebogens gebeten. Vor der Versendung der Fragebögen wurde eine Pressekonferenz mit regionalen Tageszeitungen durchgeführt, um die Unternehmen über die Wissenschaftlichkeit der Untersuchung zu informieren und um damit die Rücklaufquote zu erhöhen. Nach zwei Erinnerungsschreiben in zehntägigem Abstand (zur Methode, Dillman 1999) waren 221 Fragebögen im Institut eingegangen, von denen 212 ausgewertet werden konnten; dies entspricht einer Rücklaufquote von 33,1%. Die befragten Unternehmen haben zusammen etwas mehr 21.100 Mitarbeiter, von denen 19,9% 50 Jahre und älter waren. Von den Branchen waren alle relevanten vertreten, von der Nahrungs- und Genussmittelherstellung (N=6), über das Papier- und Druckgewerbe (N=6), Herstellung von Metallerzeugnissen (N=11), Bauinstallation (N=23), Einzelhandel (N=8), Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (N=10) bis zum IT-Bereich (N=14); insgesamt wurden 36 Branchen unterschieden, zum Teil allerdings mit sehr kleinen Fallzahlen.

Unter den 212 Befragten waren 116 Geschäftsführer, 53 Personalleiter, 30 Mitarbeiter der Personalabteilung und 11 mit anderen Aufgaben betraute Beschäftigte; damit waren mindestens 94% der Befragten direkt bzw. indirekt in Personalentscheidungen eingebunden. Das Durchschnittsalter der Befragten liegt bei 46 Jahren, die Spannweite reicht von 22 bis zu 78 Jahren. Weder das Alter noch die Position der Befragten, und auch nicht die Größe des Betriebes, korrelieren überzufällig mit den inhaltlich relevanten Fragen der vorliegenden Untersuchung.

Der Fragebogen beginnt mit dem expliziten Hinweis, dass mit älteren Arbeitnehmern Angestellte und Arbeiter ohne Leitungsfunktion gemeint sind, die 50 Jahre und älter sind und welche die meisten Schwierigkeiten haben wieder eine Arbeitsstelle zu finden. Die Grenze von 50 Jahren wurde zum einen gewählt, da die im Sommer 2000 begonnene Vermittlungsaktion der BA für ältere Arbeitslose mit „50 plus - die können es“ implizit eine ähnliche Grenze wählte, zum anderen wurde die Altersgrenze von 50 Jahren auch im IAB-Betriebspanel angegeben (vgl. IAB Betriebsfragebogen 2002, 15, F.51; http://www.infoinstitut.de/doc/iba/Fragebogen_IAB-Betriebspanel_2002.pdf, Zugriff vom 20.1.2007).

4 Ergebnisse

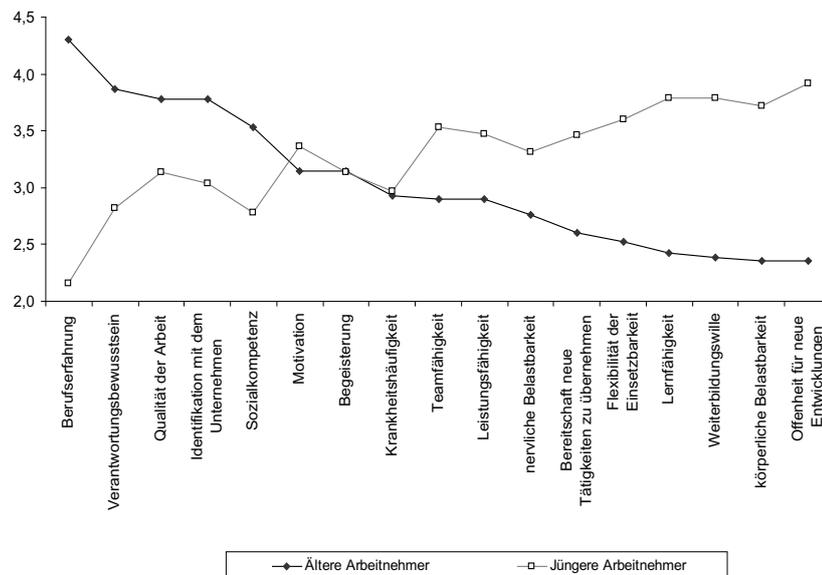
Bei der Frage zu Personalabbauvorgängen gaben 54,2% der Unternehmen an, in letzter Zeit Personal abgebaut zu haben. Als Begründung (Mehrfachnennungen waren möglich) nannten die betroffenen Firmen insbesondere, dass Arbeitsplätze abgebaut werden mussten (N=110 oder 82,4%) und Fehlverhalten von Arbeitnehmern (71,3%); die Verjüngung der Altersstruktur war lediglich für 10,2% ein nennenswerter Grund.

