



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Herstellung von Chancengleichheit und Abbau von Benachteiligung aufgrund des Lebensalters in KMU

**Stereotype, praktische Hemmnisse und mögliche
Maßnahmen**

**Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Nils Pagels und Benno Savioli**

Inhalt

Glossar.....	3
Einleitung.....	4
1. Der Untersuchungsgegenstand – eine Einführung in das Thema	8
1.1 KMU – Was ist gemeint?	8
1.2 Jung und Alt auf dem Arbeitsmarkt	10
1.3 Unterschiedliche Begrifflichkeiten.....	32
1.4 Nachweis von Diskriminierungen	36
2. Altersstereotype – ein übergreifendes Problem	40
3. Benachteiligungen aufgrund des Lebensalters in KMU	49
3.1 Zugang zu Beschäftigung	49
3.2 Benachteiligung aufgrund des Lebensalters innerhalb von Beschäftigungsverhältnissen	69
3.3 Beendigung von Arbeitsverhältnissen	82
4. Vorteile altersgemischter Teams – Argumente für eine Beschäftigung von Mitarbeitenden jeden Lebensalters	92
5. Gute Praxis zum Abbau und zur Vermeidung von Benachteiligungen aufgrund des Lebensalters	98
6. Resümee und Empfehlungen.....	112
Tabellenverzeichnis.....	119
Abbildungsverzeichnis	120
Literaturverzeichnis	122

Glossar

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAG	Bundesarbeitsgericht
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
EuGH	Europäischer Gerichtshof
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IfM	Institut für Mittelstandsforschung Bonn
ILO	International Labour Organization
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LFS	Labour Force Survey

Einleitung

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat das Jahr 2012 zum „Jahr der Gleichbehandlung von Jung und Alt“ ausgerufen. Mit dem Themenjahr sollen Zuschreibungen wie „zu jung“ oder „zu alt“ in Frage gestellt werden. „Denn dahinter stecken oft Vorurteile, wie etwa, dass junge Menschen wenig Erfahrung hätten oder ältere nicht mehr flexibel seien.“¹ Ziel des Themenjahres sei es, so die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, „zu ermutigen, aufzuklären und Verbesserungsvorschläge zu machen.“ Öffentliche Kampagnen und Veranstaltungen wurden und werden durchgeführt und eine Kommission aus Expertinnen und Experten wurde ins Leben gerufen.

Die vorliegende Expertise ist ebenfalls ein Baustein zu diesem Themenjahr und konzentriert sich auf die Frage, wie es um die Gleichbehandlung von Jung und Alt auf dem Arbeitsmarkt und hier insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen – den KMU – steht. „Herstellung von Chancengleichheit und Abbau von Benachteiligung aufgrund des Lebensalters in KMUs – Stereotype, praktische Hemmnisse und mögliche Maßnahmen“ ist der etwas kompliziert klingende Titel der Expertise. Viele Begriffe tauchen darin und auch im Titel des Themenjahres auf: Gleichbehandlung von Jung und Alt, Herstellung von Chancengleichheit, Abbau von Benachteiligung. Über dem Ganzen schwebt noch der Begriff Altersdiskriminierung. Worum aber geht es genau?

Die Expertise soll die Fragen beantworten, ob und an welcher Stelle Menschen in der Arbeitswelt – speziell in KMU – aufgrund eines zu geringen oder zu hohen Lebensalters

- | schlechtere Chancen beim Zugang zu Arbeit haben,
- | Nachteile innerhalb von Arbeitsverhältnissen erfahren, etwa hinsichtlich Verdienst, Vergünstigungen, Aufstieg oder Weiterbildung und/oder
- | Nachteile bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen erfahren.

Wären solche Nachteile gegeben, müsste man von Altersdiskriminierung sprechen. Aber wie ist die Realität? Gibt es das Problem der Altersdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und falls ja, ist es in KMU stärker oder weniger stark ausgeprägt?

Folgt man Umfrageergebnissen, dann gibt es das Problem in größerem Ausmaß: In einer Eurobarometer-Umfrage von 2009 antworteten 52 % der Befragten in Europa, dass sie glauben, dass Probleme der Altersdiskriminierung verbreitet sind.² In einer repräsentativen FORSA-Befragung in Deutschland, die Anfang des Jahres 2012 veröffentlicht wurde, geben 21 % der Befragten an, dass sie schon einmal diskriminierende Erfahrungen aufgrund des Alters gemacht hätten. Dies muss nicht immer im Arbeitszusammenhang passiert sein, aber immerhin 42 % der Befragten stimmen der Aussage zu: „Ab 45 bekommt man heutzutage praktisch keinen Job mehr.“³

¹ Vgl. Ausführungen zum Themenjahr auf www.antidiskriminierungsstelle.de.

² Vgl. Eurobarometer 2009:11.

³ Vgl. ForSA 2012.

Gleichzeitig lassen sich immer wieder neue Erfolgszahlen zur Quote der erwerbstätigen Älteren lesen, die in 2011 auf über zwei Drittel angestiegen ist. Wo soll da ein Problem von Altersdiskriminierung sein?

Die vorliegende Expertise basiert in erster Linie auf einer umfassenden Literaturanalyse. Hierbei musste ein sehr weites Spektrum von Literatur in den Blick genommen werden, da es kaum Studien zu der spezifischen Fragestellung von (Un-)Gleichbehandlung von Jung und Alt in KMU gibt. Um dieser Frage auf den Grund zu gehen, wurde Literatur zu den Themen „Altersdiskriminierung allgemein“, „Altersdiskriminierung und Arbeitsmarkt“, „Situation verschiedener Altersgruppen auf dem Arbeitsmarkt“, „spezifische Situation von KMU“, „Demographischer Wandel und dessen Herausforderungen“ und „Qualität der Arbeit“ analysiert. Zusätzlich wurden Gerichtsurteile aufgrund des Diskriminierungsverbotes im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bezüglich des Merkmals Alter und bezüglich des Arbeitsmarktes ausgewertet.

Des Weiteren wurden für diese Expertise zwölf Interviews mit ausgewählten Expertinnen und Experten geführt. Diese deckten die Bereiche Wissenschaft, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Seniorenorganisationen, Weiterbildung im Handwerk und Programminitiativen (Perspektive 50plus und Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ INQA) ab. Die Interviews dienen als sogenannte Interpretationsfolie für die Literaturanalyse. Sie sollten die Autoren darin unterstützen, in der Literatur strittig behandelte Fragen und die dabei deutlich werdenden unterschiedlichen Argumentationsstränge fundiert einordnen zu können. Die Ergebnisse dieser Interviews fließen somit eher im Hintergrund in die Expertise ein. Es geht nicht darum, eine Auswertung der Interviews zu präsentieren.

Die bereits angesprochene Vielfalt und Unschärfe der Begriffe findet sich natürlich so auch in der gesichteten Literatur: Gleichbehandlung, Schlechterbehandlung, Chancengleichheit, Abbau von Benachteiligungen, Bekämpfung von Diskriminierung, Ageismus, um die wesentlichsten zu nennen. Werden damit unterschiedliche Sachverhalte benannt oder eher verwischt, so dass am Ende zwar alle das Gefühl haben, dass schon über dasselbe gesprochen wurde, dies in Wirklichkeit aber gar nicht der Fall ist? Dieser Frage wird die Expertise als Erstes nachgehen müssen, um zu verdeutlichen, welche Begriffe für welchen Sachverhalt stehen.

Kapitel 1 widmet sich diesem und dem damit eng verknüpften Problem der Beweisführung, das die gesamte Diskussion um mögliche Diskriminierungen begleitet und daher auch in dieser Studie immer wieder zur Sprache kommen wird. Zuvor aber erfolgt noch eine Bestandsaufnahme zur Lage von Jung und Alt auf dem Arbeitsmarkt und speziell in KMU sowie eine Klärung, welche Betriebe unter dem Begriff KMU gefasst werden. Der „Sechste Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland“ der Bundesregierung hat im Jahr 2010 seinen inhaltlichen Schwerpunkt auf das Thema Altersbilder und deren Wirkung gelegt⁴. Diese beeinflussen unser Denken und unsere Bewertung von anderen Menschen eines bestimmten Alters. Deshalb spielen sie sowohl beim Zugang zu Beschäftigung als auch innerhalb von Beschäftigungsverhältnissen und bei deren Beendigung eine große Rolle. Weil sie somit quer zu den zu behandelnden Themen liegen, soll die Bedeutung von Altersbildern und Altersstereotypen im **zweiten Kapitel** gesondert betrachtet werden.

Das **dritte Kapitel** stellt das Zentrum der Expertise dar. Hier wird in drei Abschnitten beleuchtet werden, welche Indizien sich zur Frage einer möglichen Schlechterbehandlung aufgrund des Lebensalters beim Zugang zu Arbeit, innerhalb von Beschäftigungsverhältnissen und bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen finden lassen. Hierzu sollen jeweils statistische Befunde vorgestellt, ein Überblick über Rechtsprechungen gegeben und Einschätzungen aus der wissenschaftlichen Literatur wiedergegeben werden.

Die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig von ihrem Lebensalter gebietet sich nicht allein wegen des Verbots der Diskriminierung nach dem AGG. Den Betrieben selbst wird geholfen sein, wenn sie einen gelungenen Altersmix in der Struktur der Mitarbeitenden finden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeden Alters im Betrieb so behandeln, dass sie die bestmögliche Arbeit für den Betrieb erbringen. Unabhängig davon, dass Unternehmen generell darauf achten sollten, die Potentiale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zu verschenken, wird der demographische Wandel zusätzlich dazu beitragen, dass sich Unternehmen mit dem Thema beschäftigen und sinnvolle Lösungen finden.

Deshalb will die vorliegende Expertise nicht allein auf Daten, Fakten und Einschätzungen zur Existenz von Altersdiskriminierung eingehen, sondern genauso darauf schauen, was in den letzten Jahren an guten Erfahrungen gemacht wurde, um Benachteiligungen aufgrund des Lebensalters in KMU zu begegnen. Hierbei sind es verschiedene Bereiche, die in den Blick genommen werden müssen: Zum einen hat es in den letzten Jahren vielfältige Anstrengungen gegeben, die Arbeitswelt altersngerechter zu machen, d. h. danach zu fragen, wie Arbeit gestaltet werden kann, damit die Menschen auch tatsächlich mehrere Jahrzehnte arbeiten können. Zum anderen wurde über die Vor- und Nachteile von altersgemischten Teams gesprochen. Begründungen für die Vorteile von altersgemischten Teams finden sich in **Kapitel 4**.

4 Vgl. Deutscher Bundestag 2010.

Im Anschluss daran ist **Kapitel 5** dann der Vorstellung von Ansätzen guter Praxis gewidmet. Hier wird dargestellt, wie eine gelungene Gleichbehandlung hinsichtlich des Zugangs zu Beschäftigung und der Gestaltung von alterns- bzw. lebensphasengerechter Arbeit aussehen könnte. Hierzu werden einige Grundsätze dargestellt und einzelne Unternehmensbeispiele vorgestellt. Diese sind jedoch nicht selbst untersucht worden, die Auswahl geht auf bestehende Datenbanken guter Praxis zurück.

Abgeschlossen werden soll die Expertise in Kapitel 6 mit einem Resümee und mit Empfehlungen der Autoren. Auch die Empfehlungen werden sich an den drei thematischen Bereichen „Zugang zu Beschäftigung“, „Gleichbehandlung innerhalb von Beschäftigung“ und „Beendigung von Arbeitsverhältnissen“ orientieren. Dazu wird aus unserer Sicht bestehender Forschungsbedarf benannt.

1.

Der Untersuchungsgegenstand – eine Einführung in das Thema

1.1 KMU – Was ist gemeint?

Kleine und mittlere Unternehmen – die KMU – stellen den Großteil der deutschen Betriebe. In Deutschland gibt es zwei wesentliche Definitionen, nach denen beschrieben werden kann, was unter KMU zu verstehen ist. Da ist zunächst die Definition der Europäischen Kommission, die u. a. eine zentrale Rolle beim Zugang zu Fördermöglichkeiten seitens der EU und ihrer Mitgliedsstaaten spielt. Ohne auf alle Einzelheiten der Definition einzugehen, können drei elementare Kriterien benannt werden, nach denen sich die Zuordnung zu KMU bemisst:

- | die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- | der Jahresumsatz und
- | die Jahresbilanzsumme.

Während die Schwellenwerte zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in jedem Fall eingehalten werden müssen, muss nur eine der beiden anderen Höchstgrenzen eingehalten sein, um noch unter die jeweilige Abgrenzung zu fallen.

EU-Definition KMU

Tabelle 1: EU-Definition Kleine und mittlere Unternehmen (KMU)

Kriterium	Kleinstunternehmen	Kleinunternehmen	Mittlere Unternehmen
Zahl der Mitarbeitenden	<10	<50	<250
Jahresumsatz	≤ 2 Mio. €	≤ 10 Mio. €	≤ 50 Mio. €
Jahresbilanzsumme	≤ 2 Mio. €	≤ 10 Mio. €	≤ 43 Mio. €

Quelle: Benutzerhandbuch der Europäischen Kommission (Europäische Kommission 2006)

Die Zahl der Mitarbeitenden wird in Vollzeitäquivalenten erhoben, d. h. jemand, der oder die nur halbtags arbeitet, wird auch nur als 0,5 Mitarbeitende oder Mitarbeitender gezählt. Kleinstunternehmen sind also Betriebe mit einem bis neun Beschäftigten, Kleinunternehmen haben 10 bis 49 und mittlere Unternehmen 50 bis 249 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Im Unterschied dazu differenziert das Institut für Mittelstandsforschung (IfM) in Bonn nur nach kleinen und mittleren Unternehmen. Als mittlere Unternehmen gelten dabei solche ab 10 und bis zu 499 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

EU-Definition KMU

Tabelle 2: KMU-Definition des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn (IfM)

Kriterium	Kleinunternehmen	Mittlere Unternehmen
Zahl der Mitarbeitenden	<10	<500
Jahresumsatz	≤ 1 Mio. €	≤ 50 Mio. €

Quelle: IfM 2002

Nach der EU-Definition ergeben sich für das Jahr 2010 folgende Werte hinsichtlich des Anteils der KMU an allen Betrieben, am Umsatz aller Unternehmen und an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland.⁵ KMU stellten:

- | 99,5 % aller Betriebe,
- | 35,8 % des Umsatzes und
- | 54,6 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Nach der Definition des IfM stellten die KMU

- | 99,6 % aller Betriebe,
- | 36,9 % des Umsatzes und
- | 60,0 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Fast 100 % der Unternehmen sind KMU

Unabhängig davon, welcher Definition man folgen möchte, wird deutlich, dass fast 100 % der Betriebe in Deutschland unter die Definition der KMU fallen, dass sie über die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stellen, dabei aber „nur“ ein gutes Drittel des Umsatzes ausmachen. Ebenfalls unabhängig von der Definition ist offensichtlich, dass der Begriff KMU eine äußerst heterogene Palette von Unternehmen bezeichnet. In der EU-Definition (s. o. Tabelle 1) ist schon eine stärkere Binnendifferenzierung nach Kleinst-, Klein- und mittleren Unternehmen vorgenommen worden, die für unsere Themenstellung relevant sein könnte: Denn es liegt nahe, dass z. B. die Personalauswahl in einem Kleinstunternehmen (<10 Beschäftigte) anders abläuft als in einem Kleinunternehmen (<50 Beschäftigte) und diese sich wiederum von der der mittleren Unternehmen unterscheidet. Allerdings reicht das Merkmal „Anzahl des Personals“ nicht aus, um die qualitativen Unterschiede zwischen den verschiedenen KMU ausreichend zu beschreiben. Die von uns befragten Expertinnen und Experten beschrieben die Vielfalt vor allem anhand der Frage, wie institutionalisiert die Personalpolitik in Unternehmen ist: Sobald eine eigene Personalabteilung eingerichtet sei und Abläufe zwischen einzelnen Abteilungen bzw. Mitarbeitenden stärker schriftlich geregelt werden, verändere sich der Umgang mit dem Personal. Um bei dem Beispiel der Auswahlverfahren zu bleiben: Verlaufen diese in Kleinstunternehmen häufig durch einen direkten Kontakt zwischen Leitung und Bewerberinnen und Bewerbern, sind in mittleren Unternehmen schon verschiedene Instanzen involviert. Dies führt dazu,

Große Bandbreite von Unternehmen

⁵ Vgl. für die Angaben zu beiden Definitionen <http://www.ifm-bonn.org/index.php?id=889>.

dass die Einstellungen gegenüber Jüngeren oder Älteren von verschiedenen Personen in den Auswahlprozess eingehen und sich potentiell negativ auswirken können. Eine weitere Dimension, die die Art der Personalgewinnung beeinflussen könne, sei die unternehmerische Ausrichtung. Sobald diese eher regional verankert sei, dürfte auch die Personalgewinnung eher regional ausgerichtet sein, so die Vermutung eines Experten. Dadurch wird Personal auch stärker aufgrund persönlicher Empfehlungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern o. a. ausgewählt.

Außerdem dürften die Branche und der branchenübliche tarifpolitische Kontext (z. B. gewerkschaftlicher Organisationsgrad und betriebliche Interessenvertretung) eine wichtige Rolle dafür spielen, wie die verschiedenen Unternehmen, die unter dem Begriff KMU gefasst werden, Personalpolitik betreiben.

1.2 Jung und Alt auf dem Arbeitsmarkt

Idealerweise würde man zur Beschreibung der Beschäftigung nach Altersgruppen in KMU auf entsprechend differenzierte Daten zu Erwerbstätigkeit/Beschäftigung bzw. Erwerbslosigkeit/Arbeitslosigkeit sowie zu den entsprechenden Statusübergängen (d. h. Eintritt und Austritt in/aus Beschäftigung bzw. Zugang und Abgang in/aus Arbeitslosigkeit) zurückgreifen. Wir fanden allerdings keine entsprechenden regulären Statistiken, die die hier gefragte, spezifische Kombination von einerseits Personen nach Altersgruppen und deren jeweiligem Arbeitsmarktstatus und andererseits der Beschäftigung nach Unternehmensgrößenklassen abbilden, von weitergehenden Differenzierungen der Personen nach zusätzlichen benachteiligungs- bzw. diskriminierungsrelevanten Merkmalen wie Geschlecht, gesundheitlichen Einschränkungen, Migrationshintergrund, Bildungsstand etc. ganz zu schweigen.⁶

Ohne solch einen direkten, statistikbasierten Zugriff auf das hier thematisierte, beschäftigungsrelevante Agieren von KMU können wir uns dem Thema nur indirekt nähern, um so zumindest den Gegenstand in seinen verschiedenen Dimensionen quantitativ zu umreißen. Dabei soll aber auch die Relativität einzelner, isolierter Kennzahlen für die Gesamtdiskussion erkennbar werden.

⁶ Angesichts der öffentlich verfügbaren Daten kann im Folgenden auf den Sachverhalt der Mehrfachbenachteiligung/-diskriminierung am Arbeitsmarkt im Zusammenhang mit Alter und weiteren Faktoren nicht systematisch eingegangen werden; wohl aber werden punktuell Aspekte mitbenannt, sofern dies durch das herangezogene Datenmaterial nahegelegt bzw. ermöglicht wurde. Zu den individuellen Differenzierungen kommen auch regionale Unterschiede in der Altersstruktur von Beschäftigten und Erwerbspersonen. Dies gilt sowohl für die eingängigen, vergleichsweise großräumigen Aspekte (Süd-Nord- bzw. West-Ost-Gefälle innerhalb Deutschlands) als auch innerhalb von Bundesländern. So weist beispielsweise eine Studie zur Beschäftigungslage Älterer in NRW auf überraschend große regionale Schwankungen sowohl der Beschäftigungsquoten als auch der Arbeitslosigkeit Älterer hin, die weit über die Schwankungsbreite in den regionalen Altersstrukturen der Erwerbsbevölkerung hinausgehen, also nicht allein darauf zurückgeführt werden können (vgl. Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen 2010:85).

Das Thema stellt auf die Altersgruppen an den beiden Enden des Lebensarbeitszeitspektrums ab, d. h. es geht einerseits um die Altersgruppen der Jungen (die unter 25-Jährigen, zumeist noch untergliedert nach 15- bis unter 20-Jährige und 20- bis unter 25-Jährige) sowie die Altersgruppe(n) der Älteren, beginnend – je nach Abgrenzung – mit 50 Jahren oder mit 55 Jahren.

Dazu soll ein Überblick über die quantitativen Dimensionen und Ausprägungen dieser Altersgruppen am Arbeitsmarkt gegeben werden. Dies betrifft die unterschiedlichen Grade ihrer Beteiligung am Erwerbsleben und deren Entwicklung in jüngerer Zeit – auch im Zusammenhang mit KMU – und nicht zuletzt ihre unterschiedliche Betroffenheit von Erwerbs- bzw. Arbeitslosigkeit.⁷

Zunächst erfolgt eine Betrachtung des Bestands und der Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes, d. h. der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter als den (potentiellen) Beschäftigten. Diese wird ergänzt um eine Betrachtung der Nachfrageseite, bezogen auf KMU und die von ihnen beschäftigten Personen und deren Altersgruppenzugehörigkeit, und schließlich werden Arbeits- und Erwerbslosigkeit nach Altersgruppen betrachtet.

Zusammenhang
mit der Renten-
diskussion

1.2.1 Bevölkerungsentwicklung und Altersstruktur

Die Beschäftigung bzw. Erwerbstätigkeit Älterer steht im Fokus der Diskussion um den demographischen Wandel und insbesondere die Finanzierbarkeit der Rentensysteme: Die Lebenserwartung der Menschen steigt und gleichzeitig nimmt die Zahl der Neugeborenen seit längerem ab. Die höchsten Geburtenzahlen (Nachkriegsdeutschland) gab es 1964, die niedrigste Zahl im Jahr 2009⁸ und zwischen 1991 und 2008 war die natürliche Bevölkerungsbilanz durchweg negativ, d. h. es starben jedes Jahr mehr Menschen, als neue geboren wurden, was seit 2003 auch nicht mehr durch Zuwanderung ausgeglichen wurde.⁹

Die Bevölkerung
schrumpft

Diese negative natürliche Bevölkerungsbilanz wird infolge der veränderten Altersstruktur absehbar weiter zunehmen. Gleichzeitig steigt aber die individuelle Lebenserwartung „vor allem infolge der Gewinne von weiterer Lebenszeit in höherem Alter“¹⁰.

⁷ Je nach Datenverfügbarkeit – aber auch nach Fragestellung – stehen unterschiedliche Statistiken zur Verfügung. Grundsätzlich lassen sich diese unterscheiden nach ihrem Erstellungszusammenhang (prozessbasierte Daten, vor allem der Bundesagentur für Arbeit (BA), vs. stichprobenbasierte Erhebungen, vor allem des Mikrozensus). Dabei bestimmt der Erstellungszusammenhang aber auch den jeweiligen Gegenstand und seine begriffliche Abgrenzung. So unterliegen die Statistiken der BA den jeweiligen sozialrechtlichen Gegebenheiten und z. T. politisch motivierten Veränderungen, was sich insbesondere bei den vielfältigen Revisionen des Tatbestands der registrierten Arbeitslosigkeit gut erkennen lässt. Für internationale Vergleichbarkeit ist daher der Mikrozensus bzw. der darin integrierte Labour Force Survey (LFS) vorzuziehen. Andererseits bildet die Arbeitslosenstatistik das Geschehen am Markt für abhängig Beschäftigte spezifischer und präziser ab als das weiter gefasste Erwerbstätigkeits- und Erwerbslosigkeitskonzept der ILO, auf dem der LFS aufbaut. Beide Konzepte lassen sich nur teilweise verknüpfen, d. h. ihre Ergebnisse lassen sich nicht bruchlos ineinander umrechnen.

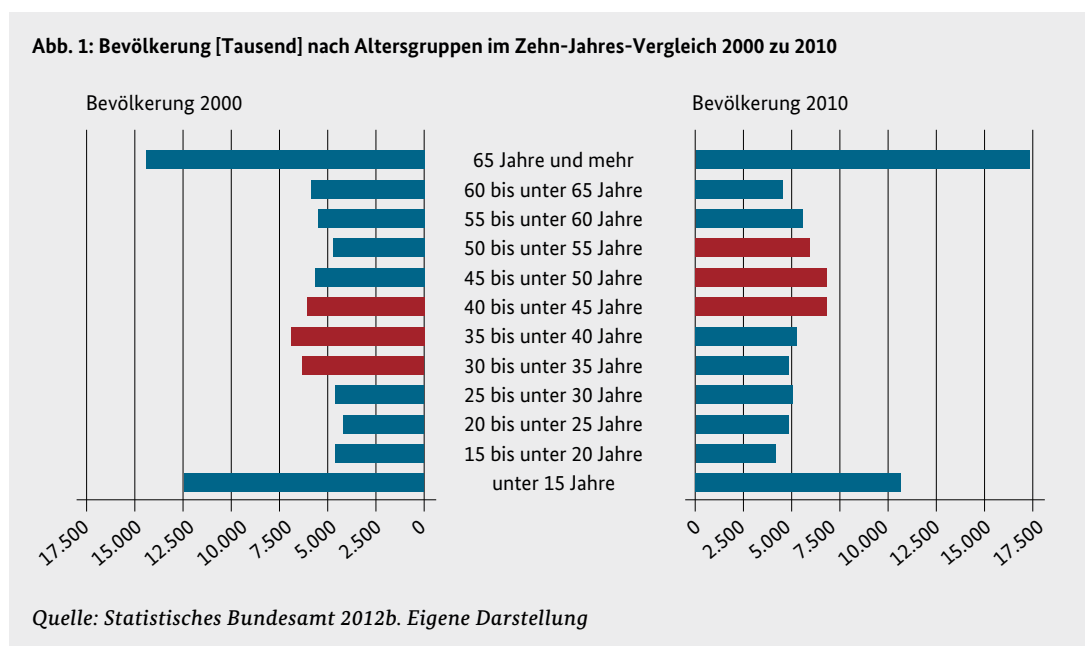
⁸ Vgl. Statistisches Bundesamt 2012a.

⁹ Vgl. Statistisches Bundesamt 2011b:15/21.

¹⁰ Statistisches Bundesamt 2012a:13

Damit steigt (neben der Dauer der individuellen Rentenbezugszeiten) die Quote potentieller Rentenbeziehender zu potentiellen Einzahlenden in das System. Dieser sogenannte „Altenquotient“ lag 1991 noch bei 24:100, 2008 bereits bei 34:100 und für 2030 wird er auf 53:100 geschätzt.¹¹ Vielfältige Maßnahmen wurden auf politischer Ebene ergriffen, um eine der verlängerten Lebenserwartung entsprechende längere Lebensarbeitszeit durchzusetzen und damit auch die effektiven Auszahlungszeiten bzw. letztlich die Zahlungsvolumina für Renten „unter Kontrolle“ zu halten.

Folgende Abbildung zeigt die Veränderung im Altersaufbau der Bevölkerung zwischen den Jahren 2000 und 2010. Dabei wurden die Balken der im Jahr 2000 zwischen 30- und 45-Jährigen grün eingefärbt, um deren „Hinaufwachsen“ in der Altersstruktur (sie entsprechen den Altersgruppen zwischen 40 und 55 des Jahres 2010) hervorzuheben.¹²



1.2.2 Erwerbspersonen und Erwerbstätige

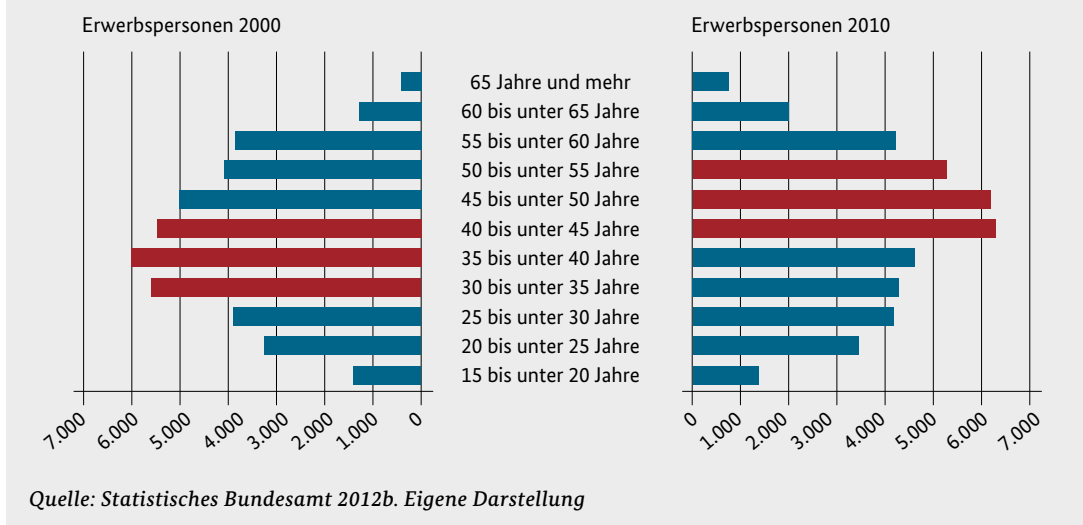
Ein analoges Bild zeigt sich für die Erwerbspersonen (d. h. Erwerbstätige sowie Erwerbslose). Auch hierfür wurden die Balken der im Jahr 2000 zwischen 30- und 45-Jährigen rot eingefärbt.¹³

11 Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2011:26.

12 Dabei ist zu beachten, dass die Balken ihre jeweilige Größe in der Zehn-Jahres-Frist durchaus verändert haben können. So gehören z. B. zur Altersgruppe der 30- bis unter 35-Jährigen im Jahr 2000 noch ca. 398.000 Personen weniger als zur entsprechenden Gruppe der 40- bis unter 45-Jährigen des Jahres 2010. Dies ist auf den Saldo aus Zu- und Abwanderung (sowie auf Sterbefälle) zurückzuführen.

13 Auch hier findet sich das gleiche Phänomen wie bei der Gesamtbevölkerung: Die den 30- bis unter 35-Jährigen des Jahres 2000 entsprechende Altersgruppe der 40- bis unter 45-Jährigen des Jahres 2010 hat in den zehn Jahren um 558.000 Personen zugenommen. Dass diese Zunahme noch stärker ausfällt als in der Gesamtbevölkerung (+ 398.000) verblüfft auf den ersten Blick, erklärt sich aber aus gleichzeitigen Veränderungen bei den Nichterwerbspersonen in der entsprechenden Altersgruppe. Deren Zahl ging von 855.000 um 159.000 auf 696.000 zurück, was einen Wechsel in die Gruppe der Erwerbspersonen anzeigt (vom Wanderungssaldo und Sterbefällen abgesehen).

Abb. 2: Erwerbspersonen [Tausend] nach Altersgruppen im Zehn-Jahres-Vergleich 2000 zu 2010



Verschiebungen
in der Alters-
struktur

Angesichts tatsächlich gestiegener Anteile älterer Menschen an der Erwerbsbeteiligung könnte die Versuchung bestehen, „Entwarnung“ zu geben, was die Frage einer möglichen Benachteiligung Älterer im Erwerbsleben betrifft. Allerdings muss hierbei berücksichtigt werden, dass - wie gezeigt wurde - in einer alternden Bevölkerung der Anteil Älterer an den Erwerbspersonen automatisch mitwächst, selbst wenn es keine sonstigen realen Veränderungen gibt: Die Bevölkerung altert und damit auch die Erwerbsbevölkerung bzw. der Bestand der Erwerbspersonen.

Anteil älterer
Beschäftigter
wächst, weil
Bevölkerung
älter wird

Dieser statistische Effekt wird auch als **Altersstruktureffekt**¹⁴ bezeichnet. Um den tatsächlichen Stand der Dinge zu erfahren, ist es daher notwendig, zusätzlich die spezifischen Erwerbsbeteiligungen nach Altersgruppen zu betrachten¹⁵, um so den Struktureffekt von tatsächlichen Veränderungen im Erwerbsverhalten zu trennen.¹⁶

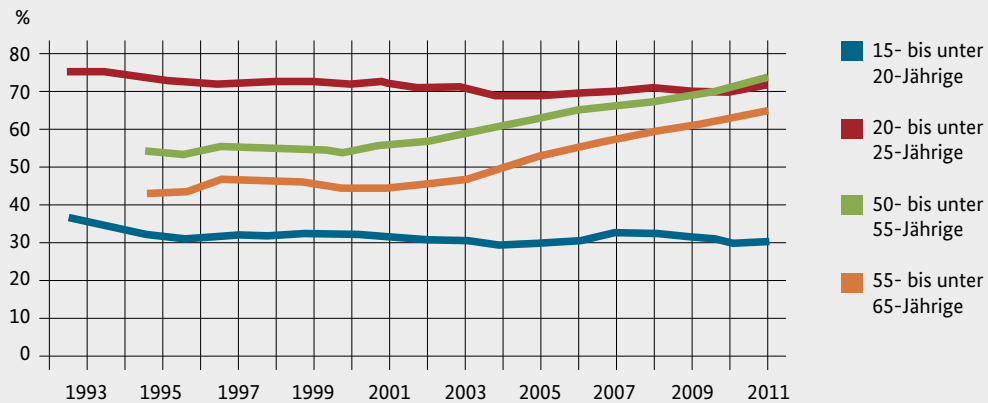
Folgende Darstellungen betreffen die Entwicklung von altersgruppenspezifischen Erwerbsquoten seit Mitte der 90er Jahre. Deren Veränderungen werden unter dem Blickwinkel eines veränderten Erwerbsverhaltens interpretiert, da die Erwerbsquoten den Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Bevölkerung im entsprechenden Alter abbilden und somit als Ausdruck des „Wunsches“ nach einer Erwerbstätigkeit gelten.

14 Vgl. Bauer et al. 2010:18.

15 Dietz & Walwei 2011:7.

16 Da in frei zugänglichen Statistiken und Berichten häufig nur bestimmte Altersgruppen zusammengefasst dargestellt werden (z. B. 15 bis unter 25, 25 bis unter 50, 50 bis unter 65), haben wir der leichteren Vergleichbarkeit wegen im Folgenden entsprechende Zusammenfassungen auch dort berechnet, wo uns die Daten differenzierter (d. h. in Fünf-Jahres-Gruppen) vorlagen.

