



IAW-Kurzbericht

3/2007

Dynamik und
Bestimmungsgründe der
betrieblichen Einstellungen
älterer Arbeitnehmer in Baden-
Württemberg

Olga Bohachova
Harald Strotmann

November 2007

INSTITUT FÜR
ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG
Ob dem Himmelreich 1
72074 Tübingen

T: (0 70 71) 98 96-0
F: (0 70 71) 98 96-99
E-Mail: iaw@iaw.edu
Internet: www.iaw.edu

Dynamik und Bestimmungsgründe der betrieblichen Einstellungen älterer Arbeitnehmer in Baden-Württemberg

Olga Bohachova, Harald Strotmann¹

1.	Problemhintergrund und Zielsetzung	2
2.	Hintergrund: Entwicklung der betrieblichen Altersstrukturen im Südwesten und betriebliche Maßnahmen speziell für ältere Mitarbeiter/innen	3
2.1.	Betriebliche Altersstrukturen und ihre Entwicklung.....	3
2.2.	In welchem Maße ergreifen baden-württembergische Betriebe gezielte Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer?	8
3.	Welche Betriebe stellen ältere Mitarbeiter ein? – Multivariate Analysen des betrieblichen Einstellungsverhaltens	11
3.1.	Ausmaß und Struktur der Einstellungen älterer Arbeitnehmer im 1. Halbjahr 2005 und 2006	11
3.2.	Modell und Schätzverfahren	14
3.3.	Determinanten der Einstellung älterer Personen.....	15
3.3.1.	Nachfrageseitige Einflussfaktoren	15
3.3.2.	Kontrollvariablen	21
3.4.	Ergebnisse.....	23
4.	Fazit	29
Anlage: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg		34

¹ Olga Bohachova ist wissenschaftliche Referentin am Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW) Tübingen, Ob dem Himmelreich 1, 72074 Tübingen, E-Mail: olga.bohachova@iaw.edu. Prof. Dr. Harald Strotmann ist Professor für Volkswirtschaftslehre an der Hochschule Pforzheim und wissenschaftlicher Berater am Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW) Tübingen, E-Mail: harald.strotmann@hs-pforzheim.de. Der Beitrag entstand im Auftrag der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit. Für konstruktive Anregungen und Hinweise danken wir Silke Hamann und Dr. Rüdiger Wapler.

1. Problemhintergrund und Zielsetzung

Die derzeitige Situation älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt ist gekennzeichnet durch das Spannungsfeld zwischen der Notwendigkeit, länger zu arbeiten, die durch die Anhebung der gesetzlichen Altersgrenze für den Rentenzugang auf 67 Jahre noch deutlicher wurde, und den tatsächlichen und häufig noch eingeschränkten Beschäftigungsmöglichkeiten für Ältere. Auch wenn es am aktuellen Rand erfreulicherweise gewisse Anzeichen für eine Verbesserung der Arbeitsmarktchancen gerade auch für Ältere gibt, haben immer noch vor allem ältere Arbeitslose häufig sehr geringe Chancen, wieder in Arbeit zu kommen. Eine Reihe von betrieblichen, individuellen sowie institutionellen Faktoren sind dafür verantwortlich, dass ältere Personen überdurchschnittlich häufig keine Beschäftigung ausüben. Dabei trugen die gesetzlichen Möglichkeiten der Frühverrentung und geblockter Altersteilzeit dazu bei, dass das frühere Ausscheiden älterer Arbeitnehmer aus dem Berufsleben lange Zeit „Normalzustand“ blieb. Gerade angesichts des demografischen Wandels, des damit einhergehenden Mangels an jungen Fachkräften sowie der steigenden Beanspruchung des Rentensystems gewinnt die Sicherung und Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer immer mehr an Bedeutung.

Der vorliegende Bericht wendet sich dem Thema Beschäftigungschancen und Beschäftigungsfähigkeit Älterer in Baden-Württemberg aus dem Blickwinkel einzelner Betriebe zu. Im IAB-Betriebspanel, einer repräsentativen jährlichen Befragung von rund 1.200 baden-württembergischen Arbeitgebern (zum Datensatz vgl. Anlage) wurde das Thema „Ältere Arbeitnehmer“ bereits in mehreren Befragungswellen aufgegriffen. Daher bietet das Panel eine sehr gute Möglichkeit, auch zeitliche Entwicklungen abzubilden. Der Begriff „Ältere“ bezieht sich im IAB-Betriebspanel auf Personen im Alter von 50 oder mehr Jahren (zum Begriff „Ältere Arbeitnehmer“ vgl. auch Strotmann/Hess 2003).

Der vorliegende Kurzbericht verfolgt das Ziel, das betriebliche Einstellungsverhalten im Südwesten im Hinblick auf ältere Personen abzubilden und dabei der Frage nachzugehen, welche Betriebe in stärkerem Maße auf die Einstellung von älteren Personen setzen als andere und von welchen Faktoren diese Entscheidung abhängt. Im Gegensatz zu vielen bisherigen Studien, die auf bloße Einschätzungen der Fähigkeiten Älterer oder aber geäußerte Einschätzungen zum betrieblichen Einstellungsverhalten gegenüber Älteren abstellen mussten, erlauben die Wellen 2005 und 2006 des IAB-Betriebspanels die Abbildung des tatsächlichen Einstellungsverhaltens der Betriebe.

Bevor in Kapitel 3 im Hauptteil der Studie das betriebliche Einstellungsverhalten analysiert wird, stellt Kapitel 2 den empirischen Hintergrund dar. Einerseits wird in Kapitel 2 die Entwicklung der betrieblichen Altersstrukturen in den vergangenen Jahren in Baden-Württemberg beleuchtet. Andererseits erlaubt der Datensatz ein repräsentatives Bild darüber, in welchem Maße baden-württembergische Betriebe Maßnahmen ergreifen, die sich speziell an ältere Mitarbeiter/innen richten. Von Interesse wird dabei insbesondere die Frage sein, ob die Verbreitung solcher Maßnahmen zur Erhaltung und Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer seit dem Jahr 2002, in dem dieses Thema letztmals untersucht wurde, zugenommen hat oder nicht. Kapitel 4 fasst die zentralen Ergebnisse des Gutachtens zusammen.

2. Hintergrund: Entwicklung der betrieblichen Altersstrukturen im Südwesten und betriebliche Maßnahmen speziell für ältere Mitarbeiter/innen

2.1. Betriebliche Altersstrukturen und ihre Entwicklung

Nach Angaben der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit ist im Zeitraum vom 30. Juni 2002 bis zum 30. Juni 2006 die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 50 oder mehr Jahren von gut 787 Tausend auf gut 847 Tausend angestiegen. Diesem Wachstum der Zahl der älteren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um rund 7,6% steht im gleichen Zeitraum ein Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung insgesamt um 2,9% von 3,851 Millionen auf 3,741 Millionen gegenüber. Der Anteil der Beschäftigten im Alter von 50 oder mehr Jahren ist somit von Juni 2002 auf Juni 2006 von 20,4% auf 22,6% um gut zwei Prozentpunkte gestiegen.

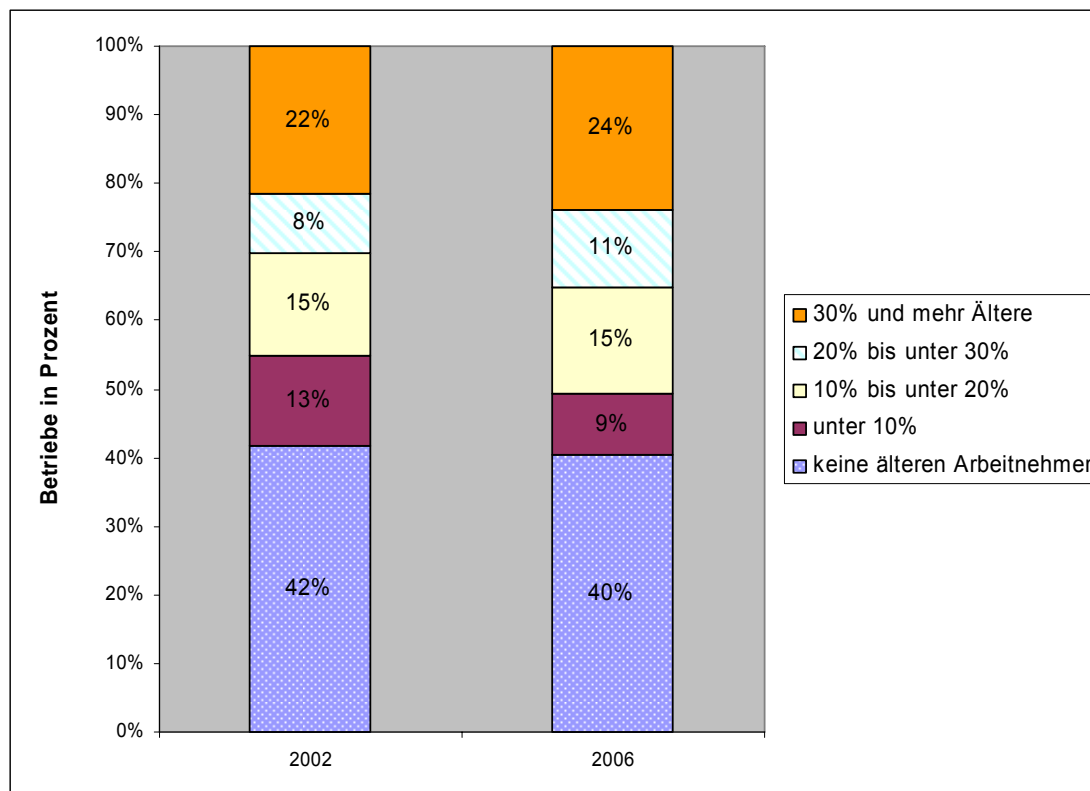
Diese Alterung der Beschäftigten basiert dabei jedoch, wie im Weiteren noch gezeigt wird, kaum auf einer Verbesserung der Beschäftigungschancen (arbeitsloser) Älterer als vielmehr auf Veränderungen der Alterstruktur der Beschäftigten, welche die gesamte Alterspyramide der Beschäftigten betreffen: So ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 30 und 40 Jahren von Juni 2002 bis Juni 2006 um gut 17% zurückgegangen, während die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 40 und 50 Jahren um mehr als 8% anstieg.

Auch der betriebliche Blickwinkel auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg bestätigt die Alterung der Beschäftigungsstruktur in Baden-Württemberg (vgl. Abbildung 1).² Der Anteil der baden-württembergischen Betriebe, bei denen mindestens 20% der Beschäftigten 50 Jahre oder älter waren, ist von 30% im Juni 2002 auf 35% im Juni 2006 ange-

² Bei diesen Angaben handelt es sich nicht um die genauen Größen, sondern um die Einschätzungen der Befragten im IAB-Betriebspanel bezüglich Anteile Älterer in ihren Betrieben.

stiegen, während der Anteil der Betriebe mit keinen oder wenigen Älteren entsprechend gesunken ist.

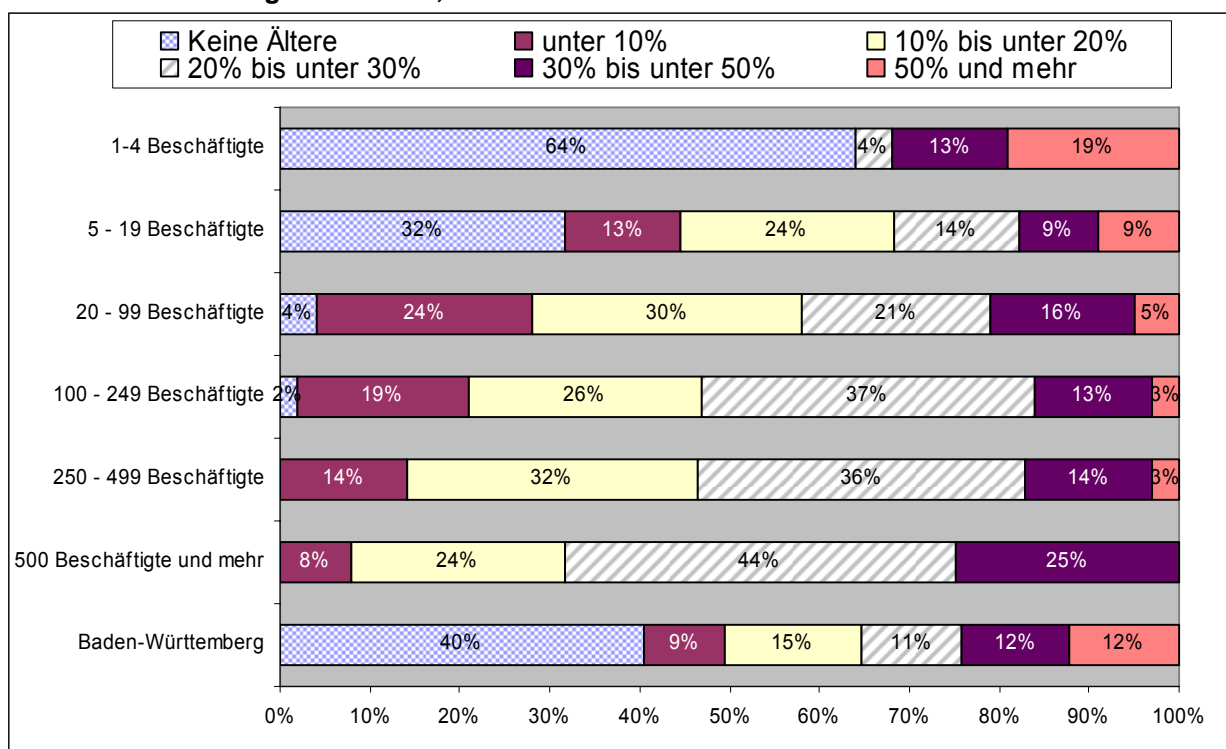
Abbildung 1: Anteile älterer Arbeitnehmer an Gesamtbeschäftigung in baden-württembergischen Betrieben zum 30. Juni, 2002 und 2006, Anteile der Betriebe in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002 und 2006, IAW-Berechnungen.