Um die Stärken und Schwächen von älteren Arbeitnehmern gegenüber den jüngeren (gemeint waren Personen bis 35 Jahre) zu ermitteln, wurden am Anfang der Befragung zwei offene Fragen gestellt. Von insgesamt 449 Antworten, die auf die Frage nach den Stärken gegeben wurden, entfielen 184 auf die „Erfahrung“ (inklusive Berufs- und Lebenserfahrung). Als weitere Vorteile der Älteren wurden ihre Zuverlässigkeit genannt (N=43), ihre Ausgeglichenheit (N=18), ihre Sozialkompetenz (N=15), ihr Fachwissen (N=18) und viele weitere Punkte, die ebenfalls mit den Begriffen Erfahrung und Zuverlässigkeit verbunden werden können (Geduld, Überblick, Pünktlichkeit, Identifikation mit dem Unternehmen, etc.).

Von den insgesamt 412 aufgezählten Schwächen steht die fehlende Flexibilität mit 75 Nennungen an erster Stelle, an zweiter und dritter Stelle stehen Krankheit (N=60) und fehlende Belastbarkeit (N=44). Als weitere Schwächen wurden u. a. mangelnde EDV-Kenntnisse, Eingefahrenheit, Skepsis gegenüber Neuem und fehlende Innovationsfähigkeit genannt, alles Punkte, die mit einer fehlenden Flexibilität verbunden werden können.

Für einen Vergleich der Bewertungen von jüngeren und älteren Mitarbeitern wurden für beide Gruppen 17 Items vorgegeben, die auf einer 5er-Skala von „stimme überhaupt nicht zu“ bis „stimme voll und ganz zu“ beantwortet werden sollten. Die Mittelwerte für beide Itembatterien sind in Abbildung 1 wiedergegeben.

Abb. 1: Einstellungen zu jüngeren und älteren Arbeitnehmern, Mittelwerte



Im direkten Vergleich werden die Älteren insbesondere in Bezug auf Berufserfahrung und Verantwortungsbewusstsein, aber auch in Bezug auf die Qualität der Arbeit, der Identifikation mit dem Unternehmen und der Sozialkompetenz besser eingeschätzt als die Jüngeren, also in Bereichen, in denen Beständigkeit und Zuverlässigkeit wichtige Faktoren sind. Demgegenüber liegen ihre Schwächen in den innovativen Bereichen und bei der Belastbarkeit, am deutlichsten werden diese bei der Offenheit für neuere Entwicklungen, beim Weiterbildungswillen, der Lernfähigkeit und der körperlichen Belastbarkeit. Bezogen auf Motivation, Begeisterung und Krankheitshäufigkeit gibt es keine Unterschiede bei der Einschätzung von jüngeren und älteren Arbeitnehmern. Dieses Ergebnis entspricht dem von Bellmann/Kistler/Wahse (2003) und jenen von Koller und Gruber (2001), die sich aber ganz allgemein auf Ältere bezogen.

Aus dem Vergleich der Mittelwerte wird nicht deutlich, wie die einzelnen Merkmale zusammenhängen, also wie z. B. Krankheitshäufigkeit und Motivation zusammenhängen, und welchen Einfluss sie auf die Entscheidungen der Unternehmen haben. Um diese Fragen zu beantworten, werden im nächsten Schritt, getrennt für die jüngeren und älteren Arbeitnehmer, Skalen gebildet, mit denen die Merkmale zusammengefasst werden. Diese so ermittelten latenten Einstellungen werden mit den betrieblichen Zielen als auch mit den Problemen verbunden, die Ältere nach Ansicht der Personalverantwortlichen auf dem Arbeitsmarkt haben. Um das ordinale Messniveau der Daten angemessen zu berücksichtigen, wird die kategoriale Hauptkomponentenanalyse verwendet (vgl. Gifi 1990),² diese kann als Hauptkomponentenanalyse für geordnete kategoriale Daten angesehen werden. Die ausgegebenen Koeffizienten sind die gleichen wie bei der klassischen Hauptkomponentenanalyse (Faktorladungen, Faktorwerte, erklärte Varianzen der Dimensionen, etc.), die Interpretation der Ergebnisse erfolgt analog.