Abb. 3: Entwicklung der Erwerbsquoten nach Altersgruppen 1993/95 bis 2011

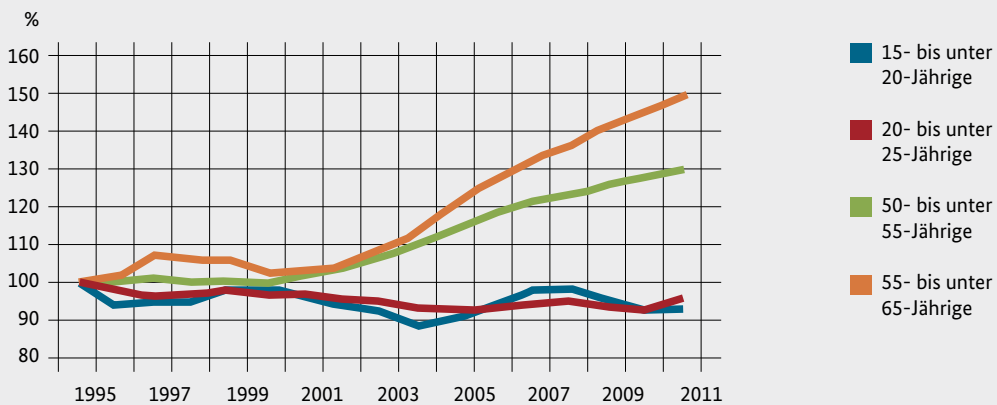


Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2012c; eigene Berechnungen sowie eigene Darstellung

Erwerbsbeteiligung Älterer enorm gestiegen

Die Grafik macht deutlich, dass sich das Erwerbsverhalten der Älteren im Beobachtungszeitraum und insbesondere ab 2000 in der Tat deutlich verändert hat, hin zu einer stärkeren Erwerbsbeteiligung. Wie unterschiedlich stark sich diese Werte tatsächlich entwickelt haben, verdeutlicht folgende Abbildung, die die Entwicklung auf das gemeinsame Basisjahr 1995 indexiert darstellt:

Abb. 4: Entwicklung der Erwerbsquoten nach Altersgruppen 1995 bis 2011 (1995 = 100 %)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2012c; eigene Berechnungen sowie eigene Darstellung

Während die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung Jüngerer relativ stabil bzw. leicht abnehmend (bei den 20- bis unter 25-Jährigen) verlief, stieg sie bei den 50- bis unter 55-Jährigen um etwa 30 % an, bei den 55- bis unter 65-Jährigen sogar um 50 %. Die wesentlichen Veränderungen entfallen dabei auf den Zeitraum ab 2000.¹⁷

Zwei wesentliche Effekte

Damit ist noch nicht geklärt, welche Ursachen hinter dieser Entwicklung stehen. In der Literatur werden - bezogen auf die Älteren - regelmäßig zwei Aspekte genannt: zum einen ein Qualifikationsstruktureffekt, d. h. die stärkere Erwerbsorientierung (sog. „Erwerbsneigung“) der besser ausgebildeten und inzwischen in die höheren Altersgruppen „hineingewachsenen“ Jahrgänge¹⁸, zum anderen institutionelle Faktoren, insbesondere veränderte gesetzliche Regelungen bei der Frühverrentung,¹⁹ die zu einem drastischen Rückgang vorgezogener Altersrenten geführt haben, was anhand nachfolgender Zeitreihe deutlich wird.²⁰

Tabelle 3: Rentenbestand: 50- bis unter 65-Jährige (in Tausend)

Jahr	Bevölkerung im Alter 50 - 64 am 31.12.	Rentenbestand					
		Bestand an Renten wegen Alters nach dem SGB VI am 31.12. ⁽¹⁾			Bestand an Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit nach dem SGB VI am 31.12.	Anteil an Bevölkerung in %	Erwerbsgeminderte in % der Bev.
		Insgesamt	darunter: wegen Arbeitslosigkeit	Anteil wg. Alo. an Bev.			
2000	15.572	2.555	864	5,5	1.477	25,9	9,5
2001	15.543	2.510	782	5,0	1.439	25,4	9,3
2002	15.514	2.398	672	4,3	1.383	24,4	8,9
2003	15.414	2.262	565	3,7	1.328	23,3	8,6
2004	15.274	2.055	453	3,0	1.256	21,7	8,2
2005	15.143	1.799	350	2,3	1.208	19,9	8,0
2006	15.113	1.540	273	1,8	1.161	17,9	7,7
2007	15.315	1.449	245	1,6	1.144	16,9	7,5
2008	15.507	1.336	218	1,4	1.134	15,9	7,3
2009	15.785	1.269	182	1,2	1.130	15,2	7,2
2010	16.344	1.331	156	1,0	1.152	15,2	7,0

¹⁾ Im Bestand der Rente wegen Alters nach dem SGB VI befinden sich nur Personen im Alter ab 60 Jahren.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2012c und eigene Berechnungen

¹⁷ Dies gilt wiederum nicht für die darunterfallende Untergruppe der 60- bis unter 65-Jährigen, worauf Dietz & Walwei hinweisen: „Allerdings zeigt sich auch, dass insbesondere bei den 60- bis 64-Jährigen mit einer Beschäftigungsquote von 24 Prozent noch erheblicher Nachholbedarf besteht. Das tatsächlich kräftige Wachstum setzte auf einem extrem niedrigen Ausgangswert von knapp 10 Prozent auf. Da auch die Arbeitslosenzahlen bei den über-60-Jährigen lange Zeit relativ gering waren, bedeutet dies, dass ein Großteil dieser Altersgruppe nicht mehr am Arbeitsmarkt aktiv war. Hierzu trug auch die sogenannte 58er-Regelung bei ...“, Dietz & Walwei 2011:7.

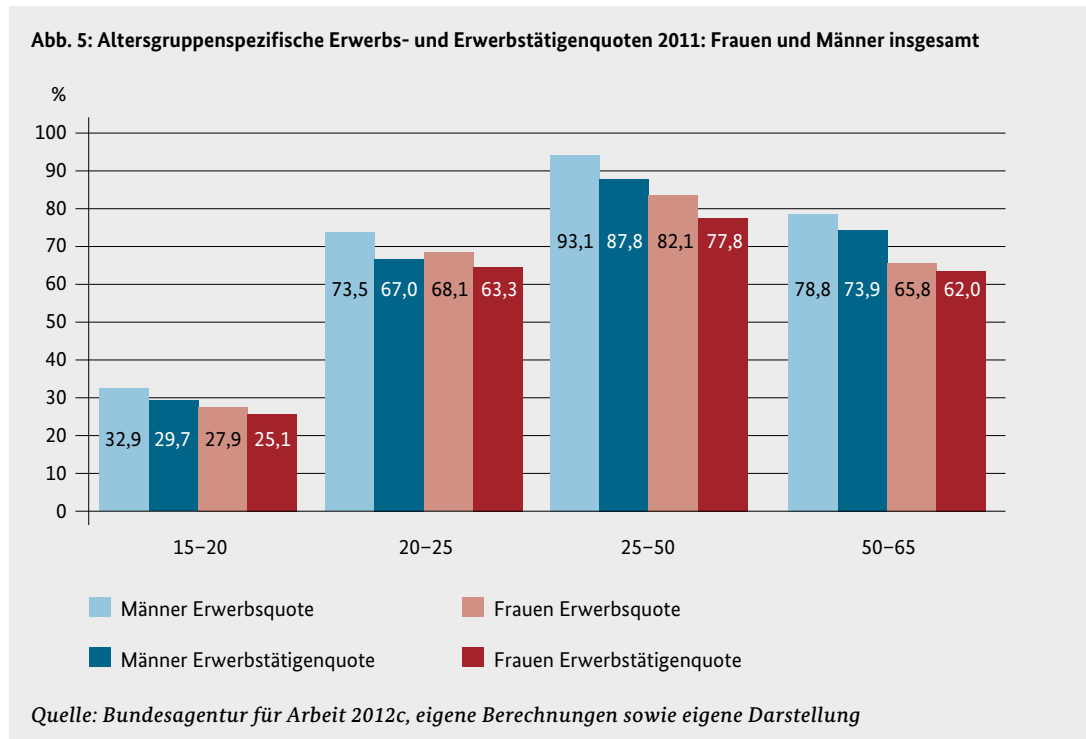
¹⁸ Vgl. hierzu Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2012:27.

¹⁹ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2011:42.

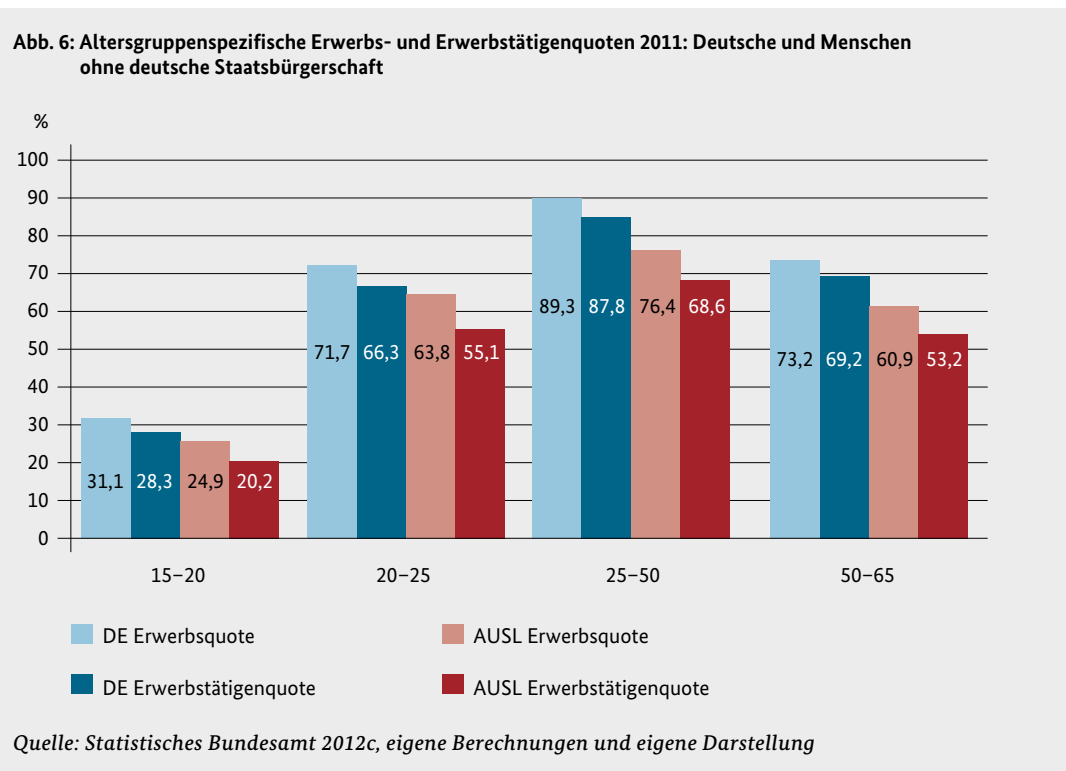
²⁰ Neben veränderten gesetzlichen Regelungen, die zu einer Erhöhung des tatsächlichen durchschnittlichen Renteneintrittsalters führten, tragen hierzu auch demographische Faktoren bei, vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012c:5.

Erwerbsquote beinhaltet auch die Erwerbslosen

Dabei beschreibt die Erwerbsquote die Erwerbsorientierung der Menschen, aber nicht unbedingt deren erfolgreiche Realisierung (d. h. Erwerbstätigkeit), denn in die Berechnung der Erwerbsquote geht auch die Zahl der Erwerbslosen mit ein. Deshalb werden im Folgenden die Erwerbs- sowie die Erwerbstätigenquote im Vergleich dargestellt²¹, und zwar einmal in der Differenzierung nach Geschlecht (s. Abbildung 5) und zum anderen in der Differenzierung nach Staatsbürgerschaft (Deutsche im Vergleich zu Menschen ohne deutsche Staatsbürgerschaft; s. Abbildung 6).



²¹ Die Erwerbstätigenquote stellt das Zahlenverhältnis von tatsächlich Erwerbstätigen zu Erwerbspersonen dar. Der Differenz von Erwerbsquote und Erwerbstätigenquote entspricht somit die zugehörige Erwerbslosenquote.



Bei diesem – immer noch groben – Vergleich wird deutlich, dass sich in allen betrachteten Varianten zum einen das gleiche Alters-Grundmuster wiederfindet, wonach bei allen betrachteten Teilpopulationen die mittleren Altersgruppen (erwartungsgemäß) die höchsten Beteiligungsquoten aufweisen. Aber es wird auch deutlich, dass Männer stärker beteiligt sind als Frauen: Über alle Altersgruppen hinweg beträgt das Verhältnis bei den Erwerbsquoten 82,2 % zu 71,6 % und bei den Erwerbstätigenquoten 77,1 % zu 67,5 % (jeweils Quote der Männer zur Quote der Frauen). Die größte Differenz bei den Erwerbs- wie bei den Erwerbstätigenquoten zwischen Frauen und Männern findet sich in der Altersgruppe der 50- bis unter 65-Jährigen. Darüber hinaus sind Deutsche insgesamt (Erwerbsquote 78,1 % und Erwerbstätigenquote 73,8 %) – aber auch Frauen insgesamt (Erwerbsquote 71,6 % und Erwerbstätigenquote 67,5 %) – stärker beteiligt als Menschen ohne deutsche Staatsbürgerschaft (alters- und geschlechtsübergreifende Erwerbsquote 68,0 % und Erwerbstätigenquote 60,4 %).²³

Quoten von Männern und Deutschen sind höher – egal in welchem Alter

²² Tiefergehende Vergleiche von Menschen mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit nach Altersgruppen und Geschlecht wären mit dem verfügbaren Datenmaterial prinzipiell möglich, hätten aber den Rahmen dieses Unterkapitels gesprengt.

²³ Hinter diesen vergleichsweise sehr niedrigen Werten für Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit verbergen sich allerdings geschlechtsspezifisch noch sehr viel stärker ausgeprägte Differenzen als bei den Deutschen. So beträgt der Abstand der Erwerbsquoten nach Geschlecht bei den Deutschen unter 10 Prozentpunkte (82,6 % zu 73,4 %), bei den Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit hingegen über 20 Prozentpunkte (79,0 % zu 56,9 %, jeweils Männer zu Frauen). Detailliertere Darstellungen hierzu und zu geschlechterdifferenzierten Daten finden sich im Kapitel 2.4 des Gender Datenreports (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005)

Auch hieran wird erkennbar, dass nicht nur das Alter allein, sondern auch Geschlecht²⁴ und Staatsangehörigkeit (bzw. Migrationshintergrund) sowie vor allem Bildung²⁵ einen wichtigen Einfluss auf die Beschäftigungssituation haben und dass bei einer tiefergehenden Analyse dementsprechend potentielle Mehrfachdiskriminierungen immer mitgedacht werden müssen.

1.2.3 Umfang der Beteiligung am Erwerbsleben

Köpfe versus Arbeitsvolumen

Allerdings weist das zugrunde liegende Zählverfahren eine prinzipielle Schwäche auf: Es werden lediglich Köpfe gezählt, d. h. es wird dargestellt, wie viele Menschen erwerbstätig sind oder nicht; die Intensität der Erwerbsbeteiligung, d. h. deren tatsächlicher zeitlicher Umfang wird jedoch nicht abgebildet.²⁶ Dies ist insbesondere hinsichtlich der Geschlechterdimension problematisch, da Frauen häufiger als Männer sowohl in (versicherter) Teilzeitbeschäftigung zu finden sind als auch in Formen ungeschützter und/oder geringfügiger Beschäftigung.²⁷ Gerade letztere haben aber den statistischen Beschäftigungszuwachs der letzten Jahre zu großen Teilen getragen.²⁸ Auch für ältere Erwerbstätige (50 bis unter 65 Jahre) spielen diese Formen (atypischer) Beschäftigung eine überproportional große und „leicht“ zunehmende Rolle.²⁹ Dieses Thema wird im Zusammenhang mit geringfügiger Beschäftigung nochmals aufgegriffen.

24 Ein gutes Beispiel für das Zusammentreffen verschiedener Faktoren bietet der Gender Datenreport im Kapitel 2.8.2 Vertikale Segregation, wo der geringere Anteil von Frauen, verglichen mit Männern in Führungspositionen, beschrieben und analysiert wird. Die Autoren und Autorinnen kommen zu dem Schluss: „Dies kann nicht nur als grobe Diskriminierung von Frauen beim Zugang zu Führungspositionen verstanden werden. Hier treffen Effekte von diskontinuierlichen weiblichen Erwerbsverläufen, von geringeren beruflichen Kontakten und Effekte der geringeren Qualifikation von Frauen in den älteren Kohorten zusammen. Die in den gesamtgesellschaftlichen Strukturen verankerte Trennung von Produktions- und Reproduktionsarbeit und die Zuweisung der Hauptverantwortung für den reproduktiven Bereich an Frauen beeinträchtigt die stete Verfügbarkeit von weiblichen Beschäftigten, was deren Eignung für Führungsaufgaben gemäß dem verbreiteten Führungsverständnis einschränkt. An Frauen auch in Betrieben herangetragene Weiblichkeitserwartungen erschweren es oft, zusätzliche Anerkennung nach „männlichen“ Interpretationsmustern zu erhalten. Die subtilen Ausgrenzungspraktiken können in Betrieben nur schwer thematisiert werden.“ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2005:142

25 So heißt es im Datenreport 2011 der Statistischen Ämter: „Neben Geschlecht, Alter und Region spielt der Bildungsstand eine wichtige Rolle für die Erwerbsbeteiligung. Unter den 25- bis 54-Jährigen wiesen 2009 nur Personen ohne berufliche Qualifikation Erwerbsquoten unter 80 % auf und selbst von diesen waren immerhin über zwei Drittel (71 %) auf dem Arbeitsmarkt aktiv. Diejenigen, die eine Anlernausbildung oder ein berufliches Praktikum absolviert hatten, waren zu 83 % Erwerbspersonen. Personen, die über einen Meister-, Fachschul- oder Hochschulabschluss verfügten, waren in dieser Altersgruppe zu über 90 % Erwerbspersonen. (...) Die Erwerbslosenquoten derjenigen, die über keinen anerkannten beruflichen Abschluss verfügten, waren rund drei- bis fünfmal so hoch wie die Quoten von Personen mit tertiären Abschlüssen“, vgl. Statistisches Bundesamt 2011:102.

26 Im Kapitel „Arbeitsmarkt und Beschäftigung“ des Datenreports 2011 wird darauf hingewiesen, dass trotz um etwa 1,7 Mio. gestiegener Erwerbstätigenzahlen im Jahr 2010 die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden um 4,1 Mrd. Stunden unter der von 1991 lag, vgl. Statistisches Bundesamt 2011:99.

27 Vgl. die Darstellung in Mischka & Wingerter 2012:51.

28 Vgl. hierzu beispielsweise Maier 2012:50ff. Im Datenreport 2011 heißt es hierzu: „Im Laufe der Jahre haben jedoch andere Beschäftigungsformen, die unter dem Sammelbegriff atypische Beschäftigung zusammengefasst werden, an Bedeutung zugenommen. Von 30,6 Mio. abhängig Beschäftigten (...) waren 2009 (...) 7,6 Mio. atypisch beschäftigt. Bereits ein Viertel (25 %) aller Beschäftigten befand sich in einem Arbeitsverhältnis, das mindestens eines der folgenden Elemente aufwies: eine Befristung (2009: 2,6 Mio. Personen), Teilzeit (4,9 Mio.), Geringfügigkeit im Sinne des Sozialrechts (2,6 Mio.), Leiharbeit (0,6 Mio.). 1999 lag der Anteil atypischer Beschäftigung noch bei 20 %. (...) Besonders hoch war der Anteil atypischer Beschäftigung unter Personen ohne anerkannte Berufsausbildung 2009 mit 40 %“, vgl. Statistisches Bundesamt 2011:100.

29 Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012g:10.

Grundsätzlich gäbe es für eine präzisere Darstellung zwei Möglichkeiten: die Ausweisung von Arbeitsvolumina³⁰ oder die Darstellung von Vollzeitäquivalenten (VZÄ); für beides liegen uns im Rahmen der öffentlich verfügbaren Statistiken keine aktuellen Daten vor, obwohl auch die Statistikbehörden inzwischen die Notwendigkeit entsprechender Darstellungen betonen.³¹

Ersatzweise böte sich eine Differenzierung der Zählung nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung³² an. Der Datenreport 2011 des Statistischen Bundesamtes stellt dies dar (auf Basis des sozioökonomischen Panels), allerdings nur in Form von Quoten. Die Daten betreffen die Jahre 1999, 2004 und 2009 und sind differenziert nach Ost- und Westdeutschland sowie nach Geschlecht. Die Darstellung erfolgt dort jeweils für die (anders abgegrenzten) Altersgruppen 16 bis 34 Jahre, 35 bis 55 Jahre und 56 bis 64 Jahre.³³

Vollzeitquoten bei Älteren nehmen zu

Dabei fällt auf, dass die Vollzeitbeschäftigungsquoten im Zeitverlauf bei den Männern über die ersten beiden Altersgruppen tendenziell abnehmen und bei den Frauen etwas stabiler bleiben. Allerdings sind die Quoten für Frauen auf einem deutlich niedrigeren Niveau in allen Altersgruppen bzw. liegen sie 2009 für Frauen insgesamt zwischen 36 (West) und 27 (Ost) Prozentpunkten unter denen der Männer. Außerdem nimmt Vollzeitbeschäftigung in der oberen Altersgruppe im Zeitverlauf zu, und zwar bei beiden Geschlechtern (und in Ost und West), wobei aber der Niveauunterschied zwischen den Geschlechtern Bestand hat bzw. noch zunimmt (Ost: von 17 auf 30 Prozentpunkte). Schließlich nimmt Teilzeit-/geringfügige Beschäftigung in allen betrachteten Fällen im Zeitablauf zu, sprunghaft bei den Frauen der Altersgruppe 35 bis 55 Jahre (von 35 % auf 43 % in West- bzw. von 21 % auf 34 % in Ostdeutschland). Über solche Beschreibungen von Mustern hinausgehende Analysen lässt das verfügbare Datenmaterial (Quoten) leider nicht zu.

Unterbeschäftigung

Unterbeschäftigung sagt mehr aus

In einem ähnlichen Kontext der Präzisierung von Messverfahren steht das Thema ‚Unterbeschäftigung‘.³⁴ Mit der Ausweisung von Unterbeschäftigung und Unterbeschäftigungsquoten soll präziser als allein über die registrierte Arbeitslosigkeit beschrieben werden, wie groß das ungenutzte Beschäftigungspotential tatsächlich ist. So kann beispielsweise berücksichtigt werden, dass auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Maßnahmen (einschließlich Kurzarbeit) sowie jene in vorruhestandsähnlichen Regelungen etc. ein ungenutztes Beschäftigungspotential darstellen. Diese Betrachtung bildet auch den Kern der **BA-Version** dieses Indikators. Darüber hinaus ist dieser relativ

30 Zur Bestimmung (und Unterscheidung) von Arbeitsvolumina bzw. Vollzeitäquivalenten vgl. Asef et al. 2011.

31 „Für die beschäftigungspolitischen Ziele der EU – die Erreichung eines hohen Beschäftigungsstandes und die Verwirklichung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt – ist die Erwerbstätigenquote ein wichtiger Indikator. Bei der Abbildung geschlechtsspezifischer und struktureller Besonderheiten der Beschäftigungsentwicklung stößt diese Größe, wenn sie als alleiniger Maßstab verwendet wird, allerdings an ihre Grenzen. Eine sinnvolle Ergänzung könnte die Berücksichtigung des Arbeitsvolumens sein.“ (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2012:49).

32 Da ‚Teilzeit‘ keine fest umrissene Arbeitszeit beschreibt (wie auch Vollzeitbeschäftigung im internationalen Vergleich nicht klar umrissen, sondern von nationalen bzw. tariflichen Regelungen abhängig ist), ist dies kein vollwertiger Ersatz für eine echte Volumenbetrachtung.

33 Vgl. hierzu Statistisches Bundesamt 2011:109 ff.

34 Zum Konzept von Unterbeschäftigungsquoten und deren Komponenten in der BA-Statistik, vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012d sowie Hartmann 2009 und Hartmann 2011.

neue Indikator auch besser als die Arbeitslosenquote immunisiert gegen etwaige politisch motivierte Einflussnahmen (z. B. durch eine Ausweitung aktiver Fördermaßnahmen vor wichtigen Wahlen).³⁵

Die BA weist zwar regelmäßig ergänzend zur Arbeitslosigkeit auch die Höhe der Unterbeschäftigung und ihre Komponenten aus, allerdings nur für Deutschland insgesamt (sowie Ost und West) und nicht nach Altersgruppen differenziert.³⁶

Im Unterschied zur BA soll das **Messkonzept der ILO** die Differenz zwischen tatsächlicher individueller Arbeitszeit und der gewünschten Arbeitszeit erfassen. Entsprechende Daten des Mikrozensus ermöglichen grundsätzlich die Auswertung auch nach Altersgruppen. Auf Basis der Mikrozensusdaten 2008 stellt RENGERS³⁷ Unterbeschäftigungsquoten nach Geschlecht und Altersstruktur dar, allerdings getrennt für das frühere Bundesgebiet und die neuen Länder inklusive Berlin.

Unterbeschäftigung von Frauen deutlich höher

In der Gesamtschau ihrer Ergebnisse war die Unterbeschäftigung im Osten mit 15,5 % 1,4 mal so hoch wie im Westen (11,1 %), wobei die Frauen im Osten (19,6 %) eine um den Faktor 1,6³⁸ höhere Unterbeschäftigungsquote aufwiesen als ihre männlichen Pendanten (11,9 %). Im Westen lag diese geschlechtsbezogene Differenz bei 1,2 (12,2 % zu 11,1 %).

Die geschlechtsbezogen größten Differenzen (d. h. die Unterbeschäftigungsquote der jeweiligen Altersgruppe übersteigt den jeweils geschlechtsspezifischen Durchschnitt) konzentrierten sich bei den Männern eher auf die jüngeren Altersgruppen von 25 bis unter 40 Jahre und bei den Frauen eher auf die Altersgruppen von 35 bis unter 60 Jahre.

Zwar lässt auch hier das dargestellte Datenmaterial (Quoten) über diese Beschreibung von Mustern hinausgehende Betrachtungen nicht zu. Aber es wird deutlich, dass nicht das Alter allein, sondern sowohl regionale Faktoren (Ost-West-Vergleich) wie auch das Geschlecht wichtige Einflüsse auf die Beschäftigungssituation darstellen. Zumindest der Faktor ‚Geschlecht‘ verweist dabei auf das eingangs (vgl. FN 6) bereits angesprochene Thema der Mehrfachdiskriminierung bzw. Mehrfachbenachteiligung. Die Daten zeigten, so die Autorin, „... dass zumindest bei den Frauen im früheren Bundesgebiet (ohne Berlin-West) ein gewisses Potential besteht, von der freiwilligen in die unfreiwillige Teilzeittätigkeit zu wechseln, wenn die Gründe für die freiwillige Teilzeitbeschäftigung (Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen) nicht mehr gegeben sind.“³⁹

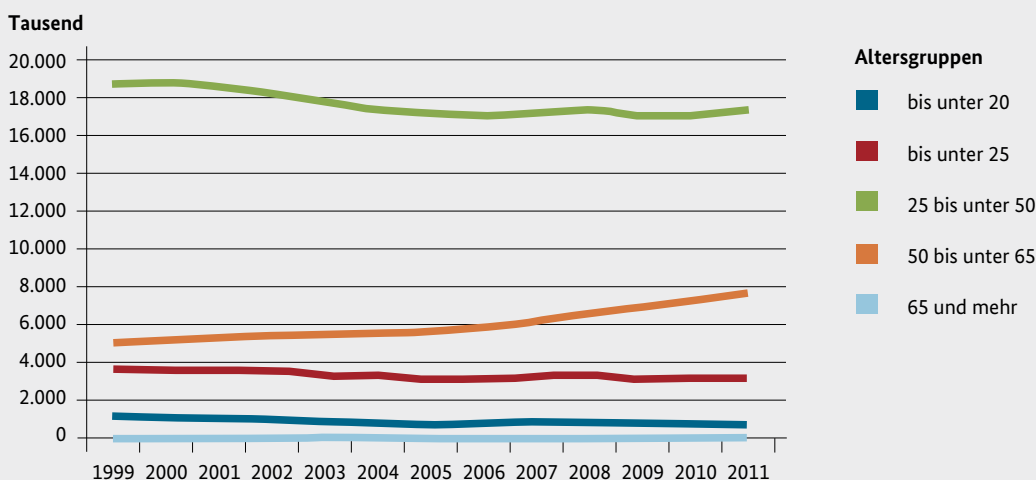
35 Die Europäische Kommission hat beispielsweise fünf Qualitätskriterien für Indikatoren benannt, darunter „(e) An indicator should be responsive to policy interventions but not subject to manipulation“. Vgl. European Commission 2009:3.

36 Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012b dort Tabelle: 7.5 Unterbeschäftigung in Deutschland.

37 Vgl. Rengers 2009:888.

38 Der Faktor entspricht dem Verhältnis der Unterbeschäftigungsquoten: $1,6 = 19,6 / 11,9$.

39 Vgl. Rengers 2009:906. „Wechsel“ meint hierbei keine reale Situationsveränderung, sondern eine veränderte Beurteilung der fortbestehenden Unterbeschäftigung durch - jetzt unfreiwillige - Teilzeitarbeit.

Abb. 7: Entwicklung der SV-Beschäftigung (absolut) nach Altersgruppen 1999 - 2011⁴³

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2012e, eigene Berechnungen & Darstellung (einfache Durchschnittswerte auf Basis von Stichtagsdaten zum Ende eines jeden Quartals)

Beschäftigung gemäß der Beschäftigtenstatistik der BA⁴⁰

Wir hatten bereits bei der Betrachtung der Erwerbstätigkeit den Trend zu einer höheren Erwerbstätigkeit bzw. einer gestiegenen Beteiligung der Älteren am Erwerbsleben festgestellt. Dieser Trend kommt natürlich auch in der Entwicklung der abhängigen Beschäftigung zum Ausdruck. Hierzu greifen wir auf die Beschäftigungsstatistik der BA zurück. Dabei wird regelmäßig sowohl die Entwicklung der Absolutwerte im Zeitverlauf dargestellt als auch die der altersgruppenspezifischen Anteile am jeweiligen Gesamtwert, wodurch deren Gewichtungsveränderungen besser erkennbar werden.⁴¹ Während die Zahl sozialversicherungspflichtig (SV) Beschäftigter insgesamt im Zeitraum 1999 bis Ende 2011 von 27,73 auf 28,56 Mio. leicht anstieg,⁴² zeigen die Zeitreihen nach Altersgruppen unterschiedliche Entwicklungen in den Altersgruppen.

⁴⁰ Im Unterschied zum Mikrozensus sind die Altersgruppen in der BA-Berichterstattung weniger stark ausdifferenziert, dafür bietet die BA-Beschäftigungsstatistik aber andere Vorteile: Die Daten sind prozessbasiert und damit flächendeckend erhoben, statt auf Stichprobenbasis. Außerdem konzentrieren sie sich auf den Bereich abhängiger Beschäftigung, sind damit also „näher am Thema“ der Beschäftigung in KMU und schließlich bietet die BA-Statistik auch Angaben zu geringfügiger Beschäftigung (ausschließlich geringfügige Beschäftigung sowie solche in Nebentätigkeit).

⁴¹ Abweichend von der vorangegangenen Darstellung auf Mikrozensusbasis erfolgt keine Darstellung altersgruppenspezifischer Beschäftigungsquoten. Zwar bilden die abhängig Beschäftigten eine logische Teilmenge der Erwerbstätigen, aber Beschäftigung wird nach Beschäftigungsverhältnissen erhoben und nicht nach Personen. Da auf eine beschäftigte Person durchaus mehrere Beschäftigungsverhältnisse entfallen können (z. B. eine zusätzliche geringfügige Nebenbeschäftigung), ist – anders als beim Mikrozensus, der nach dem Personenkonzept erfasst – eine sachlich „saubere“ Quotenbildung mit Bezug auf Altersgruppen nicht möglich.

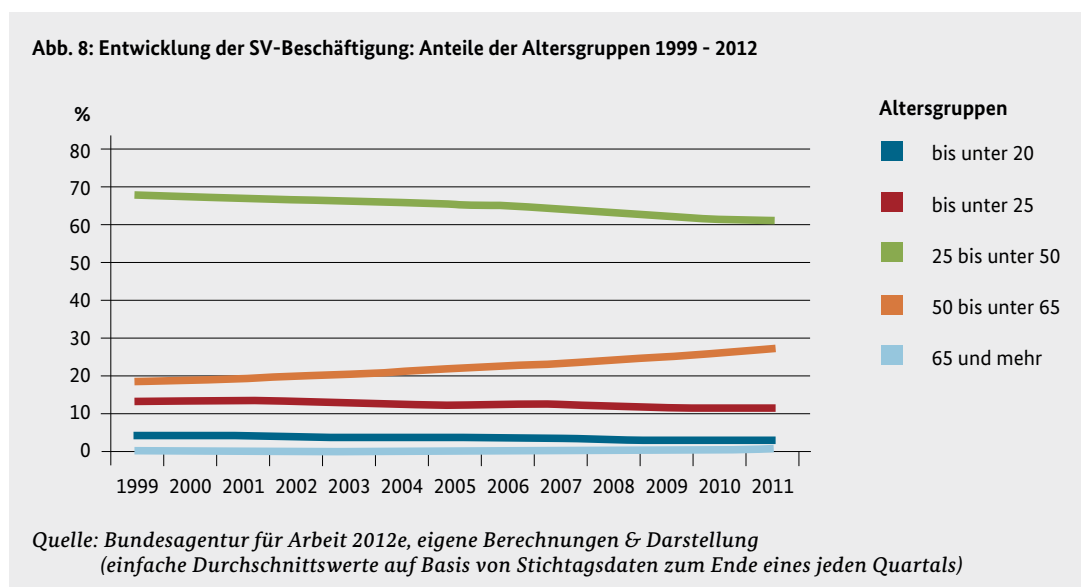
⁴² Bei den Zahlen handelt es sich um einfache Durchschnittswerte von Vierteljahreszahlen (Stichtag jeweils zum Ende eines Quartals).

⁴³ Bei dieser und den folgenden Darstellungen auf Basis der Beschäftigtenstatistik ist zu beachten, dass die unter 20-Jährigen auch in der Gruppe der bis unter 25-Jährigen mit erfasst werden.

Zuwachs SV-
Beschäftigter bei
Älteren

Obige Grafik zeigt, dass einer deutlichen Zunahme der Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in der Altersgruppe 50 bis unter 65 Jahre (von 5,22 auf 7,78 Mio.) eine leichte Abnahme der darunterliegenden Altersgruppe der 25- bis unter 50-Jährigen gegenübersteht (von 18,72 auf 17,29 Mio.). Auch die unter 25-Jährigen verzeichnen einen Rückgang der Beschäftigten (von 3,70 auf 3,34 Mio.).

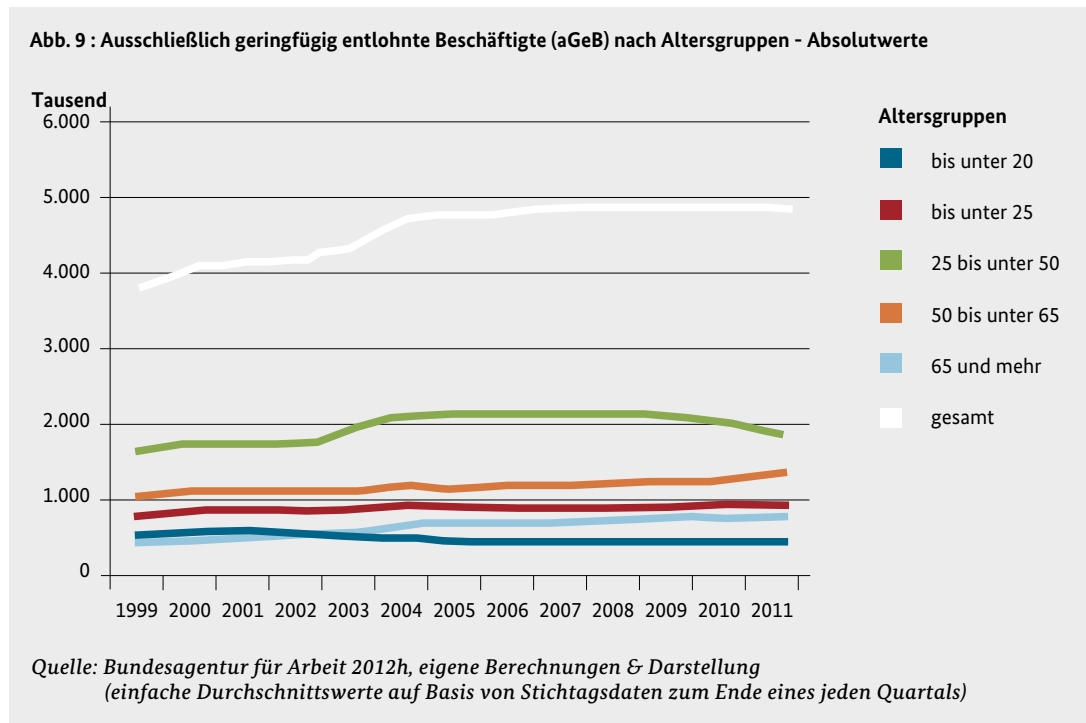
Die damit einhergehende Gewichtsverschiebung zwischen den Altersgruppen wird durch folgende Darstellung (s. Abbildung 8) der jeweiligen Anteile an der gesamten SV-Beschäftigung noch deutlicher: Der Abstand zwischen den Gruppen ‚25 bis unter 50‘ und ‚50 bis unter 65‘ hat sich in etwas mehr als 10 Jahren von fast 50 auf ca. 30 Prozentpunkte verringert. Der seit 1999 zu beobachtende Rückgang (minus 6,9 Prozentpunkte) des Anteils der 25- bis unter 50-Jährigen (25 Altersjahrgänge) wird sogar noch leicht vom Zuwachs (plus 8,4 Prozentpunkte) bei den 50- bis unter 65-Jährigen (nur 15 Altersjahrgänge) überkompensiert, ein Hinweis auf den zunehmenden Übergang geburtenstarker Jahrgänge in die letztgenannte Altersgruppe.