Teilweise wird in der öffentlichen Diskussion bereits die Tatsache, dass vier von zehn Betrieben über keine älteren Beschäftigten verfügen, als Beleg für eine altersdiskriminierende Einstellungspolitik der Betriebe herangezogen. Zu bedenken ist bei der Interpretation dieser Zahlen jedoch, dass diese Zahl auf der Grundlage aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und somit auch unter Einbeziehung von Kleinstbetrieben ermittelt wird. Abbildung 2 zeigt daher sehr deutlich, dass mit zunehmender Betriebsgröße der Anteil der Betriebe, die keine Älteren beschäftigen, deutlich abnimmt. So beschäftigen knapp zwei Drittel der Kleinstbetriebe mit bis zu 4 Beschäftigten keine älteren Arbeitnehmer, wogegen es bei den Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten nur noch 4% der Betriebe sind und es bei Großbetrieben mit über 250 Beschäftigten praktisch keinen Betrieb mehr gibt, der zum 30. Juni 2006 nicht auch Ältere zu seinen Mitarbeitern zählte. Der Anteil der älteren Beschäftigten nahm dabei ebenfalls tendenziell mit wachsender Betriebsgröße zu: Rund ein Drittel der Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten wiesen im Juni 2006 einen Beschäftigungsanteil Älterer von mindestens 20% auf, dagegen 69% der Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten.

Abbildung 2: Alterstruktur in baden-württembergischen Betrieben zum 30. Juni 2006 nach Betriebsgrößenklasse, Anteile der Betriebe in %

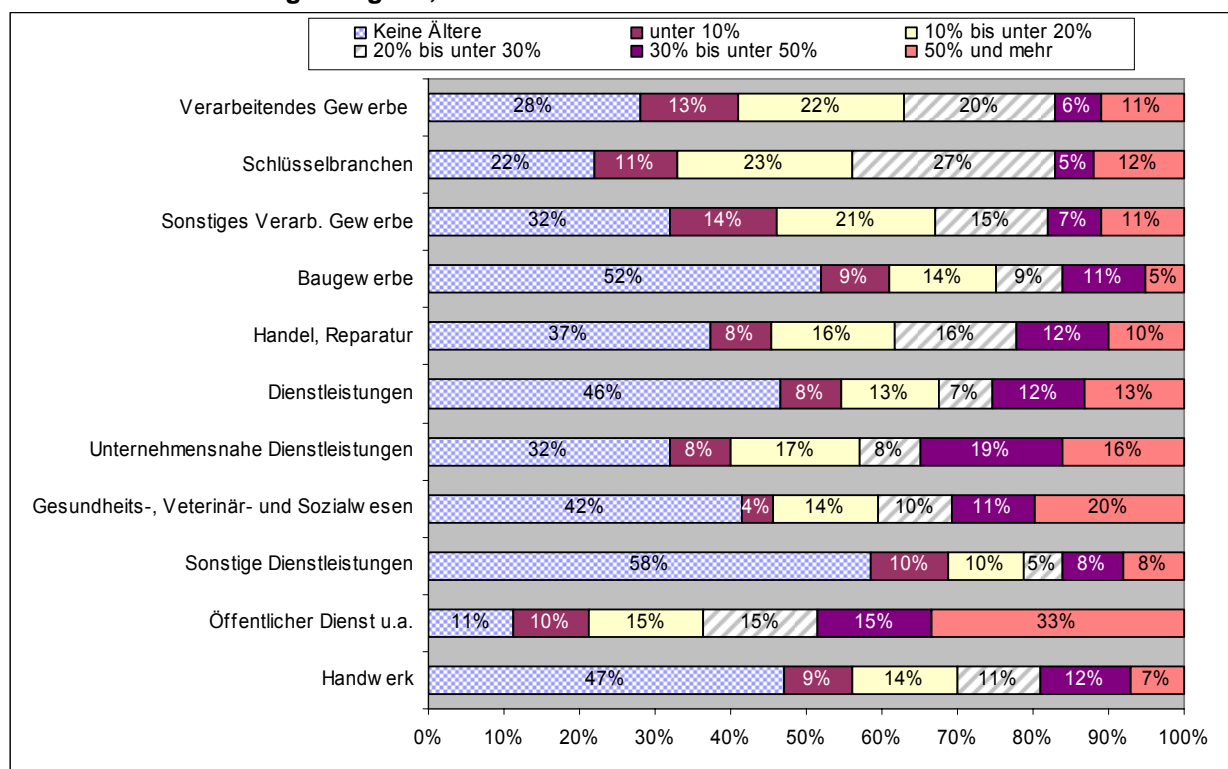


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2006, IAW-Berechnungen.

Aufgeschlüsselt nach Branchen wiesen im Südwesten im Juni 2006 der Öffentliche Dienst u.a. die höchsten Anteile an Betrieben/Dienststellen mit einem hohen Anteil älterer Beschäftigter auf: Bei immerhin einem Drittel der Betriebe/Dienststellen im Öffentlichen Dienst oder bei den Organisationen ohne Erwerbszweck waren mindestens die Hälfte der Belegschaft 50 Jahre oder älter, bei gut der Hälfte der Dienststellen und Betriebe (48%) lag der Älterenanteil immerhin über 30% (vgl. Abbildung 3). Im Zeitvergleich, der hier nicht ausführlich dargestellt wird, fällt darüber hinaus die vergleichsweise rasche „Alterung“ der Belegschaften im Öffentlichen Dienst auf. Im Jahr 2002 hatten noch nur 29% der Betriebe/Dienststellen einen Älterenanteil von mindestens 30%. Dabei dürfte sich der jahrelange Personalabbau und die geringen Zugänge an jüngeren Mitarbeitern im Öffentlichen Dienst in den Ergebnissen niederschlagen (vgl. Koller et al. 2003, Brenke 2007).

Bemerkenswerte Altersstrukturen weist auch der Sektor des Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesens auf: Relativ gesehen waren hier zum 30. Juni 2006 Betriebe ohne Ältere überdurchschnittlich häufig anzutreffen (42%). Gleichzeitig machten jedoch auch Betriebe, in denen mindestens die Hälfte der Beschäftigten 50 Jahre oder älter ist, ein Fünftel der Branche aus. Dies dürfte jedoch mit der überwiegend kleinen Größe der Betriebe in dieser Branche zusammenhängen: Knapp 90% der Betriebe dieser Branche beschäftigen weniger als 20 Mitarbeiter, über ein Drittel (35%) sind Kleinbetriebe mit 1 bis 4 Beschäftigten.

Abbildung 3: Alterstruktur in baden-württembergischen Betrieben zum 30. Juni 2006 nach Branchenzugehörigkeit, Anteile der Betriebe in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2006, IAW-Berechnungen.

Eine besondere Stärke des IAB-Betriebspanels liegt darin, dass die Entwicklung der Alterstruktur auf der einzelbetrieblichen Ebene abgebildet werden kann (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Altersstrukturen der Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben am 30. Juni 2006 im Vergleich zum 30. Juni 2002, Anteile der Betriebe in %

2002	2006	Keine Ältere	Unter 10%	10% b.u. 20%	20% b.u. 30%	30% und mehr	Summe
Keine Ältere		63%	6%	12%	8%	11%	100%
Unter 10%		17%	39%	22%	15%	8%	100%
10% b.u. 20%		7%	8%	42%	24%	19%	100%
20% b.u. 30%		13%	18%	26%	15%	27%	100%
30% und mehr		15%	1%	10%	6%	68%	100%

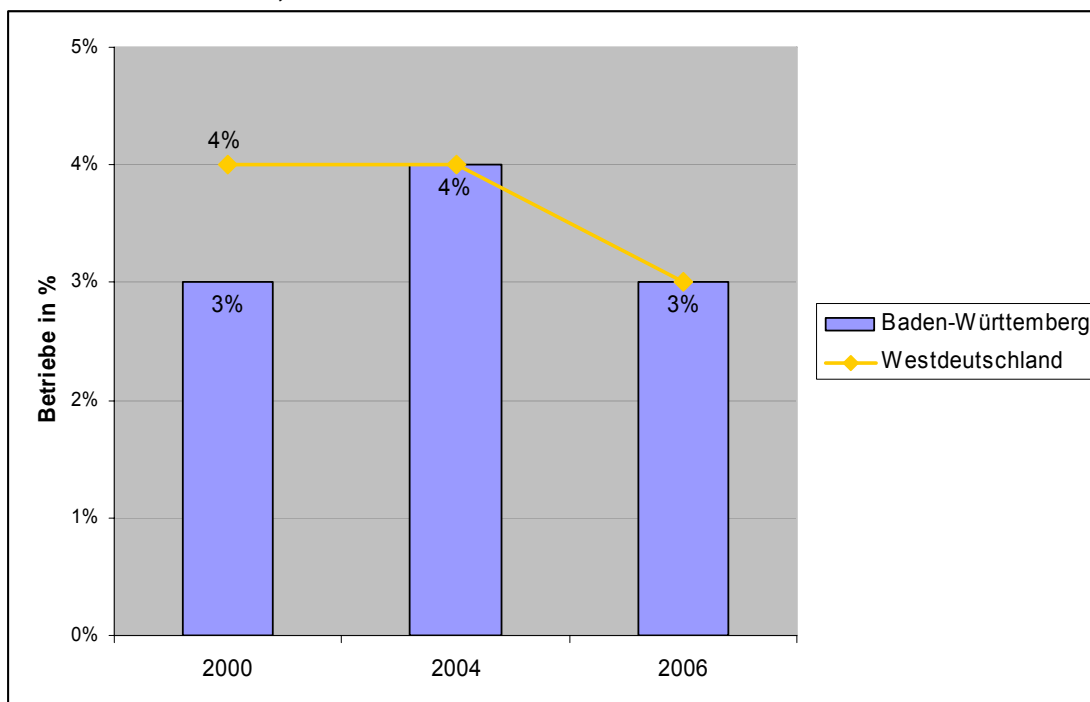
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002 und 2006, IAW-Berechnungen.

So können bei den Betrieben, die sowohl im Jahr 2002 als auch im Jahr 2006 an der IAB-Befragung teilgenommen haben, die Änderungen der betrieblichen Altersstrukturen zwischen diesen beiden Zeitpunkten direkt verfolgt werden. Es zeigt sich, dass (hochgerechnet) 68% der Betriebe im Südwesten, die am 30. Juni 2002 30% oder mehr Älteren beschäftigten, auch vier Jahre später die höchsten Anteile der Beschäftigten im Alter von 50 Jahren oder älter aufwiesen. Auch Betriebe ohne Ältere wiesen eine gewisse Konstanz der Altersstruktur auf: Knapp zwei Drittel (63%) der Betriebe, die Mitte 2002 keine Älteren beschäftigten, hatten im Juni 2006 ebenfalls keine älteren Arbeitnehmer im Bestand. Insgesamt fällt auf, dass Änderungen der Al-

terstruktur eines Betriebes in 2006 im Vergleich mit 2002 am häufigsten mit einer Zunahme der Anteile Älterer einhergingen. Auf der einzelbetrieblichen Ebene lässt sich demnach eine Altersstrukturverschiebung im Einklang mit dem demografischen Wandel ebenfalls beobachten.

Trotz dieser deutlichen Tendenz zur Alterung der Belegschaften insgesamt und auf der einzelbetrieblichen Ebene spielt eine zukünftige Überalterung der Mitarbeiter/innen bislang bei den erwarteten Personalproblemen der Personalverantwortlichen im Südwesten eine eindeutig nachrangige Rolle: Nur rund 3% der Betriebe gaben in Baden-Württemberg – wie übrigens auch in Westdeutschland – insgesamt an, dass eine Überalterung ihrer Belegschaften in den kommenden beiden Jahren für sie ein relevantes Personalproblem sei. Auch in den Jahren 2000 und 2004 war das Bild sehr ähnlich, von einem zumindest in dieser kurzen Frist zunehmenden Problemdruck kann bislang aus Sicht der Betriebe noch keine Rede sein (vgl. Abbildung 4).³

Abbildung 4: Betriebe, die Überalterung als Personalproblem in den nächsten zwei Jahren erwarten, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000, 2004 und 2006, IAW-Hochrechnungen, Infratest. Mehrfachnennungen bei der Beantwortung der Frage nach erwarteten Personalproblemen waren möglich.

³ Ein möglicher mittelfristiger Problemdruck nach deutlich mehr als zwei Jahren durch die Befürchtung einer Überalterung der Belegschaften wurde leider nicht erfragt.

2.2. In welchem Maße ergreifen baden-württembergische Betriebe gezielte Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer?

Vor dem Hintergrund der Alterung der Beschäftigungsstruktur und der zu erwartenden weiteren Verschärfung des Alterungsprozesses⁴ in den kommenden Jahren ist es offensichtlich, dass die Betriebe zukünftig verstärkt auf ältere Mitarbeiter/innen setzen müssen.

Daher stehen die Betriebe vor der Herausforderung, ihre personalpolitischen Strategien sowie die betrieblichen Arbeitsbedingungen altersgerecht so anzupassen, dass die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen auch im höheren Alter erhalten bleibt. Der lebenslangen Bewahrung und Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen kommt somit in alternden Gesellschaften eine ganz besondere Bedeutung zu. In diesem Kontext wird daher von personalwissenschaftlicher Seite eine Vielzahl von Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer diskutiert (vgl. z.B. IAW 2004). Von verschiedener Seite wird kritisiert, dass die in den Betrieben bislang häufig noch praktizierten „alterszentrierten Personalabbau- und jugendzentrierten Personalentwicklungsstrategien“ nicht mehr aufrechtzuerhalten seien (vgl. z.B. Clemens 2001, S. 43). Auswertungen des IAB-Betriebspanels für das Jahr 2002 hatten gezeigt, dass im Südwesten in der betrieblichen Realität Maßnahmen, die gezielt die Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter/innen bewahren und erhöhen sollen, noch die eindeutige Ausnahme waren (Strotmann/Hess 2003). In diesem Bericht soll nun anhand der Welle 2006 des IAB-Betriebspanels untersucht werden, ob in den vergangenen vier Jahren in dieser Hinsicht auch vor dem Hintergrund der beschriebenen Alterung der Betriebsbelegschaften bereits ein Prozess des Umdenkens eingesetzt hat.