4.1 Das Potenzial und die Art der Fähigkeiten

Im ersten Schritt der multivariaten Analyse wurden die latenten Faktoren für jene 17 Eigenschaften bestimmt, mit denen die Personalverantwortlichen die jüngeren und die älteren Arbeitnehmer charakterisieren sollten. Die Faktorladungen der jeweils ersten beiden Dimensionen sind für beide Analysen in Tabelle 1 wiedergegeben (angegeben sind nur die Werte, die vom Betrag größer als .35 sind).

² Die nachfolgenden Berechnungen wurden mit dem Modul CATEGORIES von SPSS durchgeführt (Analysieren, Dimensionsreduktion, Optimale Skalierung).

Tab. 1: CatPCA-Ladungen auf den ersten beiden Dimensionen, ältere und jüngere Arbeitnehmer

	Ältere Arbeitnehmer		Jüngere Arbeitnehmer	
	D1	D2	D1	D2
Hohe Teamfähigkeit	,64		,64	
Nervlich sehr belastbar	,61		,59	
Sehr motiviert	,73		,72	
Arbeiten mit Begeisterung	,66		,59	,37
Äußerst leistungsfähig	,72		,64	
Körperlich sehr belastbar	,62		,71	
Selten krank	,49		,39	,46
Jederzeit neue Tätigkeiten übernehmen	,68		,78	
Flexibel einsetzbar	,63		,81	
Sehr offen für neue Entwicklungen	,59	-,53	,78	
In hohem Maß lernfähig	,64	-,49	,79	
Sehr weiterbildungswillig	,58	-,45	,81	
Sehr gut mit Unternehmen identifizieren	,50	,49		,54
Hohe Sozialkompetenz	,42	,57		,64
Hohes Verantwortungsbewusstsein	,41	,75		,71
Leisten qualitativ überzeugende Arbeit	,36	,76	,46	,50
Besitzen hohe Berufserfahrung		,78		,68
Erklärte Varianz	33,0%	19,4%	37,2%	15,6%
Cronbach's Alpha	,87	,74	,89	,66

Werden die Faktorladungen auf der jeweils ersten Dimension betrachtet (vgl. die Spalten „D1“), so haben alle Variablen ein positives Vorzeichen. Aus diesem Ergebnis kann abgeleitet werden, dass es sowohl gegenüber den jüngeren als auch gegenüber den älteren Arbeitnehmern so etwas wie eine generelle positive bzw. generelle negative Einstellung gibt; dieser Faktor erklärt mit Abstand die meiste Varianz (33,0% bzw. 37,2%). Wir bezeichnen diesen Faktor als „Potenzial der Fähigkeiten“; je höher der Wert einer Person ist (hier die den Jüngeren/Älteren zugesprochenen Fähigkeiten), den sie auf dieser Achse hat (Faktorwert), desto größer ist das zugesprochene Potenzial der Fähigkeiten.

Die zweite Dimension erklärt weitere 19,4% (Ältere) bzw. 15,6% (Jüngere) der gesamten Variation. Bezogen auf diese Dimension gibt es hinsichtlich der Bewertung von jüngeren und älteren Arbeitnehmern tendenzielle Unterschiede in der Struktur der Daten. Bei den Älteren ist diese Dimension durch den Gegensatz von hohem Verantwortungsbewusstsein, einer hohen Sozialkompetenz, einer sehr guten Identifikation mit dem Unternehmen, einer qualitativ überzeugenden Arbeit und einer hohen Berufserfahrung auf der einen Seite (positiver Achsenabschnitt) vs. einer hohen Lernfähigkeit, einer großen Weiterbil-