Soweit entspricht dies dem Bild, das wir schon bei der Betrachtung der konzeptionell weiter gefassten (und nach Altersgruppen feiner gegliederten) Erwerbsstatistik auf Basis des Mikrozensus vorfanden: Der Bestand der Beschäftigten altert mit der Bevölkerung. Allerdings sollte auch hier beachtet werden, dass die Darstellung nicht auf Arbeitsvolumina abstellt, sondern auf Beschäftigungsfälle. Die Berücksichtigung dieses Aspekts könnte den sowohl in absoluten Zahlen als auch in Anteilswerten deutlich sichtbaren Zuwachs der Beschäftigung Älterer wiederum relativieren. Neben der bereits erwähnten mikrozensusbasierten Studie von RENGERS zum Ausmaß von Unterbeschäftigung nach Alter und Geschlecht stützen auch die nachfolgend dargestellten Daten zu geringfügiger Beschäftigung eine solche Relativierung.

Geringfügige Beschäftigung

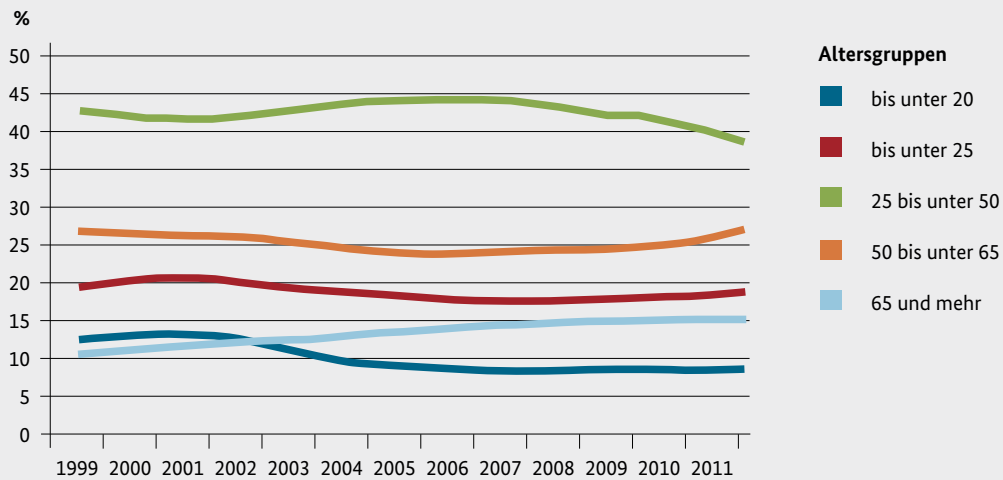
Zwar fehlen altersgruppendifferenzierte Statistiken zur (sozialversicherungspflichtigen) Teilzeitbeschäftigung, dafür gibt uns die BA-Statistik aber Auskunft zu Altersgruppen in geringfügig entlohnter Beschäftigung (ausschließlich geringfügig sowie geringfügig in Nebentätigkeit):



Fast 5 Mio.
ausschließlich
geringfügig Be-
schäftigte

Wie aus der Grafik hervorgeht, entwickelt sich die ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigung ab Ende 2002 (4,15 Mio.) deutlich nach oben, bis auf ca. 4,87 Mio. (Jahresendwerte seit 2006). War die Entwicklung zunächst noch von der Altersgruppe 25 bis unter 50 Jahre getragen, wurde diese zunehmend (ab 2004/2005) von den über 50-Jährigen abgelöst, wobei die über 65-Jährigen schon seit der Jahrtausendwende einen kontinuierlichen Anstieg zu verzeichnen haben (März 2000: 426.000 - März 2012: 745.000).

Abb. 10: Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte (aGeB): Anteile der Altersgruppen

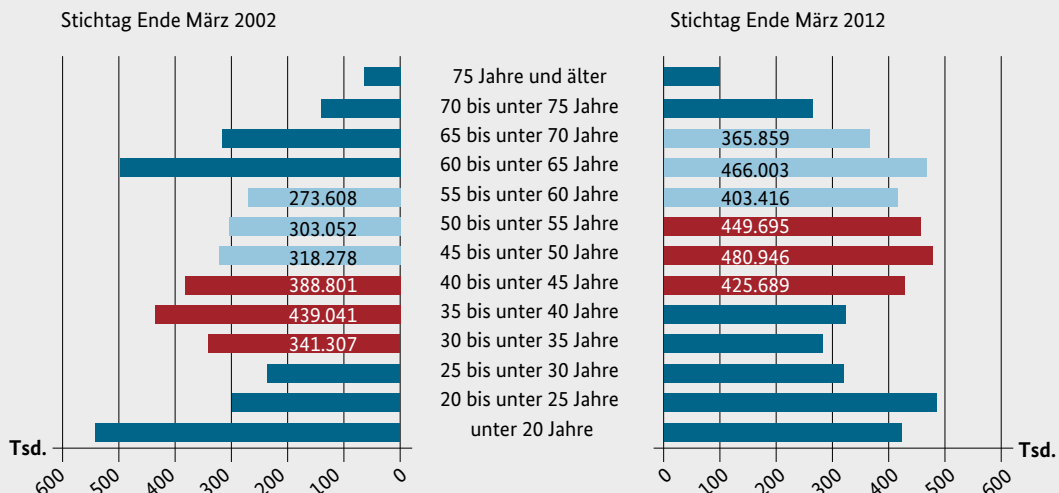


Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2012h, eigene Berechnungen & Darstellung

Altersgruppen wachsen in der Pyramide nach oben

Die in obiger Darstellung der Anteile der Altersgruppen noch deutlicher erkennbare „Ablösung“ der 25- bis 50-Jährigen durch die nächstältere (aber weniger Jahrgänge umfassende Altersgruppe) könnte auf einen auch hier - zumindest teilweise - wirksamen Altersstruktureffekt zurückgehen: Da die (geringfügige) Beschäftigung an die jeweilige Person ‚gebunden‘ ist, vollzieht sie auch gemeinsam mit dieser den Übergang von einer Altersgruppe in die nächste. Allerdings zeigt ein Zehn-Jahres-Vergleich auf Basis von Fünf-Jahres-Altersgruppen ein deutlich uneinheitlicher strukturiertes Bild, als wir es bei den Erwerbspersonen (s. Abbildung 2) vorfanden.

Abb. 11: Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte (aGeB): Altersgruppen im Zehn-Jahres-Vergleich 2002 - 2012

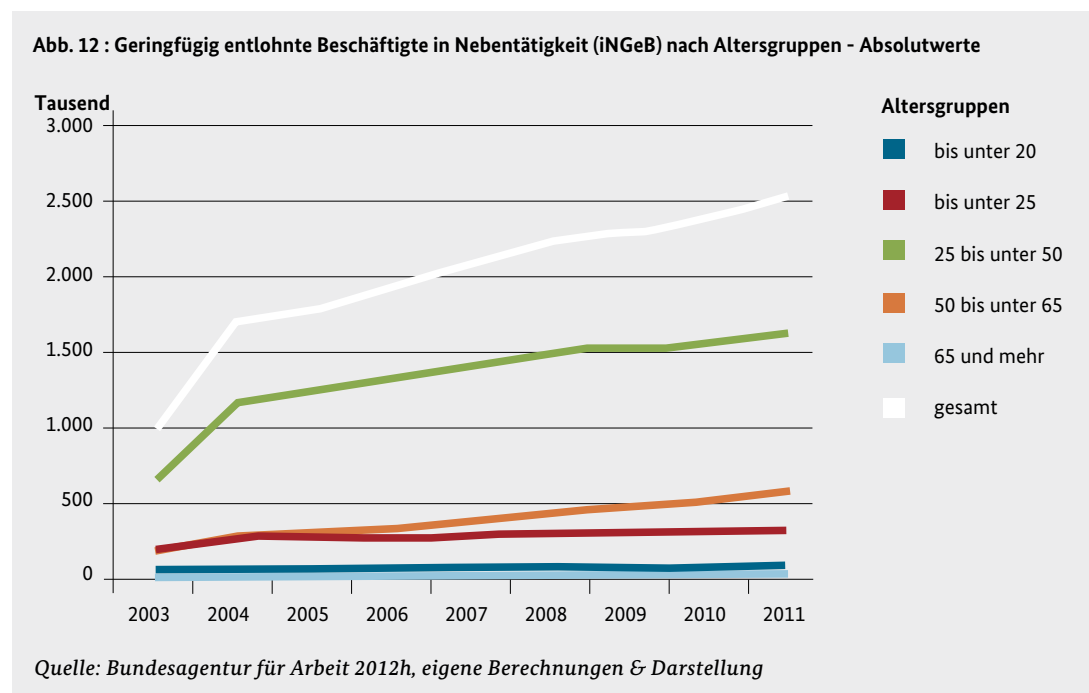


Quelle: Statistisches Bundesamt 2012b. Eigene Darstellung

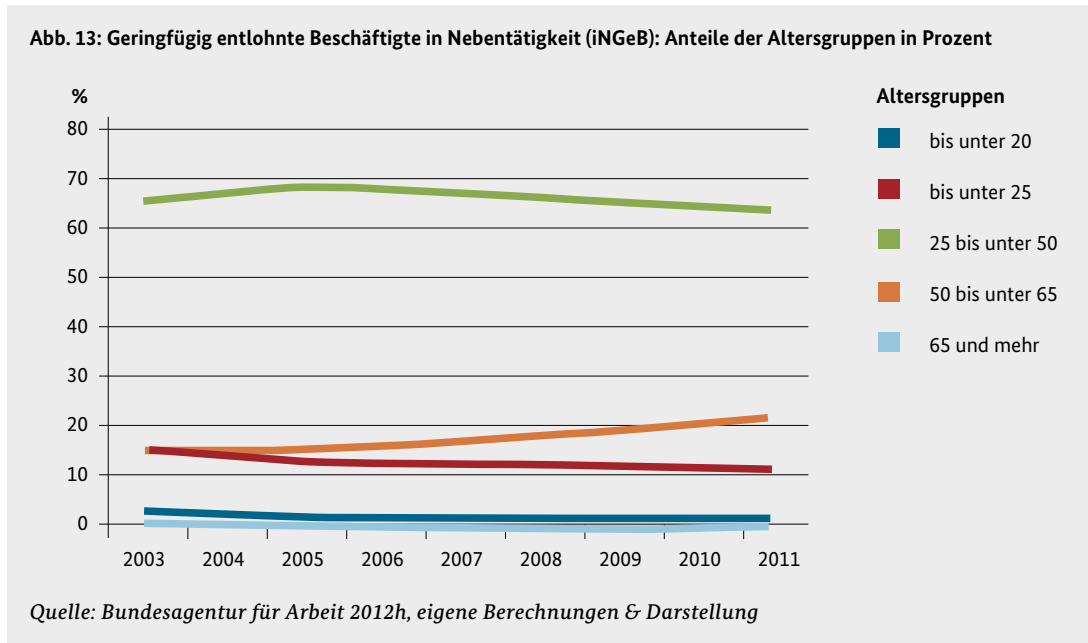
Die rot eingefärbten Balken der im Jahr 2002 30- bis unter 45-Jährigen bewahren zwar ungefähr ihre relativen Größenverhältnisse, nehmen aber alle an Größe zu (zwischen 10 und 25 Prozent). Die hellblau eingefärbten Balken der 45- bis unter 60-Jährigen des Jahres 2002 lassen hingegen sowohl deutlich höhere Zuwächse (zwischen 27 und 54 Prozent) erkennen als auch daraus resultierende Veränderungen der Größenverhältnisse. Dies sind klare Indizien dafür, dass neben Altersstruktureffekten auch reale Veränderungen eingetreten sein müssen, d. h. weitere Personen in ausschließlich geringfügige Beschäftigung ein- bzw. übergetreten sein müssen.

Geringfügige
Beschäftigung
nimmt deutlich
zu

Ein anderes Bild – sowohl hinsichtlich der allgemeinen Entwicklung als auch bezüglich der Gewichtung der Altersgruppen – ergibt sich für die geringfügige Beschäftigung in Nebentätigkeit (s. Abbildung 12). Auch diese nimmt deutlich und kontinuierlich⁴⁴ zu. Dabei entfallen über 60 % des Zuwachses auf die mittleren Altersjahrgänge (25- bis unter 50-Jährige). Zudem ist der Gesamtumfang der geringfügigen Beschäftigung in Nebentätigkeit nur etwa halb so groß wie der der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung.



⁴⁴ Die Erfassung erfolgt erst ab 2003, daher könnte der absolute Anstieg im ersten Jahr auch von möglichen Verfahrensproblemen zu Beginn der Erfassung herrühren.



Anteil Älterer wächst auch hier

Zuwächse (sowohl absolute als auch anteilige) sind hier gleichfalls bei den 50- bis unter 65-Jährigen zu verzeichnen, aber der Anteil der bis 25-Jährigen nimmt ab und unter 20-Jährige sind hier kaum zu verzeichnen.

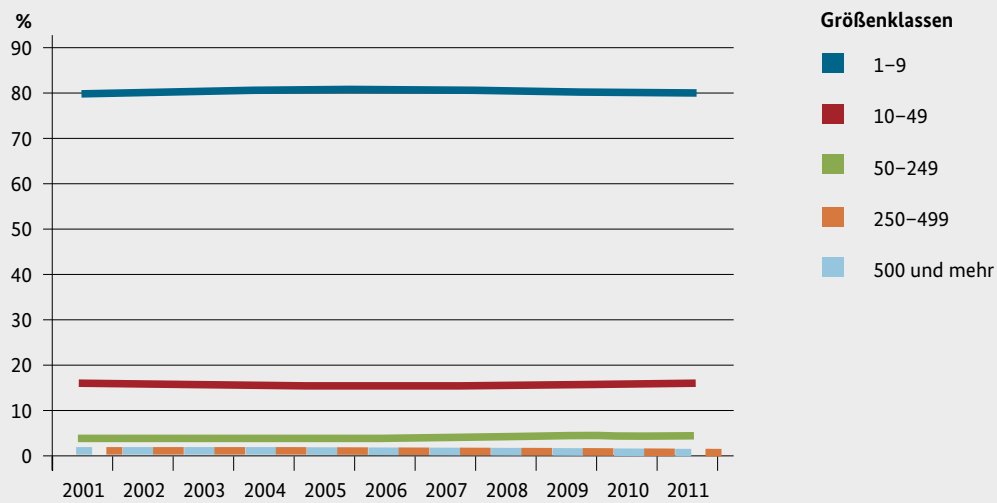
Beschäftigung in den Betrieben nach Betriebsgrößenklassen

Anteile der Betriebe nach Betriebsgrößen sehr stabil

Im Unterschied zu Angaben über Erwerbstätige und Beschäftigte allgemein ist die Informationslage über Betriebe und deren Beschäftigte deutlich dünner. Mit Blick auf die uns interessierenden KMU (anhand der EU-Definition) können wir zunächst festhalten, dass die Anteile der einzelnen Betriebsgrößenklassen am Gesamtbestand der Betriebe im Zeitablauf sehr stabil erscheinen⁴⁵:

⁴⁵ Dies gilt auch für die absolute Zahl an Betrieben in Deutschland (2001: 2,133 Mio./2011: 2,106 Mio.).

Abb. 14: Zahl der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen – Anteile 2001 - 2011 (30.06. d. J.)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2012d, eigene Berechnungen & Darstellung

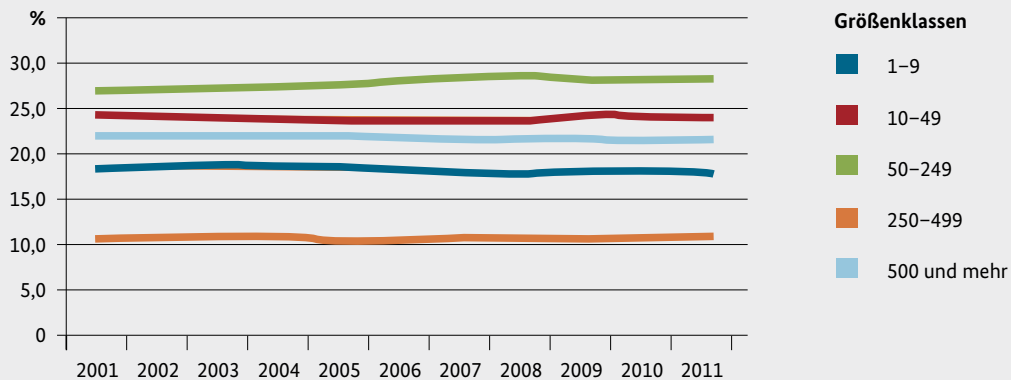
Anm: Die Werte für die Größenklassen ‚250-499‘ (= 0,4%) und ‚500 und mehr‘ (= 0,2%) unterscheiden sich kaum und sind daher in der Grafik nicht trennscharf darstellbar. Diese Anteile sind über alle Jahre unverändert.

Wie aus Abbildung 14 hervorgeht, fallen ca. 80 % aller Betriebe unter die Kleinstunternehmen, den nächstgrößeren Anteil (ca. 16 %) vereinen die Kleinunternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten auf sich, gefolgt von den mittleren Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte). Diese stellen aber schon nur noch unter 4 % aller Betriebe. Größere (0,4 %) und Großunternehmen (0,2 %) spielen dagegen zahlenmäßig kaum eine Rolle.

Größter Anteil an Beschäftigten in Unternehmen: 50-249 Beschäftigte

Deutlich anders stellt sich das Bild dar, geht es um die Bedeutung für die (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung (s. Abbildung 15). Dort dominieren die mittleren Unternehmen (27,7 %), gefolgt von Kleinunternehmen (23,5 %) sowie Großunternehmen (21,2 %). Die Kleinstunternehmen (17,2 %) überflügeln aber immerhin noch deutlich die größeren Unternehmen (250 bis 499 Beschäftigte). Bei letzteren arbeiten 10,4 % aller SV-Beschäftigten.

Abb. 15: Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen – Anteile an allen SV-Beschäftigten 2001 - 2011 (30.06. d. J.)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2012c, eigene Berechnungen & Darstellung

Soweit also ein „vertrautes“ Bild, die deutsche Wirtschaft ist mittelständisch geprägt und der Mittelstand ist der „Garant für Beschäftigung“. Wie aber sieht es mit der Altersstruktur der Beschäftigten nach Betriebsgrößen aus? Was sagt uns die amtliche Statistik hierzu? Wir bereits eingangs zu diesem Kapitel erwähnt, lautet die nüchterne Antwort: leider sehr wenig, genau genommen nichts. Zumindest nicht in den einfach zugänglichen regulären Datenveröffentlichungen.⁴⁶

Um Kenntnis u. a. zur Verteilung der Beschäftigten nach Altersklassen auf Betriebsgrößen zu erhalten, muss man daher auf andere Quellen, d. h. auf Sondererhebungen zurückgreifen. Hierbei ist insbesondere das IAB-Betriebspanel bedeutsam. Da die Daten des Panels nicht unmittelbar öffentlich zugänglich sind⁴⁷, können wir an dieser Stelle nur auf vorhandene Auswertungsberichte zurückgreifen.

⁴⁶ Dies bedeutet nicht, dass entsprechende Informationen nicht vorhanden wären, sondern zunächst nur, dass nicht alle Daten in allen interessierenden Kombinationen im Veröffentlichungsprogramm der BA bzw. der Statistischen Ämter vorgesehen und damit leicht zugänglich sind. Teilweise können auch datenschutzrechtliche Gründe einer differenzierteren Darstellung vorhandenen Datenmaterials entgegenstehen.

⁴⁷ Die Daten sind zwar für Forschungsvorhaben zugänglich, das dafür notwendige Verfahren wäre aber mit den zeitlichen Ressourcen für die Erstellung dieser Expertise nicht handhabbar gewesen. Eine Beschreibung des Panels bietet ein Methodenreport der BA-Statistik. Dort ist auch beschrieben, welche Schritte für einen Datenzugang erforderlich sind, Fischer et. al. 2008:31 f.

Anteil der Betriebe mit Beschäftigten 50+ auf 75 % gestiegen

Dem sehr aktuellen IAB-Forschungsbericht „Fachkräfte und unbesetzte Stellen in einer alternden Gesellschaft“⁴⁸ ist zu entnehmen, dass - gemessen an allen Betrieben - der Anteil derer, die Personen im Alter von über 50 Jahren beschäftigen, seit 2002 deutlich - von 59 % auf etwa 75 % - gestiegen ist. Allerdings wird dieser Anstieg in zweierlei Hinsicht relativiert:

- | Zum einen wird darauf verwiesen, dass der Anteil älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an den Beschäftigten ebenfalls gestiegen ist (von ca. 19 % auf 27 %).
- | Zum anderen wird angeführt, dass auch 2002 nur 10 % der Betriebe mit mindestens 10 Beschäftigten keinen Beschäftigten über 50 Jahre hatten. Daraus folgt, dass das Gros der ‚altenfreien‘ Betriebe Kleinstbetriebe waren, die rein praktisch gar nicht alle Altersgruppen abdecken konnten, da „jeder vierte Betrieb nur einen einzigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat. Der ist dann entweder jung, mittleren Alters oder eben über 50“.⁴⁹

Große Unterschiede nach Branchen

Neben dieser Relativierung zeigt der Bericht aber auch, dass die Altersstruktur der Belegschaften einen deutlichen Branchenbezug aufweist. In der Rangfolge der Anteile Beschäftigter ab 50 Jahre liegt die öffentliche Verwaltung an der Spitze (38 % der Beschäftigten sind 50 Jahre und älter), gefolgt von Organisationen ohne Erwerbszweck (35 %), Bergbau, Energie, Wasser, Abfall (35 %) und Erziehung und Unterricht (32 %). Das Schlusslicht bilden Beherbergung und Gastronomie mit einem Anteil von 17 %.⁵⁰

Dieser Branchenbias wird dort weiter analysiert unter der Fragestellung einer ausgewogenen betrieblichen Altersstruktur⁵¹. Hierbei werden branchenbezogen sehr unterschiedliche Ergebnisse herausgearbeitet hinsichtlich der Anteile von Betrieben mit einer „eher jüngeren“, „eher älteren“ und eben einer „ausgeglichenen“ Altersstruktur. Zu letzteren zählen im Durchschnitt aller Branchen immerhin 53 % der betrachteten Betriebe. Gemessen daran überdurchschnittlich mit ausgeglichenen Betrieben besetzt sind so unterschiedliche Branchen wie ‚Verkehr und Lagerei‘ (59 % gelten als ausgeglichen), ‚Bergbau, Energie, Wasser und Abfall‘ (57 %), das gesamte ‚Verarbeitende Gewerbe‘ (56 %), aber auch ‚Gesundheits- und Sozialwesen (57 %) sowie ‚Erziehung und Unterricht‘ (56 %). Schlechte Werte hingegen haben ‚Land- und Forstwirtschaft‘ (38 %), ‚Organisationen ohne Erwerbscharakter (47 %) sowie ‚übrige personennahe Dienstleistungen‘ (43 %). Die Autorinnen und Autoren kommen daher zu der Schlussfolgerung, „... dass sich der demografische Wandel in den einzelnen Branchen ganz unterschiedlich niederschlagen wird“ (BECHMANN ET AL. 2012:45).

48 Vgl. Bechmann et al. 2012.

49 Möller 2012 zitiert nach Bechmann et al. 2012:41.

50 Vgl. Bechmann et al. 2012:42.

51 Basierend auf einer Clusteranalyse der Betriebe nach den Merkmalen „Anteil unter 30-Jähriger“ und „Anteil über 50-Jähriger“ (ebd.:43).

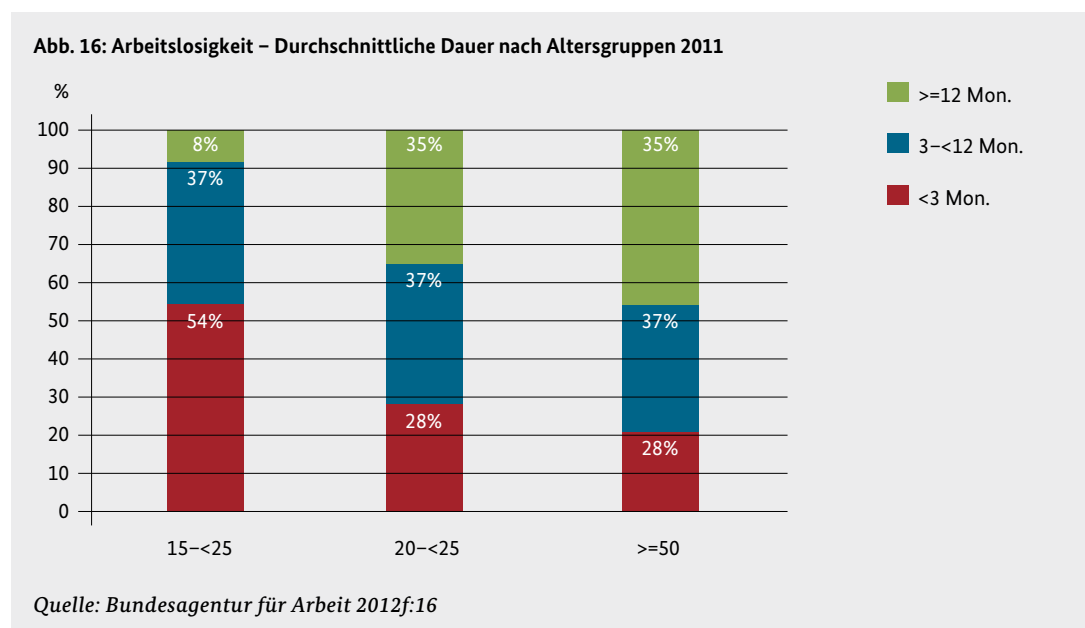
1.2.4 Arbeitslosigkeit nach Altersgruppen

Arbeitslosigkeit
Älterer höher

Es bleibt noch als letzter relevanter Bereich die Statistik der Arbeitslosigkeit zu betrachten. In einer ersten und überschlägigen Annäherung sind im Zeitraum 2007 bis 2011 im Durchschnitt der Jahre fast dreimal so viele Arbeitslose (Faktor 2,68) in der Altersgruppe der Älteren (50- bis unter 65-Jährige) wie in der der Jüngeren (15- bis unter 25-Jährige). Im Vergleich dazu liegt die Relation bei den Beschäftigten bei nur 2,18. Dabei müssen zwar – wie bei allen direkt quantitativen Vergleichen – der unterschiedliche Umfang der beiden Altersgruppen (10 vs. 15 Altersjahrgänge) und auch die unterschiedlichen Jahrgangsstärken im Blick behalten werden, aber schon diese einfache Überschlagsbetrachtung deutet an, dass Arbeitslosigkeit doch ein größeres Problem für die älteren Jahrganggruppen ist. Dementsprechend liegen auch die Arbeitslosenquoten im Oktober 2012 für alle Beschäftigten bei 6,5 %, für die Jüngeren bei 5,4 % und die Älteren bei 7,3 %.⁵²

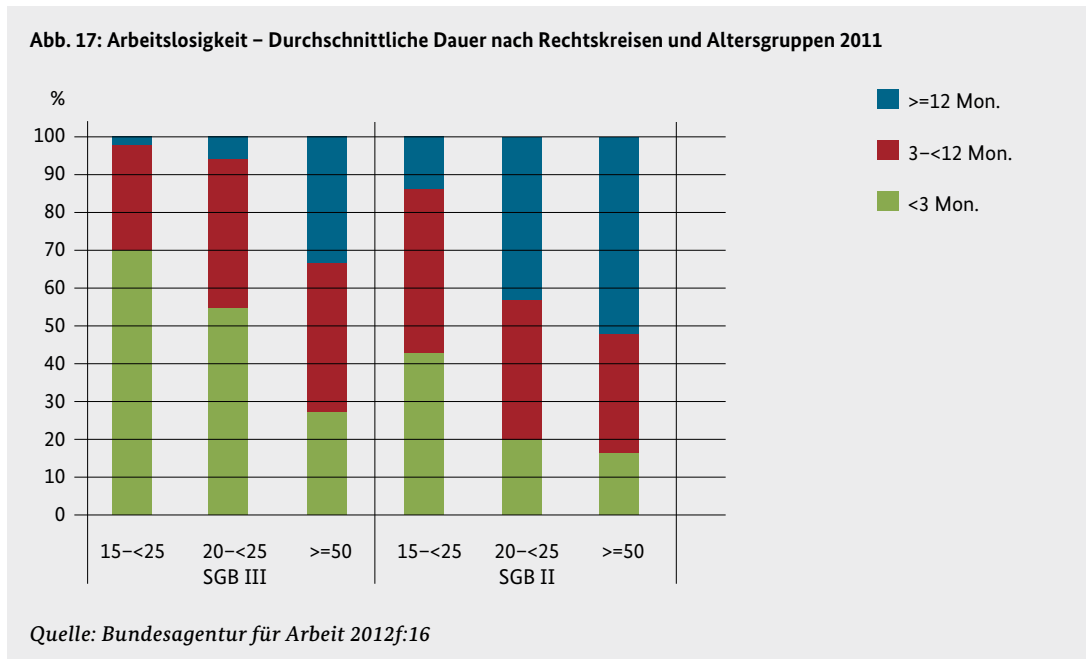
Langzeitarbeitslosigkeit als großes Problem

Auch weitere Kennziffern der BA belegen die höhere Belastung der älteren Jahrgänge. So berichtet und analysiert sie im Mai 2012 auf Grundlage der Jahresdurchschnittswerte 2011 u. a. die unterschiedliche Verteilung der Dauer der Arbeitslosigkeit zwischen den drei großen Altersgruppen. Dabei zeigt sich, dass bei Älteren längere Arbeitslosigkeitsphasen in der Tat häufiger anzutreffen sind.



⁵² Vgl. oben die Anmerkungen zur Unterbeschäftigungsquote, die wir gern ausgewiesen hätten, die aber nicht für Deutschland, nach Alter aufgeschlüsselt, in den öffentlich zugänglichen Statistiken ausgewiesen ist.

Das Risiko zum Verbleib in Langzeitarbeitslosigkeit nimmt demnach mit dem Alter zu. Dieses Bild gilt – wenn auch mit unterschiedlichen Niveaus – weitestgehend unabhängig vom Rechtskreis SGB II oder SGB III. Allerdings drückt sich die allgemein schlechtere Position der Betroffenen im Rechtskreis des SGB II auch in einer durchgängig höheren Belastung mit längerer Arbeitslosigkeitsdauer aus, wie nachfolgende Grafik belegt.



Zwischenfazit

Alter beeinflusst,
ist aber nicht alles

Ziel der bisherigen Ausführungen war es, einen Überblick über die Lage von Jung und Alt auf dem Arbeitsmarkt zu geben. Dabei wurde deutlich, dass einerseits die Erwerbstätigkeit Älterer nicht nur „im quantitativen Aufbruch“ ist, sondern dass darin auch weitere – qualitative – Aspekte zu berücksichtigen sind. Wir haben an verschiedenen Stellen gesehen, dass bei der Bestimmung der Position am Arbeitsmarkt und im Erwerbsleben neben dem Alter noch mehrere andere Faktoren wichtig - und vielleicht sogar wichtiger - sind. Exemplarisch erwähnt waren Geschlecht, Bildung, Migrationshintergrund und regionale Herkunft, aber auch Branchen (und damit indirekt die Berufswahl). Um es auf eine kurze Formel zu bringen: „Alter ist nicht alles“⁵³.

53 „So weiß man, dass Alter an sich nicht unbedingt die entscheidende Größe für den Arbeitsmarkterfolg ist. Je höher das Qualifikationsniveau älterer Erwerbspersonen ist, desto weniger unterscheidet sich deren Arbeitsmarktintegration von Jüngeren“ (Dietz & Walwei 2011:9)

Alle diese Faktoren sind, für sich genommen (sowie in Kombination miteinander), auch in anderen Diskursen als potentiell relevant für Diskriminierung thematisiert; und die Schwierigkeit bzw. die Aufgabe besteht darin, deren Einfluss nicht außer Acht zu lassen, wenn das Thema ‚Erwerbstätigkeit und Altersdiskriminierung‘ betrachtet wird. Dennoch ist diese vorliegende Studie vornehmlich als Literaturanalyse angelegt und keineswegs als umfassende statistische Analyse.

Zum anderen war uns daran gelegen, Hinweise auf potentielle „Fallstricke“ bei der Lektüre von Statistiken im Zusammenhang mit Alter und Erwerbstätigkeit zu geben. Altersstruktureffekte, aber auch Veränderungen der Beschäftigungsformen und des Umfangs von Beschäftigungen (die sogenannte Erosion des Normalarbeitsverhältnisses) können leicht dazu führen, Entwicklungen falsch einzuschätzen und falsche Schlussfolgerungen zum Status quo zu treffen.

Statistik gibt nur
Auskunft über
Ungleichheiten

Auch sollte deutlich geworden sein, dass die regulär verfügbaren Statistiken sicherlich hilfreich sein können bei der Suche nach möglichen Mustern und Typbildungen, dass sie allein genommen aber wenig direkten Aufschluss über die Existenz oder Nicht-Existenz von Diskriminierung am Arbeitsmarkt bieten können. Dies ist umso mehr der Fall bei einer so komplexen Kombination von Beschäftigten (Geschlecht, Alter, Qualifikation, etc.) mit Betrieben, Betriebsgrößen und Branchen sowie spezifischen regionalen Kontexten, wie sie hier letztlich zu bearbeiten ist. Insbesondere die betriebliche Seite ist nur sehr eingeschränkt über öffentlich einfach zugängliche Statistiken abzubilden.

In Kapitel 6 werden wir darauf eingehen, welche Möglichkeiten die verschiedenen Forschungsdatensätze – insbesondere des IAB und der BA – bieten können, um die Frage nach der Altersdiskriminierung in KMU auch mit statistischen Verfahren stärker auszuleuchten.

1.3 Unterschiedliche Begrifflichkeiten

In der Einleitung haben wir mehrfach betont, dass in der Diskussion des Themas sehr unterschiedliche Begriffe benutzt werden: Altersdiskriminierung, Chancengleichheit, (Un-)Gleichbehandlung von Jung und Alt, Besser- oder Schlechterbehandlung aufgrund eines bestimmten Merkmals, unterschiedliche Betroffenheiten von Jung und Alt. An dieser Stelle soll es nun darum gehen, eine begriffliche Klärung vorzunehmen, bevor wir die jeweiligen Begriffe im weiteren Verlauf der Expertise nutzen werden. Denn so viel sei vorweggenommen: Nicht immer werden wir von Diskriminierungen reden können – einfach deshalb, weil sie nicht belegt werden können. Wir werden daher häufiger auf Ungleichheiten hinweisen, auch ohne deren exakte Ursachen benennen zu können.