Die Antwort auf diese Frage ist schnell vorweggenommen: Die Verbreitung betrieblicher Maßnahmen zur Förderung älterer Mitarbeiter hat von Juni 2002 bis Juni 2006 trotz der zu beobachtenden Verschiebungen in der Alterstruktur keineswegs zugenommen, sondern befindet sich weiterhin auf einem fast zu vernachlässigenden geringen Niveau. Tendenziell ist der Anteil der Betriebe mit Maßnahmen für ältere Beschäftigte an allen Betrieben mit älteren Beschäftigten in den vergangenen vier Jahren sogar leicht zurückgegangen.

⁴ Obgleich die Alterung der Bevölkerung und der betrieblichen Belegschaften bereits heute spürbar ist, wird sie in den nächsten Jahren in Relation zu Gesamtbevölkerung noch deutlich größere Ausmaße annehmen, wenn die geburtsstarken Jahrgänge 1955 bis 1965 in ihre 50er und 60er hineinwachsen. Den Bevölkerungsvorausrechnungen des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg zufolge wird die Zahl der 50 bis unter 70-Jährigen zwischen 2010 und 2020 einen Anstieg um knapp 0,6 Millionen verzeichnen, was einem Anteilszuwachs von über 5 Prozentpunkten an der Gesamtbevölkerung entspricht (Datenquelle: Regionaldatenbank des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg, eigene Berechnungen). Schätzungsweise wird etwa ein Drittel der Baden-Württemberger im Jahr 2025 60 Jahre oder älter sein, während es 2007 etwa jeder vierte Einwohner des Landes ist (Dominé/Schwarck 2007).

Tabelle 2: Maßnahmen in Bezug auf Beschäftigung älterer Arbeitnehmer in Baden-Württemberg, Anteile der Betriebe mit Beschäftigten über 50 Jahren in %, Mehrfachnennungen möglich

	2002	2006
1. Altersteilzeit	13%	12%
2. Besondere Ausstattung der Arbeitsplätze	2%	1%
3. Herabsetzung der Leistungsanforderungen	2%	1%
4. Altersgemischte Besetzung von Altersgruppen	4%	2%
5. Einbeziehung Älterer in die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten	6%	4%
6. Spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere	1%	1%
7. Andere Maßnahmen für Ältere	0,4%	0,4%

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002 und 2006, IAW-Berechnungen.

Die überwiegende Mehrheit der baden-württembergischen Betriebe mit Beschäftigten im Alter von mindestens 50 Jahren führte in den beiden Erhebungsjahren gar keine auf die Älteren zugeschnittenen Maßnahmen durch (2002: 81%, 2006: 86%). Die mit Abstand am weitesten verbreitete Maßnahme, die sich speziell an ältere Beschäftigte richtet, war im Südwesten die Maßnahme der Altersteilzeit, die von 12% aller Betriebe mit älteren Beschäftigten (2002: 13%) praktiziert wurde (vgl. Tabelle 2). Diese Maßnahme zielt jedoch insbesondere in der in der Realität dominierenden Blockvariante eher auf ein früheres Ausscheiden Älterer aus dem Erwerbsleben ab als auf eine bessere Integration älterer Menschen in Beschäftigung. Mit Abstand am häufigsten waren die Altersteilzeitregelungen in beiden Wellen in den Betrieben/Dienststellen des öffentlichen Dienstes und der Organisationen ohne Erwerbszweck mit Älteren vorzufinden (2002: 39% der Organisationen mit Älteren, 2006: 33%). An zweiter Stelle folgten Betriebe des Gesundheits-, Sozial- und Veterinärwesens sowie die sonstigen Dienstleister, bei denen im Juni 2006 jeweils gut ein Fünftel der Betriebe mit älteren Beschäftigten (18%) Altersteilzeitregelungen anwendete. Während die Anteile der Betriebe mit Altersteilzeit im Jahr 2006 gegenüber 2002 in den meisten Branchen gesunken sind, nahmen sie im Dienstleistungssektor sowie im Baugewerbe um etwa 2 Prozentpunkte zu.

Maßnahmen, die im Gegensatz zur Altersteilzeit die Beschäftigung Älterer stimulieren sollen (vgl. Punkte 2 bis 7 in Tabelle 2) wurden im Jahr 2002 bereits nur von rund 12% derjenigen Betriebe ergriffen, die über ältere Beschäftigte verfügten. Im Jahr 2006 betrug dieser Anteil sogar nur noch 6% und hatte sich somit halbiert.

Nur knapp 4% der baden-württembergischen Betriebe mit Älteren gaben an, Ältere in die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten einzubeziehen. 2002 hatte der entsprechende Anteil noch bei gut 6% gelegen und ist auch in sämtlichen Branchen gegenüber 2002 zurückgegangen (vgl.

Tabelle 3). An zweiter Stelle folgt der Einsatz altersgemischter Arbeitsgruppen, wobei auch diese Maßnahme seit 2002 eher an Bedeutung verloren hat und 2006 von gerade noch 2% der baden-württembergischen Betriebe (2002: 4%) praktiziert wurde. Andere Maßnahmen wie eine besondere altersgerechte Ausstattung der Arbeitsplätze oder spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere waren noch weniger verbreitet. Insgesamt gibt es weiterhin eine deutliche positive Korrelation der Existenz der altersbezogenen Maßnahmen mit der Betriebsgröße (vgl. auch Strotmann/Hess 2003). Die Großbetriebe ab 500 Beschäftigten zeichnen sich zudem durch ein gestiegenes Angebot an altersbezogenen Maßnahmen in 2006 im Vergleich zu 2002 aus -- entgegen der allgemeinen Tendenz hin zur Schrumpfung dieses Angebots.

Tabelle 3: Grad der Verbreitung integrativer betrieblicher Maßnahmen in Bezug auf Beschäftigung Älterer in Baden-Württemberg, 2002 und 2006, Anteil der Betriebe in Prozent⁵

	Besondere Ausstattung der Arbeitsplätze		Herabsetzung der Leistungsanforderungen		Altersgemischte Arbeitsgruppen		Einbeziehung in Weiterbildungsaktivitäten		Spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere	
	2002	2006	2002	2006	2002	2006	2002	2006	2002	2006
Baden-Württemberg	2	1	2	1	4	2	6	4	1	1
1-4 Beschäftigte	2	1	0	1	0	1	0	1	0	1
5 - 19 Beschäftigte	1	0	2	0	4	0	6	2	1	0
20 - 99 Beschäftigte	5	2	5	2	10	4	12	7	1	2
100 - 249 Beschäftigte	6	3	7	4	12	14	17	16	2	2
250 - 499 Beschäftigte	16	17	10	10	21	29	35	33	8	5
500 Beschäftigte und mehr	15	19	11	11	29	30	41	46	5	7
Verarbeitendes Gewerbe	2	2	3	2	5	3	8	4	0	1
Schlüsselbranchen	2	3	5	3	8	6	12	4	1	0
Sonstiges Verarb. Gewerbe	2	1	2	1	3	2	6	3	0	1
Baugewerbe	0	0	7	2	8	2	4	0	4	0
Handel, Reparatur	0	0	1	0	2	0	6	3	1	0
Dienstleistungen	3	1	2	0	4	2	5	4	0	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	5	0	1	0	4	1	5	2	1	1
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	1	0	4	2	7	3	9	8	0	0
Sonstige Dienstleistungen	2	2	1	0	3	1	5	3	0	3
Öffentlicher Dienst u.a.	9	6	2	4	6	8	15	12	1	4
Handwerk	1	0	2	1	5	1	4	1	1	0

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002 und 2006, IAW-Berechnungen.

Zusammenfassend ist die Verbreitung von Maßnahmen zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit somit weiterhin bemerkenswert gering und gegenüber 2002 insgesamt sogar rückläufig. Dies gilt umso mehr, als aufgrund der Befragung unklar bleiben muss, in welchem Ausmaß diese Maßnahmen in den Betrieben tatsächlich praktiziert wurden, d.h. ob es sich dabei auf der einzelbetrieblichen Ebene um eine regelmäßige Praxis oder um Einzelfälle handelt.

3. Welche Betriebe stellen ältere Mitarbeiter ein? – Multivariate Analysen des betrieblichen Einstellungsverhaltens

3.1. Ausmaß und Struktur der Einstellungen älterer Arbeitnehmer im 1. Halbjahr 2005 und 2006

Auf Basis der Welle 2002 des IAB-Betriebspanels hatte sich gezeigt, dass die baden-württembergischen Betriebe traditionelle Eigenschaften wie Qualitätsbewusstsein oder Arbeitsmoral als besonders wichtig einschätzen und diese vor allem als Stärke älterer Mitarbeiter/innen sehen. Dennoch gaben Sie gleichzeitig in ganz erheblichem Maße an, dass sie ältere Arbeitnehmer nur bedingt einstellen oder sie sogar grundsätzlich ablehnen würden (Strotmann/Hess 2003). Dabei ist die Ablehnung deutlich größer seitens der Betriebe, die gar keine Älteren in ihrem Beschäftigtenbestand haben. Im Einklang mit diesem Bild steht eine Momentaufnahme des Einstellungsverhaltens gegenüber Älteren aus der Welle 2004 des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg: Bei der Betrachtung der Gründe für die zuletzt erfolgte Ablehnung älterer Stellenbewerber fällt auf, dass mehr Betriebe auch ohne konkrete eigene Erfahrungen altersbedingte Probleme bei der Einstellung von Älteren sehen (11%) als Betriebe, die aufgrund konkreter früherer Erfahrungen Personen über 50 nur noch ungern einstellen würden (gut 3%).

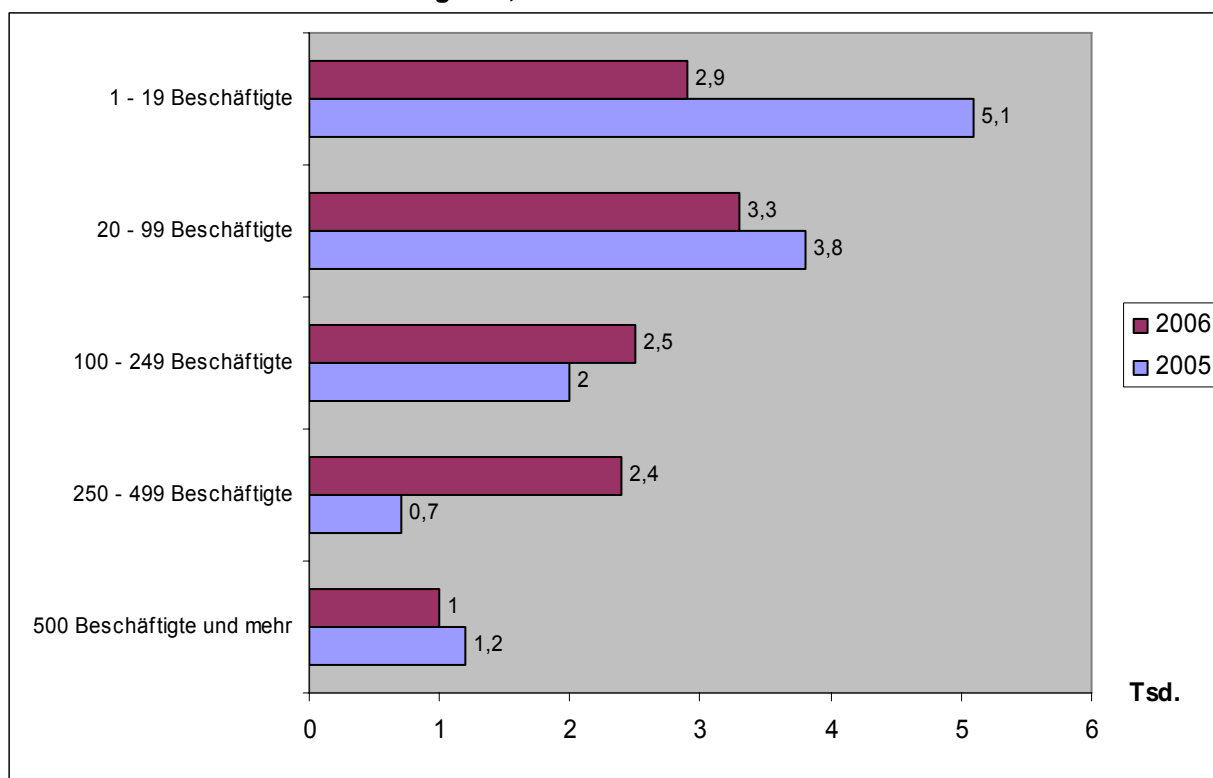
Während die angeführten Ergebnisse früherer Studien primär auf Einschätzungen der Betriebe über ihr Einstellungsverhalten gegenüber älteren Menschen abstellen mussten, erlaubt es das IAB-Betriebspanel in den Wellen 2005 und 2006 nun erstmals, auch das tatsächliche Einstellungsverhalten der Betriebe gegenüber Älteren zu untersuchen. Erhoben wurden die jeweilige Zahl der Einstellungen insgesamt im ersten Halbjahr des betrachteten Jahres, sowie die jeweilige Zahl der Einstellungen, die davon auf Personen im Alter von 50 oder mehr Jahren entfielen.