derungswilligkeit und einer großen Offenheit für neue Entwicklungen auf der anderen Seite (negativer Achsenabschnitt), gekennzeichnet. Anders ausgedrückt, je stärker die Merkmale der einen Seite ausgeprägt sind, z. B. eine hohe Sozialkompetenz, desto schwächer sind die Merkmale der anderen Seite ausgeprägt, z. B. die große Offenheit gegenüber neuen Entwicklungen. Die zweite Dimension spiegelt somit den Gegensatz von „Bewahren“ vs. „Erneuern“ wider, sie kann als Zusammensetzung dieser beiden Fähigkeiten interpretiert werden. Je höher ein Faktorwert auf dieser Achse ist, desto eher stimmte der Befragte den Aussagen zu, mit dem „Bewahren“ beschrieben wird, je niedriger ein Faktorwert auf dieser Achse ist, desto eher stimmte der Befragte den Aussagen zu, mit denen „Erneuerungen“ gemessen werden. Für die jüngeren Arbeitnehmer gilt dieser Gegensatz nicht so deutlich, es gehören zwar die gleichen Merkmale zum negativen Achsenabschnitt, aber die entsprechenden Faktorladungen liegen unterhalb des Schwellenwertes.

4.2 Die betrieblichen Ziele

Im nächsten Schritt soll für die älteren Arbeitnehmer untersucht werden, inwieweit das Potenzial der Fähigkeiten (erste latente Dimension, in Tabelle 2 mit „D1“ abgekürzt) und inwieweit die unterschiedlichen Fähigkeiten (also „Bewahren“ vs. „Erneuerung“, Spalte „D2“) mit den betrieblichen Zielen zusammenhängen. Gefragt wurde, wie sich eine zunehmend ältere Belegschaft auf die Erreichung von sieben betrieblichen Zielen auswirken würde; als Antworten wurden „eher positiv“, „eher negativ“ und „keine Auswirkung“ vorgegeben. In Tabelle 2 sind die Mittelwerte der zwei latenten Einstellungsvariablen (die Mittelwerte dieser Skalen sind Null, die Standardabweichungen Eins) für die jeweils drei Ausprägungen der betrieblichen Ziele, die Signifikanz und die Stärke des Zusammenhanges (μ , der Wertebereich liegt zwischen 0 und 1) angegeben.

Tab. 2 Auswirkungen einer zunehmend älteren Belegschaft auf betriebliche Ziele in Abhängigkeit der Einstellungen zu den älteren Arbeitnehmern

	N	D1	Statistik	D2	Statistik
<i>Innovationsfähigkeit:</i>					
eher positiv	16	,80		,47	
keine Auswirkung	92	,18	p<,001	,01	
eher negativ	95	-,32	$\eta = ,34$	-,08	n.s.
<i>Reaktionsfähigkeit auf Kundenwünsche:</i>					
eher positiv	61	,54		-,11	
keine Auswirkung	85	,03	p<,001	,12	
eher negativ	58	-,61	$\eta = ,44$	-,05	n.s.
<i>Produktivität:</i>					
eher positiv	27	,32		,16	
keine Auswirkung	99	,18	p<,001	,06	
eher negativ	77	-,35	$\eta = ,27$	-,09	n.s.
<i>Qualität:</i>					
eher positiv	127	,13		,03	
keine Auswirkung	63	-,09	p<,01	,03	
eher negativ	14	-,81	$\eta = ,24$	-,39	n.s.
<i>Kostensenkung:</i>					
eher positiv	15	,65		-,01	
keine Auswirkung	66	,13	p<,01	-,04	
eher negativ	123	-,15	$\eta = ,22$,02	n.s.
<i>Marktanpassung:</i>					
eher positiv	16	,30		,06	
keine Auswirkung	97	,18	p<,01	,09	
eher negativ	90	-,26	$\eta = ,23$	-,11	n.s.
<i>Gewinn:</i>					
eher positiv	23	,77		-,10	
keine Auswirkung	105	,17	p<,001	,02	
eher negativ	74	-,49	$\eta = ,41$	-,02	n.s.

Aus den Randsummen (Spalte N) wird ersichtlich, dass, nach Einschätzung der Personalverantwortlichen, eine zunehmend ältere Belegschaft in Bezug auf die Innovationsfähigkeit, den Möglichkeiten der Kostensenkung und jenen der Marktanpassung einen eher negativen Einfluss hat, bezogen auf die Qualität einen eher positiven. Somit spiegelt sich auch bei dieser Frage der Gegensatz von Erneuern vs. Bewahren wider. Bei der Reaktionsfähigkeit