Im Jahr 2010 erschien im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine Expertise zum Thema „Altersdiskriminierung“, die sich nicht allein auf den Arbeitsmarkt – oder noch spezieller auf die Situation in KMU – konzentrierte, sondern auf alle möglichen Formen von Altersdiskriminierung. Im Folgenden soll auf die Unterscheidung von KLAUS ROTHERMUND und FELIPE TEMMING zurückgegriffen werden.⁵⁴

Altersdiskriminierung, Benachteiligung, Ungleichbehandlung

ROTHERMUND & TEMMING führen aus, dass der Begriff der Altersdiskriminierung auf eine Benachteiligung bzw. Ungleichbehandlung aufgrund des Alters verweist, die sie folgendermaßen beschreiben:

„Die Verwendung der Begriffe Benachteiligung/Ungleichbehandlung aus Gründen des Alters, auf die der Begriff der Altersdiskriminierung zurückgeführt wird, bedarf der weiteren Klärung. Der vermeintlich einfache Fall der unmittelbaren Benachteiligung liegt gem. § 31 AGG vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Von Altersdiskriminierung im eigentlichen Sinne ist also nur dann zu sprechen, wenn das Alter einer Person den Grund der Ungleichbehandlung darstellt.“ (Rothermund & Temming 2010:21; Hervorhebungen im Original)

Altersdiskriminierung aufgrund des Alters nur, wenn Alter wirklich entscheidend ist

Daran werden zwei wesentliche Dinge deutlich: Erstens kann man nur dann von Altersdiskriminierung sprechen, wenn das Merkmal Alter auch wirklich der Grund für eine weniger günstige Behandlung ist. Zweitens gibt es einen vermeintlich einfach zu beschreibenden Fall von Altersdiskriminierung, die unmittelbare Benachteiligung. Auf den schwerer zu fassenden Tatbestand der Altersdiskriminierung, die mittelbare Diskriminierung, kommen wir noch zu sprechen.

Unmittelbare Diskriminierung

Es werden zwei Möglichkeiten beschrieben, wann von einer solchen unmittelbaren Benachteiligung gesprochen werden kann:

„Zum einen können die Gründe für die Benachteiligung ausdrücklich formuliert worden sein. Dies ist etwa der Fall, wenn für die Entscheidung auf offizielle Regeln, Prinzipien oder Absichtsbekundungen zurückgegriffen wurde (wie sie etwa in den Kriterien für Einstellung, Beförderung, Kündigung eines Unternehmens, in einer Stellenausschreibung, [...] etc. formuliert werden) oder wenn eine spezifische Behandlung durch eine ausdrückliche Erklärung begründet wird, die auf das Alter der betroffenen Person oder Gruppe Bezug nimmt. In diesem Fall lässt sich aus dem Wortlaut der Begründung bzw. Regel zweifelsfrei bestimmen, ob das Alter der entscheidende Grund für eine Ungleichbehandlung ist; (.)“ (Rothermund & Temming 2010:21 f.)

⁵⁴ Vgl. Rothermund & Temming 2010:20 ff.

Diese Definition von Diskriminierung gilt nicht nur für das Merkmal Alter, sondern kann auch für andere potentielle Diskriminierungsmerkmale herangezogen werden. Juristisch gilt sie allerdings nur für die im AGG festgelegten Merkmale.

Nicht jede Ungleichbehandlung ist eine Diskriminierung

Bei dieser Definition ist es wichtig zu ergänzen, dass Ungleichbehandlungen nach § 5 AGG dann zulässig sind, wenn „durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen“ oder wenn es sich nach § 10 AGG um eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Alters handelt, die „objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist.“⁵⁵ Das bedeutet, dass nicht jede Ungleichbehandlung auch gleich eine Diskriminierung darstellen muss. Insbesondere in Arbeitsgerichtsprozessen, in denen Diskriminierungssachverhalte verhandelt werden, muss immer die Frage geklärt werden, ob es sich um eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung handelt.

Wenn es sich bei der unmittelbaren Diskriminierung um die vermeintlich leicht zu beschreibenden Fälle handelt, was sind dann die schwerer einzuschätzenden Fälle, in denen von Altersdiskriminierung gesprochen werden kann?

Mittelbare Diskriminierung

In der Regel wird bei diesen Fällen von mittelbarer Diskriminierung gesprochen, die nach § 3 Absatz 2 AGG vorliegt,

„wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.“

In diesen Fällen muss kein Vorsatz vorliegen, keine bewusste Entscheidung gegen eine Person getroffen werden. Trotzdem kann eine Diskriminierung vorliegen.

Neben einer Altersdiskriminierung können auch Mehrfachdiskriminierungen vorliegen, beispielsweise wegen des Alters und des Geschlechts und/oder der ethnischen Herkunft. Für diese Mehrfachdiskriminierungen gelten dieselben Kriterien hinsichtlich der unmittelbaren bzw. mittelbaren Diskriminierung. Nun scheint es auf den ersten Blick nicht besonders wichtig zu sein, aufgrund welchen Merkmals jemand schlechter behandelt wird. Die Diskussion über Mehrfachdiskriminierungen ist aber aus zwei Gründen wichtig: Zum einen sind von Mehrfachdiskriminierungen betroffene Menschen häufiger und stärker Diskriminierungen ausgesetzt. Zum anderen lässt sich eine Diskriminierung manchmal erst dann als eine solche erkennen, wenn mehrere Merkmale zusammenspielen. Um ein Beispiel zu nennen: Jugendliche ohne Ausbildungsabschluss haben kaum Chancen, einen Eintritt in den regulären Arbeitsmarkt zu finden. Nun kann man sagen, dass dies kein Problem von Altersdiskriminierung sei, sondern allein das Problem eines Qualifikationsdefizits. Wenn man nun aber dazu berücksichtigt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund im Schulsystem benachteiligt werden, weshalb es ihnen schwerfällt, eine Berufs-

⁵⁵ Vgl. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 15 Abs. 66 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist.

ausbildung zu erhalten, könnte eine Mehrfachdiskriminierung aufgrund des Alters und des Migrationshintergrundes vorliegen (vgl. für diesbezügliche Daten Kap. 3.1).

Aber zurück von der Mehrfachdiskriminierung zur Altersdiskriminierung. Wir hatten gesagt, dass von einer Altersdiskriminierung nur dann gesprochen werden kann, wenn eine Benachteiligung wirklich auf das Merkmal Lebensalter abstellt. Ein Beispiel sei hier wiederum die Situation ausbildungssuchender Jugendlicher: Seit einigen Jahren geht die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber auf Ausbildungsstellen deutlich zurück. Bis vor kurzem jedoch war es für viele junge Menschen nur schwer möglich, einen Ausbildungsplatz, der eine wichtige Voraussetzung für die weitere berufliche Karriere darstellt, zu finden. Ist es eine Altersdiskriminierung, wenn viele Jugendliche keinen Ausbildungsplatz finden? In jedem Fall haben sie einen Nachteil, z. B. gegenüber Älteren, die einen besseren Ausbildungsmarkt vorgefunden haben, oder gegenüber den Jugendlichen, die in einigen Jahren eine Ausbildung anstreben werden. Trotzdem ist es schwer, dies als Altersdiskriminierung zu bezeichnen. ROTHERMUND & TEMMING bezeichnen es als ‚kohortenspezifische Effekte‘ aufgrund gesellschaftlicher Randbedingungen:

„Im Falle des Alters ist klar, dass ein niedriges, mittleres oder hohes Alter per se keinen Nachteil oder Vorteil darstellt. Trotzdem kann ein bestimmtes Alter aufgrund alterskorrelierter Merkmale für verschiedene Lebensvollzüge einen Nachteil darstellen. Aufgrund wirtschaftlicher Entwicklungen (Veränderungen in der Nachfrage bestimmter Qualifikationen und Berufe; Aufbau und Absterben von Industriezweigen; Übergang von einer Produktions- zu einer Dienstleistungsgesellschaft) können etwa bestimmte Alterskohorten aufgrund ihrer früher erworbenen beruflichen Spezialisierung und ihrer ausbildungsbezogenen Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt einen Nachteil haben. (...) Die für die erwähnten Nachteile jeweils relevanten altersbedingten Unterschiede gehen vor allem auf kohortenspezifische gesellschaftliche Randbedingungen zurück, (...)“ (Rothermund & Temming 2010:26)

Nachteile, Ungleichheiten

Nicht jeder Nachteil ist eine Diskriminierung im juristischen Sinne

In manchen Fällen wird es also nicht möglich sein, von Diskriminierungen im juristischen Sinn zu sprechen. Es ist in diesen Fällen eher angeraten, von Nachteilen, mangelnder Chancengleichheit oder auch Ungleichheiten zu sprechen. Um bei den Jugendlichen zu bleiben: Wer gerade die aktuellen Zahlen zur Jugendarbeitslosigkeit aus Ländern wie Spanien, Griechenland, Portugal, Frankreich oder anderen hört, kann sich sofort vorstellen, dass hier für eine gesamte Generation die Möglichkeiten zur Verwirklichung ihrer Lebensentwürfe wegbrechen. Die soziale Teilhabe wird massiv erschwert. Um einen Fall von Altersdiskriminierung im engeren Sinn würde es sich aber nur handeln, wenn gleichzeitig Bewerberinnen und Bewerber anderer Altersgruppen eingestellt werden würden. Wenn dies aber nicht der Fall ist und eine gewaltige wirtschaftliche Krise die jungen Menschen in erster Linie deshalb so viel stärker trifft, weil sie erst in Arbeit streben, dann muss von Chancenungleichheit einer jüngeren Generation gesprochen werden, nicht aber von Altersdiskriminierung. Ältere Menschen sind hier nur deshalb weniger betroffen, weil sie schon in Arbeit sind, sie sind aber genauso betroffen, wenn sie selbst ihre Arbeit verlieren.

Anders verhält es sich mit Ungleichheiten. Hierbei geht es zunächst um offensichtliche Unterschiede zwischen verschiedenen Altersgruppen. Unter den am häufigsten erwähnten Unterschieden sind unterschiedliche Erwerbsquoten (vgl. Kapitel 1.2) oder auch unterschiedliche Quoten in der Weiterbildungsbeteiligung Jüngerer und Älterer zu nennen, auf die wir im weiteren Verlauf der Studie noch zu sprechen kommen. Diese Unterschiede können Hinweise auf Benachteiligungen sein, sind aber an sich noch kein Beleg hierfür. Ohne den späteren Ausführungen in den jeweiligen Kapiteln vorzugreifen, kann folgendes Beispiel betrachtet werden: Der Trend zur Frühverrentung, der lange Zeit prägend für den Arbeitsmarkt war, führte dazu, dass die Erwerbsquote von Älteren sehr niedrig war. Insbesondere jene Älteren, die es sich finanziell leisten konnten, haben von den ihnen angebotenen Möglichkeiten der Frühverrentung gern Gebrauch gemacht, d. h. finanziell bessergestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entschieden sich eher, vor Erreichen der Regelaltersgrenze aus dem Arbeitsleben auszuscheiden.⁵⁶ Folglich kann nicht per se davon ausgegangen werden, dass immer dann, wenn eine Ungleichheit festgestellt wird, diese auch eine Benachteiligung darstellt. Später gehen wir noch ausführlicher auf die Daten und Fakten sowie deren Bedeutung hinsichtlich einer Gleichbehandlung ein.

1.4 Nachweis von Diskriminierungen

Bei der Vorstellung der verschiedenen Begriffe, die die Debatte prägen, dürfte deutlich geworden sein, dass es häufig sehr schwierig ist, Diskriminierungen zu belegen. Einfach ist dies immer dann, wenn eine offensichtliche unmittelbare Ungleichbehandlung vorliegt, d. h. wenn jemand eine Absage auf eine Bewerbung mit der Begründung erhält, er oder sie sei zu alt. In diesen Fällen geht es höchstens noch um den Aspekt, ob eine Altersbegrenzung zulässig ist oder nicht. Sobald aber z. B. eine Nicht-Einstellung nicht offiziell mit dem Alter begründet wird, obwohl dies der eigentliche Grund ist, wird es bei dieser unmittelbaren Diskriminierung schwer, sie zu beweisen. Bei diesen Fragen geht es um den Nachweis von Diskriminierungen in individuellen Fällen. Ein anderes Problem besteht, wenn man Auskünfte über das Ausmaß diskriminierendes Verhaltens bekommen möchte. Hier gibt es kaum Möglichkeiten des Nachweises. Allgemeine Statistiken können zwar Auskunft über Ungleichheiten geben, nicht aber über die Ursachen dieser Ungleichheiten.

MAKKONEN wie PEUCKER & LECHNER konstatieren, dass bei entsprechender Datenbeschaffenheit anhand von Regressionsanalysen verfeinerte Hinweise auf mögliche Diskriminierungen zu erhalten seien, einen echten Nachweis stellen aber auch diese nicht dar.⁵⁷

⁵⁶ Vgl. Bellmann & Janik 2009.

⁵⁷ Vgl. Makkonen 2006 und Peucker & Lechner 2010.

Testing-Verfahren
wären gut

Als eine Form des Nachweises von Diskriminierungen wird die Durchführung von Testing-Verfahren empfohlen. Hierbei geht es vor allem um die Frage des Zugangs zu Beschäftigung. Dazu werden in Bewerbungsverfahren unter zwei verschiedenen Absenderinnen oder Absendern dieselben Qualifikationsprofile verschickt. Zur Prüfung auf Altersdiskriminierung würde auf eine Stellenausschreibung dasselbe Qualifikationsprofil z. B. einmal mit einer Altersangabe von 53 Jahren und einmal mit einer Altersangabe von 38 Jahren verschickt werden. Hierüber soll kontrolliert werden, ob tatsächlich die Qualifikation die entscheidende Rolle bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern spielt oder nicht. In Deutschland sind für das Merkmal Alter keine derartigen Tests bekannt. In einigen Forschungsprojekten wurde ein solches Testing-Verfahren zur Überprüfung des Einflusses ausländisch klingender Namen durchgeführt.⁵⁸ RIACH & RICH haben dieses Verfahren in mehreren anderen europäischen Staaten für das Merkmal Alter erprobt und sind auf ein signifikantes Maß an Diskriminierung gegenüber Älteren gestoßen⁵⁹. Wie bereits erwähnt, liegen für Deutschland keine diesbezüglichen Untersuchungen vor.

Auch der Modellversuch für ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat bezüglich des Merkmals Alter keine Auskunft darüber geben können, inwieweit die Chancen auf eine Bewerbung durch das Weglassen der Altersangaben steigen.⁶⁰

Neben sogenannten Testing-Verfahren werden von PEUCKER & LECHNER eine bundeseinheitliche Datenbank für Gerichtsverfahren mit einem Diskriminierungssachverhalt, einheitliche Datensammlungen über Beschwerden hinsichtlich Diskriminierung sowie Befragungen bei potentiell Betroffenen angeregt.⁶¹ Für Deutschland existieren bislang keine derartigen Quellen.

Für die vorliegende Expertise bedeutet dies, dass wir uns den einzelnen thematischen Bereichen nicht von vornherein lediglich mit der direkten Frage nach dem Vorkommen von Altersdiskriminierung nähern können, sondern zunächst fragen müssen, wo Ungleichheiten zu beobachten sind, um dann in einem zweiten Schritt über die Suche nach Erklärungen für diese Ungleichheiten auch möglichen Diskriminierungstatbeständen auf die Spur zu kommen.

58 Vgl. z.B. Kaas & Manger 2010.

59 Die Ergebnisse von Spanien zeigen, dass aufgrund des Merkmals Alter (es wurden Bewerbungen von 27-Jährigen und 47-Jährigen versandt) sehr hohe Diskriminierungsraten zu verzeichnen sind. Es wurden 340 Bewerbungen verschickt und eine Diskriminierungsrate von 64,5 % gegenüber Älteren errechnet (Vgl. Riach & Rich 2007:6, 13).

60 Zwar bezog sich die Anonymisierung auch auf das Alter, aber, so die Autorinnen und Autoren: „Das Alter der Bewerbenden variiert innerhalb der betrachteten Verfahren nicht ausreichend, um statistisch belastbare Effekte zu ermitteln.“ (Böschchen et al. 2012:10)

61 Vgl. Peucker & Lechner 2010:106 ff.

1.5 Ageismus

Es ist nicht einfach, über Diskriminierung zu diskutieren. In unserer Beobachtung, in Gesprächen oder Interviews scheint es die einen zu geben, die die Existenz von Diskriminierung als kein großes Problem ansehen, und die anderen, die darin ein großes Problem sehen. Kommen beide Seiten ins Gespräch, geht es sehr schnell um die Beurteilung von Einzelfällen und die Frage, ob es sich bei diesen Einzelfällen tatsächlich um Diskriminierung handelt. CLEMENS sagt, dass die Diskussion oder - wie er es ausdrückt - die Anklage von Missständen, schnell einem „Täter-Opfer-Schema folgt“.⁶²

Um sich der Frage zu nähern, ob es in der Alltagspraxis auf dem Arbeitsmarkt diskriminierende Einstellungen und/oder Strukturen gibt, wäre es wünschenswert, zunächst die Situation von Älteren und Jüngeren zubeachten, ohne nach konkreten Tätern und Opfern zu schauen, um zu verstehen, welche Mechanismen wirken - unabhängig von der Frage, ob das gleichbedeutend mit einer Diskriminierung ist.

Eine Möglichkeit stellt das Konzept des Ageismus dar. Darin geht es in erster Linie um die negativen Folgen von Altersstereotypen.⁶³

Einstellungen
und Handlungen
sind nicht immer
kongruent

Um einen guten Überblick über das Konzept des Ageismus zu bekommen, sind die Ausführungen von BRAUER zu empfehlen.⁶⁴ Er führt aus, dass das Konzept vom US-amerikanischen Gerontologen ROBERT BUTLER geprägt und verschiedentlich weiter-entwickelt wurde. Im Kern formuliert das Ageismus-Konzept einen Zusammenhang zwischen Stereotypen bezüglich des Alters und einer Diskriminierung aufgrund des Alters. Wesentlich ist eine negative Wertung anderer Altersgruppen, die sich per se nicht in individuellem Handeln niederschlagen muss, in der Summe der Einstellungen aber immer diskriminierende Folgen haben wird. Was kann man darunter verstehen? In Anlehnung an PALMORE führt BRAUER vier Quadranten unterscheidbarer Situationen oder Handelnder ein⁶⁵, die sich als Kombination aus Haltungen (Vorurteile ja/nein) und tatsächlichem Handeln (diskriminierend ja/nein) darstellen lassen. So gäbe es einerseits diejenigen, die keine Vorurteile haben und nicht diskriminierend handeln; diejenigen, die zwar prinzipiell keine Vorurteile haben, aber diskriminierend handeln; und es gäbe diejenigen mit Vorurteilen die trotzdem nicht diskriminierend handeln und die, die es doch tun.

⁶² Vgl. Clemens 2010:11.

⁶³ Vgl. Clemens 2010:12.

⁶⁴ Vgl. Brauer 2010.

⁶⁵ Vgl. Brauer 2010:31.

Abbildung 18: Die vier-Felder-Tafel in Anlehnung an PALMORE

	nicht diskriminierend	diskriminierend
Keine Vorurteile	Vorurteilsfreie Nichtdiskriminierung	Vorurteilsfreie Diskriminierung
Vorurteile	Vorurteilsbehaftete Nichtdiskriminierung	Vorurteilsbehaftete Diskriminierung

Quelle: BRAUER 2010:31

Was bewirken
Einstellungen?

Für unseren Kontext ist dieser Ansatz hilfreich, weil er es ermöglicht, uns zunächst von der vordergründigen Frage zu lösen, ob und in welchem Ausmaß Altersdiskriminierung im Arbeitsmarkt und speziell in KMU zu finden ist. Stattdessen lassen sich als erstes Einstellungen beschreiben, die in der einen oder anderen Form Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben. Diese Einstellungen sind ein Teil der Frage, wie die Gleichbehandlung von Jung und Alt auf dem Arbeitsmarkt und in KMU ausgestaltet ist. Die Frage der Altersstereotype und ihrer Auswirkungen zieht sich quer durch die Betrachtung aller Teilbereiche dieser Expertise. Aus diesem Grund folgt nun in Kapitel 2 ein Abriss über die am häufigsten anzutreffenden Stereotype gegenüber Jüngeren und Älteren.

2. Altersstereotype – ein übergreifendes Problem

Altersbilder und Altersstereotype sollen an dieser Stelle ein eigenes Kapitel erhalten, weil sie prägend sind für alle drei im nächsten Kapitel behandelten Ebenen: Zugang zu Beschäftigung, Gleichbehandlung innerhalb von Beschäftigungsverhältnissen und Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Wenn wir zu den Befunden über die Gleichbehandlung von Jung und Alt in KMU kommen, werden wir immer wieder auf die Begriffe Altersbilder und Altersstereotype zurückgreifen müssen.

Altersbilder prägen die Gesellschaft

In der Gesellschaft finden wir viele Altersgrenzen. Ab einem bestimmten Alter beginnt der Schulbesuch, ab einem bestimmten Alter gibt es das Wahlrecht, ab einem bestimmten Alter kann man Bundespräsident oder -präsidentin werden. Solche Altersgrenzen sind Ausdruck bestimmter Altersbilder, die unser Leben strukturieren. So wird davon ausgegangen, dass es einer bestimmten Reife bedarf, um zur Schule zu gehen, wählen zu dürfen oder gar Bundespräsident zu werden. Diese Reife wird mangels anderer Indikatoren mit einem bestimmten kalendarischen Alter verknüpft. Hinter diesen Altersgrenzen stehen gesellschaftliche Altersbilder.

Der „Sechste Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland“ hat seinen inhaltlichen Schwerpunkt auf die Beschreibung von Altersbildern und deren Wirkungen gelegt. Im Bericht heißt es:

„Altersbilder sind individuelle und gesellschaftliche Vorstellungen vom Alter (Zustand des Altseins), vom Altern (Prozess des Älterwerdens) oder von älteren Menschen (die soziale Gruppe älterer Personen).“ (Deutscher Bundestag 2010:27)

Diese Bilder stehen für Annahmen, die Individuen oder die Gesellschaft über Menschen eines bestimmten Alters haben. Um beim Beispiel des Wahlrechts zu bleiben: Zwar wird darüber gestritten, ob dieses erst ab 18 oder schon ab 16 eingeräumt werden darf, es basiert aber auf einem Bild, das annimmt, dass die Jugendlichen, die dieses Alter noch nicht erreicht haben, in der Regel nicht in der Lage sind, eine fundierte Wahlentscheidung zu treffen.

„Es gibt kulturell prägende, große Altersbilder, die das Altsein in einer Gesellschaft in hohem Maße formen und sich höchstens langsam verändern. Und es gibt flüchtige, kleine Altersbilder, die sich relativ schnell abwechseln und wandeln können. Altersbilder sind Bestandteil des kulturellen Wissensschatzes einer Gesellschaft und des individuellen Erfahrungsschatzes der einzelnen Mitglieder einer Gesellschaft. Welches der zur Verfügung stehenden Altersbilder im Vordergrund steht, hängt entscheidend vom jeweiligen Kontext ab; je nach Situation können unterschiedliche Altersbilder aktualisiert werden, sich abwechseln oder nebeneinander stehen.“ (Deutscher Bundestag 2010:27)

Altersbilder sind vielfältig

Altersbilder sind nicht statisch, sondern wandeln sich im Zuge gesellschaftlicher Diskussionen und demografischer Entwicklungen. Es gibt zwar solche, die sehr langlebig sind, es gibt aber auch kurzlebige. Es können verschiedene dieser Altersbilder nebeneinanderstehen. Dies wird am deutlichsten, wenn man sich Bilder über das Altsein ins Gedächtnis ruft. Auf der einen Seite gibt es das Bild von gebrechlichen, dementen Alten, auf der anderen das Bild der unternehmungslustigen, reiseffreudigen mobilen älteren Generation. Beide Bilder können nebeneinander bestehen, auch wenn sie sich (zumindest teilweise) auf dasselbe kalendarische Alter beziehen.

4 Erscheinungsformen von Altersbildern

Die Autorinnen und Autoren des „Sechsten Berichts über die Lage älterer Menschen“ unterscheiden vier Erscheinungsformen von Altersbildern⁶⁶:

- | Altersbilder als kollektive Deutungsmuster,
- | organisationale und institutionelle Altersbilder,
- | Altersbilder in personalen Interaktionen und
- | Altersbilder als individuelle Vorstellungen und Überzeugungen.

Unter den Altersbildern als kollektives Deutungsmuster seien Ergebnisse gesellschaftlicher Diskurse über das Alter zu verstehen. Hierin werde sich auf Deutungen darüber verständigt, welche Eigenschaften mit bestimmten Altersstufen verbunden werden und damit auch, welche Eigenschaften als gesellschaftlich akzeptiert gelten und welche nicht. Diese Verständigungen fließen in Festlegungen in Organisations- oder Institutionskontexte. Das obige Beispiel über das Wahlrecht ist eine solche Festlegung. Gleichermaßen ist auch das Renteneinstiegsalter eine solche Festlegung. Zudem schlagen sich die Altersbilder auch immer in einer zwischenmenschlichen Interaktion nieder.

„Nennt in einer Gesprächssituation eine ältere Person ihr Alter, so ist es durchaus üblich, Aussehen, Fitness oder Aktivität der älteren Person als überraschend gut für ihr Alter herauszustellen. Ein tendenziell negativ getöntes Altersbild ist fester Bestandteil bei solchen Gesprächsritualen. Die Akteure nutzen ein negatives allgemeines Altersbild, um die am Gespräch beteiligte ältere Person positiv davon abzugrenzen. Dabei reproduzieren sie jedoch gleichzeitig negative Normalvorstellungen vom Alter und sorgen so für deren Fortbestehen.“ (Deutscher Bundestag 2010:28)

⁶⁶ Vgl. Deutscher Bundestag 2010:27.

Was hat dies mit unserem Thema der Gleichbehandlung von Jung und Alt zu tun? Alle genannten Erscheinungsformen von Altersbildern haben Einfluss auf die Gestaltung des Arbeitslebens.

Altersbilder prägen auch die Arbeitswelt

So können bestimmte Mindest- oder Höchstaltersgrenzen für den Zugang zu oder den Verbleib in bestimmten Berufen festgelegt sein. Es können Normen gelten, bis zu welchem Alter die Weiterqualifizierung von Beschäftigten in einer Organisation als sinnvoll erachtet wird, ab oder bis zu welchem Alter der Aufstieg in eine Hierarchiestufe als akzeptabel angesehen oder ein Verantwortungsbereich übertragen wird. Genauso sind vielfältige Formen der Interaktion zwischen Menschen von Bedeutung, die durch individuelle Überzeugungen geprägt werden. An erster Stelle stehen hier Einstellungsentscheidungen von Personalverantwortlichen, die auf bestimmten Altersbildern basieren. Genauso müssen aber auch Personalführungsaspekte und der Umgang zwischen den Beschäftigten in die Betrachtung einbezogen werden.

Bezüglich der kollektiven Deutungsmuster über Ältere auf dem Arbeitsmarkt werden größere gesellschaftliche und arbeitsmarktpolitische Trends ausgemacht, bestimmte Phasen, die die Einstellung zu Älteren massiv geprägt haben.

„In Deutschland – wie in vielen anderen westeuropäischen Staaten – standen Altersbilder in der Arbeitswelt von jeher im Kontext der Arbeitsmarktpolitik, der Rentenpolitik sowie der Altersgrenzenpolitik. Immer dann, wenn es sozial-, arbeitsmarkt- oder rentenpolitisch opportun war, ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen möglichst früh in die Rente zu schicken, haben negative Altersbilder dominiert – und umgekehrt. (...) Entwicklung und Verbreitung von Altersbildern in der Arbeitswelt sind somit immer auch zweckgebunden und mithin (politisch) beeinflussbar.“ (Deutscher Bundestag 2010:100)

Vier Phasen des Bildes von Älteren auf dem Arbeitsmarkt

Im „Sechsten Bericht zur Lage der älteren Generation“ werden vier prägende Phasen identifiziert⁶⁷. In **der ersten Phase** ab 1957 dominierte ein Bild älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die als schutzbedürftig angesehen wurden.

„Dieser Status dokumentierte sich in speziellen Kündigungsschutz- und Bestandsschutzregelungen, Rationalisierungsschutzabkommen, der ausdrücklichen Erwähnung Älterer im Betriebsverfassungsgesetz sowie in besonderen Förderprogrammen im Rahmen des 1969 eingeführten Arbeitsförderungsgesetzes.“ (Deutscher Bundestag 2010:100)

Die **zweite Phase** wird als eine Mitte der 1970er Jahre beginnende Zeit beschrieben, in der Ältere vor allem als leistungsgemindert und nicht mehr gebraucht angesehen wurden.

⁶⁷ Vgl. Deutscher Bundestag 2010:100 ff. Brauer & Clemens beschreiben ähnliche Phasen. Vgl. Brauer & Clemens 2009.

„Ursächlich dafür war eine forciert betriebene Praxis der vorzeitigen Ausgliederung zunächst vornehmlich von Großbetrieben in bestimmten Branchen, die sich aber bald auf die übrigen Betriebsgrößenklassen und Branchen ausweitete. Obwohl häufig so begründet, diente die betriebliche Freisetzung des Alters nur in den seltensten Fällen der Bewältigung konkreter Leistungsprobleme, sondern wurde – insbesondere in den 1980er Jahren – zu meist aus völlig altersneutralen Anlässen praktiziert, so vor allem bei der Bewältigung von Schwankungen in der Auftragslage, von Rationalisierungsfolgen, Strukturkrisen, zur Erleichterung von Prozess- und Produktionsinnovationen oder zur altersmäßigen und qualifikatorischen Umstrukturierung der Belegschaften.“ (Deutscher Bundestag 2010:100)

Als **dritte Phase** ab Mitte der 1980er Jahre wird die Zeit bezeichnet, in der Frühverrentungen als offizielles Instrument zum Abbau von Arbeitslosigkeit und zur Erhöhung der Arbeitsmarktchancen Jüngerer erklärt wurde.

„Ältere, so die simple wie demütigende Botschaft dieser Praxis, werden nicht mehr gebraucht. Aufgrund des hohen Stellenwerts der Erwerbsarbeit und ihrer sozial-integrativen Funktion wurden Ältere zu ‚gesellschaftlich nutzlosen‘ Personen degradiert.“ (Deutscher Bundestag 2010:102)

Aktuelle Phase ab
1990er Jahre

Die **vierte und letzte Phase** begann Mitte der 1990er Jahre. Initiativen der EU und der Weltgesundheitsorganisation (WHO) begannen das „Active“ oder „Productive Ageing“ zu propagieren und Ziele zur Erhöhung der Erwerbsquote Älterer zu formulieren. Ein Paradigmenwechsel hin zu den „Älteren mit Kompetenzen“, die gebraucht werden, wurde angestrebt, so der Bericht. In Deutschland wurde zu Beginn dieser Phase die Anhebung der abschlagsfreien Altersgrenzen beschlossen und die Möglichkeit vorzeitig beziehbarer Altersrenten eingeschränkt. Die Einführung der Rente mit 67 ist ein weiterer Baustein in dieser Phase. Trotz des Beginns dieser Phase vor über 15 Jahren hat es auch zu Beginn des 21. Jahrhunderts noch eine Reihe von Praktiken gegeben, die nicht zu diesem Paradigmenwechsel passen. Als Beispiele können die Förderung der Altersteilzeit oder die sogenannte „58er-Regelung“ (Arbeitslosengeld unter erleichterten Bedingungen) genannt werden. Sie wurden bis vor wenigen Jahren massiv genutzt, auch um Auftragsschwankungen abzufedern.

Das Altersbild in Hinsicht auf den Arbeitsmarkt dürfte dementsprechend nicht vollständig diesem Paradigmenwechsel gefolgt sein. Vielmehr scheinen widersprüchliche Bilder vorherrschend zu sein. Sowohl das Bild der agilen Älteren, die gern länger arbeiten wollen, wie auch das der nicht mehr leistungsfähigen Älteren, die den Jüngeren Platz machen sollen, kommt vor. Der Bericht zur Lage der älteren Generation resümiert:

„Vielmehr kommt es darauf an, auf der betrieblichen Ebene die verschiedenen Förderstrategien für die Beschäftigungsfähigkeit alternder und älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen so anzuwenden, dass im Ergebnis eine Weiterarbeit in der Spätphase des Erwerbslebens nicht nur wünschenswert, sondern auch objektiv möglich ist. Für Deutschland ist eine durchgängige Strategie gegenwärtig noch nicht zu erkennen. Erst in diesem Kontext dürften auch neue Altersbilder ihre Wirkung entfalten.“ (Deutscher Bundestag 2010:102)

Altersbilder können zu Stereotypen werden

Diese diffusen Altersbilder haben Einfluss auf das Handeln, dies gilt immer und für jede und jeden und ist per se nicht kritisch. Problematisch werden Altersbilder, wenn sie sich in Altersstereotype verwandeln. Dies ist der Fall, wenn die Attribute eines bestimmten Altersbildes auf Angehörige einer Altersgruppe übertragen werden, ohne zu überprüfen, ob sie auf die jeweiligen Individuen zutreffen. Wie schon bei obigem Beispiel von zwei divergierenden Bildern über hochbetagte Menschen zu sehen war, haben bestimmte Altersbilder zwar einen Anteil von objektivierbarem Gehalt, nur trifft dieser lediglich auf einige und nicht auf alle Angehörigen einer bestimmten Altersgruppe zu. Wenn die Eigenschaften des Altersbildes aber auf alle übertragen werden, werden Stereotype benutzt und der Gefahr einer Altersdiskriminierung Tür und Tor geöffnet.

„Altersstereotype, ob bewusst oder unbewusst, sind häufig kulturell verankert und schwierig zu verändern. Wenn sie Entscheidungsprozesse beeinflussen, so steigt die Wahrscheinlichkeit von Altersdiskriminierung.“ (Kluge & Krings 2007:181)

Die häufigsten Altersstereotype

Die häufigsten Stereotype bezüglich älterer Menschen im Arbeitsleben haben POSTHUMA & CAMPION⁶⁸ für den US-amerikanischen Raum beschrieben. Diese dürften aber auch für Deutschland Gültigkeit besitzen:

- | Poor Performance Stereotypes (geringere Leistungsfähigkeit)
- | Resistance to Change Stereotypes (geringe Änderungsbereitschaft)
- | Lower Ability to Learn Stereotype (geringere Lernfähigkeit)
- | Shorter Tenure Stereotype (kürzere Verbleibszeit, die Investitionen in ältere Beschäftigte nicht mehr lohnend erscheinen lassen)
- | More Costly Stereotype (höhere Kosten für Ältere)
- | More Dependable Stereotype (höhere Zuverlässigkeit)

⁶⁸ Vgl. Posthuma & Campion 2007. Die benannten Kategorien sind Ergebnisse einer umfangreichen Literaturliteraturauswertung.

KLUGE & FRINGS nennen vergleichbare Stereotype, die sie nach Literaturobawertungen aufföhren:

„Einstellungen gegenüber älteren Personen sind überwiegend negativ (.). Ältere Arbeitskräfte gelten beispielsweise als:

- weniger flexibel
- weniger lernfähig
- langsamer
- anfälliger für Unfälle
- länger krank und
- weniger interessiert an Weiterbildung als jüngere

(...).“ (Kluge & Krings 2007:184; Literaturbelege im zitierten Text sind hier nicht mit aufgeführt.)

Weiterhin föhren beide aus⁶⁹, dass Ältere als loyaler, zuverlässiger, gewissenhafter und konstanter in ihren Leistungen gesehen werden und damit Jüngere im Umkehrschluss hier mit negativen Bildern konfrontiert sind.

Die meisten dieser Stereotype sind heute als nicht zutreffend widerlegt, trotzdem sind sie nach wie vor virulent. Auf einige wollen wir an dieser Stelle kurz eingehen. In den Zwischenüberschriften finden sich bekannte Stereotype, in den Absätzen darunter Hinweise, wieso diese Aussagen nicht per se zu halten sind.