Im ersten Halbjahr des Jahres 2006 wurden von den baden-württembergischen Betrieben insgesamt rund 205 Tausend Einstellungen vorgenommen. Damit ist die Zahl der Einstellungen gegenüber dem Vorjahreszeitraum auch im Zuge der günstigen konjunkturellen Entwicklungen um gut 15% angestiegen. Dabei entfielen in ersten Halbjahr 2006 nur etwa 12 Tausend Einstellungen oder gerade einmal 6% aller Neueinstellungen auf Personen, die 50 Jahre oder älter waren. Im ersten Halbjahr des Vorjahres 2005 waren es noch ca. 13 Tausend Einstellungen oder 7% aller Einstellungen gewesen (vgl. Tabelle 4). Entgegen dem günstigen Gesamttrend waren die Einstellungen Älterer somit in dem betrachteten Zeitraum bis Mitte 2006 in der Tendenz sogar leicht rückläufig, auch wenn sich inzwischen bis Mitte 2007 nach Angaben der BA auch die Arbeitsmarktchancen Älterer etwas gebessert haben. Die möglichen Ursachen für die im Betrachtungszeitraum tendenziell ungünstigere Entwicklung der Zahl der Einstellungen Älte-

⁵ Die Grundgesamtheit sind Betriebe, die ältere Arbeitnehmer haben.

rer werden im kommenden Kapitel im Rahmen multivariater Analysen noch ausführlich diskutiert. Eine mögliche Erklärung dürfte jedoch sicherlich darin bestehen, dass vor dem Hintergrund der oben beschriebenen demographisch bedingten Alterung der Betriebsbelegschaften, mit denen die Betriebe automatisch konfrontiert sind, verstärkt nach jüngeren Mitarbeitern/innen gesucht wird, um die betriebliche Altersstruktur zu verjüngen bzw. den automatischen Alterungsprozess abzubremsen.

Abbildung 5: Einstellungen älterer Arbeitnehmer in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2005 bzw. 2006 nach Betriebsgröße, in Tausend



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2005 und 2006, IAW-Berechnungen.

Abbildung 5 zeigt, dass der Rückgang in der Zahl der Einstellungen Älterer im ersten Halbjahr 2006 gegenüber dem Vorjahreszeitraum sich vor allem in kleineren und mittleren Betrieben mit weniger als 99 Beschäftigten vollzog. Aufgeschlüsselt nach Branchen verlief die Entwicklung ebenfalls sehr unterschiedlich. Während vor allem Dienstleistungsbetriebe (2006: 9 Tausend, 2005: 6 Tausend) sowie der Öffentliche Dienst u.a. insgesamt im 1. Halbjahr 2006 etwas mehr ältere Arbeitnehmer eingestellt haben als im 1. Halbjahr 2005, waren die Einstellungen Älterer gerade im Verarbeitendem Gewerbe rückläufig (vgl. Tabelle 4). In den baden-württembergischen Schlüsselbranchen⁶ des Verarbeitenden Gewerbes lag der Anteil der Einstellungen Älterer an allen Neueinstellungen 2005 noch bei rund 9%, ging jedoch im 1. Halbjahr 2006 um 4 Prozentpunkte auf 5% zurück.

⁶ Dabei handelt es um die beschäftigungsstärksten Branchen: Maschinenbau, Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, Herstellung von Metallerezeugnissen, Stahl- und Leichtmetallbau sowie Elektrotechnik.

Tabelle 4: Einstellungen Älterer in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2005 und 2006, insgesamt und in % aller Neueinstellungen

	2005		2006	
	in 1.000	in %	in 1.000	in %
Baden-Württemberg	13	7%	12	6%
1 - 19 Beschäftigte	5	10%	3	5%
20 - 99 Beschäftigte	4	7%	3	6%
100 - 249 Beschäftigte	2	6%	2	7%
250 - 499 Beschäftigte	1	5%	2	10%
500 Beschäftigte und mehr	1	4%	1	4%
Verarbeitendes Gewerbe	3	7%	2	5%
Schlüsselbranchen	2	9%	1	5%
Sonstiges Verarb. Gewerbe	1	5%	1	5%
Baugewerbe*	2	17%	0	1%
Handel, Reparatur	1	7%	1	3%
Dienstleistungen	6	7%	9	7%
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2	6%	4	9%
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	1	7%	2	8%
Sonstige Dienstleistungen	3	7%	3	6%
Öffentlicher Dienst u.a.	0	8%	1	9%
Handwerk	3	10%	1	4%

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2005 und 2006, IAW-Berechnungen. Abweichungen in den Summen aufgrund von Rundungsfehlern sind möglich.

* Geringe Fallzahlen

Insgesamt haben somit unterdurchschnittlich viele ältere Menschen im ersten Halbjahr 2006 im Zuge einer Einstellung einen neuen Job gefunden. Dies unterstreicht, dass die oben beschriebene Alterung der Beschäftigungsstruktur im Südwesten auf der Alterung der bestehenden Belegschaft, keineswegs auf einer Zunahme der Einstellungen älterer Menschen basiert.

Unterstrichen wird diese ungünstige Arbeitsmarktentwicklung für ältere Menschen dadurch, dass die Zahl der Neueinstellungen Älterer auch im Vergleich zu den Abgängen in den vorzeitigen Ruhestand relativ gering ist. So gingen im 1. Halbjahr 2005 mehr als 9 Tausend Personen noch vor dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in die Altersrente, was bereits etwa drei Viertel der Neueinstellungen Älterer im selben Zeitraum entspricht.⁷ Im 1. Halbjahr 2006 ist diese Relation zwar auf etwa 56% gesunken, aber immer noch recht hoch. Diese Werte belegen, dass das Gewicht der Frühverrentungen in den Arbeitsmarktbewegungen älterer Arbeitnehmer weiterhin erheblich ist. In den letzten Jahren zeigt sich jedoch immerhin eine Tendenz zur Abnahme der absoluten Zahlen der Frühverrentungen: Im 1. Halbjahr 2003 waren es noch knapp 12 Tausend, im 1. Halbjahr 2006 haben 5 Tausend oder über 40% weniger Abgänge in die Rente vor dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze stattgefunden. Im ersten Halbjahr 2006 war

⁷ Weitere knapp 10 Tausend Personen schieden im ersten Halbjahr 2005 mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze aus dem Erwerbsleben aus. Im ersten Halbjahr 2006 waren es gut 10 Tausend Personen (vgl. Tabelle 5).

auch der prozentuale Anteil der Frühverrentungen (gut 4%) an den Gesamtabgängen geringfügig niedriger ausgefallen als in den Jahren davor (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Abgänge in Ruhestand vor bzw. mit dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze, in % aller Abgänge im 1. Halbjahr, 2003 bis 2006

		2003	2004	2005	2006
Abgänge in Rente vor dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze	in Tsd.	11,8	9,0	9,4	6,8
	in % aller Abgänge	4,9%	4,7%	5,3%	4,2%
Abgänge in Rente mit dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze	in Tsd.	11,2	12,4	9,9	10,4
	in % aller Abgänge	4,7%	6,5%	5,5%	6,4%

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2003 bis 2006, IAW-Berechnungen.

Der folgende Abschnitt 3.2 rückt die Frage in den Mittelpunkt, durch welche Eigenschaften sich Betriebe charakterisieren lassen, die tatsächlich im ersten Halbjahr 2005 und im ersten Halbjahr 2006 ältere Personen eingestellt haben. Im Rahmen multivariater Analysen sollen dabei verschiedene Hypothesen über mögliche Einflussgrößen der betrieblichen Einstellung Älterer empirisch überprüft werden. Abschnitt 3.2 präsentiert zunächst in gebotener Kürze das Modell und das verwendete Schätzverfahren, bevor in Abschnitt 3.3 verschiedene Hypothesen über mögliche betriebliche Einflussfaktoren der Einstellungsentscheidung formuliert und ihre empirische Operationalisierung erläutert wird. Abschnitt 3.4 präsentiert dann die Ergebnisse der Schätzungen.

3.2. Modell und Schätzverfahren

Ziel der empirischen Analysen in diesem dritten Kapitel ist es, das Ausmaß der betrieblichen Einstellungen von Personen im Alter von mindestens 50 Jahren zu erklären. Als zu erklärende, abhängige Variable fungiert dabei die Zahl der Neueinstellungen Älterer im Betrieb i im ersten Halbjahr des jeweils betrachteten Jahres t , die durch verschiedene betriebliche Charakteristika x_{it} , Branchencharakteristika z_t und Zeiteffekte erklärt werden soll:

$$Einst_aeltere_{it} = f(x_{it}, z_t, t)$$

In die Analysen einbezogen werden dabei stets nur solche Betriebe, die im jeweiligen Betrachtungszeitraum Einstellungen vorgenommen haben.⁸ Da es sich bei der abhängigen Variable um eine Zählvariable handelt, die für viele Betriebe sehr kleine nichtnegative ganzzahlige Werte annimmt, erfolgt die Schätzung dieser Modelle mithilfe des Verfahrens der negativen binomialen Regressionen (vgl. Greene 2002, S. 886 ff.). Da diese Art der Zählvariablen einen sehr be-

⁸ Alle Modelle wurden aber auch mit Einbeziehung der Betriebe ohne Einstellungen geschätzt, wobei die wesentlichen Ergebnisse unverändert blieben.

schränkten Wertebereich hat und dabei verhältnismäßig viele Nullen aufweist, ist die klassische Regression als Schätzverfahren weniger geeignet. Auch das Poisson-Modell wurde von statistischen Tests zugunsten der negativen binomialen Regression abgelehnt, da die Letztere bei der hier vorliegenden Ungleichheit des Mittelwertes und der Varianz der abhängigen Variable besser geeignet ist.

Die entsprechende Frage nach den Einstellungen Älterer wurde sowohl in der Welle 2005 als auch in der Welle 2006 gestellt. Die Modellschätzungen werden daher einerseits über die beiden Wellen hinweg gepoolt, andererseits separat in den Querschnitten 2005 und 2006 geschätzt. Letzteres Vorgehen hat den Vorteil, dass dann jeweils auch solche Variablen in den Querschnittsmodellen berücksichtigt werden können, die nur für eine einzige Welle vorhanden sind (z.B. Wichtigkeit der Weiterbildung in der Welle 2005 oder der Anteil älterer Arbeitnehmer in der Welle 2006). Dadurch lässt sich auch die Sensitivität der weiteren Ergebnisse überprüfen.⁹

3.3. Determinanten der Einstellung älterer Personen

3.3.1. Nachfrageseitige Einflussfaktoren

Die möglichen Einflussfaktoren auf betriebliche Entscheidungen für oder gegen Einstellungen Älterer sind vielschichtig. So können Beschäftigungshemmnisse für ältere Arbeitnehmer auf der individuell-persönlichen Ebene, auf der rechtlich-institutionellen sowie auf der betrieblichen Ebene bestehen, die ihrerseits durch die grundlegende Haltung in der Gesellschaft zum Thema Alter geprägt sind (vgl. Strotmann 2002). Die weiteren Untersuchungen fokussieren auf das betriebliche Einstellungsverhalten und versuchen, alternative Hypothesen über mögliche Beschäftigungshemmnisse für Ältere anhand der im IAB-Betriebspanel verfügbaren Daten geeignet zu operationalisieren. Die Stärke des Datensatzes für diese Untersuchung liegt in den vielseitigen vorhandenen Informationen über die betrieblichen Beschäftigungsstrukturen und Einstellungsverhalten sowie in der Möglichkeit, das Einstellungsverhalten gegenüber Älteren für zwei Wellen und somit auch im Zeitverlauf zu beobachten.

Für die betriebliche Nachfrage nach älteren Arbeitskräften spielen die Kosten-Nutzen-Überlegungen insbesondere in privatwirtschaftlich organisierten Betrieben eine bedeutende Rolle. Bei den Einstellungsentscheidungen könnten Ältere als „zu teuer“ erscheinen (Koller/Gruber 2001). Ältere Bewerber erwarten angesichts ihrer meist längeren beruflichen Laufbahn beim Arbeitsplatzwechsel im Durchschnitt höhere Einstiegsgehälter als ihre jüngeren Mitstreiter. Darüber hinaus garantieren teilweise – je nach Branche und Betrieb – tarifvertragliche oder betrieb-

⁹ In allen Modellvarianten werden die Standardfehler robust geschätzt, im gepoolten Modell wurden die Standardfehler im Hinblick auf mögliche zeitliche Korrelationen angepasst.

liche Vereinbarungen im Zuge des Senioritätsprinzips eine höhere Vergütung Älterer. Einige bisherige empirische Untersuchungen zeigen einen signifikant negativen Zusammenhang zwischen Betriebscharakteristika, die auf die Bindung der Arbeitskräfte durch Elemente der Senioritätsentlohnung schließen lassen, und Neueinstellungen Älterer (Daniel/Heywood 2007, Heywood/Ho/Wei 1999). Da im IAB-Betriebspanel keine individuellen Lohninformationen sowie keine Informationen über die mögliche Altersabhängigkeit der Löhne vorliegen, wird der betriebliche Lohnkostendruck durch die Höhe der (approximativen)¹⁰ Lohnkosten pro Vollzeitäquivalent¹¹ in die nachfolgenden Schätzungen als erklärende Variable aufgenommen, um zu prüfen, ob ein Betrieb mit bereits höheren Lohnkosten unter sonst gleichen Bedingungen weniger Ältere einstellt.

Zentral für die Einstellungsentscheidungen sind einzelbetriebliche Qualifikations- und Leistungsanforderungen. Dabei hat das Alter der Bewerber unter Umständen Einfluss auf die Einschätzung seitens der Personalverantwortlichen, inwiefern die potentiellen Neuzugänge diesen Anforderungen entsprechen. Gerade für ältere Menschen könnten gravierende Beschäftigungshemmnisse in der eventuell schlechteren Beurteilung ihrer Qualifikationen, Entwicklungspotentials sowie Leistungsvermögens liegen:

- Angesichts des sich rasant vollziehenden technischen Fortschritts wird das Leistungsvermögen Älterer im Hinblick auf moderne Qualifikationsanforderungen womöglich als veraltet oder entwertet gesehen (IAW 2004, S. 44 ff), was die Einstellungschancen Älterer verschlechtert. Wenn zudem betriebliche Qualifikationsengpässe durch Neueinstellungen gedeckt werden, ist es vorstellbar, dass jüngeren Menschen eher zugetraut wird, die notwendigen neuen Qualifikationen mitzubringen.
- Die Erhaltung bzw. Verbesserung des betrieblichen Qualifikationsniveaus wird zudem häufig durch Weiterbildung sichergestellt. Insbesondere betriebsspezifische Weiterbildung lohnt sich für den Arbeitgeber jedoch umso mehr, je länger er die Früchte der Weiterbildung genießen kann, d.h. je länger die weitergebildeten Arbeitskräfte im Betrieb bleiben. Demnach könnte eine hohe Bedeutung der Weiterbildung in einem Betrieb ein Bestimmungsfaktor der Präferenz der Arbeitgeber für *jüngere* Stellenbewerber und somit ein Hemmnis für die Einstellung Älterer sein (vgl. Daniel/Heywood 2007, S. 36, Heywood/Ho/Wei 1999, S. 445). Einerseits befinden sich die älteren Mitarbeiter in der Regel in der Endphase ihrer beruflichen Laufbahn, während die Jüngeren zumindest grundsätzlich länger als die Älteren bei dem

¹⁰ Im IAB-Betriebspanel in 2005 und 2006 wurden Lohnkosten im Monat Juni ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung erfasst.