auf Kundenwünsche, bei der Produktivität und beim Gewinn überwiegt in den Betrieben die Meinung, dass es durch die stetig älter werdende Belegschaft keine Auswirkungen auf die betrieblichen Ziele geben wird. Das zentrale Ergebnis dieser Analyse ist, dass alle betrieblichen Ziele sehr stark mit dem vermuteten Potenzial der älteren Arbeitnehmer korrelieren – je höher dieses bewertet wurde, desto positiver sind die vermuteten Effekte. Keinen Einfluss auf die Bewertung der betrieblichen Ziele hat hingegen die Bewertung der unterschiedlichen Fähigkeiten (Erneuern vs. Bewahren; keiner der sieben Koeffizienten ist signifikant), d. h. das erwartete Erreichen dieser Ziele hängt nicht mit der Zusammensetzung der Fähigkeiten der Älteren zusammen, sondern ausschließlich mit deren Potenzial. Erwartungsgemäß keinen Einfluss haben die Bewertungen der jüngeren Arbeitnehmer in Bezug auf die Einschätzung einer zunehmend älteren Belegschaft auf die unternehmerischen Ziele (in Tabelle 2 nicht wiedergegeben).

Werden diese Ergebnisse insgesamt interpretiert, so erwartet, je nach betrieblichem Ziel, ein Drittel bis die Hälfte der Befragten keine Auswirkungen durch die stetig älter werdende Belegschaft, wenige (bezogen auf Kostensenkung, Innovationsfähigkeit) bis relativ viele Befragte (insbesondere bei der Qualität) erwarten positive Effekte. Da diese Einschätzungen ausschließlich mit dem vermuteten Potenzial der Fähigkeiten der älteren Arbeitnehmer zusammenhängen, kann gefolgert werden, dass es weniger die eigentlichen Fähigkeiten der älteren Arbeitnehmer sind, die zu einer positiven oder negativen Bewertung der betrieblichen Ziele führen, sondern die generelle Einstellung zu diesem Personenkreis.

4.3 Einstellungshemmnisse

Wenn die Bewertung der Erreichbarkeit der betrieblichen Ziele lediglich mit der Bewertung des vermuteten Potenzials der älteren Arbeitnehmer zusammenhängt und nicht mit deren speziellen Fähigkeiten, so muss nochmals die Frage gestellt werden, wo die Personalverantwortlichen die Probleme von älteren Arbeitnehmern sehen. Um diese Frage zu beantworten wurden acht Statements vorgegeben, die wiederum auf der Basis von fünf-stufigen Skalen („stimme überhaupt nicht zu“ bis „stimme voll und ganz zu“) beantwortet werden sollten. Die Mittelwerte dieser Items und die Ergebnisse der kategorialen Hauptkomponentenanalyse (deren Faktorladungen auf den ersten beiden Faktoren und die Kommunalitäten) sind in Tabelle 3 wiedergegeben.

Tab. 3 Mittelwerte und CatPCA-Ladungen auf den ersten beiden Dimensionen, größte Probleme von älteren Arbeitnehmern

	Mittelwert	D1	D2
Nur schwer zu integrieren	2,86	,75	
Verursachen zu hohe Einarbeitungskosten	2,62	,71	
Preis-Leistung-Verhältnis stimmt nicht	3,25	,68	-,41
Wollen nicht mehr wirklich arbeiten	2,42	,63	
Genug junge Bewerber	2,54	,41	,61
Sind nur schwer wieder zu entlassen	3,68	,37	,48
Keine ausreichende finanzielle Unterstützung bei Einstellung	3,20	,36	
Arbeitsvermittler bemühen sich vorrangig um Jüngere	3,09		,67
erklärte Varianz		29,9%	18,5%
Cronbach's Alpha		,67	,37

Werden die Mittelwerte betrachtet, so ist es insbesondere die Befürchtung, dass Ältere nur schwer wieder entlassen werden können, welches die Personalverantwortlichen davon abzuhalten scheint, diese Personen einzustellen. Dem entgegen werden Aussagen wie „die wollen nicht mehr wirklich arbeiten“, „es gibt genug junge Bewerber“ oder „sie verursachen zu hohe Einarbeitungskosten“ eher abgelehnt. D. h. es sind weniger die Zweifel an den Fähigkeiten der älteren Arbeitnehmer oder die Bevorzugung der jüngeren Arbeitnehmer, sondern es sind (vermeintlich) rechtliche Sonderstellungen von Älteren, welche die Betriebe davon abhalten, ältere Arbeitnehmer einzustellen.