Ältere sind teuer und nicht zu kündigen

Ältere Beschäftigte sind häufig teurer als jüngere Beschäftigte. Dies hat mit dem Prinzip von Senioritätslöhnen zu tun, aber auch damit, dass ältere Beschäftigte im Laufe ihrer beruflichen Laufbahn verantwortungsvollere Aufgaben übernommen haben. Für die Einstellung von Älteren hat dies aber nur bedingt Auswirkungen. Natürlich versuchen alle Menschen, die arbeitslos geworden sind, bei einer Neueinstellung das vorher erreichte Lohnniveau zu erzielen. Dies ist keine unverschämte Forderung, sondern gut nachzuvollziehen. Das heißt aber nicht, dass Ältere per se nicht bereit sind, für ein geringeres Gehalt zu arbeiten. Die Konzessionsbereitschaft nimmt nach einer Zeit der Arbeitslosigkeit erheblich zu. Auch der Kündigungsschutz bezieht sich nicht allein auf das Lebensalter, sondern auf die Betriebszugehörigkeit – in einigen Tarifverträgen auch auf das Lebensalter, aber auch dann immer gekoppelt mit der Betriebszugehörigkeit. Deshalb ist auch das Argument, Ältere würde das Unternehmen im Zweifelsfall nicht wieder los, als Hinderungsgrund bei Neueinstellungen kaum nachvollziehbar.

Ältere sind nicht so leistungsfähig

Bezüglich der Leistungsfähigkeit von älteren Beschäftigten ist sich die Wissenschaft einig, dass sich die Fähigkeiten älterer Beschäftigter zwar verändern, dies aber nichts über die generelle Leistungsfähigkeit aussagt.

⁶⁹ Vgl. Kluge & Krings:184.

„In der Forschung besteht mittlerweile große Einigkeit darüber, dass zumindest bis zum gesetzlichen Rentenalter in der Regel nicht das chronologische Alter ausschlaggebend für Differenzen in der Leistungsfähigkeit ist, sondern vielmehr individuelle Erfahrungen, persönliche Fitness, Arbeitsplatzbedingungen, Lernerfahrungen oder Kompensationsstrategien und -möglichkeiten verantwortlich für Unterschiede in den Kompetenzen und Leistungen sind.“ (Holz 2007:40)

Bezüglich der kognitiven Leistungsfähigkeit wird zwischen kristalliner und fluider Intelligenz unterschieden.⁷⁰

„Die fluide Intelligenz wird insbesondere für die Lösung neuer, bisher nicht aufgetretener Probleme benötigt. Sie äußert sich in einer schnellen Auffassungsgabe, einer hohen Verarbeitungsgeschwindigkeit von Informationen, im schlussfolgernden Denken und in der Abstraktionsfähigkeit. Die kristalline Intelligenz hingegen steuert stark erfahrungs- und sprachbasierte Aktivitäten, ihre Ausbildung ist weniger biologisch als kulturell determiniert, insofern sie auf den im Altersverlauf erworbenen Wissen und Fähigkeiten gründet.“ (Schneider 2006:5)

SCHNEIDER führt weiter aus, dass bei der fluiden Intelligenz von einem Rückgang bereits ab dem 30. Lebensjahr ausgegangen wird. Die kristalline Intelligenz jedoch bleibt lange stabil und kann mit dem Alter sogar ausgebaut werden. Das bedeutet: Ältere sind zwar anders, aber nicht weniger leistungsfähig.

Der Versuch, die Leistungsfähigkeit in Produktivität zu messen, ist kompliziert, weil sich zunächst darauf verständigt werden muss, wie individuelle Produktivität überhaupt gemessen werden kann. Beim Modell von SCHNEIDER⁷¹ ist die mittlere Altersgruppe am produktivsten, die ältere jedoch produktiver als die jungen Beschäftigten.⁷²

HOLZ unterscheidet zwischen der geistigen (kognitiven), der psychischen und der physischen Leistungsfähigkeit⁷³. Auf die geistige Leistungsfähigkeit waren wir schon mit der fluiden und kristallinen Intelligenz eingegangen. Hinsichtlich der psychischen Leistungsfähigkeit konstatiert sie, dass ein „positiver Zusammenhang zwischen emotionaler Intelligenz bzw. sozialer Kompetenz und Alter“ zu erkennen ist.

„... Ältere (sind) potentiell besser in der Lage, (...) kritische Interaktionen zu managen. Eigene Studien zeigen, dass ältere Mitarbeiter weniger Stress mit Kunden erleben und besser mit schwierigen Kundensituationen umgehen können (...).“ (Holz 2007:45)

Die physische Leistungsfähigkeit nimmt tendenziell ab. So verändern sich Seh- und Hörfähigkeiten, die Muskel- und Knochenmasse nimmt ab und das Herz-Kreislauf-System verändert sich.

⁷⁰ Vgl. Schneider 2006:5.

⁷¹ Schneider arbeitet mit sogenannten Linked-Employer-and-Employee-Datensätzen, hier dem LIAB, dem entsprechenden Datensatz des IAB für Deutschland. Es werden darin betriebliche Produktivitätsindikatoren mit persönlichen Merkmalen wie dem Alter zusammengeführt.

⁷² Vgl. Schneider 2006:27.

⁷³ Vgl. Holz 2007:41 ff.

„Diese körperlichen Veränderungen lassen sich neurobiologisch nachweisen und erklären, warum beispielsweise Aufmerksamkeits- oder Merkfähigkeitskompetenzen abnehmen und sich Kraft, Ausdauer und Reaktions- bzw. Bewegungsschnelligkeit bei älteren Menschen verringern. Diese Defizite gegenüber Jüngeren lassen sich aber durch gezielte Übungen und Maßnahmen reduzieren. Darüber hinaus sind () sehr große individuelle Unterschiede vorzufinden.“ (Holz 2007:46 f.)

Ältere sind öfter krank

Auch die Aussage, dass Ältere häufiger krank seien, stimmt nicht mit der Realität überein. Wenn sie allerdings krank sind, sind sie im Durchschnitt länger krank.⁷⁴ Ältere erleben Arbeit auch nicht als anstrengender als Jüngere, dieses Empfinden hängt in erster Linie von den Arbeitsbedingungen und weniger vom Alter ab.

„Es gibt (...) keinen (...) generellen Alterseffekt und kein generelles Alters-Produktivitätsprofil. Für eine differenzierte Betrachtung je nach Arbeitsaufgabe und Beruf werden daher Berufstypen gebildet, anhand derer gezeigt wird, welche Alterseffekte für welche Berufstypen relevant sind.“ (Veen 2008:71)

Unterschiedliche
Berufstypen

VEEN nennt als solche Berufstypen die altersproblematischen, die altersneutralen und die altersbeförderten Berufe. Zu den altersproblematischen Berufen gehören solche mit schweren körperlichen Anforderungen wie Maurer/Maurerin, Dachdecker/Dachdeckerin, aber auch einfache Verwaltungsangestellte. Zu den altersneutralen Berufsfeldern gehören z. B. Mechatronik, Informatik, Bank- und Versicherungswesen. Zu den altersbegünstigten Berufen gehören z. B. Anwalt/Anwältin o. ä.

In den Hypothesen zu seinen Untersuchungen zur Produktivität verschiedener Altersgruppen ging VEEN davon aus, dass in den altersproblematischen Berufen mit einer eingeschränkten Produktivität Älterer gerechnet werden müsse. Die beste Leistungsfähigkeit in Berufen des altersneutralen Typus könne in der Altersspanne zwischen 35 und 55 erwartet werden, sie sei jedoch sehr stark von den Rahmenbedingungen abhängig. In VEENS Analysen wurde in der Altersspanne von 45 bis 64 Jahren in diesem Berufstypus die höchste Produktivität gemessen. Drohende Verschleißerscheinungen könnten durch Prävention vermieden werden.

Im dritten Typus spielte eine altersabhängige Leistungsminderung überhaupt keine Rolle.⁷⁵

An dieser Stelle sollen nicht alle Altersstereotype widerlegt werden. Die Beispiele sollen nur einen Hinweis darauf geben, dass die Altersbilder, die den Altersstereotypen zugrunde liegen, oft wenig mit der Realität zu tun haben.

⁷⁴ Vgl. Pfeiffer et al. 2012:15, Razen & Hahn 2011:273, Veen 2008:42 und Schneider 2006:23.

⁷⁵ Vgl. Veen 2008:71 ff. und 110 ff.

Noch komplizierter ist, dass die verschiedenen Altersbilder permanent nebeneinander wirken. Der zu Beginn dieses Kapitels für die vierte Phase der Sichtweise auf Ältere auf dem Arbeitsmarkt beschriebene Paradigmenwechsel wirkt insofern, dass heutzutage jede und jeder weiß, dass es nicht opportun ist, offen zu behaupten, Ältere seien den Anforderungen des Arbeitsmarktes nicht mehr gewachsen. Diese Erkenntnis muss sich aber nicht im Handeln niederschlagen, solange das defizitorientierte Altersbild weiter wirkt. Nehmen wir ein fiktives Beispiel:

Ein Ingenieur, der jahrelang für eine Energiefirma die Erstellung von Solaranlagen betreut hat, wird mit 53 arbeitslos, weil seine Firma im Zuge der Schwierigkeiten der Solarbranche die Hälfte des Personals entlassen muss. Seine Qualifikationen sind vorbildlich, seine Mobilität ausgeprägt. Er bewirbt sich aktiv um neue Stellen, seine Qualifikation beeindruckt, er wird häufig zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Die Tätigkeiten erfordern ein hohes Maß an Reisetätigkeit (was der Ingenieur bislang auch gemacht hat). Zur Auswahl stehen am Ende der Ingenieur und ein 35-jähriger Konkurrent, dessen Qualifikation auch gut ist, aber nicht ganz an die Qualifikation des älteren Ingenieurs heranreicht.

Was werden sich die Personalverantwortlichen nun fragen? Warum ist er bei seinen guten Qualifikationen überhaupt entlassen worden? Ist er wirklich noch in der Lage, die strapaziösen Reisen auf Dauer mitzumachen? Kann er sich in diesem Alter noch einmal auf eine gänzlich andere Firmenkultur einlassen?

Altersstereotype wirken oft subtil

Jede und jeder mag selbst entscheiden, wie wahrscheinlich eine Einstellung ist. Das Beispiel soll nur verdeutlichen, dass Altersstereotype manchmal subtil wirken. Der Ingenieur ist nicht von vornherein aus dem Bewerbungsprozess herausgefallen, aber am Ende könnten Vorbehalte aufgrund seines Alters doch entscheidend sein, warum er den neuen Arbeitsvertrag nicht erhält.

Auch in den Prozessen der Arbeitsvermittlung bei der Agentur für Arbeit gilt ein höheres Alter immer noch als Faktor, der die Vermittlungschancen schmälert. Das Alter ist eines der Kriterien, das zu einer Einstufung in sogenannten Profillagen führt. Diese Profillagen beeinflussen, welche Angebote den betreffenden Arbeitslosen gemacht werden. Die Situation hat sich insofern verändert, dass die Einstufung in eine Profillage nicht automatisch starre Restriktionen, z. B. bezüglich der Bewilligung einer Qualifizierungsmaßnahme, nach sich zieht. Die Tendenz, dass das höhere Alter als ein Kriterium gilt, das die Integration in Arbeit erschwert, ist geblieben.

All diese Beispiele zeigen, dass das Lebensalter und die damit verbundenen Bilder und Stereotype in allen Bereichen des Arbeitslebens eine Rolle spielen.

3.

Benachteiligungen aufgrund des Lebensalters in KMU

Wie sieht es aber nun mit der Gleichbehandlung von Jung und Alt in KMU aus? Welche Befunde liegen für Deutschland vor? Diese Frage steht im folgenden Kapitel im Mittelpunkt. In drei großen thematischen Blöcken werden die Ergebnisse vorgestellt, die sich in unserer Recherche als wesentlich erwiesen haben. In einem ersten Schritt geht es um den Zugang zu Beschäftigung, im zweiten um Fragen einer möglichen Schlechterbehandlung aufgrund des Lebensalters innerhalb von Beschäftigungsverhältnissen und schließlich um die Frage, ob jemand aufgrund des Alters bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen benachteiligt wird.

3.1 Zugang zu Beschäftigung

Bei der Analyse von Altersdiskriminierung ist der Zugang zu Beschäftigung ein wesentlicher Aspekt. Gibt es Anzeichen dafür, dass jemand aufgrund des Lebensalters keine Arbeit findet?

Schon in der Einleitung haben wir davon gesprochen, dass laut der von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegebenen FORSA-Befragung 42 % der Deutschen glauben, dass Menschen, die älter als 45 Jahre sind, quasi keinen neuen Job finden. Dies ist zwar kein Beweis dafür, dass dies der Realität entspricht, aber ein Hinweis darauf, dass in der Bevölkerung ein Bild besteht, nach dem Ältere deutlich schlechtere Chancen beim Arbeitsmarktzugang haben.

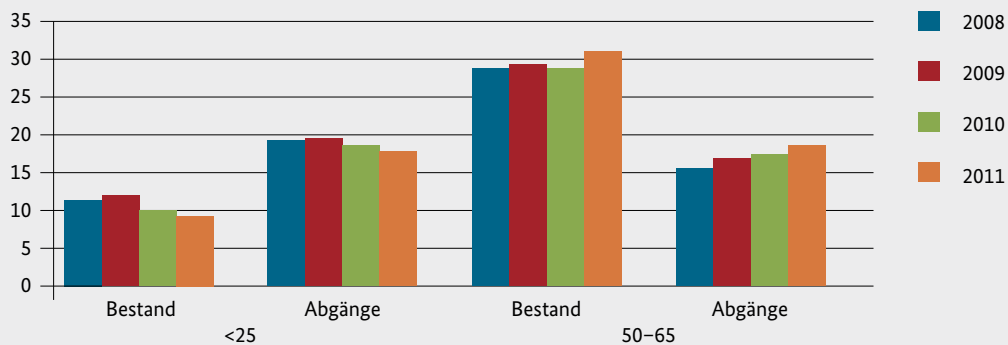
Blick in die Statistiken

In Kapitel 1 wurde schon berichtet, dass die Erwerbsquote Älterer in den letzten Jahren enorm gestiegen ist. Man könnte meinen, dass mit dem Anwachsen der Quoten auch der Zugang zum Arbeitsmarkt für ältere Menschen, die arbeitslos sind oder eine neue Arbeit suchen, einfacher geworden ist. Um die Frage der Benachteiligungen beim Zugang zu Arbeit zu klären, muss zunächst die Arbeitslosigkeitsstatistik konsultiert werden. Es muss danach gefragt werden, wie es sich mit dem Zugang in Arbeit nach Alter und Betriebsgrößenklassen verhält. Außerdem soll für einige Jahre zurückverfolgt werden, was die offizielle Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Verhältnis des Abgangs von Arbeitslosen in Arbeit für verschiedene Altersgruppen im Vergleich zu den Arbeitslosen insgesamt sagt.

Abgänge von Älteren in Erwerbstätigkeit deutlich niedriger

Abbildung 19 kann entnommen werden, dass der Anteil der Älteren an den Abgängen aus Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit deutlich geringer ist als ihr Anteil am Gesamtbestand aller Arbeitslosen. Ihr Anteil am Gesamtbestand steigert sich langsam. Lag er 2008 bei 29 % ist er bis 2011 auf 31 % angestiegen. Der Anteil der Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Arbeit der Altersgruppe 50 und älter an allen Abgängen aus Arbeitslosigkeit in Arbeit beträgt jedoch nur zwischen 16 % und 19 %. Auch wenn der Wert nicht identisch sein muss, weil unter den älteren Arbeitslosen auch diejenigen zu finden sind, die in Altersrente übergehen, sind diese Zahlen trotzdem ein Hinweis darauf, dass es für die Älteren deutlich schwerer ist, aus der Arbeitslosigkeit wieder einen Zugang in Erwerbstätigkeit zu finden. Der Anteil der Jugendlichen unter 25 unter den Abgängen aus Arbeitslosigkeit in Arbeit liegt deutlich höher als ihr Anteil an allen Arbeitslosen.

Abb. 19: Anteil der Altersgruppen 15-24 Jahre und 50-65 Jahre am Gesamtbestand Arbeitsloser und an den Abgängen in Erwerbstätigkeit in Prozent



Quelle: Analytikreporte (Gesamt, Ältere und Jüngere) der Bundesagentur für Arbeit 2010 bis 2012, eigene Berechnungen

Kaum Differenzierungen möglich

Diese Zahlen lassen keine Differenzierung bezüglich Qualifikationen oder Betriebsgröße zu. Stellen beispielsweise eher kleinere Betriebe mehr Ältere ein als größere und umgekehrt? Ferner lassen die Zahlen keinen Aufschluss darüber zu, wie sich die Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Arbeit nach Geschlecht aufteilen und in welcher Art von Erwerbstätigkeit die jeweiligen Altersgruppen Beschäftigung gefunden haben. Es lässt sich nicht überprüfen, welche Altersgruppe verstärkt in sogenannte prekäre Beschäftigung gelangt ist und ob dies eventuell vor allem Frauen betrifft. Sind Ältere z. B. vornehmlich in geringfügige Beschäftigung gelangt?

Gründe? Auch geben die Zahlen keine Auskunft darüber, worin die Gründe für den deutlich niedrigeren Anteil von Älteren an den Abgängen in Erwerbstätigkeit liegen. Sind es individuelle Vermittlungshemmnisse (z. B. Gesundheit, Qualifikation, Mobilität, Motivation)? Liegt es an den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die Ältere weniger einstellen wollen, oder liegt es an der Arbeit der Agenturen und Jobcenter, die den Älteren kaum Chancen einräumen und deshalb auch wenig Angebote machen? Wir bekommen durch diese Zahlen einen ersten Hinweis darauf, dass es für Ältere deutlich schwerer ist, aus Arbeitslosigkeit wieder in Arbeit zu kommen, sollten uns aber anderen Quellen zuwenden, um differenzierter über mögliche Antworten auf die Frage der Gleichbehandlung von Jung und Alt in KMU beim Zugang zu Beschäftigung Auskunft geben zu können.

BRUSSIG hat versucht, sich anhand von sogenannten relativen Eintrittsraten der Frage anzunähern, wie altersselektiv das Einstellungsverhalten der Betriebe ist bzw. wie stark sich die Altersselektivität in den letzten Jahren verändert hat.⁷⁶

Die absoluten Eintrittsraten bezeichnen jeweils den Anteil der Eingestellten am Bestand aller Beschäftigten. Die Eintrittsraten Älterer stehen für den Anteil aller älteren, neu Eingestellten an allen älteren Beschäftigten. Entsprechend verhält es sich bei den Jüngeren.

Relative
Eintrittsraten aus-
gesprochen stabil

Die relativen Eintrittsraten bezeichnen das Verhältnis der jeweiligen absoluten Eintrittsraten von Jüngeren und Älteren zueinander. Da davon ausgegangen wird, dass die Eintrittsraten der Älteren insgesamt niedriger sind, u. a. weil die Wechselbereitschaft und -notwendigkeit geringer sind, kann nicht von einem Verhältnis von 1:1 ausgegangen werden.⁷⁷ BRUSSIG hat vor allem geprüft, inwieweit sich das Verhältnis in den letzten Jahren geändert hat, um einen Überblick zu bekommen, ob die Rekrutierungsprozesse sensibler für Ältere und damit weniger altersselektiv geworden sind. Er kommt zu folgendem Ergebnis:

„Die relative Eintrittsraten ist von 2002 bis 2009 ausgesprochen stabil (...); dies gilt sowohl für den Durchschnittswert als auch für Frauen und Männer in West- und Ostdeutschland sowie für Personen auf unterschiedlichen Qualifikationsgruppen gleichermaßen. Obwohl also Ältere mehr denn je in den Betrieben beschäftigt sind, werden sie in den Einstellungsprozessen nicht öfter ausgewählt. Es ist deshalb zu vermuten, dass die steigende Alterserwerbsbeteiligung in erster Linie durch einen längeren Verbleib speziell im selben Betrieb erreicht wird.“ (Brussig 2011:9)

⁷⁶ Vgl. Brussig 2011 und Brussig 2009; „Die relative Eintrittsraten beschreibt das Verhältnis der Eintrittsraten der Älteren zur Eintrittsraten der Jüngeren (...).“ (Brussig 2011:3).

⁷⁷ Vgl. Brussig 2011:3.

Letztere These wird von BRUSSIG auch in anderen Berichten des sogenannten Altersübergangsmonitors bestätigt⁷⁸ und passt zu den Erklärungen der erhöhten Quoten in Kapitel 1.2, nach denen die Erhöhung auf einen demografischen Effekt (die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden älter) und einen längeren Verbleib in den Betrieben zurückgeht.

Wiederbeschäftigungschancen
Älterer sind
geringer

Auch FROSCH errechnet: „Im Vergleich zur Altersgruppe 50 bis 54 Jahre haben 35- bis 39-jährige Arbeitsuchende um 41 % bessere, 55- bis 59-Jährige dagegen um 63 % schlechtere Wiederbeschäftigungschancen.“ (FROSCH 2007:3). Diese Berechnungen beruhen auf relativ alten Zahlen⁷⁹ der IAB-Beschäftigtenstichprobe. Betrachtet man diese zusammen mit den sich nicht verändernden relativen Eintrittsraten, kann jedoch angenommen werden, dass sich an dieser Situation nicht viel verändert hat.

Die Bundesagentur für Arbeit analysiert aktuell:

„Die Chancen einer Beschäftigungsaufnahme am ersten Arbeitsmarkt unterscheiden sich in beiden Rechtskreisen erheblich zwischen den Altersgruppen. Die Abgangsrate Jugendlicher liegt im SGB III 1,3 mal und im SGB II 1,5 mal so hoch wie für Arbeitslose von 25 bis unter 50 Jahren (Abb. 19). Die Abgangsrate in dieser mittleren Altersgruppe übertrifft die Beschäftigungschancen der Älteren ihrerseits um den Faktor 2,7 bzw. 2,1.

Die Beschäftigungschancen unterscheiden sich ganz erheblich nach Art der Ausbildung. Sie reichen von 4,4 Prozent für Arbeitslose ohne Berufsabschluss bis zu 10,0 Prozent für arbeitslose Akademiker. Im SGB III ist die Abgangsrate von Arbeitslosen mit einer (außer-)betrieblichen Ausbildung mit 15,7 Prozent sogar höher als die von Akademikern (12,7 Prozent). Sie ist damit auch weitaus höher als im SGB II, dort beträgt sie nur 4,5 Prozent.“ (Bundesagentur für Arbeit 2012 f:22)

Auf der Suche nach Gründen, warum jemand aufgrund des Lebensalters offensichtlich bessere oder schlechtere Chancen hat, eine Arbeit zu finden, wollen wir uns als Erstes anschauen, welche Gerichtsurteile im Zusammenhang mit dem Zugang zu Beschäftigung ergangen sind.⁸⁰

Urteile zu
Altersgrenzen

Bezüglich des Zugangs zu Beschäftigung lassen sich zwei Arten von Urteilen finden, von denen aber nur eine relevant für KMU ist. Zum einen handelt es sich um Urteile zu Altershöchstgrenzen⁸¹, die nicht überschritten sein dürfen, um eine Anstellung in bestimmten Bereichen des Polizeidienstes, bei der Feuerwehr, dem Zoll oder als Pilotinnen und Piloten zu erhalten. Diese sind von den Gerichten durchweg als rechtmäßig

⁷⁸ Vgl. vor allem Brussig 2010.

⁷⁹ Einbezogen sind Erwerbsbiographien der Jahre 1975 bis 2001.

⁸⁰ Wie Peucker & Lechner 2010 richtig feststellen, gibt es keinen systematischen Überblick über Gerichtsurteile aus Verfahren auf der Grundlage des AGG. Deshalb erhebt die Recherche an dieser Stelle keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Unsere Recherche hat den Überblick der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2012) zu wesentlichen Gerichtsurteilen zum Ausgangspunkt genommen und dann vor allem auf der Grundlage juristischer Kommentare zu Urteilen aufgrund von Altersdiskriminierung weitergeführt.

⁸¹ Vgl. Rothermund & Temming 2010:46.

anerkannt worden.⁸² Diese Urteile haben, genau wie jene zu Fragen der Nachwuchsförderungsstellen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler oder des Zugangs zum Beamtenverhältnis, keine Relevanz für KMU, da es sich um Altersgrenzen in spezifischen, nicht KMU-relevanten Arbeitsbereichen handelt.

Altersdiskriminierung in Bewerbungsverfahren

Die zweite Art von Urteilen hat Relevanz für KMU. Hier geht es um Urteile zu einer unzulässigen Benachteiligung aufgrund des Alters im Bewerbungsverfahren⁸³. Dabei kann es sich zum einen um Stellenausschreibungen handeln, die entweder schon ein Höchstalter für die Ausübung der ausgeschriebenen Tätigkeit festgelegt haben („Wir suchen 25- bis 30-Jährige_n“) oder ohne konkrete Altersangabe deutlich gemacht haben, dass eine Bewerberin oder ein Bewerber einer bestimmten Altersgruppe gesucht wird („Wir suchen junge Bewerberinnen und Bewerber“).⁸⁴ In diesen Urteilen geht es darum, dass ältere Bewerberinnen oder Bewerber aufgrund ihres Alters nicht eingestellt wurden, weil sie als ‚zu alt‘ angesehen wurden. Die Gerichte sahen es in vielen dieser Fälle als erwiesen an, dass das Merkmal Alter für die Entscheidung ausschlaggebend war und sprachen den nicht eingestellten Bewerberinnen und Bewerbern Schadenersatz zu. Neben der schon altersdiskriminierenden Stellenausschreibung wird eine weitere Ebene als altersdiskriminierend angesehen. Dies ist dann der Fall, wenn den Bewerberinnen und Bewerbern in Vorstellungsgesprächen oder nach persönlichen Initiativbewerbungen mitgeteilt wurde, dass sie für eine Einstellung zu alt seien.

Wenn man die Gerichtsurteile betrachtet, wird deutlich, dass es sich ausschließlich um Fälle vermeintlicher Altersdiskriminierung von Älteren handelt. Uns ist kein Gerichtsurteil bekannt, in dem jemand auf Altersdiskriminierung geklagt hätte, weil er oder sie aufgrund eines zu jungen Lebensalters eine Arbeit nicht bekommen hätte.

Altersdiskriminierung in Ausschreibungen kommt kaum noch vor

Alle zu diesem Themenkomplex befragten Expertinnen und Experten äußerten die Vermutung, dass es heute nur noch in Ausnahmefällen zu altersdiskriminierenden Ausschreibungen komme. Den Unternehmen sei nach sechs Jahren AGG geläufig, was nicht in Stellenausschreibungen formuliert werden dürfe. Auch eine offizielle Absage werde heute nur noch in Ausnahmefällen mit dem Alter begründet. Dies bedeutet aber nicht, dass eine Schlechterbehandlung aufgrund des Lebensalters insgesamt nicht vorkommen kann. Vielmehr bedeutet es, dass stärker danach geschaut werden muss, in welcher Form die oben beschriebenen Altersstereotype in Einstellungsverfahren wirksam werden.

82 Vgl. z. B. BVerwG 2 C 31.08 vom 24.9.2009, EuGH C-229/08 vom 12.1.2010, OVG Bautzen 2 A 203/10 vom 1.9.2011, OVG Berlin-Brandenburg 4 B 20.10 vom 18.8.2011.

83 Vgl. Rothermund & Temming 2010:45 f.

84 Vgl. z. B. BAG 8 AZR 530/09 vom 19.08.2010 und verschiedene Urteile in Antidiskriminierungsstelle 2012:60 ff.

Bevor wir uns dieser Frage zuwenden, soll ein Schlaglicht auf die Analyse von BRUSSIG & BELLMANN geworfen werden, die der Frage nachgegangen sind, welchen Betrieben überhaupt Bewerbungen von Älteren vorgelegen haben, denn nur diese hatten überhaupt die Chance, Ältere einzustellen. Eine solche Auswertung haben beide auf der Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels 2004 durchgeführt.

Sie kommen zu dem Ergebnis, dass sich insgesamt 11,7 % der Betriebe, die während des analysierten Zeitraums Neueinstellungen vorgenommen haben, für Personen im Alter von 50 Jahren und älter entschieden. Dies klingt zunächst erschreckend wenig. Drei Vierteln aller Betriebe, die Neueinstellungen vorgenommen haben, lagen jedoch keine Bewerbungen Älterer vor. Von diesen drei Vierteln besetzte wiederum ein Drittel der Betriebe freie Stellen, ohne eine Stellenausschreibung veröffentlicht zu haben, weshalb sie auch keine Bewerbungen auf die zu besetzenden Stellen haben konnten. Trotzdem blieb eine große Anzahl von Betrieben, denen keine Bewerbungen vorlagen. Nach Betriebsgröße differenziert kommen BRUSSIG & BELLMANN zu folgendem Ergebnis:

*„Betriebsgrößenspezifische Analysen der Betriebe zeigen, dass besonders oft kleinen und mittleren Betrieben keine Bewerbungen Älterer vorlagen. Aber auch bei mehr als der Hälfte der Betriebe mit 1.000 und mehr Beschäftigten lagen keine Bewerbungen Älterer vor.“
(Brussig & Bellmann 2008:7)*

Nicht allen Betrieben lagen Bewerbungen Älterer vor. Kleineren Betrieben am seltensten

In Tabelle 4 sind Zahlen für 2005 ausgewiesen: 82,1 % der Betriebe mit einem bis neun Beschäftigten lagen keine Bewerbungen vor. Bis zur Betriebsgröße von 500 bis 999 Beschäftigten sinkt dieser Wert auf unter 50 %. Bei den Betrieben mit mehr als 1000 Beschäftigten liegt er bei 56,1 %.

Tabelle 4: Anteil der Betriebe ohne Bewerbungen Älterer nach Betriebsgröße 2005 in Prozent

Betriebsgrößenklassen	Anteil der Betriebe der jeweiligen Größenklasse, die keine Bewerbungen Älterer vorliegen hatten (in %)
1 bis 9 Beschäftigte	82,1
10 bis 49 Beschäftigte	71,2
50 bis 249 Beschäftigte	59,3
250 bis 499 Beschäftigte	51,4
500 bis 999 Beschäftigte	47,8
1000 und mehr Beschäftigte	56,1
Gesamt	74,4

Quelle: Brussig & Bellmann 2008, eigene Darstellung

Kleine Betriebe
stellen Ältere
öfter ein

Wenn es zu Einstellungen kommt, kehrt sich das Verhältnis um. 25 % aller älteren neu Eingestellten werden in den Betrieben mit einem bis neun Beschäftigten neu eingestellt. In Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten steigt der Anteil auf 31,4 %, bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten liegt er mit 27,1 % etwas niedriger und sinkt bei noch größeren Betrieben rapide auf 7,2 %. Bei diesen Zahlen mag eingewendet werden, dass die Betriebe mit weniger Beschäftigten auch das Gros an Betrieben stellen und sich die hohe Anzahl an kleineren Betrieben bei der Einstellung von Älteren hieraus erklären ließe. Wenn man sich aber noch einmal die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in KMU vor Augen führt (vgl. Kapitel 1.2), wird deutlich, dass der Anteil von fast 84 % aller eingestellten Älteren tatsächlich hoch ist.⁸⁵

Tabelle 5: Anteile Älterer an neu eingestellten Personen nach Betriebsgröße 2005 in Prozent

Betriebsgrößeklassen	Verteilung der neu eingestellten Älteren auf Betriebe unterschiedlicher Größe in %
1 bis 9 Beschäftigte	25,4
10 bis 49 Beschäftigte	31,4
50 bis 249 Beschäftigte	27,1
250 bis 499 Beschäftigte	7,2
500 bis 999 Beschäftigte	5,9
1000 und mehr Beschäftigte	3,0
Gesamt	100,0

Quelle: BRUSSIG & BELLMANN 2008, eigene Darstellung

Leider liegen keine aktuellen Zahlen zu der Verteilung von Neueinstellungen Älterer nach Betriebsgrößen vor, so dass nicht überprüft werden kann, ob sich diese Situation verändert hat. Es lässt sich vermuten, dass die Anzahl von Bewerbungen Älterer insgesamt höher geworden ist, weil Möglichkeiten der Frühverrentung abgeschafft wurden, da die sogenannten Aktivierungen im SGB II, also die Verpflichtung zu Bewerbungen von Hartz-IV-Empfängerinnen und -Empfängern unabhängig vom Alter nach der Einführung des SGB II erhöht worden ist. Neuere Zahlen sind nicht ohne weiteres zu bekommen, da die Frage nach vorliegenden Bewerbungen von Altersgruppen nicht in jeder Welle des IAB-Betriebspanels gestellt wird.⁸⁶

BRUSSIG & BELLMANN erklären sich die höheren Anteile an Bewerbungen durch verschiedene Faktoren. Neben der größeren Bekanntheit größerer Betriebe seien diese auch aktiver in der Außendarstellung. Außerdem bestünde die Hoffnung, in Unternehmen mit Betriebsräten und größerem Umsatz bessere Gehaltsvorstellungen zu realisieren.⁸⁷ Die Bewerbungs- und Einstellungszahlen deuten zweierlei an: zum einen, dass Angebot

⁸⁵ 84 % ergeben sich, wenn man der EU-Definition von KMU mit Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern folgt, über 90 % wären es, wenn man der Definition des IfM folgen würde. Dem stehen für 2010 Zahlen gegenüber, nach denen die KMU 54 % bzw. 60 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausmachen.

⁸⁶ Bei der Durchführung zukünftiger Wellen des IAB-Betriebspanels müssten die vergleichbaren Fragen wieder mit aufgenommen werden.

⁸⁷ Vgl. Brüssig & Bellmann 2008:16 f.

und Nachfrage nicht immer zueinander passen müssen, zum anderen, dass es bestimmte Betriebe gibt, in denen offensichtlich eher Ältere eingestellt werden.

Verschiedene
Gründe für Nicht-
einstellung

Die geringeren Einstellungsraten Älterer können verschiedene Ursachen haben. Die Bewerberinnen und Bewerber könnten z. B. den Anforderungen an die Arbeitsstellen nicht gewachsen sein. Es gibt keine wissenschaftlichen Analysen, die diese Frage direkt beantworten. Wie schon in Kapitel 1 gesagt, liegen für Deutschland keine Ergebnisse sogenannter Testing-Verfahren vor, in denen dieselben Qualifikationsprofile mit unterschiedlichen Altersangaben zur Bewerbung eingereicht wurden. An dieser Stelle begibt sich die Diskussion meist in den Bereich der politischen Überzeugungen. Es gibt auf der einen Seite Erfahrungsberichte von arbeitssuchenden älteren Menschen mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus⁸⁸, die alle keine Arbeit finden. Genauso gibt es Erfahrungsberichte von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern über Bewerberinnen und Bewerber, die entweder nicht die erforderlichen Qualifikationen besitzen, zu hohe Gehaltsforderungen stellen, nicht ausreichend mobil sind, gesundheitliche Einschränkungen haben o. ä.⁸⁹. Da es keine Angaben über die Anzahl dieser Fälle gibt, können sich verschiedene Diskussionspositionen immer wieder darauf zurückziehen, dass die jeweiligen anderen Erfahrungsberichte allein Einzelbeispiele seien, generell aber ihre Erfahrungen häufiger anzutreffen sind. Um einer Antwort näherzukommen, kann man in der wissenschaftlichen Literatur zum einen auf Befragungsergebnisse zu Einstellungen von Arbeitgeberinnen und -gebern zurückgreifen. Auf der anderen Seite stehen qualitative Analysen von Einstellungsprozessen. Auf beide soll im Folgenden eingegangen werden.

Einstellungen von
Personalverant-
wortlichen

Quantitative Analysen von Einstellungen seitens Arbeitgeberinnen und -gebern stützen sich vorwiegend auf das IAB-Betriebspanel von 2002.⁹⁰ Basierend auf den Daten dieses Betriebspanels haben BELLMANN, KISTLER & WAHSE herausgearbeitet, dass die Wertschätzung der Betriebe eigenen älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber durchaus hoch, die Vorbehalte gegen eine Einstellung Älterer jedoch trotzdem beträchtlich waren.

„- Ältere Arbeitnehmer werden von den Personalverantwortlichen zwar mit einem anderen Leistungsportefeuille wahrgenommen als Jüngere, insgesamt aber keinesfalls als weniger leistungsfähig.

- Kleinere Betriebe beurteilen Ältere deutlich positiver als Großbetriebe.