¹¹ Auch die Vollzeitäquivalente kann mit Daten des IAB-Betriebspanels nur approximativ berechnet werden.

weiterbildenden Betrieb bleiben können. Andererseits gehören die für die erfolgreiche Weiterbildung wichtige Eigenschaften Lernfähigkeit und Lernbereitschaft zu den Kerneigenschaften, die die baden-württembergischen Personalverantwortlichen eher bei den Jüngeren sehen (Strotmann/Hess 2003).

- Darüber hinaus könnte der Nutzen älterer Arbeitnehmer in den Augen der Personalverantwortlichen durch die Vermutung altersbedingt abnehmender Leistungsfähigkeit und höheren Krankheitsrisikos beeinträchtigt sein (Koller/Gruber 2001, S. 488 ff).

Im folgenden werden Variablen aus dem IAB-Betriebspanel beschrieben, die diese potentiellen (theoretischen) qualifikations- und leistungsbedingten Einstellungshemmnisse Älterer im Schätzmodell abbilden sollen, um ihre praktische Relevanz in baden-württembergischen Betrieben zu prüfen.

Wenn Diskrepanzen zwischen den modernen Qualifikationsanforderungen und dem Leistungsvermögen Älterer bestehen sollten („Mismatch-Hypothese“), dürften Neueinstellungen Älterer unter sonst gleichen Bedingungen insbesondere in Betrieben mit sich schnell verändernden, wissensintensiven Technologien geringer ausfallen. Um dies zu testen, wird als erklärende Variable eine Dummyvariable eingeführt, die die subjektive Einschätzung der Befragten über den Stand der Technik im Betrieb widerspiegelt (konstruiert wie im Boockmann/Zwick 2004). Die Befragten hatten die Möglichkeit, den technischen Stand der Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung im Vergleich zu anderen Betrieben in der Branche auf einer fünfstufigen Skala zwischen „auf dem neuesten Stand“ (Stufe 1) bis „völlig veraltet“ (Stufe 5) anzugeben. Die Dummyvariable für die multivariate Analyse nimmt den Wert Eins für alle Betriebe, die Stufe 1 oder 2 gewählt haben, und Null sonst. Darüber hinaus wird der Anteil der Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten (zusammengesetzt aus Facharbeitern sowie Personen mit Berufsausbildung oder abgeschlossenem Studium) als erklärende Variable verwendet. So wird zusätzlich geprüft, ob ältere Bewerber eher in Betrieben mit insgesamt geringeren Qualifikationsanforderungen ihren Platz finden, d.h. ob die Mismatch-Hypothese (indirekt) bestätigt wird.

Als Abbildung des betrieblichen Qualifizierungsbedarfs wird eine Dummyvariable einbezogen, die den Wert Eins annimmt, wenn Betriebe in den kommenden beiden Jahren einen großen Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung sehen. Wenn die Mismatch-Hypothese über veraltete Qualifikationen Älterer zutrifft, dürften Betriebe mit erhöhtem Qualifizierungsbedarf eher verstärkt auf jüngere qualifizierte Bewerber zurückgreifen, so dass ein negativer Zusammenhang zwischen dieser Variable und Neueinstellungen Älterer nachweisbar sein sollte. Bei geringer praktischer Relevanz der Mismatch-Überlegungen für Einstellungsentscheidungen ist dagegen eine *positive* Korrelation zwischen dem betrieblichen Bedarf an Weiterbildung/Qualifizierung und

dem Bedarf an älteren Arbeitnehmern denkbar, wenn man unterstellt, dass dieser Bedarf an höheren betrieblichen Qualifikationen auch und gerade dadurch gedeckt wird, dass man verstärkt auch auf die Erfahrungen Älterer abstellt und sie insbesondere für Positionen mit Mentoring-Funktionen engagiert (Koller/Gruber 2001).

Die beschriebene Dummyvariable stellt auf ein erwartetes Personalproblem eines hohen Qualifizierungsbedarfs ab. Insofern beschreibt die Variable eine betriebliche Situation, in der konkret in den kommenden beiden Jahren das Qualifikationsniveau der Mitarbeiter verbessert und angepasst werden soll. Dies kann durch eigene Weiterbildung, aber auch durch gezielte Personaleinstellungen erfolgen. Neben dieser Variablen wird darüber hinaus eine zweite Variable in die Schätzungen einbezogen, die darauf abstellt, ob Weiterbildung auch bereits Bestandteil einer fest verankerten und wichtigen betrieblichen Personalstrategie ist. Betriebe, die Weiterbildung als die wichtigste personalpolitische Strategie betrachten, um den Bedarf an den Fachkräften zu decken, können jedoch nur in der Welle 2005 identifiziert werden, so dass man die These eines unter sonst gleichen Bedingungen negativen Zusammenhangs zwischen Bedeutung der Weiterbildung und Neueinstellungen Älterer zumindest in einem Querschnitt des IAB-Betriebspanels testen kann.¹²

In Bezug auf die Krankheits- und Leistungsfähigkeitsthematik wird eine Dummyvariable in die Schätzung einbezogen, die den Wert Eins annimmt, wenn ein Betrieb in den kommenden beiden Jahren hohe Fehlzeiten oder einen hohen Krankenstand als gravierendes Personalproblem erwartet. Unter sonst gleichen Bedingungen könnten diese Betriebe gegenüber Neueinstellungen Älterer eher abgeneigt sein, sofern sie dieses Problem gerade bei den Älteren sehen.¹³

Ergänzend wird in die Schätzungen die betriebliche Produktivität – gemessen als Umsatz des letzten Geschäftsjahres pro Vollzeitäquivalente – als erklärende Variable einbezogen, um zu testen, ob eine höhere Produktivität c.p. mit Unterschieden im betrieblichen Einstellungsverhalten einher geht.

Von Bedeutung für das betriebliche Einstellungsverhalten dürften auch die vorhandene Altersstruktur der Beschäftigten sowie die zu erwartende Entwicklung der Beschäftigungsstruktur sein.

¹² In alternativen Modellen wurden auch Dummyvariablen für altersspezifische betriebliche Maßnahmen als erklärende Variablen einbezogen, sowohl in aggregierter Form (zumindest eine Maßnahme) als auch einzeln. Allerdings konnte kein statistischer Zusammenhang gefunden werden. Problematisch ist jedoch in diesem Zusammenhang ohnehin, dass nur Betriebe, die bereits Ältere beschäftigten, auch altersspezifische Maßnahmen für Ältere aufweisen können. Daher wurden die Variablen in den letztlich dargestellten Modellen weggelassen.

¹³ Da in der Welle 2005 keine Fragen zu den für die nächsten zwei Jahre erwarteten Personalproblemen gestellt wurden, werden in der multivariaten Analyse für das Jahr 2005 entsprechende Angaben aus der Welle 2004 verwendet.

Daher wird der betriebliche Anteil älterer Arbeitnehmer für die Abbildung der betrieblichen Altersstrukturen als erklärende Variable herangezogen. Beide Richtungen des möglichen Zusammenhangs zwischen dem Anteil bereits beschäftigter älterer Arbeitnehmer und der Zahl der Neueinstellungen Älterer sind dabei durchaus plausibel. Ein positiver Zusammenhang würde unter sonst gleichen Bedingungen auf die Aufrechterhaltung der vorhandenen betrieblichen Altersstrukturen hindeuten. Betriebe, die bereits heute gute Arbeitsbedingungen für ältere Personen bieten, stellen auch weiterhin mehr Ältere ein. Ein negativer Zusammenhang würde dagegen darauf deuten, dass die Betriebe mit vielen Älteren eher versuchen, ihre Beschäftigungsstruktur zugunsten jüngerer Mitarbeiter/innen zu beeinflussen. Der Anteil der Personen im Alter von mindestens 50 Jahren an der betrieblichen Belegschaft wurde in der Welle 2006 zum Befragungszeitpunkt, also *nach* dem 1. Halbjahr 2006, auf das sich jedoch die Zahl der Neueinstellungen Älterer bezieht. Insofern könnten sich die Relationen Älterer zur übrigen Belegschaft gerade durch die Neueinstellungen im 1. Halbjahr verändert haben.¹⁴

Äußert ein Betrieb sich sogar explizit dahingehend, dass er in einer Überalterung der Belegschaft in den kommenden beiden Jahren ein wichtiges personalpolitisches Problem sieht, so dürfte er bei den Einstellungen eher Jüngere bevorzugen und kaum auch noch zusätzlich ältere Mitarbeiter/innen einstellen. Um diesen möglichen negativen Zusammenhang empirisch zu prüfen, wird die entsprechende Dummyvariable als erklärende Variable in die Schätzungen eingebaut.

Ein hoher Anteil Auszubildender, der ebenfalls als erklärende Variable in die Analysen einbezogen wird, dürfte ebenfalls die Beschäftigungschancen von Älteren reduzieren. Boockmann und Zwick (2004) finden in der Welle 2002 des IAB-Betriebspanels für Baden-Württemberg einen statistisch gesicherten negativen Zusammenhang zwischen dem Anteil älterer Arbeitnehmer und dem Anteil der Auszubildenden in der Belegschaft, da die Auszubildenden in der Regel nach Abschluss ihrer Ausbildung übernommen werden.

Trotz einer zumindest gewissen Abkehr von einer Frühverrentungspolitik seit den 1990er Jahren blieben, wie in Kapitel 2 gezeigt wurde, Abgänge in den vorzeitigen Ruhestand in baden-württembergischen Betrieben im Vergleich zu Neueinstellungen Älterer oder Verrentungen mit dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze weiterhin durchaus gewichtig (vgl. Abschnitt 2.3). Sind die vorzeitigen Pensionierungen dabei primär auf die Personalpolitik eines Betriebes zu-

¹⁴ Dies wurde überprüft und der Anteil älterer Arbeitnehmer wurde für die Betriebe entsprechend angepasst, für die die Nettozugänge Älterer zwischen 1.1.2006 und 30.06.2006 besonders ins Gewicht fallen. Approximativ gibt die so korrigierte Variable Auskunft über Anteile älterer Arbeitnehmer zum 1.1.2006. Um mögliche Fehler zu vermindern wurden aus den Angaben zu Anteilen Älterer drei aggregierten Kategorien gebildet: Betriebe mit keinen älteren Arbeitnehmern im Bestand, bis zu 20% Älterer sowie 20% Älterer und mehr.

rückzuführen, der seine Altersstruktur verjüngen möchte, so wird ein Betrieb mit Frühverrentungen *ceteris paribus* weniger Neueinstellungen Älterer vornehmen. Vorstellbar ist jedoch auch, dass der frühzeitige Ausstieg aus dem Berufsleben vorwiegend von den älteren Arbeitnehmern gewollt ist bzw. sich aus der individuellen (z.B. gesundheitlichen) Situation des Arbeitnehmers ergibt. In diesem Fall dürfte eher kein statistisch gesicherter Zusammenhang der Zahl der Frühverrentungen mit der Zahl der Einstellungen Älterer feststellbar sein. Die Einbeziehung der Zahl der Abgänge in Ruhestand vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze als erklärende Variable in die multivariate Analyse soll testen, welche der beiden Argumentationsmuster eher zutrifft.

Vor dem Hintergrund vielfältiger Beschäftigungshemmnisse für ältere Arbeitnehmer stellt sich die Frage, ob ein höherer Flexibilitätsgrad der Betriebe bei der Gestaltung des betrieblichen Alltags die Neueinstellungen Älterer begünstigen kann. Zwar lässt sich Flexibilität nicht ohne Weiteres messen, jedoch ist ein Teilaspekt der betrieblichen Flexibilisierungsmöglichkeiten – die flexible Gestaltung der Arbeitszeiten – in der Welle 2006 des IAB-Betriebspanels gut abgebildet. Für die nachfolgende Analyse wird die Existenz von einer oder mehreren Arten von flexiblen Arbeitszeitregelungen (Arbeitszeitkonten, Langzeitkonten und/oder Vertrauensarbeitszeitregelungen) in einem Betrieb als ein Zeichen für Flexibilität erfasst.

Der Anteil befristet Beschäftigter wird als eine weitere erklärende Variable in die Schätzung einbezogen. Eine verstärkte Anwendung von befristeten Arbeitsverträgen seitens eines Betriebes dürfte auf die Notwendigkeit einer innerbetrieblichen Flexibilisierung der Personalabbaumöglichkeiten hindeuten. Auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten könnte die betriebliche Personalpolitik zum Ausdruck bringen, wenn z.B. ein (hohes) Puffer an Teilzeitbeschäftigten eine hohe Verweildauer im Betrieb für die Stammebelegschaft sichert (Boockmann/Zwick 2004, S. 60). Beide Variablen sollen daher mögliche Unterschiede im betrieblichen Einstellungsverhalten in Abhängigkeit von den personalpolitischen Flexibilisierungsmöglichkeiten erfassen, die sich Betriebe durch Einsatz von Teilzeit und Arbeitsvertragsbefristung im Vergleich zur „regulären“ Form der unbefristeten Vollzeitbeschäftigung schaffen. Ein positiver Zusammenhang zwischen diesen Flexibilisierungsmerkmalen und Einstellungen Älterer könnte darauf hindeuten, dass aus betrieblicher Sicht eventuell mehr Vorbehalte bei der Aufnahme älterer Neuzugänge in die „regulären“ Arbeitsverhältnisse bestehen.¹⁵

¹⁵ Dies könnte z.B. dann zum Tragen kommen, wenn in einem Betrieb altersbezogene Senioritätsprivilegien vorhanden sind und/oder wenn bei betriebsbedingter Notwendigkeit des Personalabbaus die Entlassung Älterer entweder erschwert ist oder – z.B. bei jüngeren Älteren – als weniger sozialverträglich erscheint. Aber auch Beschäftigungshemmnisse, die eventuell aus der oben geschilderten Qualifikations- und Leistungsfähigkeitsthematik in der Beurteilung Älterer erwachsen, könnten für solche Vorbehalte verantwortlich sein.