Werden die Ergebnisse der kategorialen Hauptkomponentenanalyse betrachtet, so werden zwei Faktoren ersichtlich; der erste Faktor, der knapp 30% der Varianz erklärt, kann als „generelle Einstellung“ zu den Älteren betrachtet werden, alle Items haben ein positives Vorzeichen. Anders ausgedrückt, es gibt eine relativ große Gruppe von Personen, die unabhängig von den einzelnen Merkmalen Einstellungsprobleme bei älteren Arbeitnehmern sieht bzw. nicht sieht. Diese generelle Sichtweise wird insbesondere durch die Merkmale „wollen nicht mehr wirklich arbeiten“, „Preis-Leistungs-Verhältnis stimmt nicht“, „verursachen hohe Einarbeitungskosten“ und „nur schwer zu integrieren“ dominiert, diese Items haben die höchsten Faktorladungen (Tabelle 3, Spalte D1). Die zweite Dimension, die weitere 18,5% der Variation erklärt, kennzeichnet den Gegensatz der Zuschreibungen „Preis-Leistungs-Verhältnis stimmt nicht“ vs. den strukturellen Bedingungen „genug junge Bewerber“ und „nur schwer zu entlassen“.

Anhand des oben beschriebenen Gegensatzes kann gefolgert werden, dass, bezogen auf die älteren Arbeitnehmer, die teilweise konträr verlaufenden Maßnahmen der politischen Verantwortlichen (Engstler 2006) auch in den Bewertungen der Personalverantwortlichen sichtbar werden. Auffällig wird dieser Kontrast auch bei der Bewertung der finanziellen Unterstützung bei der Einstellung von älteren Arbeitnehmern – die Zustimmung zu der Aussage, dass es keine ausreichende finanzielle Unterstützung gibt, liegt gerade oberhalb des Schwellenwertes (Tabelle 3, Spalte D1). Dabei wären relativ hohe positive

Korrelationen dieses Items mit den Einstellungen zu den Merkmalen der Arbeitnehmer zu erwarten: Wenn die älteren Arbeitnehmer nicht mehr wirklich arbeiten wollen, wenn das Preis-Leistungs-Verhältnis nicht stimmt und wenn sie zu hohe Einarbeitungskosten verursachen, dann sollte die finanzielle Unterstützung nicht ausreichend sein (ansonsten würde das Preis-Leistungs-Verhältnis stimmen). Dieser Zusammenhang wird zwar mit der ersten Dimension zumindest tendenziell bestätigt, mit der zweiten aber gar nicht.

Aufgrund dieser Ergebnisse kann vermutet werden, dass eine finanzielle Unterstützung nur einen marginalen Einfluss auf die Einstellung von Älteren hat. Dies Ergebnis erklärt den Befund von Bellmann u. a. (2003, 144), wonach nur 6% von den Personalverantwortlichen in den alten Bundesländern einen Lohnkostenzuschuss als Bedingung für die Einstellung älterer Arbeitnehmer ansehen.

5 Fazit

Aufgrund des demografischen Wandels wird der Anteil der älteren Arbeitnehmer in den nächsten Jahren deutlich steigen. Zu der politisch gewollten Erhöhung des tatsächlichen Renteneintrittsalters kann es nur kommen, wenn insbesondere die Arbeitnehmer mit einer niedrigen beruflichen Qualifikation in Zukunft wesentlich eingeschränkte Möglichkeiten auf einen vorzeitigen Altersruhestand haben. Dies führt zu der Frage nach den Bedingungen, unter welchen Arbeitgeber bereit sind, diese Personen (weiter) zu beschäftigen und welche Anreize die Regierung dabei geben kann (und welche sie besser nicht geben sollte).

Mit der hier vorliegenden Untersuchung wurden die Ergebnisse von Koller und Gruber (2001) sowie von Bellmann/Kistler/Wahse (2003) belegt, die den Älteren die Eigenschaften des Bewahrens und der hohen Qualität ihrer Arbeit zugewiesen haben und den Jüngeren jene der Belastbarkeit und Flexibilität. Da letztlich beide Bereiche für die meisten Unternehmen unverzichtbar sind, sollte ein guter Mix von jung und alt optimal sein oder wie es die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2003, 27) formuliert: „Alt + Jung = Team = Erfolg“.