- Betriebe mit einem höheren Anteil an über 50-Jährigen in ihrer Belegschaft schätzen die Leistungsfähigkeit Älterer positiver ein als Betriebe ohne bzw. mit einem nur geringeren Anteil Älterer.“ (BELLMANN ET AL. 2003:30 ff.)

88 Vgl. u. a. Kotlenga Et Al. 2007. Ähnliche Berichte erhalten die Autoren auch durch Tätigkeiten im Beschäftigungspakt für Ältere in Südniedersachsen.

89 Auch hier beziehen wir uns auf Erfahrungsberichte aus der Arbeit im Beschäftigungspakt für Ältere in Südniedersachsen.

90 Vgl. v. a. Bellmann, Kistler & Wahse 2003 sowie Brauer, Backes & Clemens 2009, BMAS 2010, Deutscher Bundestag 2010.

Trotzdem schlossen 15 % der Betriebe eine Beschäftigung Älterer vollkommen aus, weitere 8 % waren nur unter der Voraussetzung zu einer Einstellung bereit, dass keine Jüngeren zur Verfügung stünden. Andere Betriebe wären nur dazu bereit gewesen, wenn es keine anderen Bewerberinnen oder Bewerber gegeben hätte oder wenn ein Eingliederungszuschuss gezahlt worden wäre. Lediglich 54 % waren ohne Vorbedingungen zu einer Einstellung bereit, vorausgesetzt die Qualifikation passt.⁹¹ Etwas aktueller sind die Einstellungsabfragen, die das Institut der Wirtschaft (IW) für den "Sechsten Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland" im Jahr 2008 erhoben hat⁹².

STETTES fasst diese Zahlen mit der Einschätzung zusammen, dass „(...) die Altersbilder in der Mehrheit der Unternehmen im IW-Zukunftspanel keinesfalls besonders negativ“ (STETTES 2009:5) seien.

Unterschiede
zwischen den
Unternehmen

Betrachtet man die Zahlen genauer, wird deutlich, dass die Einschätzungen stark divergieren, je nachdem, ob die Unternehmen Ältere beschäftigen oder nicht. So stimmt der Aussage „Ältere Beschäftigte sind seltener krank“ nur ein gutes Drittel der Betriebe ohne ältere Beschäftigte zu, von den anderen Betrieben jedoch mehr als die Hälfte. Den Aussagen zur verminderten Produktivität und den im Fragebogen angebotenen Erklärungsansätzen wird häufiger von den Unternehmen, die keine Älteren beschäftigen, zugestimmt. Dieses Bild setzt sich auch für andere Aussagen fort (s. Tabelle 6).

91 Vgl. Bellmann et al. 2003:33.

92 Vgl. Stettes 2009.

Tabelle 6: Altersbilder nach Unternehmenstypen. Gewichtete Angaben (trifft zu und trifft eher zu) in Prozent im Jahr 2008

	Unternehmen ohne ältere Beschäftigte	Unternehmen mit mehr als 50 bis unter 100 % älteren Beschäftigten	Unternehmen mit ausschließlich älteren Beschäftigten
Ältere Beschäftigte sind seltener krank als jüngere.	36,0	53,5	67,8
Ältere Beschäftigte sind, wenn sie krank sind, länger krank.	42,5	49,1	52,1
Ältere Beschäftigte sind weniger produktiv, ...	13,6	0,3	1,1
... weil sie zu wenig aus ihrer Erfahrung machen.	8,8	1,9	3,1
... weil sie sich kaum noch einsetzen.	12,9	8,2	0,0
... weil sie wenig interessiert sind.	30,3	17,2	25,9
... weil sie das Arbeitstempo nicht mehr mithalten.			
Weiterbildung für Ältere lohnt sich für die Beschäftigten nicht.	24,2	5,4	17,6
Weiterbildung für Ältere lohnt sich für das Unternehmen nicht.	29,3	17,2	33,4
Ältere Beschäftigte verabschieden sich innerlich, ...			
... weil sie selbst nicht mehr richtig wollen.	30,3	10,0	5,4
... weil sie nicht mehr richtig gefördert werden.	40,0	23,1	34,7
Ältere Beschäftigte sind weniger innovativ, ...			
... weil sie ihr Wissen nicht erneuern.	31,5	29,2	12,8
... weil wir ihr Wissen nicht erneuern.	39,4	32,0	27,6

Quelle: IW-Zukunftspanel 2008 zit. nach Stettes 2009, eigene Darstellung

Altersstereotype
wirken

In dieser Befragung gibt es jedoch keine Differenzierung nach Betriebsgrößen. Trotzdem weisen auch diese Zahlen auf das Wirken von Altersstereotypen hin, d. h. Einstellungen gegenüber Älteren sind umso negativer, je weniger direkter Kontakt zu ihnen besteht.

Eine der wenigen Untersuchungen, die durch Fallstudien hinter die Kulissen von Personalrekrutierungsprozessen zu blicken versucht, ist die Studie von BRAUER, BACKES & CLEMENS⁹³. Die Autoren und die Autorin haben 26 solcher Fallstudien in KMU erstellt, nachdem sie diese bei Auswahlprozessen begleitet haben.

„(...) der Fokus des Projektes (richtete) sich auf kulturelle und normative Muster, die bei Personalentscheidungen mit dem Altern verknüpft sind. Exploriert wurde, ob in betrieblichen Kontexten und Situationen Altersstereotype und Altersbilder die Personalauswahl direkt oder indirekt beeinflussen (...)“ (BRAUER 2010:39)

93 Vgl. Brauer et al. 2009, Brauer 2010, Schimkat 2010.

Qualitative Unter-
suchung

Die untersuchten Betriebe waren KMU aus unterschiedlichen Branchen: vom traditionellen Handwerks- und Baubetrieb über mittelständische Unternehmen der Autozulieferindustrie bis hin zu IT- und Finanzdienstleistern.⁹⁴ Auf der Basis von Interviews mit Personalverantwortlichen und Protokollen von Auswahlprozessen wurden die Fallstudien erstellt. An der Untersuchung beteiligt haben sich vor allem solche Unternehmen, die

„zunächst glaubhaft ein altersfreundliches Bild abgegeben (haben), und die Möglichkeit der Übernahme von älteren Bewerberinnen und Bewerbern wurde immer bejaht, Einstellungen und Förderungen Älterer wurden befürwortet und gefordert.“ (BRAUER 2010:47).

Die geäußerten Einstellungen der Unternehmen vor Durchführung der Studie kommentiert BRAUER folgendermaßen:

„Wären die ersten Aussagen der Personalverantwortlichen als hinreichende Quelle betrachtet worden, wäre das Ergebnis der Studie eine überaus positive Einstellung gegenüber dem Altern in deutschen Unternehmen gewesen.“ (BRAUER 2010:47)

„Passend“ ist das
Codewort

Die Ergebnisse der Fallstudien deuten jedoch in eine andere Richtung. Es konnte beobachtet werden, dass „Alter (...) auch dann (latentes) Kriterium (ist), wenn es im Vorfeld ausgeschlossen wurde oder in der nachträglichen Reflexion nicht erinnert wurde“ (BRAUER 2010:42). In der Regel wurden die von den Forscherinnen und Forschern beobachteten Entscheidungen, in denen Alter doch eine Rolle spielte, hinter dem Begriff „passend“ versteckt. Wenn eine Entscheidung gegen eine Bewerberin oder einen Bewerber fiel, weil diese oder dieser zu jung oder zu alt war, wurde sie damit begründet, dass die betreffende Person nicht „passend“, z. B. zum Unternehmen oder zum Chef, war.

„Die Argumentationsfigur ‚passend‘ ist eine Kategorie, die im jeweiligen Einstellungskontext beliebig veränderbar ist. Sie erlaubt es, intersubjektiv nachvollziehbare und überprüfbare Auswahlkriterien nicht benennen zu müssen.“ (BRAUER 2010:42)

Als ein Beispiel kann die Bewerbung einer Frau auf eine Stelle als Sekretärin/Assistentin der Geschäftsführung genannt werden. Sie ist die älteste Bewerberin und stellt sich im Vorstellungsgespräch als sehr engagiert heraus, als diejenige, die sich von allen Bewerberinnen und Bewerbern am intensivsten mit dem Unternehmen auseinandergesetzt hat und die vielfältige Erfahrungen besitzt. Schon das Interesse am Unternehmen wird im Bewerbungsgespräch vom Personalverantwortlichen nicht aufgegriffen. Für die Forscherinnen und Forscher wird offensichtlich, dass kein Interesse an der Bewerberin besteht.

⁹⁴ Vgl. Brauer 2010:39.

„Durch ihre engagierte Auseinandersetzung mit dem Unternehmen und seinen Produkten erweist sich die Kandidatin als eine kompetente und souveräne Frau. Dies kann positiv oder negativ bewertet werden. Auf Seiten Herrn Jensens (fiktiver Name des Personalverantwortlichen, Anm. d. Verf.) hat der Wille gefehlt, sich mit ihrer reifen Persönlichkeit auseinanderzusetzen.“ (SCHIMKAT 2010:223)

Die Bewerberin kommt nicht in die nächste Auswahlrunde, weil sie nicht zum Unternehmen **passt**, da „der Chef (...) sich lieber selber reden hört – und sie auch“ (ebd.). Die Begründung basiert damit auf rein subjektiven Eindrücken und ist nicht überprüfbar. Ein solcher Fall würde nicht als Beweis für eine Altersdiskriminierung herangezogen werden können. Die Forscherinnen und Forscher beobachteten über diese konkrete Situation hinaus (auch die jüngeren Bewerberinnen sind nicht „passend“), dass sich das Verhalten der Personalverantwortlichen stark ändert, je nachdem, ob sie jungen oder älteren Bewerberinnen oder Bewerbern gegenüber sitzen.

4 Formen von
Ageismus

Als Resümee der Fallstudien benennt BRAUER vier typische Formen von Ageismus⁹⁵, die in den untersuchten Unternehmen zum Tragen gekommen seien.

- | Traditionalistischer bzw. Altersrollenageismus
- | Ökonomistischer bzw. Kostenageismus
- | Naturalistischer bzw.- Anforderungsageismus
- | Mode- und Jugendtrendageismus

Alle diese Formen stehen für bestimmte Stereotype – in diesem Fall seitens Leitungskräften und Personalverantwortlichen – über verschiedene Altersgruppen und damit verbundene Rollenbilder. Diese Stereotypen prägen die Unternehmenskultur und den Umgang mit den unterschiedlich alten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Nicht immer treten alle Formen gleichzeitig auf.

Beim **traditionalistischen bzw. Altersrollenageismus** „sind starre Bindungen von Altersrollen an betriebliche Statuspositionen typisch.“ (BRAUER 2010:43) Dies bedeutet, dass am unteren Ende der Statusleiter die Lehrlinge und am oberen die Meister stehen. Die jeweiligen Positionen sollten mit einem gewissen kalendarischen Alter erreicht sein (BRAUER 2010:43). Auch die Vorstellung, dass Weiterbildungsangebote etwas für Lehrlinge oder Gesellen und Gesellinnen sind, gehört zu dieser Form des Ageismus.

Der **ökonomistische bzw. Kostenageismus** stellt die Kostenfrage in den Mittelpunkt und geht davon aus, dass Ältere aufgrund von Senioritätslöhnen deutlich teurer sind als Jüngere. „Entscheidungsrelevant sind hier Mehrausgaben für Ältere, Zugewinne durch langjährige Beschäftigung werden nicht (oder) gering geachtet.“ (BRAUER 2010:44)

⁹⁵ Vgl. BRAUER 2010:43 f.

Der **naturalistische bzw. Anforderungsageismus** beruht im Wesentlichen auf dem Defizitmodell, das davon ausgeht, dass Ältere weniger leistungsfähig sind. „In den Deutungen werden Annahmen zum Leistungsverlust als natürlich, unaufhaltsam und alters-synchron beschrieben. Als zweite Konstante fungiert die Schwere der Arbeitsaufgaben, die ebenfalls als unveränderbar hingenommen wird.“ (BRAUER 2010:44)

Der **Mode- und Jugendtrendageismus** steht für die Einstellung, dass „Jugendlichkeit als Attribut der Außendarstellung und Selbstdefinition prägend ist“ und sich dies auch in der Repräsentanz bei den Beschäftigten widerspiegeln soll (BRAUER 2010:45).

In Kapitel 1 sind wir schon auf den Begriff des Ageismus eingegangen. Deshalb sei hier nur kurz daran erinnert, dass dieses Konzept nicht nur Handlungen, sondern auch Einstellungen in den Blick nimmt. Diese Einstellungen können, müssen aber nicht zwangsläufig zu altersdiskriminierenden Handlungen führen.

Altersstereotype
wirken weiter

Die Ergebnisse der Fallstudien sind hier ausführlicher dargestellt worden, weil sie aus unserer Sicht hervorragend das Dilemma illustrieren, das sich bei der Betrachtung der Gleichbehandlung von Jung und Alt beim Zugang zu Beschäftigung ergibt. In offiziellen Statements und Erklärungen von Personalverantwortlichen wird man heute nur noch sehr selten altersdiskriminierende Einstellungen hören. Das ist erfreulich, aber leider nur die halbe Wahrheit. Denn in Wirklichkeit wirken die Altersstereotype weiter, meist unbewusst, und beeinflussen Personalentscheidungen. Da der Zusammenhang in der Regel aber unsichtbar ist, ist er weder juristisch greifbar noch ist ein Ausmaß zu identifizieren.

Altersstereotype
finden sich in
allen Betriebsgrößen

Deshalb wird man auch keine Aussage dazu treffen können, ob Altersstereotype in KMU häufiger oder seltener anzutreffen sind. Dies ist abhängig von den Einstellungen der Personen, die über Personalfragen entscheiden.

Es lassen sich lediglich Vermutungen anstellen, worin die Unterschiede zwischen KMU und Großunternehmen liegen könnten.

Andere Auswahl
in KMU

Zunächst ist davon auszugehen, dass Großunternehmen auf einzelne Stellenausschreibungen deutlich mehr Bewerbungen vorliegen. Dies bedeutet, dass in kleineren Unternehmen nur ein geringerer Anteil von Bewerberinnen und Bewerbern persönlich von sich überzeugen kann. Mögliche Altersstereotype können also schon die Auswahl beeinflussen, wer überhaupt zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wird. Je geringer die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber, desto größer ist die Chance, dass sich alle persönlich vorstellen können.

Auch die Art der Personalgewinnung könnte eine wichtige Rolle spielen. Es ist zu vermuten, dass in Unternehmen, in denen Personal vorrangig auf der Basis persönlicher Netzwerke gewonnen wird, sich stärker auf Empfehlungen der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder anderer, den Personalverantwortlichen bekannten Personen verlassen wird. Diese Art der Personalgewinnung ist nicht als optimal zu bezeichnen, da sie persönliche Empfehlungen tendenziell höher wertet als fachliche Qualifikationen. Damit ist sie anfällig für unterschiedliche Formen ungerechtfertigter Benachteiligungen. Es kann aber auch den gegenteiligen Effekt haben, dass Personen, die ansonsten keine Chance hätten, eine solche bekommen, weil sie von einer bekannten Person empfohlen worden sind.

Bereits erwähnt wurde, dass die Einstiegswahrscheinlichkeit für Ältere in solche Unternehmen, in denen schon Ältere beschäftigt sind, höher ist. Da in KMU anteilig mehr Ältere beschäftigt sind als in Großunternehmen, könnte dies dafür sprechen, dass der Zugang in Arbeit für Ältere in KMU leichter sein dürfte.

Bis hierhin haben wir in diesem Kapitel bei der Suche nach Begründungen für eine geringere Einstiegswahrscheinlichkeit von Älteren nur von konkreten Bewerbungssituationen gesprochen, in denen vorausgesetzt wird, dass Ältere mindestens gleichwertige Qualifikationen besitzen. Wir haben in Kapitel 2 bei unseren Ausführungen zu Altersstereotypen aber auch angeführt, dass diese zwar nicht auf alle Mitglieder einer Altersgruppe übertragbar sind, zum Teil aber auf Tatsachen beruhen. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass in vielen Situationen eine Nicht-Einstellung von Älteren nicht auf Altersstereotypen beruht, sondern auf mangelnden Qualifikationen, schlechtem Selbstbewusstsein, von den Bewerberinnen und Bewerbern geäußerten gesundheitlichen Einschränkungen o. ä. Faktoren und die Bewerberin oder der Bewerber nicht geeignet ist für eine bestimmte Stelle.

Schlechtere
Arbeitsbedin-
gungen führen
zu schlechteren
Chancen

Auch wenn dies keine Situationen sind, in denen Altersdiskriminierung seitens des einstellenden Betriebes angenommen werden kann, vertreten einige der von uns befragten Expertinnen und Experten die Auffassung, dass sich hinter diesen Situationen Chancengleichheit verbirgt bzw. verbergen kann. Individuelle Nachteile gegenüber anderen Bewerberinnen und Bewerbern können das Ergebnis von langjährigen Arbeitsbedingungen sein. Wer z. B. über Jahrzehnte immer nur derselben Tätigkeit nachgegangen ist, ohne weitergebildet worden zu sein, bevor er oder sie arbeitslos geworden ist, besitzt entsprechend keine aktuellen Qualifikationen. Wer über einen längeren Zeitraum keine Wertschätzung erfahren hat, wird sich nicht von heute auf morgen selbstbewusst präsentieren können. Auf diesen Zusammenhang werden wir in Kapitel 3.2 vertiefend eingehen, wie auch auf die Auswirkungen von Arbeitsbedingungen.

Ein weiterer Aspekt, der nicht unerwähnt bleiben sollte, führt zu einer möglicherweise kommenden Chancengleichheit von Älteren beim Zugang zu Beschäftigung. Eine der Maßnahmen, die Unternehmen zur Auseinandersetzung mit dem Thema demographischer Wandel empfohlen wird, ist die sogenannte Altersstrukturanalyse, mit deren Hilfe überprüft werden soll, welche Risiken sich für sie aufgrund der spezifischen Altersstruktur ihrer Beschäftigten ergeben. Wenn z. B. die Beschäftigten eines Arbeits-

bereiches nur einer Altersgruppe zugehören, wird das Unternehmen spätestens dann einen erheblichen Know-how-Verlust erleiden, wenn diese Beschäftigten das Renteneintrittsalter erreichen. Aus diesem Grund wird für eine möglichst ausgeglichene Altersstruktur mit Beschäftigten aller Altersgruppen geworben. Angesichts der Kohorte der sogenannten Baby-Boomer (vgl. Kapitel 1), die momentan schon Teile der Altersgruppe der über 50-Jährigen stellt, wird sich für viele Unternehmen in den nächsten Jahren die Notwendigkeit ergeben, Jüngere einzustellen, um eine ausgeglichene Altersstruktur zu erreichen.

Was ist mit den Jüngeren?

Apropos Jüngere – bislang ist immer nur die Rede von den Älteren. Wie stellt sich die Situation beim Zugang zur Beschäftigung für Jüngere dar?

Wie bereits erwähnt, stellt der allgemeine Zugang zu Beschäftigung für Jüngere kein allgemeines Problem dar. Die Anstellung nur über befristete Arbeitsverträge, der Zugang nur über den Umweg eines Praktikums („Generation Praktikum“) oder die nicht ausreichende Anzahl an Ausbildungsplätzen könnten dennoch mögliche Formen der Benachteiligung von Jüngeren sein.

Befristete Verträge

In der Tat weist das Statistische Bundesamt für 54 % der weiblichen und für 57 % der männlichen Erwerbstätigen zwischen 15 und 24 Jahren befristete Verträge aus. Auch wenn hier diejenigen herausgerechnet werden müssen, die eine Ausbildung und damit automatisch einen befristeten Arbeitsvertrag haben, ist diese Zahl enorm hoch⁹⁶.

LANGHOFF ET AL. konstatieren, dass es von 1997 bis 2007 eine Verlagerung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen⁹⁷ gegeben hat: Waren 1997 noch 19,5 % der 15- bis 24-Jährigen atypisch beschäftigt, so waren es 2007 bereits 39,3 %.⁹⁸

Unabhängig davon, dass dieser Trend nicht begrüßenswert ist, scheint es sich trotzdem nicht um eine Ungleichbehandlung aufgrund des Alters zu handeln, denn diese Entwicklung betrifft offensichtlich nicht nur die Jungen. Nach Zahlen des IAB-Betriebspanels ist der Anteil der befristeten Beschäftigung bis 2007 gestiegen und bis 2010 stabil geblieben.⁹⁹

„Von allen im ersten Halbjahr 2010 neu eingestellten Beschäftigten erhielten rund 46 % einen befristeten Arbeitsvertrag. Bei Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten und Kleinstbetrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten, bei denen das Instrument befristeter Einstellungen bislang kaum verbreitet ist, war der Anteil befristet eingestellter Arbeitskräfte mit 23 bis 25 % erwartungsgemäß geringer als im Durchschnitt. Bei Kleinbetrieben erhielt dagegen bereits mehr als jede dritte neu eingestellte Arbeitskraft lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Wurde hier jedoch immerhin noch die Mehrheit der neuen Mitarbeiter unbefristet eingestellt, so kehrt sich das Verhältnis von unbefristeten und befristeten Neueinstellungen

96 Vgl. MISCHKA & WINGERTER 2012:32.

97 Unter atypischen Beschäftigungsverhältnissen werden Beschäftigungsverhältnisse verstanden, die vom sog. Normarbeitsverhältnis (unbefristete Vollzeitarbeit) abweichen. Es handelt sich z. B. um befristete und/oder Teilzeitarbeitsverhältnisse, Mini- oder Midi-Jobs oder Leiharbeit.

98 Vgl. LANGHOFF ET AL. 2010:346.

99 Vgl. BECHMANN ET AL. 2011:41.

in Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten bereits um. Mit einem Anteil von 55 % erhielten hier neu eingestellte Arbeitskräfte häufiger einen befristeten als einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Noch intensiver nutzten Großbetriebe die Möglichkeit befristeter Arbeitsverhältnisse. Hier erhielten fast zwei Drittel aller im ersten Halbjahr 2010 neu eingestellten Arbeitskräfte lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag.“ (BECHMANN ET AL. 2011:44 f.)

Je kleiner der Betrieb, desto weniger befristete Verträge

Auch wenn hier keine Altersgruppen ausgewiesen werden, wird deutlich, dass es sich um ein altersgruppenübergreifendes Problem handelt, wenn immer mehr Unternehmen Neueinstellungen verstärkt auf der Basis von befristeten Verträgen vornehmen. Wenn heute fast 50 % der Neueinstellungen mit befristeten Verträgen erfolgen, betrifft diese Problematik nicht nur die Jüngeren. Dies umso mehr, da es sich um Zahlen aus dem ersten Halbjahr 2010 handelt, in denen ein Großteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nicht enthalten ist. Genauso wird deutlich, dass Kleinst- und Kleinbetriebe sehr viel seltener davon Gebrauch machen als mittlere und Großunternehmen.

Entwicklung am Ausbildungsmarkt

Bei den verfügbaren Ausbildungsplätzen zeichnet sich für die Jugendlichen momentan eine Entspannung ab. Standen im Berichtsjahr 2008/2009 ca. 560.000 Bewerberinnen und Bewerber um einen Ausbildungsplatz ca. 475.000 Ausbildungsstellen gegenüber, hat sich dieses Verhältnis bis zum Berichtsjahr 2011/12 auf 560.000 Bewerberinnen und Bewerber bei 517.000 Ausbildungsstellen verbessert (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Anzahl Bewerberinnen und Bewerber auf Ausbildungsstellen und Anzahl Ausbildungsstellen in den Berichtsjahren 2008/09 bis 2011/12

	Bewerberinnen und Bewerber	Ausbildungsstellen
Berichtsjahr 2008/2009	559.840	475.391
Berichtsjahr 2009/2010	556.062	483.519
Berichtsjahr 2010/2011	543.030	519.555
Berichtsjahr 2011/2012	559.877	517.086

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2012a

Der Berufsbildungsbericht 2012 arbeitet mit anderen Zahlen und spricht insgesamt von ca. 830.000 Ausbildungsinteressierten, von denen 68,4 % einen Ausbildungsplatz erhielten. Für 2011 konstatiert der Berufsbildungsbericht:

„Die Entwicklung der Ausbildungsplatznachfrage im Jahr 2011 wurde durch gegenläufige Impulse geprägt. Aus der demografischen Entwicklung und der sinkenden Zahl der Jugendlichen resultierten negative Effekte, während die doppelten Abiturientenjahrgänge sowie die Aussetzung der Wehrpflicht für zusätzliche Nachfrageimpulse sorgten.“ (BIBB 2012:13)

Angesichts der sich in den nächsten Jahren verringernden Zahl Jugendlicher¹⁰⁰ ohne doppelte Abiturjahrgänge verspricht sich die Lage der jungen Generation zu entspannen. BECHMANN ET AL. formulieren dazu:

¹⁰⁰ Vgl. <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/LangeReihen/Bevoelkerung/lrbev01.html>. Im Jahr 2011 wurden in Deutschland 18,2 Millionen Menschen unter 20 Jahren gezählt. Im Jahr 2005 waren es noch 20,0 Millionen.

„Unterdessen hat sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt deutlich entspannt. Auf der einen Seite bieten die Betriebe wieder verstärkt Ausbildungsplätze an, und auf der anderen Seite sinkt die Anzahl der Schulabgänger. Während bis 2005 ein Nachfrageüberhang den Ausbildungsmarkt beherrschte, kann inzwischen von einem Angebotsüberhang gesprochen werden.“ (Bechmann et al. 2011:64)

Anteil ausbildender KMU niedriger

Die KMU bilden dabei anteilig seltener aus. Von den ausbildungsberechtigten Kleinbetrieben sind es 31 % bzw. 51 %, bei den Kleinbetrieben 71 % und bei den mittleren Betrieben 85 % (vgl. Tabelle 8). Insgesamt 95 % der Großbetriebe bilden aus.

Tabelle 8: Anteil der ausbildenden Betriebe nach Größenklassen in Prozent

	Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben der Betriebsgröße	Anteil ausbildender Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben der Betriebsgröße
Kleinstbetriebe (1-4)	14	31
Kleinstbetriebe (5-9)	32	51
Kleinbetriebe	53	71
Mittlere Betriebe	74	85
Großbetriebe	90	95
Gesamt	32	54

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010 zit. nach Bechmann et al. 2011, eigene Darstellung

Der Anteil der Auszubildenden in KMU an allen Auszubildenden ist jedoch höher als der Anteil der Beschäftigten in KMU an allen Beschäftigten.¹⁰¹

Je kleiner, desto mehr Schwierigkeiten, Ausbildungsplätze zu besetzen

Insgesamt 15 % der Betriebe schaffen es nicht, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Hier ist der Anteil der Kleinstbetriebe mit 29 % (ein bis vier Beschäftigte) bzw. 21 % (fünf bis neun Beschäftigte) am höchsten. Bei den Kleinbetrieben sinkt der Anteil auf 18 %, bei mittleren Betrieben auf 13 % und bei Großbetrieben auf 5 %.¹⁰²

¹⁰¹ Vgl. BIBB 2012 (A.4.10.1-13 und 14).

¹⁰² Vgl. Bechmann et al. 2011:66.

Tabelle 9: Verbleibsquote bei Auszubildenden nach Betriebsgrößenklasse in Prozent

Betriebsgröße	Verbleibsquote
Kleinstbetriebe (1-4)	39
Kleinstbetriebe (5-9)	50
Kleinbetriebe	57
Mittlere Betriebe	63
Großbetriebe	73
Gesamt	61

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010 zit. nach Bechmann et al. 2011, eigene Darstellung

Übernahme-
chancen besser, je
größer der Betrieb

Auch bei den Übergangsquoten aus Ausbildung deutet sich in den letzten Jahren eine Verbesserung an. BELLMANN & HARTUNG zeigen anhand der IAB-Betriebspaneldaten, dass die Wahrscheinlichkeit, nach der Ausbildung in den Betrieb übernommen zu werden, von 1998 bis 2008 angestiegen ist.¹⁰³ BECHMANN ET AL. ergänzen auf der Basis der Daten von 2010, dass die Übernahmequote mit 61 % wieder den hohen Wert von 2008 erreicht hat, nachdem die Zahlen in 2009 aufgrund der Finanz- und Wirtschaftskrise zurückgegangen waren. Nach Betriebsgrößen differenziert, ergibt sich hier wieder eine geringere Übernahmewahrscheinlichkeit in den KMU.

Allerdings sprechen wir hier nur von den Jugendlichen, die es schaffen, einen Ausbildungsplatz zu erhalten und die Ausbildung erfolgreich zu beenden. Die größten Schwierigkeiten, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden, haben diejenigen, die keinen Ausbildungsplatz bekommen bzw. keinen Ausbildungsabschluss besitzen; sie haben kaum eine Chance, auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

In der Altersgruppe der 20- bis 34-Jährigen waren im Jahr 2009 15,2 % ohne berufliche Ausbildung. Besonders dramatisch ist die Situation der jungen Menschen, die keinen Schul- oder lediglich einen Hauptschulabschluss besitzen und die in der Statistik als Ausländerinnen und Ausländer geführt sind. Von den Personen ohne Schulabschluss haben 70,4 % keine berufliche Ausbildung, bei denen mit Hauptschulabschluss sind es 32,0 %, bei den Ausländerinnen und Ausländern 32,7 %.¹⁰⁴ Betrachtet man die Arbeitslosenstatistiken, sind diese Personen dort deutlich überrepräsentiert. Diejenigen, die ohne Berufsabschluss erwerbstätig sind, finden sich zu 45 % im Einkommenssegment unter 700 € netto.¹⁰⁵

¹⁰³ Vgl. Bellmann & Hartung 2010:161. Im Osten blieb die Übernahmewahrscheinlichkeit stabil bei 46 %, im Westen nahm sie von 58 % auf 64 % zu.

¹⁰⁴ Vgl. BIBB 2012 (A.9.3.-2).

¹⁰⁵ Eigene Berechnung auf der Grundlage von Mischka & Wingerter 2012.

Bezüglich der Frage nach der sogenannten „Generation Praktikum“ ist kein klares Bild zu erkennen. Mit dem Begriff „Generation Praktikum“ wird die Tatsache bezeichnet, dass immer mehr junge Menschen Praktika absolvieren müssen, um den Einstieg in das Arbeitsleben zu schaffen. Gleichzeitig wird mit dem Begriff angeprangert, dass junge Menschen durch nicht bezahlte Praktika als billige Arbeitskräfte missbraucht werden.¹⁰⁶

ROTHERMUND & TEMMING betrachten in ihrer Expertise „Altersdiskriminierung“ ausführlicher, weshalb die häufige Inanspruchnahme von Praktikantinnen und Praktikanten eine Form von Benachteiligung sein kann.¹⁰⁷ HOHENDANNER & REBIEN stellen fest:

„Insgesamt werden nach Angaben des IAB-Betriebspanels jährlich in Deutschland (mit Schwankungen) circa 600.000 Praktikanten in etwa 300.000 Betrieben der Privatwirtschaft sowie öffentlicher und gemeinnütziger Einrichtungen beschäftigt. Der Anteil der Praktikanten an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung ist mit unter zwei Prozent zu veranschlagen (...). Damit sind Praktika in ihrer rein quantitativen Bedeutung unterhalb von Leiharbeit (etwa 800.000) anzusiedeln. Zwischen den Jahren 2006 und 2010 ist kein eindeutiger Trend zu einer intensiveren Nutzung von Praktika festzustellen (...). Vielmehr scheint sich die Anzahl der Praktikanten insgesamt bei etwa 600.000 zu stabilisieren.“ (Hohendanner & Rebien 2011:6)

Anzahl Praktika von 2006 zu 2010 nicht gestiegen

In dieser Analyse werden keine Zahlen dazu geliefert, welche Altersgruppe in welchem Ausmaß von Praktika betroffen ist. Allerdings werden Zahlen dazu geliefert, wie viele der Neueinstellungen welcher Altersgruppe im Anschluss an Praktika erfolgten¹⁰⁸. Es wird deutlich, dass im Jahr 2010 18 % der nach Praktika eingestellten Menschen unter 25 Jahre alt waren, 52 % 35 bis 39 Jahre und 23 % älter als 40 Jahre. Hierbei handelt es sich nicht um Einzelfälle, sondern um ca. 140.000 - 150.000 Einstellungen im Jahr. An diesen Zahlen wird deutlich, dass Praktika nicht nur eine spezifische Problemstellung von jungen Menschen sind, sondern allgemein von Menschen, die Zugang zum Arbeitsmarkt suchen. Deshalb gilt für uns hier: Unabhängig davon, was man von Praktika hält - sie sind kein Problem von Benachteiligung aufgrund des Alters. Nun könnte eingewendet werden, dass Jüngere nach diesen Zahlen seltener nach Praktika eingestellt werden und deshalb benachteiligt werden. Das wäre möglich, eine konkrete Antwort lässt sich aus diesen Zahlen jedoch nicht ableiten. Es muss allerdings erwähnt werden, dass jüngere Menschen sich in der Regel viel stärker in einer beruflichen Suchorientierung befinden als ältere Menschen. Ein geringerer Anteil an Einstellungen ließe sich möglicherweise damit erklären, dass ein Praktikum als eines unter mehreren während des Studiums erfolgt und somit kein unmittelbarer Übergang zum Arbeitsmarkt stattfindet.

¹⁰⁶ Vgl. u. a. den Artikel „Generation Praktikum“ von M. Stolz in der ZEIT vom 31.3.2005

¹⁰⁷ Vgl. Rothermund & Temming 2010:47 ff.

¹⁰⁸ Vgl. Hohendanner & Rebien 2011:15.

HOHENDANNER & REBIEN zeigen auf, dass Praktika neben den Vorteilen als beruflicher Suchmöglichkeit auch Nachteile mit sich bringen können:

„Letztlich kommt dem Gesetzgeber die Aufgabe zu, die Vorteile nicht regulierter Praktika als Suchmöglichkeit gegen die potentiellen Nachteile bei den Arbeitsbedingungen für Praktikanten beziehungsweise für junge Berufsanfänger abzuwägen. Allerdings gibt es Anhaltspunkte dafür, dass für Arbeitgeber zum Teil Anreize bestehen, Praktika nicht im eigentlichen Sinne als Einstiegshilfe für Berufsanfänger sondern als Ersatz für regulär Beschäftigte zu begreifen. Würde sich dies durch empirisch gesicherte Informationen erhärten, wäre eine weitergehende Regulierung gerade bei Personen mit abgeschlossener Ausbildung beziehungsweise Studium sinnvoll.“ (HOHENDANNER & REBIEN 2011:10)

Auch an dieser Stelle sei auf die Betriebsgrößen verwiesen. In Kleinstbetrieben mit bis zu 10 Beschäftigten entsprach die Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten im Jahr 2010 3 % aller Beschäftigten. Bei den Kleinbetrieben waren es 1,8 % und in den mittleren und Großunternehmen 1 % aller Beschäftigten. Nach Branchen differenziert, finden sich die größten Anteile von Praktika in den Bereichen „Erziehung und Unterricht“, „Gesundheits- und Sozialwesen“, „Information und Kommunikation“ sowie im „Einzelhandel“, in der „Landwirtschaft“ und im „Baugewerbe“. ¹⁰⁹

Zwischenfazit

Bei den Betrachtungen zur Gleichbehandlung von Jung und Alt beim Zugang zum Arbeitsmarkt zeichnet sich ab, dass eine Schlechterbehandlung am ehesten bei Älteren vermutet werden kann. Es gibt starke Indizien dafür, dass Altersbilder und -stereotype in Einstellungsprozessen wirksam sind, jedoch keine quantitativen Belege. Die Erhöhung der Erwerbsquote Älterer geht in erster Linie auf Kohorteneffekte und ein längeres Verbleiben im Beruf aufgrund der Einschränkung von Frühverrentungsmöglichkeiten zurück, weniger auf ein verändertes Einstellungsverhalten. Die relativen Einstiegsraten Ältere sind ausgesprochen stabil.