Betriebe, die eine vergleichsweise hohe Frauenquote haben, beschäftigen ebenfalls weniger ältere Arbeitnehmer (vgl. Boockmann/Zwick 2004, S. 60). Dieses Ergebnis ist konsistent mit der Tatsache, dass das Arbeitsangebot von Frauen im Alter stark zurückgeht. Ob die Höhe der Frauenquote auch das Einstellungsverhalten gegenüber Älteren beeinflusst wird durch deren Einbeziehung als erklärende Variable überprüft.

Zur Abbildung einer möglichen Bedeutung der industriellen Rahmenbedingungen für das betriebliche Einstellungsverhalten kontrolliert eine Dummyvariable mögliche Unterschiede in den Einstellungsentscheidungen der tarifgebundenen und der nichttarifgebundenen Betriebe. Über die allgemeinen Einflüsse der beschäftigungssichernden Funktion der Tarifverträge hinaus ist diese Variable wichtig, weil in Tarifverträgen auch Grundsätze der Senioritätsentlohnung verankert sein können, die für die Einstellungen Älterer eventuell von Belang sind. Weitere mögliche Einflüsse auf betriebliche Einstellungsentscheidungen durch den Betriebsrat werden durch eine Dummyvariable zur Existenz eines Betriebsrates aufgefangen.

3.3.2. Kontrollvariablen

Eine wichtige Kontrollvariable im Zusammenhang mit betrieblichem Einstellungsverhalten ist die Betriebsgröße. Sie fließt in die Analyse in Form der logarithmierten Beschäftigtenzahl ein. Die Gesamtzahl der Neueinstellungen im 1. Halbjahr 2005 bzw. 2006 misst das Ausmaß der betrieblichen Einstellungsaktivitäten. Beide Variablen haben vermutlich unter sonst gleichen Bedingungen einen positiven Einfluss auf die Zahl der Einstellungen älterer Arbeitnehmer (abhängige Variable).

Mögliche Unterschiede im Einstellungsverhalten zwischen älteren und jüngeren Betrieben werden durch eine Dummyvariable abgebildet, die das Alter des Betriebes (Gründung vor oder nach 1990) widerspiegelt.

Um unterschiedliche Brancheneinflüsse auf die Einstellung älterer Personen zu kontrollieren, werden acht Branchendummies in der Schätzung berücksichtigt (Referenzkategorie: Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes). Darüber hinaus werden im gepoolten Modell für die Wellen 2005 und 2006 Zeiteffekte durch eine Jahresdummy aufgefangen. Tabelle 6 gibt einen zusammenfassenden Überblick über alle unabhängigen Variablen, die im Weiteren bei den Modellschätzungen zur Erklärung betrieblicher Entscheidungen über Einstellungen älterer Arbeitnehmer herangezogen werden.

Tabelle 6: Einflussgrößen der Einstellung von älteren Arbeitnehmern anhand des IAB-Betriebspanels, Wellen 2005¹⁶ und 2006

Einflussgröße	Operationalisierung
Nachfrageseitige Einflussfaktoren auf die Einstellung älterer Arbeitnehmer	
Lohnkosten (pro Vollzeitäquivalente)	Bruttolohn- und Gehaltssumme für Juni 2005 bzw. 2006 pro Vollzeitäquivalente in 1.000 Euro
Erwartete Personalprobleme: Hohe Fehlzeiten/Krankenstand	0: Hohe Fehlzeiten/Krankenstand werden nicht erwartet. 1: Hohe Fehlzeiten/Krankenstand wird im Betrieb als Personalproblem in den nächsten zwei Jahren erwartet (Angaben aus Welle 2004 für 2005)
Erwartete Personalprobleme: Großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung	0: Großer Weiterbildungsbedarf nicht erwartet 1: Großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung wird im Betrieb als Personalproblem in den nächsten zwei Jahren erwartet (Angaben aus Welle 2004 für 2005)
Weiterbildung (Welle 2005)	0: Weiterbildung ist nicht die wichtigste Personalstrategie 1: Weiterbildung ist wichtigste Personalstrategie, um den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften in den nächsten zwei Jahren zu decken
Anteil Qualifizierte	Anteil der Facharbeiter sowie Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Fach-/Hochschulabschluss an allen Beschäftigten am 30.6.2005 bzw. 30.6.2006
Stand der Technik	Subjektive Einschätzung des Standes der betrieblichen Technik 1: Stand der Technik auf der besten bzw. zweitbesten Stufe der fünfstufigen Skala 0: Stand der Technik auf Stufe 3,4 oder 5 (= Technik völlig veraltet)
Produktivität (pro Vollzeitäquivalente)	Umsatz im letzten Geschäftsjahr (i.d.R. 2004 bzw. 2005) pro Vollzeitäquivalente in 1.000 Euro
Anteil der älteren Arbeitnehmer (Dummies) (Welle 2006)	Referenzkategorie: Betriebe mit über 20% älterer Arbeitnehmer - Betrieb hat keine älteren Arbeitnehmer - Bis 20% der Beschäftigten im Betrieb sind ältere Arbeitnehmer
Anteil Auszubildende	Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten am 30.6.2005 bzw. 30.6.2006
Erwartete Personalprobleme: Überalterung	0: Überalterung wird nicht erwartet 1: Überalterung wird im Betrieb als Personalproblem in den nächsten zwei Jahren erwartet (Angaben aus Welle 2004 für 2005)
Abgänge in Frührente	Zahl der Abgänge in Ruhestand vor dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze, 1. Halbjahr 2005 bzw. 2006
Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung (Welle 2006)	1: Existenz von Arbeitszeitkonten, Langzeitkonten und/oder Vertrauensarbeitszeitregelungen im Betrieb 0: Keine der obigen Arbeitszeitregelungen sind im Betrieb vorhanden
Anteil Beschäftigte mit befristetem Vertrag	Anteil der zum 1.1.2005 bzw. 1.1.2006 befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten
Teilzeitquote	Anteil der zum 1.1.2005 bzw. 1.1.2006 Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten
Frauenquote	Anteil der Frauen an allen Beschäftigten am 30.6.2005 bzw. 30.6.2006
Existenz eines Betriebsrates	0: Kein Betriebsrat bzw. andere betriebsspezifische Form der Mitarbeitervertretung vorhanden in 2005 bzw. 2006 1: Betriebsrat bzw. andere betriebsspezifische Form der Mitarbeitervertretung vorhanden in 2005 bzw. 2006
Betrieb tarifgebunden	0: Betrieb nicht tarifgebunden in 2005 bzw. 2006 1: Betrieb tarifgebunden in 2005 bzw. 2006
Kontrollvariablen	
Betriebsgröße	Logarithmierte Zahl der Beschäftigten zum 30.06.2005 bzw. 30.06.2006
Einstellungen	Zahl der Einstellungen im 1. Halbjahr 2005 bzw. 2006
Betriebsalter	0: Betrieb vor 1990 gegründet 1: Betrieb 1990 oder später gegründet
Befragungsjahr	0: Welle 2005 1: Welle 2006
Branchenzugehörigkeit (Dummies)	Referenzkategorie: Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbe - Land-/Forstwirtschaft, Bergbau, Energie - Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe - Baugewerbe - Handel und Reparatur - Unternehmensnahe Dienstleistungen - Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen - Sonstige Dienstleistungen - Organisationen ohne Erwerbscharakter, Öffentliche Verwaltung

¹⁶ Aufgrund von fehlenden Daten in der Welle 2005 wurden für drei Variablen zur Erfassung erwarteter Personalprobleme Angaben aus der Welle 2004 verwendet.

3.4. Ergebnisse

Tabelle 7 gibt einen Überblick über die Schätzergebnisse der negativen Binomialmodelle. Die gepoolte Spezifikation beinhaltet Variablen, für die die Daten in beiden Wellen vorhanden sind. Relevante Variablen, die nur entweder für 2005 oder 2006 abgefragt wurden, fließen in die Querschnittsschätzungen zusätzlich mit ein. Dargestellt werden nur die jeweils präferierten Modellvarianten. Zur Prüfung der Stabilität der gefundenen Ergebnisse, zum Beispiel gegenüber dem möglichen Problem der Multikollinearität, wurde jedoch eine Vielzahl unterschiedlichster Modelle geschätzt. Die dargestellten Ergebnisse sind jedoch insgesamt gegenüber der Modellwahl sehr stabil.

Für die Hypothese, dass ein höheres betriebliches Lohnniveau die Einstellungschancen Älterer behindern könnte, findet man in den Modellschätzungen bestenfalls eine sehr schwache Bestätigung. In der überwiegenden Mehrzahl der geschätzten Modelle lässt sich jedoch – zumindest in der sehr einfachen hier messbaren Form – bei Kontrolle für andere Einflussgrößen wie z.B. die Betriebsgröße kein eigenständiger Einfluss des betrieblichen Lohnniveaus feststellen. Auch das Argument eines höheren Krankenstandes und somit höherer Fehlzeiten Älterer kann anhand der vorliegenden Ergebnisse insofern nicht unterstrichen werden, als Betriebe, die in einem hohen Krankenstand und hohen Fehlzeiten ein wichtiges Personalproblem für die kommenden beiden Jahre sehen, sich in ihrem Einstellungsverhalten gegenüber Älteren nicht von ansonsten vergleichbaren Betrieben unterscheiden, bei denen ein hoher Krankenstand bzw. hohe Fehlzeiten kein Problem darstellen.

Die betrieblichen Qualifikationsanforderungen und der betriebliche Weiterbildungsbedarf spielen dagegen eine statistisch gesicherte Rolle, jedoch meistens nicht im Sinne der „Mismatch-Hypothese“. Betriebe, die einen großen Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung in den nächsten zwei Jahren erwarten, wiesen durchweg eine statistisch signifikant höhere Zahl an Neueinstellungen Älterer auf als ansonsten vergleichbare Betriebe, die keinen großen Weiterbildungs- oder Qualifizierungsbedarf sehen. Ein Betrieb, der einen solchen Bedarf erwartete, stellte unter sonst gleichen Bedingungen im Durchschnitt fast doppelt so viele Ältere ein als ein vergleichbarer Betrieb ohne großen Weiterbildungsbedarf. Der positive Zusammenhang könnte darauf hindeuten, dass diese Betriebe mit der Notwendigkeit konfrontiert sind, ihre Qualifikationsstruktur in den kommenden beiden Jahren zu verbessern. Wenn dies ein für den Betrieb wichtiges Problem darstellt, so erfolgt die Anpassung der Qualifikationsstruktur auch durch Neueinstellungen von älteren Personen mit Berufserfahrung, um die Qualifizierungsengpässe zu mindern.

Widersprüchlich könnte dagegen auf den ersten Blick erscheinen, dass Betriebe, die in ihrer bisherigen Praxis bereits Weiterbildung *als ihre wichtigste Personalstrategie* sahen, zumindest bei schwacher Signifikanz auf einem 10%-Signifikanzniveau etwa 36% *weniger* ältere Arbeitnehmer einstellten als vergleichbare Betriebe, die überwiegend andere Personalstrategien verfolgen.¹⁷ Wie bereits im Abschnitt 3.1 erläutert, muss dieses Ergebnis nicht dem positiven Zusammenhang zwischen großem erwartetem Weiterbildungsbedarf und Einstellungen Älterer widersprechen, da beide Variablen auf sehr unterschiedliche Sachverhalte abstellen. Während die obige Variable letztlich die Befürchtung widerspiegelt, dass in den kommenden beiden Jahren eine Qualifizierungslücke in der Personalstruktur geschlossen werden muss, misst diese Variable die bisherige und aktuelle Weiterbildungspraxis der Betriebe. Strategische Weiterbildung gibt den Betrieben die Möglichkeit, ihren Bedarf an Fachqualifikationen maßgeschneidert aus eigenen Kräften zu befriedigen, jedoch nur dann, wenn die betrieblichen Weiterbildungsstrukturen adäquat funktionieren und Weiterbildungsbedarf kein erwartetes Personalproblem darstellt. Für Betriebe mit etablierten und funktionierenden Weiterbildungsabläufen ist daher durchaus plausibel, dass die Zahl der Neueinstellungen Älterer c.p. geringer ist.

Die gegenwärtige Qualifikationsstruktur eines Betriebes gemessen als Anteil der Personen mit Berufsausbildung oder (Fach)Hochschulabschluss an allen Beschäftigten hat dagegen ceteris paribus ebensowenig einen eigenständigen Einfluss auf das betriebliche Einstellungsverhalten gegenüber Älteren wie die technische Ausstattung der Betriebe. Die Studie liefert somit keine empirische Evidenz dafür, dass Betriebe mit besserer technischer Ausstattung, höherem Qualifikationsniveau und somit tendenziell auch mit moderneren Qualifikationsanforderungen unter sonst gleichen Bedingungen weniger Ältere einstellen würden. Dieses Ergebnis steht im Einklang mit dem oben beschriebenen positiven Zusammenhang zwischen erwartetem großem Bedarf an Weiterbildung/Qualifizierung und der Zahl der Einstellungen älterer Personen, der ebenfalls gegen die empirische Relevanz der Mismatch-Hypothese spricht.

Hinsichtlich eines möglichen Einflusses der betrieblichen Produktivität¹⁸ auf Einstellungsentscheidungen gegenüber älteren Arbeitskräften sind die Ergebnisse gemischt, insbesondere in Bezug auf ihre statistische Sicherheit. Im Allgemeinen nahm die Zahl der Neueinstellungen Älterer mit steigender Produktivität ab, so dass gerade Betriebe mit hoher Produktivität in geringerem Maße ältere Arbeitskräfte einstellten. Die ökonomische Bedeutung dieses Zusammenhangs hält sich jedoch in Grenzen. Betrachtet man das gepoolte Modell, so ging eine recht große Erhöhung des Jahresumsatzes pro Vollzeitäquivalente um eine Standardabweichung (knapp 450.000 Euro) unter sonst gleichen Bedingungen mit einem Rückgang der Einstellungen Älterer

¹⁷ Welle 2005, für Welle 2006 sind keine Informationen über die Wichtigkeit der Weiterbildung vorhanden.