In Ergänzung zu Koller und Gruber (2001) sowie zu Bellmann/Kistler/Wahse (2003) konnten wir zeigen, dass es bei der Einschätzung der Fähigkeiten der Älteren in Bezug auf die Erwartungen der Unternehmen bei einer alternden Gesellschaft weniger auf die Zusammensetzung der Fähigkeiten der Älteren ankommt, sondern insbesondere auf das Potenzial dieser Fähigkeiten. Je höher dieses eingeschätzt wird, desto positiver sind die Einstellungen in Bezug auf Innovationsfähigkeit, Reaktionsfähigkeit auf Kundenwünsche, Produktivität, Qualität, Kostensenkungsaspekte, Marktanpassung und den zu erwartenden Gewinn bei einer steigenden Anzahl von Älteren in der Belegschaft. Es genügt daher nicht nur einzelne Stärken der Älteren hervorzuheben, sondern deren Potenzial muss als solches sichtbar werden. Anders ausgedrückt, von den Älteren werden nicht nur die Fähigkeiten des „Bewahrens“ und zu qualitativ hochwertiger Arbeit erwartet, sondern auch die Fähigkeiten der „Erneuerung“ und der Flexibilität oder wie Franzpötter (2003, 132) es ausdrückt: „Nur wer flexibel einsatzbereit und lebenslang Lernwille demonstriert, kann im modernen Arbeitsalltag bestehen. Und wer keine Arbeit hat, muss alles daran setzen, sich wieder ‚employable‘ zu machen.“

Wird nach den Ursachen der geringen Erwerbsbeteiligung der Älteren mit niedriger beruflicher Qualifikation gefragt, so sind an erster Stelle die vielen Möglichkeiten des

vorzeitigen Ruhestandes zu nennen, die es den Arbeitgebern im Jahr der Befragung relativ einfach gemacht haben (und teilweise immer noch machen), sich von diesen Arbeitskräften zu trennen; mit anderen Worten, die entsprechenden Kosten für deren Ausgliederung waren niedrig. Gleichzeitig wurden die erwarteten (oder befürchteten) Kosten für die Einstellung von älteren Arbeitnehmern relativ hoch eingeschätzt (vgl. Tabelle 3) und diese erwarteten Kosten können anscheinend auch nur sehr bedingt durch finanzielle Anreize ausgeglichen werden. Unseren Ergebnisse zufolge haben entsprechende öffentliche Förderungen allenfalls einen marginalen Einfluss auf die Entscheidung der Unternehmen; in den meisten Fällen dürfte es sich nur um einen Mitnahmeeffekt handeln, nur in relativ wenigen Fällen dürfte er zu einer Einstellung führen.

Wird die Summe der öffentlichen Maßnahmen betrachtet – öffentlich geförderte Vorruhestandsregelung (derzeit nur noch Altersteilzeit), (vermeintlicher) besonderer Kündigungsschutz und finanzielle Unterstützung bei der Einstellung – so symbolisieren alle, dass ältere Arbeitnehmer keine gleichwertigen Konkurrenten auf dem Arbeitsmarkt sind. Das ist jedoch falsch, ihre Stärken und Schwächen sind lediglich anders verteilt als bei jüngeren Arbeitnehmern. Nun sind es zudem weniger die einzelnen Stärken und Schwächen der Arbeitnehmer (ältere und jüngere), welche bei der Einstellung oder Weiterbeschäftigung den Ausschlag geben, sondern das Potenzial (die gewichtete Summe) der Fähigkeiten – und hier gibt es keine Unterschiede zwischen älteren und jüngeren Arbeitnehmern mit geringer beruflicher Qualifikation. Wir können Koller und Plath (2000) als auch Koller und Gruber (2001) daher nur zustimmen, wenn sie Bund und Ländern eine Mitschuld an der schlechten Bewertung der älteren Arbeitnehmer geben.