Die Situation Jüngerer ist durch einen sich verändernden Arbeitsmarkt mit einem zunehmenden Maß an atypischer Beschäftigung und befristeten Arbeitsverträgen gekennzeichnet.

Besonders benachteiligt sind Jugendliche ohne Berufsausbildung. Hier muss der Verdacht auf Mehrfachbenachteiligungen (vielleicht auch Mehrfachdiskriminierungen), insbesondere bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund, geäußert werden. Diese besitzen aufgrund der Schwierigkeiten im Schulsystem überproportional häufig nur einen Hauptschulabschluss, der die Chancen auf eine Berufsausbildung einschränkt, die in der Regel die Voraussetzung für eine Etablierung auf dem ersten Arbeitsmarkt darstellt.

¹⁰⁹ Vgl. Hohendanner & Rebien 2011:12.

3.2 Benachteiligung aufgrund des Lebensalters innerhalb von Beschäftigungsverhältnissen

Bei der Betrachtung zum „Zugang zu Beschäftigung“ wurde dargestellt, was unter Ungleichbehandlungen von Jung und Alt zu verstehen ist. Schwieriger dürfte dies im nun folgenden Kapitel zur Benachteiligung aufgrund des Lebensalters innerhalb von Beschäftigungsverhältnissen sein. Welche Beispiele fallen in diesen Themenbereich?

In einer Befragung von Einrichtungen, die sich mit den Anliegen älterer Menschen befassen (z. B. Seniorinnen- und Seniorenorganisationen, Sozial- und Wohlfahrtsverbände, Gewerkschaften, Verbraucherzentralen, Frauen- oder Behindertenverbände), sowie von Anlauf- und Beratungsstellen in der Antidiskriminierungsarbeit, die die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gemeinsam mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO) und dem Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA) im Jahr 2011 durchgeführt hat, wird von drei Bereichen berichtet, zu denen diese Einrichtungen Beschwerden über eine Benachteiligung aufgrund des Lebensalters innerhalb von Beschäftigungsverhältnissen erhalten haben¹¹⁰:

Je kleiner der Betrieb desto wenig häufig wird Altersdiskriminierung empfunden	29 % der eingegangenen Beschwerden zu Benachteiligungen im Arbeitsleben berichten von Mobbing aufgrund des Alters,
	20 % beziehen sich auf das Thema Fort- und Weiterbildung und
	12 % auf eine Benachteiligung bei Beförderungen.

Je kleiner der Betrieb desto wenig häufig wird Altersdiskriminierung empfunden

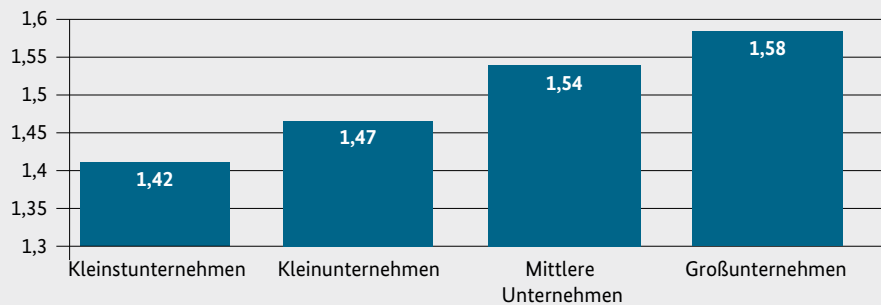
Altersdiskriminierung innerhalb von Beschäftigungsverhältnissen wird auch in verschiedenen Untersuchungen berücksichtigt. So berichtet RABL von geschilderter Altersdiskriminierung in sechs größeren Unternehmen in Deutschland.¹¹¹ WEGGE ET AL. berichten im „iga-Report 21“ der Initiative Gesundheit & Arbeit von empfundenen Altersdiskriminierungen im Arbeitsleben. Altersdiskriminierung wird demnach von Jüngeren - genauso wie von Männern - stärker empfunden. Am geringsten wird Altersdiskriminierung in der Altersgruppe 40 bis 49 Jahre empfunden. Die stärksten Vorurteile gegen Ältere gibt es in der Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen. In der Untersuchung findet sich auch ein Hinweis auf den Einfluss der Betriebsgröße. Hiernach steigt die empfundene Altersdiskriminierung mit der Größe der Unternehmen.

Die Werte in Abbildung 20 stehen für die Mittelwerte, wie stark Altersdiskriminierung auf einer Skala von 1-5 empfunden wurde. In beiden Untersuchungen wird jedoch nur das Maß der Diskriminierung dargestellt. Auf welche Vorfälle sich diese Altersdiskriminierungen beziehen, wird hingegen nicht deutlich.

¹¹⁰ Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) 2012:12.

¹¹¹ Vgl. Rabl 2010. Es handelte sich um sechs Großunternehmen. Es wurde nicht nach verschiedenen Formen von Altersdiskriminierung unterschieden, sondern allgemein danach gefragt, ob man sich schon einmal aufgrund des Alters diskriminiert gefühlt habe.

Abb. 20: Altersdiskriminierung nach Betriebsgrößen nach WEGGE ET AL. 2010



Quelle: WEGGE ET AL. 2011:81; eigene Darstellung

Betrachtet man Gerichtsurteile zu Altersdiskriminierungen, so zeigt sich ein vollkommen anderes Bild möglicher Formen von Benachteiligungen innerhalb von Beschäftigungsverhältnissen, denn keiner der drei eben genannten Bereiche ist Gegenstand von Gerichtsurteilen.

In Urteilen:
Bezahlung und
Urlaub

Die wenigen Urteile, die Benachteiligungen innerhalb der Beschäftigungsverhältnisse zum Gegenstand haben, beziehen sich im Wesentlichen auf die Bezahlung im öffentlichen Dienst.¹¹² Als erstes ist ein Urteil zu den früher im Bundesangestelltentarif (BAT) üblichen Gehaltsstufen zu nennen, die sich am Lebensalter orientierten. Hiernach war es üblich, dass eine Person, die eine Arbeit mit 35 Jahren begann, ein deutlich höheres Gehalt bekam als eine gleichqualifizierte Person im Alter von 25 Jahren. Diese Praxis wurde vom Bundesarbeitsgericht als altersdiskriminierend beurteilt.¹¹³ Gleiches gilt für den unterschiedlichen Urlaubsanspruch, der für verschiedene Lebensalter im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes vereinbart war. Nach dieser Regelung bekamen Beschäftigte unter 30 Jahren 26 Tage Urlaub, im Alter zwischen 30 und 39 Jahren 29 Tage und im Alter ab 40 Jahren 30 Tage. Auch diese Praxis wurde als altersdiskriminierend eingestuft.¹¹⁴

¹¹² Urteile zu Altersgrenzen zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen werden im nächsten Unterkapitel behandelt.

¹¹³ Vgl. BAG 6 AZR 481/09 vom 10.11.2011.

¹¹⁴ Vgl. BAG 9 AZR 529/10 vom 20.3.2012.

Altersgrenzen Des Weiteren wurden einige Fälle verhandelt, in denen es um Klagen auf höhere Ansprüche an die betriebliche Altersvorsorge ging, die aber in der Regel zurückgewiesen wurden. Neben der Frage der Bezahlung lassen sich Urteile zu Altersgrenzen finden, bei denen es nicht um die Beendigung, sondern um erzwungene Versetzungen bzw. die verwehrte Aufnahme in den Beamtenstatus ging. Als Beispiel einer erzwungenen Versetzung sei der Fall eines Polizisten genannt, dem die Tätigkeit in einem Sondereinsatzkommando nach Ablauf des 42. Lebensjahres nicht mehr gestattet war und der eine andere Tätigkeit bei der Polizei antreten sollte. In diesem Fall wurde ausführlich geprüft, ob es eine sachliche Begründung für diese Altersgrenze gibt. Diese sah das Bundesverwaltungsgericht als gegeben an, weil der Amtsarzt darlegen konnte, dass die körperliche Leistungsfähigkeit nach dem 42. Lebensjahr in der Regel so sehr abnimmt, dass eine Bewältigung der Aufgaben in einem Sondereinsatzkommando nicht mehr gewährleistet werden kann. Weil die Begründung als sachlicher Grund akzeptiert wurde, wurde keine Altersdiskriminierung festgestellt.¹¹⁵ Auch die Verwehrung der Aufnahme in den Beamtenstatus wurde nicht als Altersdiskriminierung angesehen, selbst wenn die Vorschriften hierfür z. T. als überarbeitungsbedürftig eingestuft wurden.¹¹⁶ Das Gericht entschied, dass eine Altersgrenze für die Aufnahme (hier 35 Jahre) in das Beamtenverhältnis zulässig sei, um ein angemessenes Verhältnis zwischen verbleibender Zeit im Beamtenstatus und den entstehenden Versorgungsansprüchen zu gewährleisten.

Inhalt der Urteile für KMU weniger relevant

Die Gerichtsurteile thematisieren jeweils schriftliche Regelungen, in denen das Lebensalter über die Gewährung von etwas oder die Nicht-(Mehr-)Zulassung zu etwas entscheidet. Es handelt es sich dabei um Aspekte, die für KMU in der Regel nicht relevant sind. Wenn für sie in bestimmten Branchen oder nicht-tarifgebundenen Bereichen ähnliche Regelungen zur Staffelung der Bezahlung nach Lebensalter oder zum Urlaubsanspruch gelten sollten wie die geschilderten, gäbe es jedoch Handlungsbedarf.

Deshalb wenden wir uns wieder den Bereichen zu, zu denen in der oben genannten Befragung Beschwerden genannt wurden, und fragen nach Hinweisen aus der Statistik. Von den drei genannten Bereichen Mobbing, Fort- und Weiterbildung sowie Aufstiegsregelungen liegen allerdings nur für den Bereich „Fort- und Weiterbildung“ Statistiken vor.

¹¹⁵ Vgl. BVerwG 2 B 136.11 vom 20.2.2012.

¹¹⁶ Vgl. BVerwG 2 C 18.07 vom 19.2.2009.

Hierbei interessiert besonders, inwiefern Betriebe Jüngere und Ältere in Bezug auf die Gewährung von betrieblicher Weiterbildung unterschiedlich behandeln. Von der betrieblichen Weiterbildung ist die individuell berufsbezogene Weiterbildung zu unterscheiden.¹¹⁷

Betriebliche
Weiterbildung

Es lassen sich auf der Basis der Daten des IAB-Betriebspanels und des BIBB-Datenreports 2012 drei Kernaussagen treffen:

- | Durch die Finanzkrise 2009 ist die Quote betrieblicher Weiterbildung zurückgegangen.
- | Ältere sind an betrieblicher Weiterbildung deutlich seltener beteiligt.
- | KMU weisen eine deutlich geringere Quote von betrieblicher Weiterbildung auf als Großunternehmen.

Von 2001 bis 2008 stieg die Quote der Betriebe, die sich an betrieblicher Weiterbildung beteiligt haben, stetig und erreichte 2008 deutschlandweit einen Wert von 49 % aller Betriebe, mit einer geringen Differenz zwischen Ost- und Westdeutschland. Dieser Wert sank in 2009 auf 45 % und in 2010 auf 44 %.

Tabelle 10: Betriebe mit Weiterbildungsbeteiligung in Prozent

	2001	2003	2005	2007	2008	2009	2010
Gesamt	36	42	43	45	49	45	44
Ost	37	44	45	48	51	45	45
West	36	41	42	45	49	44	44

Quelle: IAB-Betriebspanel zit. Grunau 2011, eigene Darstellung

Bezüglich des Zusammenhangs zwischen Betriebsgröße und Weiterbildungsquote stellt GRUNAU fest,

„...dass Weiterbildungsbeteiligungen positiv mit der Betriebsgröße (...) korrelieren: Während in der Klasse der Kleinstbetriebe nur 35 % (2010) der Betriebe Weiterbildung anbieten oder unterstützen, fällt diese Quote unter den Großbetrieben mit 98 % fast im Stile einer Vollabdeckung deutlich größer aus. Dies ist aber insofern nicht überraschend, als dass es nahe liegt, dass größere Betriebe, eher als kleinere, in jedem Jahr mindestens einen Beschäftigten bei einer Weiterbildung unterstützen, da sie z. B. mehr Einstellungen und daher mehr Einarbeitungen haben. Der Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland (Anhang) ergibt weiterhin, dass die Beteiligung insbesondere bei den kleinen Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten im Osten etwas höher gerät als im Westen.“ (Grunau 2011:45)

117 Vgl. zum Verständnis unterschiedlicher Begrifflichkeiten BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012:282 ff. Die Definition für betriebliche Weiterbildung lautet: „Als betriebliche Weiterbildung gelten im deutschen AES Lernaktivitäten, die ganz oder überwiegend in der bezahlten Arbeitszeit stattfinden und/oder für die der Arbeitgeber mindestens einen Teil der Kosten getragen hat.“ „Als individuelle berufsbezogene Weiterbildung werden solche Lernaktivitäten eingeordnet, die nicht unter die betriebliche Weiterbildung fallen, aber von den Individuen – hauptsächlich aus beruflichen Gründen – wahrgenommen wurden (z. B. Spanisch-Kurs in der Freizeit ohne relevante Kostenbeteiligung des Arbeitgebers, wenn der/die Teilnehmende damit einen beruflichen Zweck verbindet).“

In Tabelle 11 sind die entsprechenden Werte für die verschiedenen Betriebsgrößen ausgewiesen. Bei der Darstellung von Grunau können jedoch nur KMU nach der IfM- und nicht nach der EU-Definition ausgewiesen werden.

Tabelle 11: Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößen in Prozent

	2001	2003	2005	2007	2008	2009	2010
1-9 Beschäftigte	28	34	34	37	40	36	35
10-49 Beschäftigte	57	59	62	63	68	62	61
50-499 Beschäftigte	81	85	84	86	88	82	84
500+ Beschäftigte	97	97	97	95	98	96	98

Quelle: IAB-Betriebspanel zit. Grunau 2011, eigene Darstellung

Große Differenzen zwischen Branchen

Es wird deutlich, dass der Rückgang der weiterbildenden Betriebe aus dem Jahr 2009 und 2010 am geringsten in den Großunternehmen ausfällt. Nach Branchen differenziert, ergeben sich erhebliche Unterschiede, ohne hier jedoch auf eine Binnendifferenzierung nach Betriebsgrößen eingehen zu können. Laut GRUNAU wird deutlich,

„... dass in den einzelnen Branchen die Bemühungen der Betriebe um die Weiterbildung ihrer Beschäftigten äußerst heterogen ausfallen. Während über die Maßen hohe Werte der Weiterbildungsbeteiligung im Gesundheits- und Sozialwesen (73 %), im Bereich Erziehung und Unterricht (77 %) sowie in der Öffentlichen Verwaltung (82 %) zu finden sind, bilden nur jeder vierte Betrieb der Verbrauchsgüterindustrie (26 %) und sogar nur 14 % des Gastgewerbes ihre Mitarbeiter weiter.“ (Grunau 2011:46)

Für das Handwerk gibt es die Besonderheit – so wurde uns in einem der Experteninterviews vermittelt –, dass im Bereich Weiterbildungen nach der Meisterprüfung relativ viel mit sogenannten Produktschulungen gearbeitet werde, die die Unternehmen nichts kosten und die deswegen kaum in den Statistiken zur formalen Weiterbildung erscheinen.

Die Daten des IAB-Betriebspanels haben den Nachteil, dass sie nur für das erste Quartal eines Jahres erhoben werden. Wer also im zweiten Quartal betriebliche Weiterbildung anbietet, fällt aus dieser Statistik heraus. Auch werden Betriebe, die sich zwar grundsätzlich, aber nicht jedes Jahr an betrieblicher Weiterbildung beteiligen, nur in den weiterbildungsaktiven Jahren erfasst. Bei einer Längsschnittbetrachtung – so GRUNAU – wird eine höhere Quote, auch der kleineren Betriebe, ausgewiesen. Hier werden auch solche Betriebe erfasst, die nicht in jedem Jahr eine Weiterbildungsbeteiligung aufweisen.

Die bisher berichteten Zahlen weisen die **Betriebe** aus, die sich an betrieblicher Weiterbildung beteiligen, geben jedoch keine Auskunft darüber, wie viele **Beschäftigte** involviert sind. Auskunft hierüber geben die Weiterbildungsquoten.

Weiterbildungs-
quoten in allen
Betriebsgrößen
ähnlich

Hier wird deutlich, dass die Quoten zwischen den verschiedenen Betriebsgrößen nur unwesentlich differieren. So nahmen 23 % aller Beschäftigten im Jahr 2010 in Kleinstbetrieben an betrieblichen Weiterbildungen teil. In den Kleinbetrieben waren es 28 %, in den mittleren 25 % und in Großbetrieben 26 %.

Wesentlich größere Unterschiede finden sich zwischen den Gruppen „Qualifizierte Beschäftigte“¹¹⁸ und „Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten“. So nahmen zwar 39 % der qualifizierten Beschäftigten in Kleinstbetrieben mit einem bis neun Beschäftigten im Jahr 2009¹¹⁹ an betrieblicher Weiterbildung teil, aber nur 6 % der Beschäftigten in einfacher Tätigkeit. Diese Tendenz findet sich in allen Betriebsgrößen, wobei die Schere zwischen den Werten mit zunehmender Betriebsgröße kleiner wird.

Tabelle 12: Weiterbildungsquoten nach Betriebsgrößen und Qualifikation in Prozent

		2001	2003	2005	2007	2008	2009	2010
1 bis 9 Beschäftigte	Alle Beschäftigten	15	19	20	22	25	23	23
	Qualifizierte Beschäftigte	26	30	30	37	-	39	-
	Beschäftigte in einf. Tätigkeiten	6	8	6	6	-	6	-
10 bis 49 Beschäftigte	Alle Beschäftigten	17	23	22	23	28	26	28
	Qualifizierte Beschäftigte	23	30	26	32	-	35	-
	Beschäftigte in einf. Tätigkeiten	7	11	10	9	-	11	-
50 bis 499 Beschäftigte	Alle Beschäftigten	17	24	21	22	26	26	25
	Qualifizierte Beschäftigte	19	29	22	27	-	31	-
	Beschäftigte in einf. Tätigkeiten	7	13	8	12	-	15	-
500 + Beschäftigte	Alle Beschäftigte	21	24	20	20	24	26	26
	Qualifizierte Beschäftigte	18	23	15	21	-	29	-
	Beschäftigte in einf. Tätigkeiten	6	10	6	9	-	13	-

Quelle: IAB-Betriebspanel zit. Grunau 2011, eigene Darstellung

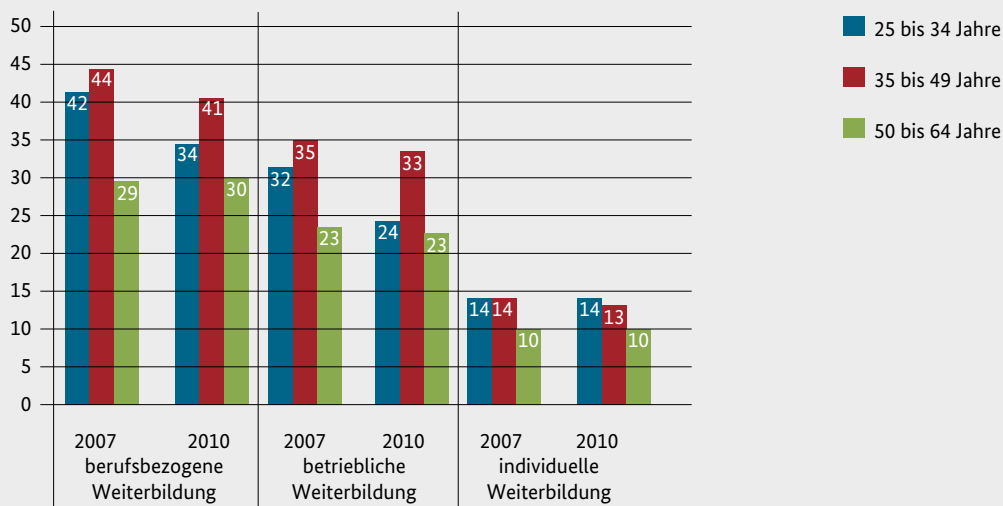
118 Dem Bericht von Grunau ist keine Erläuterung zu entnehmen, was unter qualifizierten Beschäftigten und Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten verstanden wird.

119 Die nach Qualifikation differenzierten Zahlen liegen für das Jahr 2010 nicht vor.

Anteil der Jüngeren mit Weiterbildungen sinkt

Nach Alter differenziert zeigt sich, dass die Altersgruppe „35 bis 49 Jahre“ am stärksten an beruflicher Weiterbildung partizipiert (33 % aller Beschäftigten dieser Altersgruppe im Jahr 2010; vgl. Abbildung 21). Während die Altersgruppe „25 bis 34 Jahre“ im Jahr 2007 noch einen ähnlichen Beteiligungsgrad hatte wie die Altersgruppe „35 bis 49 Jahre“ (32 % zu 35 %), ist ihr Anteil im Jahr 2010 erheblich gesunken und befindet sich in etwa auf einem Niveau mit dem der Altersgruppe „50 bis 64 Jahre“. Bei den Jüngeren liegt die Quote bei 24 %, bei den Älteren bei 23 %. Bei den Älteren gibt es keine Veränderung zu 2007. Die in der Abbildung verzeichneten Werte zur beruflichen und individuellen Weiterbildung zeigen, dass in allen Bereichen die Quoten der Älteren geringer sind. Der einzig positive Trend ist, dass die Quoten der Älteren im Zeitraum von 2007 bis 2010 stabil geblieben sind, während sie für die anderen beiden Altersgruppen gesunken sind. Die Zahlen zur individuellen beruflichen Weiterbildung weisen den niedrigsten Wert bei den 50- bis 64-Jährigen auf, hier ist der Anteil der Jüngeren am höchsten.

Abb. 21: Teilnehmerquoten an beruflicher Weiterbildung nach Altersgruppen 2007 und 2010 in Prozent



Quelle: BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012 auf der Grundlage von TNS-Infratest, AES und eigenen Berechnungen; eigene Darstellung

Betriebe mit Fachkräfteproblem beteiligen Ältere häufiger an Weiterbildungen

Im Folgenden soll die Ebene der Unternehmen in den Blick genommen werden. Wovon hängt es ab, ob Unternehmen ihre älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an betrieblicher Weiterbildung beteiligen? BELLMANN & LEBER haben hierzu Daten aus dem IAB-Betriebspanel analysiert. Sie zeigen, dass Betriebe mit Schwierigkeiten bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs vermehrt in die Weiterbildung ihrer älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investieren.

„Betriebe, die mit Rekrutierungsproblemen rechnen, sind (...) eher in der Weiterbildung ihrer älteren Mitarbeiter engagiert. Dies kann als Indiz dafür verstanden werden, dass Betriebe mit einem erwarteten Fachkräftebedarf nach alternativen Möglichkeiten der Personalgewinnung bzw. -erhaltung suchen. Die Beschäftigung Älterer und damit die Aufrechterhaltung ihrer Leistungsfähigkeit, die Auffrischung und Anpassung ihrer Qualifikationen durch Weiterbildung scheint dabei eine wichtige Rolle zu spielen. Von den anderen Variablen, die wir zur Charakterisierung eines etwaigen Fachkräftebedarfs herangezogen haben, erweisen sich die Items ‚hoher Weiterbildungsbedarf‘ und ‚hohe Personalfuktuation‘ als signifikant. Während ein hoher Weiterbildungsbedarf mit einem größeren Weiterbildungsengagement einhergeht, verringert eine starke Fluktuation die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe ihre älteren Mitarbeiter qualifizieren.“ (Bellmann & Leber 2011:173)

Hier schält sich ein Kernargument im Feld der betrieblichen Weiterbildung heraus. „Die Investition in Weiterbildung muss sich lohnen“, ein „Return on Investment“ muss zu erkennen sein. Neben der wachsenden Schwierigkeit einzelner Unternehmen, Fachkräfte zu finden, wird ebenfalls mehr in Weiterbildung investiert, wenn sich der Arbeitsgegenstand durch einen hohen Weiterbildungsbedarf auszeichnet, d. h. wenn das Unternehmen davon lebt, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem neuesten Stand sind. Umgekehrt wird die Investition in Weiterbildung offensichtlich als weniger lohnend angesehen, wenn das Personal häufig wechselt; die Verweildauer im Unternehmen ist zu kurz, als dass sich die Investition lohnen würde.

Dasselbe gilt für die sogenannte atypische Beschäftigung. BALTES & HENSE konnten nachweisen, dass atypisch Beschäftigte seltener in Weiterbildung eingebunden sind.¹²⁰ Auch BURGERT zeigt auf, wie stark die Teilnahme an Weiterbildung von verschiedenen Faktoren abhängig ist.

„In allen Modellen – gleich, ob es dabei um formale oder informelle Weiterbildung ging – zeigte sich nahezu gleichbleibend, dass mit steigendem Schul- und Berufsabschluss und steigendem ISEI-Wert die Wahrscheinlichkeit, an Weiterbildung teilzunehmen, steigt, während sie mit zunehmendem Alter abnimmt. Ferner partizipieren Beamte, Angestellte und Soldaten eher an Weiterbildung als Arbeiter, Männer eher als Frauen, Ostdeutsche eher als Westdeutsche und Deutsche eher als Ausländer.“ (BURGERT 2007:33)¹²¹

Wird bei Älteren noch Entwicklungspotential gesehen?

Gerade gegenüber Älteren kommen an dieser Stelle wiederum die Altersbilder bzw. Altersstereotype ins Spiel. Welches Bild von den Entwicklungschancen der Beschäftigten über 50 Jahre herrscht in einem Unternehmen vor? In den Unternehmen, in denen es das immer noch stark vom Trend zur Frühverrentung geprägte Bild ist, wonach sich das berufliche Leben ab 50 Jahren am Ausklingen befindet, wird niemand mehr in die Weiterbildung einer solchen Altersgruppe investieren. Bei einem solchen Bild wird davon ausgegangen, dass sich die älteren Beschäftigten gedanklich schon auf den Ruhestand vorbereiten. Es ist davon auszugehen, dass es dieses Bild noch gibt, auch wenn es an der Realität vorbeigeht. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die heute 50 Jahre alt sind,

¹²⁰ Vgl. Baltes & Hense 2007.

¹²¹ Der ISEI-Wert (Internationaler Sozioökonomischer Index des beruflichen Status) beruht auf den Variablen Einkommen und Bildung. Vgl. Schimml-Neimanns 1996.

haben noch 15 Jahre und 6 Monate Arbeitszeit vor sich. Allein vom zeitlichen Horizont könnten sich hier alle Investitionen in Weiterbildung amortisieren. Allerdings muss das Unternehmen diese Tatsache auch verinnerlichen und Arbeitsabläufe und Personalentwicklung so gestalten, dass auch Beschäftigten über 50 Jahre zugesprochen wird, neue Entwicklungen zu gestalten und nicht nur die Routine der letzten Jahre weiterzuführen.

FUCHS berichtet in ihren Arbeiten zur Qualität der Arbeit, dass eine Vielzahl von Beschäftigten genau dies nicht empfindet. Quer durch alle Altersgruppen wird eine mangelnde Entwicklungsmöglichkeit empfunden.

„ (...) (dass) der alltägliche Arbeitsprozess keine Entwicklung der eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten ermöglicht, berichten rund 40 % der befragten Beschäftigten – quer durch alle Altersgruppen. () auch unter den über 55-Jährigen, die auf eine lernförderliche Arbeitsgestaltung nach eigenen Aussagen verzichten müssen, wird dies von jedem/jeder Fünften als (sehr) starke Belastung eingestuft. () in allen Altersgruppen empfindet eine relevante Gruppe die gegebenen Möglichkeiten, Wissen und Fähigkeiten im Arbeitsprozess entwickeln zu können, als defizitär (...).“ (FUCHS 2008:44)

Ohne Perspektive
keine
Weiterbildung

Wenn dem so ist, kann es auch zu der Situation kommen, dass Beschäftigte über 50 Jahre in Einzelfällen ein geringeres Interesse an betrieblicher Weiterbildung haben. Wer im Arbeitsleben über einen längeren Zeitraum keine Entwicklungsmöglichkeiten der eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten hat, wird mit hoher Wahrscheinlichkeit irgendwann resignieren und sich fragen, warum eine betriebliche Weiterbildung eigentlich noch notwendig sei. Dies ist aber nur ein Grund für ein mögliches geringeres Interesse an betrieblicher Weiterbildung. Das Altersbild, nach dem ab dem 50. Lebensjahr das berufliche Leben auszuklingen beginnt, ist nicht nur eines von Unternehmen, es kann genauso auch bei Beschäftigten gefunden werden. Nach FUCHS glauben von den unter 35-Jährigen und den 35- bis 49-Jährigen 29 % derjenigen, die in einer mittleren Belastungsstufe¹²² arbeiten, dass sie unter den gegebenen Arbeitsbedingungen nicht bis zum offiziellen Renteneintrittsalter in ihrer jetzigen Beschäftigung arbeiten können. Bei dieser Vorstellung dürfte es schwerfallen, die Spanne von 50 bis 65 Jahren noch als komplett vor sich liegende Zeitspanne des Arbeitslebens zu sehen.¹²³ Auch in Befragungen des DGB zum Index „Gute Arbeit“ 2010 sagten 39 % der Befragten, dass sie nicht glauben, unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten zu können.¹²⁴

¹²² Fuchs unterscheidet verschiedene Belastungsstufen, um die Arbeitsbedingungen zu beschreiben. Hierin fließen die Gesundheitsbelastungen auf der einen Seite und die verfügbaren Ressourcen auf der anderen Seite ein. In der mittleren Belastungsstufe sind Personen verortet, die zwar hohen Belastungen ausgesetzt sind, aber über viele Ressourcen verfügen.

¹²³ Vgl. FUCHS 2008:60 ff.

¹²⁴ Vgl. DGB 2010.

Mit diesen Ausführungen sind wir schon inmitten der Diskussion über eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitswelt, auf die in Kapitel 5 noch detaillierter eingegangen wird. Zunächst jedoch ein kurzes Resümee zur Frage der Weiterbildungsbeteiligung. Es kann festgestellt werden, dass es eine ungleiche Weiterbildungsbeteiligung gibt. Diese hängt von verschiedenen Faktoren ab, u. a. vom Alter. Die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung war über lange Jahre vor allem bei den Älteren deutlich geringer als bei den anderen Altersgruppen. Inzwischen ist dieser Anteil auch bei den Jüngeren erheblich gesunken und nähert sich dem Wert der Älteren. Neben dem Alter hängt die Weiterbildungsbeteiligung von der Art des Arbeitsverhältnisses, der Tätigkeit, Qualifikation, dem Geschlecht, dem Migrationshintergrund usw. ab.

Befristete Arbeitsverträge haben negativen Einfluss

Ein entscheidender Faktor bei der Entscheidung für oder gegen Weiterbildung ist die Frage, ob sich das lohnt. Für die Unternehmen stellt sich die Frage, ob die Kosten durch den Ertrag aufgewogen werden. Die Tendenz zu befristeten Arbeitsverträgen könnte dazu führen, dass für immer mehr junge Beschäftigte diese Frage negativ beantwortet wird. Genauso können Unternehmenskulturen dazu führen, dass Weiterbildung ab einem bestimmten Alter nicht mehr rentabel erscheint. Umgekehrt gilt, dass die Gestaltung der Arbeitsbedingungen es für Beschäftigte nicht lohnenswert erscheinen lassen kann, sich für Weiterbildung zu engagieren.¹²⁵ In welchem Ausmaß welche Gründe für die geringen Weiterbildungsquoten von Jüngeren und Älteren vorliegen, kann auf der Grundlage der verfügbaren Informationen jedoch nicht festgestellt werden. Deshalb ist es auch nicht möglich einzuschätzen, inwieweit es sich dabei um Altersdiskriminierung handelt. In jedem Fall führt sie zu einer Chancenungleichheit. Es könnte daher von mittelbarer Diskriminierung gesprochen werden. Gäbe es in Unternehmen klare Vorgaben, Personen ab einem bestimmten Alter (z. B. 55 Jahre) keine Weiterbildung mehr zu finanzieren, wäre dies aus unserer Sicht eine eindeutige und unmittelbare Altersdiskriminierung.

Spezifik der KMU bleibt unklar

Welche Gründe für eine geringere Weiterbildungsbeteiligung auf KMU stärker zutreffen als auf Großunternehmen, muss unbeantwortet bleiben. Es wurde deutlich, dass die KMU einen geringeren Anteil an weiterbildungsaktiven Betrieben aufweisen. Beim Anteil der Beschäftigten, die in Weiterbildung einbezogen werden, weisen sie keine wesentliche Differenz zu Großunternehmen auf. Größere Unterschiede zeigen sich zwischen den Branchen. So kommt Weiterbildung in unterschiedlichen Arbeitsfeldern eine unterschiedliche Bedeutung zu, manche Branchen hingegen sind wenig weiterbildungsaffin.

¹²⁵ Zur Frage, wie Arbeitsbedingungen gestaltet sein sollten, um u. a. eine höhere Weiterbildungsbeteiligung zu ermöglichen, vgl. Kapitel 5.

Es bleibt, mit BURGERT auf die enorme Wichtigkeit von Weiterbildung für Beschäftigte und Unternehmen hinzuweisen:

„In Zeiten raschen Verfalls von Humankapital kommt der betrieblichen Weiterbildung (...) eine wachsende Bedeutung zu. Sie nimmt eine prophylaktische Funktion am Arbeitsmarkt ein. Zudem stehen Unternehmen angesichts nahender und bereits eingetretener demografischer Veränderungen vor dem Problem, die Nachfrage nach bestimmten Qualifikationen in geringerem Maße durch Einstellungen geeigneter Beschäftigter extern decken zu können. Sie müssen stattdessen dazu übergehen, die Qualifikationen der eigenen Beschäftigten diesen Anforderungen anzupassen und auch ältere Beschäftigte länger in den Betrieb einzubinden.“ (BURGERT 2007:1)

Die Forderung nach einer alternsgerechten Gestaltung von Arbeit wird in der Regel vor allem im Zusammenhang mit dem Thema „Demographischer Wandel“ thematisiert, seltener im Zusammenhang mit Altersdiskriminierung. Daher erscheint es sinnvoll, einige Gedanken zur nicht-alternsgerechten Gestaltung der Arbeitswelt bzw. zu schlechten Arbeitsbedingungen und deren Auswirkungen auf die Chancengleichheit von Jung und Alt auszuführen.

Schlechte Arbeitsbedingungen als Nachteil

Für den Bereich der Weiterbildung wurde gezeigt, dass vor allem diejenigen an Weiterbildung teilnehmen, die schon gut qualifiziert sind. Menschen mit geringer Qualifikation und/oder in prekären Beschäftigungsverhältnissen nehmen seltener an betrieblichen Weiterbildungen teil. Wenn diese Personen ihre Arbeit verlieren, sind ihre Chancen, wieder in Arbeit zu kommen, deutlich geringer. Bei jüngeren Menschen ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie über die Agentur für Arbeit weiterqualifiziert werden, wodurch ein Teil des Qualifikationsdefizits ausgeglichen werden kann. Die Wahrscheinlichkeit, dass Ältere Qualifikationen durch die Agentur für Arbeit erhalten, ist gering. In Fragen der Weiterbildung kann – theoretisch – ein Ausgleich über arbeitsmarktpolitische Instrumente erfolgen. Schlechte Arbeitsbedingungen können zu einer eingeschränkten Gesundheit führen. Hierbei kann es sich zum einen um gesundheitsbeeinträchtigende Arbeitsbedingungen wie körperlich stark belastende Tätigkeiten, die zu einer Beeinträchtigung von Wirbelsäule, Gelenken u. ä. führen können, handeln. Ein anderes Beispiel wären psychisch belastende Arbeitsbedingungen, geprägt durch zu hohe Arbeitsbelastung, schlechte Personalführung und/oder Mobbing unter Kolleginnen und Kollegen, was zu psychischen Erkrankungen bzw. Belastungen führen kann.¹²⁶ Wenn jemand in einem solch eingeschränkten Zustand mit über 50 Jahren arbeitslos wird, kann vermutet werden, dass die Aussichten auf einen Wiedereinstieg in Erwerbsarbeit gering sind.