¹⁸ Gemessen als Umsatz je Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten.

um nur 18% einher. In den getesteten Modellspezifikationen für die Welle 2006 separat fehlt dieser Zusammenhang ganz.

Die betriebliche Altersstruktur der Beschäftigten sowie die erwartete Entwicklung der betrieblichen Altersstruktur spielen für das Einstellungsverhalten der Betriebe dagegen ein ganz entscheidende Rolle.

Von besonderer Bedeutung für Neueinstellungen Älterer – sowohl statistisch als auch ökonomisch – ist der Anteil der im Betrieb bereits beschäftigten älteren Personen. Im 1. Halbjahr 2006 stellten Betriebe, die am 1.1.2006 mehr als 20% älterer Arbeitnehmer im Bestand hatten, im Durchschnitt 72% mehr ältere Arbeitskräfte ein als ansonsten vergleichbare Betriebe mit Anteilen der älteren Beschäftigten unter 20%. Im Vergleich zu den Betrieben, die Anfang des Jahres über keine älteren Beschäftigten verfügten, nahmen Betriebe mit über 20% älterer Beschäftigter sogar doppelt so viele Neueinstellungen Älterer vor. Leider sind die Informationen über Anteile älterer Beschäftigter für die Welle 2005 nicht verfügbar, jedoch haben die ersatzweise durchgeführten Schätzungen mit den Angaben aus der Welle 2002 den starken positiven und statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen dem Anteil älterer Arbeitnehmer in einem Betrieb und der Wahrscheinlichkeit der Neueinstellungen älterer Personen weitgehend bestätigt. Dies deutet darauf hin, dass es eine gewisse Zeitpersistenz bei der Einstellung Älterer gibt. Betriebe, die aus verschiedensten Gründen bereits bisher verstärkt auf die Beschäftigung Älterer gesetzt haben, stellen voraussichtlich aus denselben Gründen weiterhin auch mehr Ältere ein.

Betriebe, die eine mögliche Überalterung ihrer Belegschaft als ein relevantes Personalproblem für die nahe Zukunft erwarten, stellen dagegen *ceteris paribus* weniger Ältere ein, um das erwartete Problem nicht noch durch eigene Einstellungen zu verschärfen. Eine statistische Signifikanz ist jedoch teilweise nicht gegeben. Darüber hinaus haben die deskriptiven Auswertungen gezeigt, dass die ganz überwiegende Mehrzahl der Betriebe Überalterung als (noch) kein relevantes Problem erachtet.

Mit Blick auf die Zahl der Abgänge in den Ruhestand vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze deuten die Schätzergebnisse sehr eindeutig darauf hin, dass Betriebe die Frühverrentung zur aktiven Steuerung und Verjüngung des Personalbestandes einsetzten. Betriebe, die eine größere Zahl von Abgängen in den vorzeitigen Ruhestand hatten, stellten unter sonst gleichen Bedingungen gleichzeitig signifikant weniger Ältere ein. Insbesondere bei den gepoolten Schätzungen sowie in der Welle 2006 fällt dieser Zusammenhang auch von der quantitativen Bedeutung her

ins Gewicht: Ein zusätzlicher Abgang in die Frührente ging mit einem Rückgang der Zahl der Einstellungen Älterer um 7% bis 10% einher.¹⁹

Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse, dass Betriebe mit höheren Anteilen der Auszubildenden *ceteris paribus* weniger ältere Arbeitskräfte einstellten. Dies dürfte dadurch zu erklären sein, dass die Betriebe, die im stärkeren Maße ausbilden, gleichzeitig besser in der Lage und wahrscheinlich auch darauf ausgerichtet sind, ihren Fachkräftebedarf aus dem eigenen Pool der jungen Ausbildungsabsolventen zu decken. Jedoch ist anzumerken, dass die statistische Signifikanz des Zusammenhangs zwischen dem Anteil der Auszubildenden und Neueinstellungen Älterer relativ schwach ist (10%-iger Niveau) und in einigen Modellspezifikationen sogar fehlt. Möglicherweise wird dieser Einfluss in einer Spezifikation für 2006 gerade durch die explizite Modellierung der Altersstruktur (Anteile Älterer) überlagert.

Eine Facette der betrieblichen Flexibilität, die laut Schätzergebnissen mit der Zahl der Einstellungen Älterer positiv korreliert, ist die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Betriebe, die über Arbeitszeitkonten, Langzeitkonten und/oder Vertrauensarbeitszeitregelungen im Betrachtungszeitraum verfügten, stellten tendenziell unter sonst gleichen Bedingungen fast doppelt so viele ältere Arbeitnehmer (89%) ein als vergleichbare Betriebe, die keine Flexibilisierung der Arbeitszeiten gestatten. Die zeitliche Stabilität dieses Ergebnisses kann jedoch nicht geprüft werden, da Angaben über die Arbeitszeitgestaltung nur in der Welle 2006 des IAB-Betriebspanels vorhanden sind.

Je höher der Anteil befristet Beschäftigter in einem Betrieb war, desto mehr ältere Arbeitskräfte wurden in diesem Betrieb im Betrachtungszeitraum eingestellt. Auch ökonomisch ist diese Korrelation bedeutend: eine Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit einem befristeten Vertrag um 10% erhöhte die erwarteten Neueinstellungen Älterer um gut ein Drittel (gepooltes Modell). Dies dürfte darauf hindeuten, dass für Betriebe, die häufiger befristete Verträge praktizieren und somit grundsätzlich flexibler Personal abbauen können als in unbefristeten Arbeitsverhältnissen, das Alter der Bewerber eine geringere Rolle spielt. Der Zusammenhang zwischen dem Anteil befristet Beschäftigter und der Zahl der Neueinstellungen Älterer ist in allen Modellspezifikationen positiv, aber nur für die Welle 2006 und die gepoolten Schätzungen statistisch hoch signifikant. In der Welle 2005 dagegen spielt nur ein Personalstrukturmerkmal eine statistisch gesicherte Rolle – die Quote der Teilzeitbeschäftigten an der betrieblichen Belegschaft. Dieser Zusammenhang ist in allen Modellen ebenfalls positiv, aber in der Welle 2006 nicht statistisch sig-

¹⁹ Ein statistisch gesicherter Einfluss der Frühverrentungen auf die grundsätzliche betriebliche Entscheidung, Ältere einzustellen oder nicht, konnte nicht gefunden werden (probit-Modelle, hier nicht angegeben). Es ist jedoch plausibel, dass das *Ausmaß* der Frühverrentungen in einem Betrieb die *Zahl* der Neueinstellungen Älterer entscheidend beeinflusst, auch wenn Frühverrentungen Neueinstellungen Älterer nicht grundsätzlich verhindern.

nifikant. Obwohl die Ergebnisse an dieser Stelle somit insgesamt etwas sensitiv gegenüber der gewählten Modellspezifikation sind, können sie zusammenfassend zumindest als Indiz gewertet werden, dass betriebliche Merkmale, die auf erhöhte Flexibilisierung der Personalstrukturen hindeuten, positiv mit der Zahl der Einstellungen Älterer korreliert sind.

Der Frauenanteil an der betrieblichen Belegschaft hat sich über alle Modellspezifikationen hinweg als unbedeutend für die Zahl der Einstellungen Älterer erwiesen. Ebenfalls ohne Belang für Einstellungen älterer Arbeitnehmer ist die Tarifgebundenheit eines Betriebes. Obwohl Tarifgebundenheit alleine keine Auskunft darüber gibt, ob im jeweils geltenden Tarifvertrag auch Senioritätsentlohnungsregelungen enthalten sind, deutet die fehlende statistische Signifikanz dieser Variable darauf hin, dass Tarifverträge, inklusive solcher Regelungen, für Neueinstellungen Älterer im Betrachtungszeitraum von eher untergeordneter Bedeutung sind. Die Existenz eines Betriebsrats hat regelmäßig keinen statistisch gesicherten Einfluss auf die Zahl der Einstellungen Älterer. Nur für die Welle 2005 gelangt man zu dem Ergebnis, dass Betriebe mit Betriebsrat signifikant weniger Ältere einstellten als vergleichbare Betriebe ohne Betriebsrat.

Bezüglich der Kontrollvariablen ergeben die Schätzungen über alle Modellspezifikationen hinweg *ceteris paribus* einen statistisch hoch bedeutsamen positiven Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und der Zahl der Neueinstellungen Älterer. Die Gesamtzahl der Neueinstellungen erfasst das Ausmaß der Einstellungsaktivitäten im Betrachtungszeitraum. Je größer der Betrieb ist und/oder je mehr Einstellungen er im Betrachtungszeitraum vorgenommen hat, desto wahrscheinlicher ist es, dass ältere Personen eingestellt werden.

Mit Blick auf das Betriebsalter zeigt sich, dass Betriebe, die nach dem Jahr 1990 gegründet wurden, tendenziell etwas mehr Personen im Alter von 50 Jahren oder älter einstellten als ansonsten vergleichbare jüngere Betriebe. Abschließend bleibt noch anzumerken, dass die Branchendummies in den Querschnittsschätzungen gemeinsam signifikant sind (Referenzkategorie: Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes), einzeln jedoch sind die geschätzten Koeffizienten der meisten Branchendummies ohne statistische Signifikanz. Dies dürfte auch daran liegen, dass viele der in die Regression einbezogenen Variablen bereits zwischen den Branchen sehr stark differieren und somit die Brancheneffekte bereits hier teilweise aufgefangen werden.

Tabelle 7: Ergebnisse der negativen binomialen Regressionsmodelle (geschätzte Koeffizienten), Baden-Württemberg 2005 und 2006

Negatives binomiales Regressionsmodell					
Abh. Variable: Zahl der Einstellungen von älteren Arbeitnehmern im 1. Halbjahr 2005 bzw. 2006					
	Gepoolt	Welle 2006		Welle 2005	
Lohnkosten (pro Vollzeitäquivalent)	-0,045 (0,692)	0,171 (0,256)	0,215 (0,133)	-0,309 (0,103)	-0,302* (0,087)
Erwartete Personalprobleme für die nächsten zwei Jahre: Hohe Fehlzeiten/Krankenstand	0,025 (0,932)	-0,215 (0,587)	-0,366 (0,299)	0,208 (0,654)	0,234 (0,591)
Erwartete Personalprobleme für die nächsten zwei Jahre: Großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung	0,622*** (0,003)	0,758** (0,015)	0,693** (0,017)	0,495* (0,098)	0,598** (0,022)
Weiterbildung ist wichtigste Personalstrategie				-0,454* (0,093)	
Anteil Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten	0,079 (0,858)	-0,208 (0,747)	-0,228 (0,701)	0,243 (0,699)	0,291 (0,630)
Stand der Technik	-0,064 (0,747)	-0,073 (0,790)	-0,147 (0,586)	0,048 (0,864)	0,015 (0,955)
Produktivität	-0,000** (0,034)	-0,000 (0,852)	0,000 (0,649)	-0,001* (0,076)	-0,002* (0,062)
Betrieb hat keine älteren Arbeitnehmer (Referenz: Betriebe mit über 20% Älterer)		-15,193*** (0,000)			
Bis zu 20% der Beschäftigten im Betrieb sind ältere Arbeitnehmer (Referenz: Betriebe mit über 20% Älterer)		-1,257*** (0,000)			
Anteil Auszubildende	-4,245* (0,073)	-4,087 (0,217)	-6,396* (0,066)	-2,286 (0,471)	-2,754 (0,371)
Erwartete Personalprobleme für die nächsten zwei Jahre: Überalterung	-0,469* (0,084)	-0,596 (0,124)	-0,249 (0,551)	-0,793* (0,053)	-0,601 (0,117)
Zahl der Abgänge in Ruhestand vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze (1. HJ)	-0,076*** (0,004)	-0,078** (0,014)	-0,070** (0,023)	-0,126** (0,010)	-0,110** (0,032)
Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung		0,637** (0,043)			
Anteil Beschäftigte mit befristetem Vertrag	2,962*** (0,002)	4,765*** (0,000)	4,149*** (0,000)	1,191 (0,328)	1,148 (0,321)
Teilzeitquote	0,919* (0,093)	0,191 (0,831)	0,151 (0,853)	1,424** (0,041)	1,269* (0,062)
Frauenquote	0,165 (0,777)	0,272 (0,700)	0,005 (0,995)	0,351 (0,638)	0,323 (0,657)
Existenz eines Betriebsrates	-0,128 (0,611)	0,196 (0,554)	0,244 (0,488)	-0,668** (0,013)	-0,532* (0,061)
Betrieb tarifgebunden (Dummy)	-0,052 (0,807)	-0,021 (0,949)	0,265 (0,418)	-0,224 (0,419)	-0,294 (0,287)
Betriebsgröße	0,474*** (0,000)	0,364*** (0,008)	0,415*** (0,002)	0,642*** (0,000)	0,583*** (0,000)
Zahl der Einstellungen (1. HJ)	0,025*** (0,004)	0,025** (0,014)	0,024** (0,013)	0,028*** (0,003)	0,027*** (0,004)
Betriebsalter (Dummy)	0,410* (0,073)	0,336 (0,283)	0,278 (0,350)	0,401 (0,194)	0,592* (0,051)
Befragungsjahr (Dummy)	0,109 (0,543)				
Branchendummies	ja	ja	ja	ja	ja
ln α	0,796*** (0,000)	0,327 (0,190)	0,555** (0,028)	0,608** (0,024)	0,598** (0,024)
Konstante	-3,765*** (0,000)	-3,979*** (0,000)	-4,424*** (0,000)	-3,802*** (0,000)	-3,368*** (0,000)
Beobachtungen	736	369	371	358	365
Chi ² -Wert (Wald-Test auf gemeinsame Signifikanz der Branchendummies, Referenzkategorie: Schlüsselbranchen)	6,76 (0,5626)	225,44*** (0,000)	602,60*** (0,000)	17,89** (0,022)	17,47** (0,0256)
Pseudo R ²		0,238	0,197	0,176	0,169
Log-likelihood	-529,845	-234,827	-249,791	-247,295	-261,895

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2005 und 2006, IAW-Berechnungen.