Literatur

- Bellmann, Lutz, Markus Hilpert, Ernst Kistler, Jürgen Wahse (2003): Herausforderungen des demographischen Wandels für den Arbeitsmarkt und die Betriebe; in: *MittAB* 2/2003, 133-149
- Bellmann, Lutz, Ernst Kistler, Jürgen Wahse (2003): Betriebliche Sicht- und Verhaltensweisen gegenüber älteren Arbeitnehmern; in: *Aus Politik und Zeitgeschichte* B20/2003, 26-34
- Bergmann, Bärbel, Claudia Prescher, Doreen Eisfeldt (2006): Alterstrend der Innovationsfähigkeit bei Erwerbstätigen; in: *ARBEIT Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, 15, 1, 18-28
- Boockmann, Bernhard, Thomas Zwick (2004): Betriebliche Determinanten der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer; in: *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 37, 53-63
- Bosch, Gerhard, Sebastian Schief (2005): Die Beschäftigung Älterer in Europa zwischen Vorruhestand und „Work-Line“; in: *ARBEIT Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, 14, 4, 275-290
- Brussig, Martin (2005): Die „Nachfrageseite des Arbeitsmarktes“: Betriebe und die Beschäftigung Älterer im Lichte des IAB-Betriebspanels 2002. *Altersübergang-Report 2005-02*, Institut Arbeit und Technik/Hans-Böckler-Stiftung, Gelsenkirchen/Düsseldorf
- Bullinger, Hans-Jörg, Hartmut Buck, Susanne Liane Schmidt (2003): Die Arbeitswelt von morgen; in: *DSWR* 4, 98-100
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2003): *Ältere Mitarbeiter im Betrieb – ein Leitfaden für Unternehmer*. 2. Auflage, o. O.
- Christensen, Björn (2001): Mismatch-Arbeitslosigkeit unter Geringqualifizierten; in: *MittAB* 4/2001, 506-514

- Dahlberg, Elke, Sascha Wojtkowski (2005): Beschäftigungslosigkeit Älterer in NRW. IAT-Report 2005-05, Institut Arbeit und Technik/Hans-Böckler-Stiftung, Gelsenkirchen/Düsseldorf
- Dillman, Don A. (1999): Mail and Internet Surveys. **The Tailored Design Method**. New York
- Engstler, Heribert (2006): Erwerbsbeteiligung in der zweiten Lebenshälfte und der Übergang in den Ruhestand; in: Clemens Tesch-Römer, Heribert Engstler, Susanne Wurm (Hg.): *Altwerden in Deutschland*. Wiesbaden, 85-154
- Europäische Kommission (2004): Mehr und bessere Arbeitsplätze für alle. Brüssel: (http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2004/ke5703055_de.pdf, Zugriff vom 20.1.2007)
- Franzpötter, Reiner (2003): Die Disponiblen und die Überflüssigen. Über die abgedunkelte Kehrseite der Employabilitygesellschaft; in: *ARBEIT Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, 12, 2, 131-146
- Fuchs, Johann (2005): Tickt sie, die demografische Zeitbombe? Aktuelle Daten und Fakten zu den Auswirkungen des demografischen Wandels auf Arbeitskräfteangebot- und Nachfrage; in: *ARBEIT Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, 14, 4, 261-274
- Gifi, Albert (1990): *Nonlinear Multivariate Analysis*. Chichester
- Kistler, Ernst, Markus Hilpert (2001): Auswirkungen des demographischen Wandels auf Arbeit und Arbeitslosigkeit; in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 3-4/2001, 5-13
- Koller, Barbara, Hannelore Gruber (2001): Ältere Arbeitnehmer im Betrieb und als Stellenbewerber aus der Sicht der Personalverantwortlichen; in: *MittAB* 4/2001, 479-505
- Koller, Barbara, Hans-Eberhard Plath (2000): Qualifikation und Qualifizierung älterer Arbeitnehmer; in: *MittAB* 1/2000, 112-125
- Presse- und Informationsdienst der Bundesregierung (2004). *Agenda 2010. Deutschland bewegt sich*. Baden-Baden
- Statistisches Bundesamt (2006): *Datenreport 2006*. Bonn. Bundeszentrale für politische Bildung; vgl. auch www.destatis.de.
- VDI und Fraunhofer Institut Arbeitswirtschaft und Organisation (Hrsg.) (2002): *Ingenieure ab 45. Beruflicher Status und Image von Ingenieuren ab 45. Die Einstellung von Arbeitgebern zu älteren Ingenieuren*. Düsseldorf

Anschrift der Verfasser:

Prof. Dr. Jörg Blasius
Universität Bonn
Institut für Politische Wissenschaft und Soziologie
Lennéstr. 27
D-53113 Bonn
jblasius@uni-bonn.de

Schlagwörter: Arbeitsmarkt, ältere Arbeitnehmer, Qualifikation, Soziologie, Zukunft der Arbeit