Robuste p-Werte in Klammern: * signifikant bei 10%; ** signifikant bei 5%; *** signifikant bei 1%.

Die präsentierten multivariate Schätzungen auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels liefern wichtige empirische Hinweise über betriebliche Charakteristika, die für Einstellungsentscheidungen bezüglich älterer Arbeitnehmer relevant sein könnten. Vorteilhaft ist, dass im Panel Informationen über Neueinstellungen Älterer in zwei Wellen vorliegen (2005 und 2006), was ein erweitertes Bild über das betriebliche Einstellungsverhalten und zuverlässigere Schätzungen erlaubt. Abschließend sei jedoch angemerkt, dass die Ergebnisse vor dem Hintergrund der verwendeten Daten und der verwendeten Methodik gleichzeitig auch hinreichend kritisch interpretiert werden müssen. So müssen datenbedingt einige wichtige Aspekte der konkreten Personalauswahl ausgeblendet bleiben, wie, z.B. das konkrete Anforderungsprofil der zu besetzenden Stellen. Darüber hinaus wäre es interessant zu wissen, wie viele ältere Bewerber/innen mit welchen Eigenschaften sich jeweils auf die zu vergebenden Stellen beworben hatten, um noch fundiertere Aussagen über das betriebliche Einstellungsverhalten gegenüber Älteren und mögliche Beschäftigungshemmnisse zu machen.

4. Fazit

Die vorliegende Studie verfolgt das Ziel, das betriebliche Einstellungsverhalten in Baden-Württemberg im Hinblick auf ältere Personen abzubilden und dabei der Frage nachzugehen, welche Betriebe in stärkerem Maße auf die Einstellung von älteren Personen setzen als andere. Im Gegensatz zu vielen bisherigen Studien, die auf bloße Einschätzungen der Fähigkeiten Älterer oder aber geäußerte Einschätzungen zum betrieblichen Einstellungsverhalten gegenüber Älteren abstellen mussten, erlauben die Wellen 2005 und 2006 des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg, einer repräsentativen Befragung von rund 1.200 baden-württembergischen Betrieben, die Abbildung des tatsächlichen Einstellungsverhaltens der Betriebe. Als Hintergrund der Analysen des betrieblichen Einstellungsverhaltens werden darüber hinaus die Entwicklung der betrieblichen Altersstruktur im Zeitraum von Juni 2002 bis Juni 2006 sowie die Entwicklung der Verbreitung von betrieblichen Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer im gleichen Zeitraum untersucht.

Der Prozess der Alterung der Beschäftigten ist in den vergangenen Jahren bundesweit, aber auch in Baden-Württemberg deutlich zu beobachten. Obwohl die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Südwesten von Juni 2002 bis Juni 2006 um 2,9% rückläufig war, ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 50 oder mehr Jahren gleichzeitig um 7,6% angestiegen. Dieser Anstieg resultierte jedoch nicht primär auf Verbesserungen der Beschäftigungschancen für ältere Arbeitslose, sondern vor allem auf Verschiebungen in der Altersstruktur der Beschäftigten, die demographisch bedingt auch in den kommenden Jahren anhalten

werden. Obwohl es offensichtlich ist, dass die Betriebe zukünftig verstärkt auf ältere Mitarbeiter/innen setzen müssen, zeigt die vorliegende Studie jedoch, dass die Verbreitung konkreter betrieblicher Maßnahmen zur Förderung älterer Mitarbeiter/innen von Juni 2002 bis Juni 2006 keineswegs zugenommen hat, sondern sich weiterhin auf einem fast zu vernachlässigenden Niveau befindet. Tendenziell ist der Anteil der Betriebe mit Maßnahmen für ältere Beschäftigte an allen Betrieben mit älteren Beschäftigten in den vergangenen vier Jahren sogar leicht zurückgegangen. So war auch im Juni 2006 im Südwesten Altersteilzeit weiterhin die mit Abstand am weitesten verbreitete Maßnahme, die sich speziell an ältere Beschäftigte richtete. Altersteilzeitmodelle wurden von 12% aller Betriebe mit älteren Beschäftigten (2002: 13%) praktiziert. Diese Maßnahme zielt jedoch insbesondere in der in der Realität dominierenden Blockvariante eher auf ein früheres Ausscheiden Älterer aus dem Erwerbsleben als auf eine bessere Integration älterer Menschen in Beschäftigung ab. Maßnahmen, die im Gegensatz zur Altersteilzeit die Beschäftigung Älterer stimulieren sollen, wurden bereits im Jahr 2002 nur von rund 12% derjenigen Betriebe ergriffen, die über ältere Beschäftigte verfügten. Im Jahr 2006 betrug dieser Anteil nun sogar nur noch 6% und hatte sich somit halbiert. So gaben nur knapp 4% der baden-württembergischen Betriebe mit Älteren an, Ältere in die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten einzubeziehen. 2002 hatte der entsprechende Anteil noch bei gut 6% gelegen und ist auch in sämtlichen Branchen gegenüber 2002 zurückgegangen. An zweiter Stelle folgt der Einsatz altersgemischter Arbeitsgruppen, wobei auch diese Maßnahme seit 2002 eher an Bedeutung verloren hat und 2006 von gerade noch 2% der baden-württembergischen Betriebe (2002: 4%) praktiziert wurde. Andere Maßnahmen, wie eine besondere altersgerechte Ausstattung der Arbeitsplätze oder spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere, waren noch weniger verbreitet. Insgesamt lässt sich weiterhin eine deutliche positive Korrelation der Existenz altersbezogener Maßnahmen mit der Betriebsgröße beobachten. Darüber hinaus zeichnen sich Großbetriebe mit 500 oder mehr Beschäftigten im Jahr 2006 zudem entgegen der allgemeinen Tendenz zur Schrumpfung dieses Angebots durch ein gestiegenes Angebot an altersbezogenen Maßnahmen im Vergleich zu 2002 aus.

Mit Blick auf das tatsächliche betriebliche Einstellungsverhalten der Betriebe gegenüber älteren Personen zeigen die Auswertungen des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg, dass Menschen im Alter von 50 und mehr Jahren von der konjunkturell günstigen Entwicklung in den vergangenen Jahren im Betrachtungszeitraum bis Mitte des Jahres 2006 – aktuellere Zahlen deuten in dieser Hinsicht zumindest eine gewisse Besserung an – nur unterdurchschnittlich profitierten. Während die Gesamtzahl der Neueinstellungen im Südwesten im 1. Halbjahr 2006 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 15% anstieg, ging die Zahl der Einstellungen Älterer im gleichen Zeitraum sogar um etwa 1.000 Einstellungen zurück. Nur 6% aller Einstellungen im ersten Halbjahr 2006 entfielen auf Personen im Alter von 50 oder mehr Jahren. Dies unterstreicht, dass

die beobachtete Zunahme des Anteils älterer Arbeitnehmer an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung somit nicht auf Neueinstellungen, sondern auf der Alterung der Belegschaften im Zuge des sich vollziehenden demografischen Wandels beruht. Womöglich ist daher auch der Rückgang der Zahl der Neueinstellungen Älterer bzw. die fehlende Aufwärtsdynamik bei den Einstellungen Älterer auf den demografischen Wandel selbst zurückzuführen, indem die Betriebe der Alterung ihrer Belegschaften durch eine Reduktion der Neueinstellungen Älterer begegneten.

Für die geringe Einstellungsdynamik auf dem Arbeitsmarkt für Ältere können sowohl persönliche als auch rechtlich-institutionelle und betriebliche Faktoren verantwortlich sein. Diese Studie widmete sich im Rahmen multivariater Analysen einer Ursachenanalyse aus dem betrieblichen Blickwinkel.

Insgesamt liefern die empirischen Untersuchungen keine empirische Evidenz dafür, dass die Zahl der Einstellungen Älterer aufgrund von als mangelhaft wahrgenommenen Qualifikationen oder Leistungsvermögen eingeschränkt wären. Dass Betriebe mit großem Qualifizierungsbedarf verstärkt ältere Arbeitnehmer einstellten, deutet in der Tendenz darauf hin, dass das Erfahrungswissen Älterer zumindest in diesen Betrieben gefragt ist. Auch die These, ältere Mitarbeiter seien „zu teuer“, erhielt in den multivariaten Schätzungen bestenfalls eine sehr schwache Unterstützung.

Recht deutlich zeigen die ökonometrischen Schätzungen dagegen, dass gerade ansonsten vergleichbare Betriebe, die zahlreiche Abgänge von Personen in Frührente aufweisen oder in einer Überalterung ihrer Belegschaft ein relevantes Personalproblem sehen, in signifikant geringerem Maße Ältere einstellen. Dies unterstreicht, dass das Einstellungsverhalten der Betriebe gerade vor dem Hintergrund der Alterung der Beschäftigungsstrukturen sehr stark von Überlegungen geprägt ist, die Altersstruktur der Belegschaft zu steuern und dem Alterungsprozess entgegen zu wirken. Die Tatsache, dass die Betriebe in den kommenden Jahren „automatisch“ mehr ältere Beschäftigte bekommen werden, dürfte sie verstärkt dazu veranlassen haben, bei den Einstellungen vermehrt auf Jüngere zu setzen.

Darüber hinaus lieferten die Schätzungen statistisch gesicherte Hinweise, dass ältere Arbeitnehmer unter sonst gleichen Bedingungen häufiger in Betrieben eingestellt werden, die sich Möglichkeiten einer flexibleren Steuerung des Personalbestandes geschaffen haben – durch Arbeitsvertragsbefristung und/oder den Einsatz von Teilzeitbeschäftigung. Dies könnte als Indiz dafür interpretiert werden, dass „reguläre“ Arbeitsbeziehungen den Betrieben zumindest teilweise als zu „starr“ erscheinen könnten, um sich verstärkt für Ältere zu entscheiden. Ebenso zeigen

die Auswertungen, dass Betriebe mit Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung unter sonst gleichen Bedingungen mehr Ältere eingestellt haben.

Literaturverzeichnis

- Bangali, L./ Schmid, J. (o.J.): Altersatlas für Baden-Württemberg, in: http://www.aeltere-arbeitnehmer.de/downloads/Altersatlas_fuer_Baden-Wuerttemberg.pdf
- Bellmann L./ Kohaut, S./ Lahner, M. (2002): Das IAB-Betriebspanel – Ansatz und Analysepotenziale, in: *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 250*, S. 13-20.
- Bellmann, L. (2002): Das IAB-Betriebspanel – Konzeption und Anwendungsbereiche, in: *Allgemeines Statistisches Archiv Nr. 86, 2*, S. 177-188.
- Boockmann, B./ Zwick, T. (2004): Betriebliche Determinanten der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, in: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 1/2004*, S. 53-63.
- Brenke, K. (2007): Die Bedeutung der Älteren auf dem Arbeitsmarkt nimmt deutlich zu, in: *DIW Wochenbericht Nr. 21/2007*.
- Clemens, W. (2001): Ältere Arbeitnehmer im sozialen Wandel: Von der verschmähten zur gefragten Humanressource?, Opladen.
- Daniel, K./ Heywood, J. (2007): The Determinants of Hiring Older Workers: UK Evidence, in: *Labour Economics*, Jg. 14(1), S. 35-51.
- Dominé, A./ Schwarck, C. Neue regionalisierte Bevölkerungsvorausrechnung bis 2025 für Baden-Württemberg, in: *Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 6/2007*.
- Greene, W. (2002): *Econometric Analysis*, 4. Ausgabe, New York.
- Heywood, J./ Ho, L.-S./ Wei, X. (1999): The Determinants of Hiring Older Workers: Evidence From Hong Kong, in: *Industrial & Labor Relations Review*, Jg. 52(3), S. 444-459.
- IAW (2004): Zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Baden-Württemberg: Eine Empirische Analyse bestehender Beschäftigungshemmnisse aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht, Studie im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg.
- Koller, B./ Bach, H.-U./ Brixy, U. (2003): Ältere ab 55 Jahren – Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit, in: *IAB Werkstattbericht Nr. 5*.
- Koller, B./ Gruber, H. (2001): Ältere Arbeitnehmer im Betrieb und als Stellenbewerber aus der Sicht der Personalverantwortlichen, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 34. Jg., S. 479-505.
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2007): Struktur- und Regionaldatenbank, in: www.statistik-bw.de.
- Strotmann, H. (2002): Zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Baden-Württemberg - eine Empirische Analyse bestehender Beschäftigungshemmnisse aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht, in: *IAW Mitteilungen 3 + 4/ 2002*, S. 4 – 13.
- Strotmann, H./ Hess, W. (2003): Eigenschaften und Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer sowie betriebliche Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer in Baden-Württemberg, IAW-Kurzbericht Nr. 7/ 2003.

Anlage: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Paneldatensatz, der auf der Grundlage von im Jahr 2005 knapp 16.000 Betriebsbefragungen eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte des Arbeitsnachfrageverhaltens auf der Ebene einzelner Betriebe erlaubt (zum IAB-Betriebspanel vgl. z.B. auch Bellmann et al. 2002, Bellmann 2002). Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von der TNS Infratest Sozialforschung zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg aus Mitteln des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums auf über 1.200 Betriebe so aufgestockt, dass nun auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen des Arbeitsmarktgeschehens möglich sind.

Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind sämtliche Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Während andere betriebsbezogene Datengrundlagen sich häufig auf ausgewählte Branchen (z.B. den industriellen Sektor) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht mit nur geringen Ausnahmen Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe. Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als 5 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst. Die geschichtete Stichprobe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich dabei um eine vollständige Datei sämtlicher Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten handelt, stellt sie die beste Grundlage für die Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews ist mit gut 70%²⁰ deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

²⁰ Angabe für die Welle 2006.