Gesundheitliche Einschränkungen aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen können in jeder Altersstufe auftreten, allerdings sind die Auswirkungen bei älteren Arbeitslosen im Hinblick auf eine mögliche Rückkehr in die Erwerbsarbeit deutlich gravierender. Bei ihnen wird nicht allein die konkrete Einschränkung gesehen, sondern es könnte zu einer „Verdichtung“ aus der objektiven Einschränkung und einem defizitbasierten

¹²⁶ Vgl. SIEGRIST ET AL. 2009.

Altersbild kommen. Gleiches gilt auch für ein geringes Selbstbewusstsein aufgrund jahrelang nicht erfahrener Wertschätzung. So könnte eine für Jung und Alt gleiche Problembelastung z. B. durch schlechte Arbeitsbedingungen zu schlechteren Chancen der Älteren beim erneuten Zugang zu Beschäftigung führen (vgl. Kap. 1.2 und 3.1).

Zu den Themen „Mobbing“ und „Benachteiligung bei Beförderungen“ als Formen der Altersdiskriminierung existieren keine Daten, die hier vorgestellt werden könnten.

Benachteiligung
bei Beförderung

Allerdings sind zur Frage „Benachteiligung bei Beförderungen“ verschiedenste Situationen vorstellbar, in denen Personen für einen innerbetrieblichen Aufstieg als zu jung oder alt eingestuft werden, so z. B. folgende Konstellationen:

- | Bei der Nicht-Beförderung von Jüngeren dürften Überlegungen im Zentrum stehen, dass zu junge Führungskräfte von den älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht ausreichend ernst genommen werden, weil ihnen die Erfahrung fehlt.
- | Bei der Nicht-Beförderung von Älteren könnten Einstellungen vorherrschen, dass die Berufung älterer Führungskräfte jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter demotiviere.
- | Ebenso ist denkbar, dass bei Älteren die für die Ausführung der Aufgabe zur Verfügung stehende Zeit als nicht ausreichend angesehen wird. Beispielhaft hierfür wäre folgende Situation, in der eine Abteilungsleitung in den Ruhestand gegangen ist und sich auf die Nachfolge eine 58-jährige Person bewirbt. Sie wird zwar als kompetent und qualifiziert eingestuft, gleichzeitig herrscht aber die Vorstellung, dass sie „so kurz vor dem Ruhestand“ schon zu alt für diese Stelle sei. Dass auch bei einer jüngeren Person niemand vorhersagen kann, ob sie länger als sieben Jahre in dieser Position verbleibt, wird dabei vernachlässigt.

Unklare
Datenlage

Alle diese Beispiele müssen als altersdiskriminierend eingeordnet werden, wenn sie mit dem Lebensalter begründet werden. Wie häufig solche Fälle in der Praxis vorkommen, ist nicht zu sagen. Einzelne Gerichtsurteile beziehen sich zwar auf Klagen zu den Diskriminierungsmerkmalen Geschlecht oder Behinderung.¹²⁷ Inwieweit jedoch Mehrfachdiskriminierungen, z. B. aufgrund des Alters und des Geschlechts in der Praxis vorkommen, kann nicht belegt werden.

¹²⁷ Vgl. LAG Berlin-Brandenburg, 3 Sa 917/11 vom 28.06.2011 und BAG, 9 AZR 839/08 vom 17.08.2010.

Gleiches gilt für Mobbing. Unter Mobbing versteht das Bundesarbeitsgericht eine Belästigung im Sinne des § 3 Abs. 3 AGG. Hierunter werden unerwünschte Verhaltensweisen gefasst, „die mit einem in § 1 AGG genannten Grund im Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“ (§ 3 Abs. 3 AGG) Das Bundesarbeitsgericht stellt darüber hinaus fest, dass sich Mobbing gegen jeden Menschen richten kann, unabhängig von den im AGG genannten Merkmalen.¹²⁸ Auch hier sind verschiedene Konstellationen denkbar, in denen das Lebensalter Anlass für ein derartiges Verhalten ist. Ein solches feindseliges Verhalten kann von Kolleginnen und Kollegen und von Vorgesetzten ausgehen. Kommentare wie

- | „Immer diese jungen Hüpfen, haben noch keine Ahnung, aber wissen immer alles besser!“,
- | „Wann macht ihr alten Säcke endlich Platz für uns?“ oder
- | „Na, will unser Opi mal wieder alles so machen, wie schon seit 100 Jahren?“

könnten als Mobbing empfunden und angesehen werden.

Frauen und
Jüngere häufiger
Opfer von
Mobbing

Mobbing kann sich in Form abfälliger Kommentare, als Vorenthalten von Informationen, als Nicht-zu-Wort-Kommen-Lassen, üble Nachrede, in einer unterschiedlichen Handhabung bei Versetzungen, Abmahnungen oder Kündigungen, sexueller Belästigung, intensiver Kontrolle, kleinlicher Kritik, sozialer Isolation o. ä. äußern. Im ersten Mobbingbericht Deutschlands aus dem Jahr 2002 wurde festgestellt, dass sich

„... das Phänomen quer durch alle Berufsgruppen, Branchen und Betriebsgrößen sowie Hierarchiestufen und Tätigkeitsniveaus (zieht). Gleichwohl konnten bestimmte Merkmale identifiziert werden – die vor allem miteinander kombiniert – die Gefahr, von Mobbing betroffen zu werden, deutlich erhöhen. Hierzu zählen vor allem Geschlecht und Alter der Beschäftigten.“ (MESCHKUTAT ET AL. 2002:3)

Danach werden insbesondere Frauen und Jüngere häufig Opfer von Mobbing. Eine Besonderheit für KMU wird in der ausgewerteten Literatur nicht berichtet.

Auch nach FUCHS sind es tendenziell eher jüngere Beschäftigte, die von herablassendem und unwürdigem Verhalten an ihren Arbeitsplätzen berichten. Sie erleben wahrgenommene Kränkungen am stärksten als belastend.¹²⁹

¹²⁸ Vgl. BAG, 8 AZR 593/06 vom 25.10.2007.

¹²⁹ Vgl. FUCHS 2008:41.

Zwischenfazit

War es beim Zugang zur Arbeit in vielen Situationen schwierig zu entscheiden, ob es sich um Ungleichheiten, Nachteile oder explizite Altersdiskriminierung handelt, wird dies bei der Betrachtung möglicher Ungleichbehandlung innerhalb von Beschäftigungsverhältnissen nahezu unmöglich. Es gibt nur wenige Urteile zu schriftlich fixierten Regelungen der Bezahlung oder zu Altersgrenzen. Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Aspekten, bei denen Altersdiskriminierungen denkbar oder wahrscheinlich, aber nicht belegbar sind. Dies betrifft vor allem die Bereiche „Fort- und Weiterbildung“, „Benachteiligungen beim Aufstieg“ und „Mobbing“.

Alle drei Bereiche haben deutliche Auswirkungen auf die betroffenen Personen und verringern nach Arbeitslosigkeit die Chancen auf einen Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit.

Altersbilder und -stereotype finden sich auch in der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen. Wem werden welche Aufgaben zugetraut und übertragen? Wer kommt für Weiterbildung in Frage? Wie alt muss bzw. darf man sein, um Leitungspositionen zu übernehmen? Diese und ähnliche Fragen werden durch Altersbilder oder -stereotype der handelnden Personen beeinflusst.

3.3 Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Im dritten Abschnitt dieses Kapitels zu Befunden lassen sich die Formen der Ungleichbehandlungen von Jung und Alt klarer benennen. Es handelt sich um die Fragen,

- | inwiefern gesetzliche oder tarifvertragliche Altersgrenzen als diskriminierend anzusehen sind,
- | inwiefern Menschen eines Lebensalters bei Entlassungen prioritär betroffen sind oder
- | diese sich, auch wenn sie offiziell „freiwillig“ das Unternehmen verlassen haben, aus diesem herausgedrängt fühlen.

Wie in den beiden vorangehenden Unterkapiteln, soll zunächst ein Blick in die Statistik geworfen, dann nach thematischen Schwerpunkten von Gerichtsurteilen gefragt und im Anschluss verfügbare Befunde aus der Literatur vorgestellt werden.

Zugänge in
Arbeitslosigkeit
aus Erwerbs-
tätigkeit

Der Blick in die Statistik hilft vor allem bei der zweiten Frage, inwiefern Menschen eines bestimmten Lebensalters von Entlassungen besonders betroffen sind. Hierfür haben wir die Zugänge aus Erwerbstätigkeit in Arbeitslosigkeit für die Jahre 2008 bis 2011 betrachtet.¹³⁰

¹³⁰ Aufgrund einer Umstellung in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit ist keine längere Zeitreihe möglich.

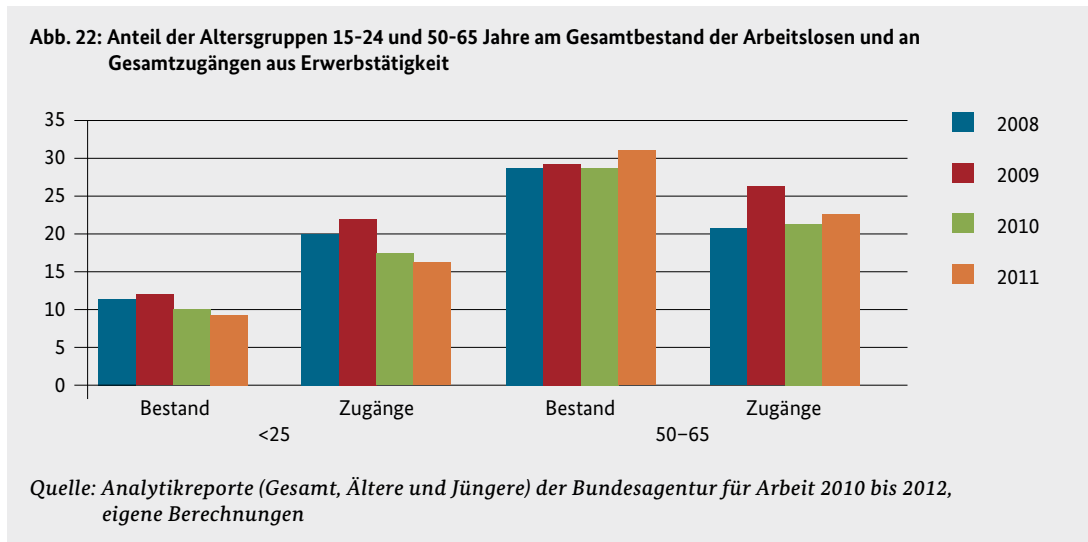


Abbildung 22 zeigt, wie sich in den vier betrachteten Jahren der Anteil der Jüngeren und Älteren am Bestand aller Arbeitslosen und an den Zugängen in Arbeitslosigkeit aus Erwerbstätigkeit entwickelt hat. An dieser Stelle war es wichtig, nicht alle Zugänge in Arbeitslosigkeit zu erfassen, sondern nur die, denen ein Verlassen eines Betriebes voranging. Wären alle Altersgruppen gleichermaßen von Arbeitslosigkeit betroffen, müssten sie sich in der Arbeitslosenstatistik in den für die Erwerbstätigkeit relevanten Altersgruppen entsprechend ihres Anteils an der Gesamtbevölkerung finden. Wenn alle Altersgruppen bei Entlassungen über die Zeit gleichermaßen betroffen wären, dürfte ihr Anteil an den Zugängen aus Erwerbstätigkeit nicht oder kaum variieren. Wenn jedoch z. B. in Krisenzeiten, in denen mehr Beschäftigte entlassen werden, eine bestimmte Altersgruppe besonders betroffen wäre, müssten die Anteile an den Zugängen in Arbeitslosigkeit aus Erwerbstätigkeit in diesen Jahren zunehmen. Um dies zu überprüfen, bietet sich bei dem betrachteten Zeitraum das Jahr 2009 an, das als Krisenjahr, in dem die Arbeitslosenzahlen gestiegen sind, zu bezeichnen ist.

In der Krise
Jüngere und
Ältere besonders
betroffen

Im Jahr 2009 sind die Anteile der Jüngeren und Älteren beim Zugang in Arbeitslosigkeit aus Erwerbstätigkeit deutlich angestiegen, bei den Jüngeren um 8 %, bei den Älteren sogar um 22 %. Auch ADAMY ET AL. weisen für das Jahr 2009 darauf hin, dass Jüngere und Ältere die Hauptlast der Krise zu tragen hätten. Sie belegen dies mit der Steigerung der Arbeitslosenzahlen von Mai 2008 zu Mai 2009.¹³¹

¹³¹ Vgl. ADAMY ET AL. 2009.

Genauere
Differenzierung
nicht vorhanden

Warum werden gerade die Jüngeren und die Älteren in solchen Zeiten überproportional arbeitslos? Es wäre wünschenswert – sowohl bei den von uns vorgelegten Zahlen der Zugänge aus Erwerbstätigkeit in Arbeitslosigkeit als auch bei den Zahlen, auf die ADAMY ET AL. zurückgreifen – tiefer analysieren zu können, aus welcher Art der Beschäftigung die Zugänge in Arbeitslosigkeit entstanden sind. Interessant wäre zu erfahren, ob es sich vor allem um Zugänge aus prekärer Beschäftigung handelt, also aus Leiharbeit, befristeten Verträgen oder geringfügigen Arbeitsverhältnissen. Möglicherweise sind Jüngere und Ältere vor allem deshalb stärker betroffen, weil sie in diesen Arbeitsverhältnissen stärker vertreten sind. Gerade für jüngere Menschen gilt oft das „Last in – First out“-Prinzip, nach dem diejenigen zuerst entlassen werden, die als Letzte in den Betrieb gekommen sind. Für Ältere könnten Sozialplanlösungen attraktiv gewesen sein, wenn mit den angebotenen Abfindungszahlungen finanzielle Einbußen aufgefangen werden konnten. Dies gilt aber bei weitem nicht für alle Älteren. Dadurch, dass die sogenannte 58er-Regelung (der Bezug von Arbeitslosengeld unter vereinfachten Bedingungen nach § 428 SGB III) für Menschen, die nach dem 31.12.2007 das 58. Lebensjahr beendet haben, nicht mehr möglich ist, kann eine erhöhte Entlassungsquote Älterer im Zeitraum von 2008 bis 2009 nicht mit der Attraktivität dieser Regelung zu tun haben.¹³² Für unsere Thematik der Gleichbehandlung von Jung und Alt in KMU wäre es weiterhin wichtig, Daten analysieren zu können, die die Zuwächse bestimmter Altersgruppen an den Zugängen aus Erwerbstätigkeit in unterschiedlichen Betriebsgrößen darstellen.

Mit dem Sozialplan nach dem Betriebsverfassungsgesetz bei betriebsbedingten Kündigungen und der damit verbundenen, vorgeschriebenen Sozialauswahl nach dem Kündigungsschutzgesetz kommen wir zu einem Thema, mit dem sich einschlägige Gerichtsurteile zum Thema Altersdiskriminierung bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen beschäftigen.

Sozialauswahl

Bei der Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung sind vier Auswahlkriterien vorgeschrieben, zu denen ein Punkteschema erstellt werden muss, nach dem entschieden wird, welche Personen als Erstes entlassen werden müssen. In § 1 Absatz 3 KSchG heißt es:

„(3) Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des Absatzes 2 gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat; auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben. In die soziale Auswahl nach Satz 1 sind Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne des Satzes 1 erscheinen lassen.“

Bei der Sozialauswahl müssen also die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und eine evtl. Schwerbehinderung berücksichtigt werden.

¹³² Außerdem hätte sie nicht zu einem Anstieg der Arbeitslosenzahlen geführt, weil nach dem Wegfall der sog. 58er-Regelung die unter diese Regelung fallenden Personen nicht mehr als arbeitslos gezählt wurden.

Ausgenommen werden können jedoch die Personen, deren Weiterbeschäftigung für den Betrieb von außerordentlichem Interesse ist. Die Gerichte hatten nun darüber zu befinden, ob das Kriterium „Lebensalter“ nicht zu einer Diskriminierung führt. Hierfür war zunächst entscheidend, ob mit einem bestimmten Lebensalter – in diesem Fall für Ältere – schlechtere Chancen gesehen werden, wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Ebenso stand die Frage, ob Unternehmen anhand eines anzustrebenden Alters-*‘mix‘* Vorgaben machen dürfen, wie groß der Anteil bestimmter Altersgruppen in jedem Fall sein soll.

Die Urteile zur Sozialauswahl weisen eine eindeutige Tendenz auf:¹³³ Die Bildung von Altersgruppen und die Heranziehung des Lebensalters werden von den Gerichten nicht als Altersdiskriminierung gesehen, wenn sie nachvollziehbar begründet werden.

ROTHERMUND & TEMMING weisen darauf hin, dass die Berücksichtigung des Lebensalters als Kriterium für die Sozialauswahl und die Erlaubnis, Altersgruppen zu bilden, um von jeder Altersgruppe Beschäftigte im Betrieb zu erhalten, prinzipiell gegenläufige Implikationen haben.

„Sieht man einmal von dem Eingriff in die alterslastige Sozialauswahl gem. § 1 III 1 KSchG ab, den die Bildung von Altersgruppen mit innerhalb dieser Gruppen durchgeführten begrenzten Sozialauswahlen bewirkt, und nimmt sich § 1 III 2 KSchG einmal isoliert vor, treten interessante Effekte zutage. Der wichtigste Effekt durch die Bildung von Altersgruppen und in diesen durchgeführten Sozialauswahlen besteht darin, dass das Gewicht des Lebensalters relativ zurückgedrängt wird.“ (ROTHERMUND & TEMMING 2010:58)

Die Berücksichtigung des Lebensalters führt tendenziell zu einer Besserbehandlung von langjährig Beschäftigten und damit häufiger von Älteren. Die Bildung von Altersgruppen hingegen erlaubt es dem Unternehmen, eine gleichmäßige Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus jeder Altersgruppe zu benennen, die in jedem Fall im Unternehmen verbleiben sollen. Hier wird insbesondere die Position der Jüngeren gestärkt.

Beide Aspekte zusammennehmend (Lebensalter als schützenswertes Merkmal und die Möglichkeit einer Altersgruppenbildung), kommen ROTHERMUND & TEMMING zu dem Schluss, dass Kündigungen auf Grundlage von § 1 Abs. 3 S. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) im Prinzip altersneutral seien.

¹³³ Vgl. BAG 2 AZR 304/06 vom 19.06.2007, ArbG Bielefeld 6 Ca 2886/06 vom 25.4.2007, LAG Düsseldorf 2 Sa 1-08 vom 16.4.2008, BAG 2 AZR 523/07 vom 6.11.2008, LAG Hamm 15 Sa 838/08 vom 18.12.2008, BAG 2 AZR 676/08 vom 5.11.2009, BAG 2 AZR 420/09 vom 10.6.2010, BAG 2AZR 42/10 vom 15.12.2011.

Die Berechnung von möglichen Abfindungen innerhalb von Sozialplanregelungen ist umstritten, weil nach Berechnungsformeln rentennahen Beschäftigten eine niedrigere Abfindung zusteht als anderen Beschäftigten. Bisher hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) diese Berechnungen für rechtskonform eingestuft.¹³⁴ Diese Rechtsprechung ist umstritten.¹³⁵ Derzeit ist am Europäischen Gerichtshof ein Verfahren anhängig, welches diesbezüglich Klarheit bringen soll.

Altersgrenzen Ein weiteres Thema in der Antidiskriminierungsrechtsprechung ist die Frage allgemeiner und besonderer Altersgrenzen zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Die allgemeine Altersgrenze ist dabei das gesetzliche Renteneintrittsalter. Unbefristete Arbeitsverträge besitzen im Prinzip insofern eine Befristung, als sie mit Eintritt in das gesetzliche Renteneintrittsalter enden, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Es gibt unterschiedliche Ansichten darüber, ob diese Altersgrenze eine Altersdiskriminierung darstellt. Ein viel beachtetes Urteil des Europäischen Gerichtshofes, in dem es um eine Putzfrau ging, die ihre Teilzeitarbeit bei einem Reinigungsunternehmen über das gesetzliche Rentenalter hinaus ausüben wollte, ist das sogenannte Rosenblatt-Urteil¹³⁶. Die Frau empfand die tarifvertragliche Regelung, dass das Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters automatisch die Beendigung ihres Vertrages bedeutete, als altersdiskriminierend. In ihrem Fall kam erschwerend hinzu, dass sie keine existenzsichernde Rente in Aussicht hatte.

Der Europäische Gerichtshof hat in diesem Urteil die Legitimität der allgemeinen Altersgrenzen akzeptiert, so sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik gerechtfertigt sind.

Rentenaltersgrenze als Diskriminierung – Probleme für Wenige Trotzdem ist dieses Thema sehr umstritten. Es liegen individuelle Freiheitsrechte im Widerstreit mit gesamtgesellschaftlichen Interessen. Gerade mit Blick auf den akuten bzw. drohenden Fachkräftebedarf und die Reaktivierung pensionierter ehemaliger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹³⁷ erhält diese Diskussion neue Nahrung. Ferner mönieren einige der von uns interviewten Personen, dass ein Großteil der Beschäftigten nicht weiß, wie er das aktuelle Renteneintrittsalter erreichen soll. Zwar ist die Zahl derjenigen, die die Rente mit 65 Jahren antreten, in den letzten Jahren gestiegen, trotzdem werden erst ca. 40 % der Renteneintritte mit 65 Jahren vollzogen und nicht früher.¹³⁸ Hinzu kommt, dass nur 33,5 % der Renteneintritte aus sogenannter stabiler Beschäftigung erfolgen. Mit stabiler Beschäftigung ist gemeint, dass die betreffenden Personen in den letzten drei Jahren vor Renteneintritt nicht arbeitslos gewesen sind. Von diesen 33,5 % gehen wiederum nur 30,1 % mit 65 Jahren in Rente. Das heißt, dass nur etwa 10 % der Renteneintritte im Alter von 65 Jahren **und** aus stabiler Beschäftigung erfol-

¹³⁴ Vgl. u.a. BAG 1 AZR 743/09 vom 12.4.2011.

¹³⁵ Vgl. hierzu ausführlich ROTHERMUND & TEMMING 2010:103 ff.

¹³⁶ Vgl. EuGH C 45/09 vom 12.10.2010.

¹³⁷ Prominentestes Beispiel im Jahr 2012 war der OTTO-Konzern, dessen sog. Rückholaktion von ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein breites mediales Echo erfuhr. Vgl. z. B. <http://www.n-tv.de/mediathek/videos/wirtschaft/Rentner-sollen-es-richten-article6818231.html>, http://www.focus.de/finanzen/news/unternehmen/demografischer-wandel-otto-holt-seine-rentner-zurueck-zur-arbeit_aid_786603.html, oder <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/versandhandel-otto-holt-seine-rentner-zurueck-11830841.html> (alle abgerufen am 9.11.2012).

¹³⁸ Vgl. Brussig 2012:7.

gen.¹³⁹ Warum ist der Zusammenhang mit der stabilen Beschäftigung wichtig? Erstens wird deutlich, dass mehr als die Hälfte der Personen früher als mit 65 Jahren in Rente gehen. Zweitens ist es für die meisten, die mit 65 Jahren in Rente gehen, kein Übergang aus kontinuierlicher Erwerbsarbeit, sondern ein Übergang, der mit Brüchen in den letzten Jahren des Erwerbslebens einhergeht. So gesehen stellt sich die Frage, ob die allgemeine Altersgrenze eine Form der Altersdiskriminierung ist, nur für wenige Menschen. In der Regel kann von zwei Gruppen ausgegangen werden: Zum einen diejenigen, die aus stabiler Beschäftigung das Regeleintrittsalter erreichen und sich mit 65 Jahren noch zu jung fühlen, um ihre Erwerbstätigkeit aufzugeben. Zum anderen diejenigen, deren Rentenanspruch so niedrig ist, dass sie davon nicht leben können und die deshalb darauf angewiesen sind, weiter zu arbeiten und dies gern in ihrem bisherigen Betrieb tun würden.¹⁴⁰ Ein Beispiel hierfür wäre der Fall Rosenblatt. Er könnte auch für eine Mehrfachbenachteiligung herangezogen werden. In diesem Fall führt das Lebensalter ungewollt zur Beendigung der bisherigen Tätigkeit, die eigentlich aufrechterhalten werden müsste, um den Lebensunterhalt zu sichern. Da Frauen durchschnittlich deutlich niedrigere Renten als Männer beziehen, sind sie häufiger mit nicht-existenzsichernden Renten konfrontiert.¹⁴¹

Renteneintritt in KMU später

Bislang wurden nur allgemeine Ausführungen zu den allgemeinen Altersgrenzen getätigt. Hinsichtlich der Betriebsgrößen kann konstatiert werden, dass der endgültige Erwerbsaustritt in kleineren Betrieben durchschnittlich später erfolgt. So gingen im Jahr 2005 in Betrieben mit bis zu 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern noch 57 % der 61-Jährigen einer Erwerbstätigkeit nach, in Betrieben mit bis zu 200 Beschäftigten waren es 44 % und in den größeren nur noch 37 %.¹⁴²

Neben der Forderung, die allgemeine Altersgrenze für den Renteneintritt abzuschaffen, gibt es den Wunsch, das Renteneintrittsalter zu flexibilisieren. Wird von Gewerkschaftsseite vor allem eine Flexibilisierung hin zu arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten Modellen der Altersteilzeit über Zeitwertguthaben verstanden,¹⁴³ haben andere Vorschläge eher die Möglichkeit im Blick, über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus zu arbeiten.¹⁴⁴

Inwieweit diese Diskussion für KMU relevant ist, kann nicht eingeschätzt werden. Grundsätzlich hängt es von den jeweiligen Arbeitsbedingungen ab, ob Beschäftigte bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten oder nicht.

139 Vgl. BRUSSIG 2012:15.

140 Denn nur für den bestehenden Arbeitsvertrag gilt die Altersgrenze. Das Renteneintrittsalter ist nicht mit einem Arbeitsverbot gleichzusetzen.

141 Vgl. Deutsche Rentenversicherung 2011:34 f.

142 Vgl. BÄCKER ET AL. 2007:170.

143 Vgl. z. B. ver.di o. J.

144 Vgl. Spiegel Online 2011. In dem Artikel fordert Norbert Röttgen das „Aus“ für das gesetzliche Renteneintrittsalter.

In jedem Fall haben Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Möglichkeit, sich an bestehenden überarbeiteten Tarifverträgen zu orientieren, wie z. B. dem der Metall- und Elektroindustrie, in dem verschiedene Komponenten regeln, dass bis zu 2,5 % der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer früher als mit 65 Jahren in Rente gehen können. Diese Möglichkeiten sind von Unternehmens- und Beschäftigtenseite finanziert und gelten vor allem für langjährig im Unternehmen Beschäftigte, die im Drei-Schicht-Betrieb gearbeitet haben.¹⁴⁵

Neben den allgemeinen Altersgrenzen werden auch die besonderen Altersgrenzen in Gerichtsurteilen thematisiert. Hier geht es um Altersgrenzen, die in Tarifverträgen, Honorarverordnungen oder anderen schriftlichen Vereinbarungen festgelegt sind und andere Altersgrenzen als das gesetzliche Renteneintrittsalter für die Beschäftigten festlegen. Am bekanntesten dürfte hier das Urteil gegen die Deutsche Lufthansa sein, die für die Pilotinnen und Piloten eine Altersgrenze von 60 Jahren festgelegt hatte. Dagegen hatte einer der Piloten geklagt. Das Gericht sah die Regelung als altersdiskriminierend an. Entscheidend war jedoch, dass nach internationalen Vereinbarungen, die auch die Bundesrepublik Deutschland unterzeichnet hat, Pilotinnen und Piloten bis zum Alter von 65 Jahren eingesetzt werden. Deshalb wurde der Grund für die Altersgrenze von 60 Jahren, die hohe Belastung der Pilotinnen und Piloten, als nicht nachvollziehbar eingestuft.¹⁴⁶ Grundsätzlich geht es auch bei diesen Altersgrenzen¹⁴⁷ um die Frage, ob sie sachlich gerechtfertigt sind oder nicht.

Kündigungsschutz

Als dritter Aspekt wird in Gerichtsurteilen der Kündigungsschutz thematisiert. Allerdings geht es nicht um den Kündigungsschutz für Ältere in Tarifverträgen, sondern um die gesetzlichen Kündigungsfristen nach § 622 BGB, bei denen das Lebensalter nur eine indirekte Rolle spielt, da die Verlängerung der Fristen allein von der Betriebszugehörigkeit abhängt. Die längste Kündigungsfrist (sieben Monate) wird ab einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren gewährt. In einigen Tarifverträgen sind jedoch sogenannte Unkündbarkeitsklauseln eingeführt. ROTHERMUND & TEMMING nennen in ihrer Expertise zwei Beispiele:

¹⁴⁵ Vgl. Gesamtmetall 2008 oder den im „Sechsten Bericht zur Lage der älteren Generation“ besonders hervorgehobenen Tarifvertrag der Chemieindustrie (vgl. Deutscher Bundestag 2010:120). Hier auch eine Kritik an einem anderen Tarifvertrag, der aus Sicht der Expertinnen und Experten zu sehr das vorzeitige Ausscheiden aus der Arbeit in den Fokus rückt. „In diesem Zusammenhang kann es durchaus als problematisch angesehen werden, dass trotz der innovativen Inhalte und der damit verbundenen strategischen Neuausrichtung immer noch althergebrachte Handlungsmuster Platz greifen, die auf eine vorzeitige Ausgliederung älterer Beschäftigter abzielen.“ (Deutscher Bundestag 2010:119 f.)

¹⁴⁶ Vgl. EuGH C-447/09 vom 13.9.2011.

¹⁴⁷ Es lassen sich weitere Urteile zu Altersgrenzen für Notare, für öffentlich bestellte und vereidigte Sachverständige sowie für Vertragsärzte finden.

„Zwei Beispiele für Unkündbarkeitsklauseln seien an dieser Stelle erwähnt: Die ex-tremste Form der Unkündbarkeit ist wohl in § 4.4 des Manteltarifvertrages der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden vereinbart; an ihm scheiden sich seit Jahren die Geister. Der Ausschluss der ordentlichen Kündigung setzt hier ab dem 53. Lebensjahr bei drei Jahren Betriebszugehörigkeit ein. § 34 II und III TVöD bzw. TVL gewähren grundsätzlich Unkündbarkeit ab dem 40. Lebensjahr, wenn der Arbeitnehmer davor bzw. danach Zeiten von 15 Jahren Betriebszugehörigkeit bei einem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber aufweisen kann.“ (ROTHERMUND & TEMMING 2010:54)

Aber diese Regelungen waren bislang nicht Gegenstand von Gerichtsverfahren. Hingegen wurde die Regelung des § 622 Abs. 2 S. 2 BGB, nach der die Beschäftigungszeiten vor der Vollendung des 25. Lebensjahres nicht auf die Kündigungsfristen angerechnet wurden, als altersdiskriminierend eingestuft.¹⁴⁸

Herausdrängen
aus der Arbeit

Die Ausführungen zur dritten, eingangs genannten Frage, ob sich Menschen aus der Beschäftigung herausgedrängt fühlen, können wiederum kaum mit Befunden belegt werden. Das offensichtlich verbreitete Gefühl, aus Arbeitsverhältnissen herausgedrängt zu werden, haben sowohl Jüngere als auch Ältere. Bei Älteren dürfte eine Situation gemeint sein, in der z. B. bei betriebsbedingter Kündigung nach „Freiwilligen“ gesucht wird, die bereit sind, mit einer Abfindung das Unternehmen zu verlassen. In einer solchen Situation kann Druck aufgebaut werden.

Auch hier kommen Altersbilder und -stereotype wieder massiv zum Tragen, sowohl bei den betroffenen Personen selbst als auch in deren Umfeld, also im Betrieb, bei Kolleginnen und Kollegen oder auch im privaten Bereich. Was wird von mir erwartet? Sollte ich mich vielleicht mehr um meine Enkelkinder kümmern? Ich kenne so viele junge Menschen, die um ihren Arbeitsplatz kämpfen, muss ich nicht Platz machen? Am Ende kann eine Entscheidung stehen, die oberflächlich betrachtet, zwar alle zugestimmt haben, die aber bei den Betroffenen das Gefühl auslöst, aus der Arbeit herausgedrängt worden zu sein. Eine solche Situation muss nicht mit einer betriebsbedingten Kündigung einhergehen. Als Altersteilzeit noch staatlich gefördert wurde, hat es ohne Zweifel Unternehmen gegeben, die zur Nutzung dieses Instrumentes animiert haben, um ihre Belegschaft zu verjüngen und damit teilweise auch zu verbilligen. Als ein Beleg für das Herausdrängen aus dem Arbeitsleben kann der Befund einer von DORN und SOUZA-POZA durchgeführten Untersuchung herangezogen werden, nach dem 50 % der Frühverrentungen als unfreiwillig eingestuft werden.¹⁴⁹

Empfinden des
Herausdrängens
muss keine Dis-
kriminierung sein

Umgekehrt werden sich auch viele Jüngere in Situationen der Sozialauswahl aus der Arbeit herausgedrängt fühlen, die entlassen wurden, wenn sie die kürzeste Betriebszugehörigkeit hatten, bei ihnen angenommen wurde, dass sie bessere Chancen hätten, eine neue Arbeit zu finden, und sie nicht zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gehörten, die für den Gesamterhalt des Unternehmens so wichtig waren, dass sie aus der Sozialauswahl herausgenommen wurden. In diesem Fall kann es gut sein, dass sie ihre Arbeit aufgrund des Lebensalters verloren haben. Es handelt sich dann in der Tat

¹⁴⁸ Vgl. EuGH C – 555/07 vom 19.1.2010.

¹⁴⁹ Vgl. DORN & SOUZA-POZA 2005; diese Werte sind jedoch inzwischen schon relativ alt, so dass nicht eingeschätzt werden kann, inwieweit sie auch noch aktuell gelten würden.

um eine Ungleichbehandlung.¹⁵⁰ Allerdings steht das subjektive Empfinden gegen die juristische und in der Regel auch moralische Einstufung als Nicht-Diskriminierung.

Das AGG hat ausdrücklich die Möglichkeit von positiven Maßnahmen (§ 5) und Schutzregeln (§ 10) für bestimmte Altersgruppen erlaubt. In einer Situation, in der es keine gute Lösung gibt – Entlassungen stehen an – ist es darüber hinaus geboten, soziale Abwägungen zu treffen und im Sinne eines solidarischen Miteinanders diejenigen zu schützen, die durch die Entscheidung die negativeren Konsequenzen zu befürchten hätten. Juristisch würde sich der Streit auf die Frage konzentrieren, ob diese negativen Konsequenzen tatsächlich zu befürchten sind oder die Argumentation von falschen Tatsachen ausgeht. Damit wendet sich die Diskussion wieder den Fragen des Zugangs zu Beschäftigung und möglicher Ungleichbehandlung innerhalb von Beschäftigungsverhältnissen zu.

Zwischenfazit

Die Thematik der Beendigung von Arbeitsverhältnissen ist aus juristischer Sicht die umstrittenste Frage bei der Betrachtung der (Un-)Gleichbehandlung von Jung und Alt. Es geht um die Frage, ob Altersgrenzen bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen gerechtfertigt sind oder nicht.

Altersgrenzen am
umstrittensten

Dieser Streit verläuft hinsichtlich der Diskriminierungsfrage zwischen individuellen Freiheitsrechten und gesellschaftlichem Solidargedanken. Problematisch ist die Diskussion, weil den Befürworterinnen und Befürwortern von Altersgrenzen ein Beitrag zur Erhaltung eines defizitorientierten Altersbildes attestiert wird.

Wie also könnten Regelungen gestaltet werden,

- | die perspektivisch auf eine Personalpolitik abstellen, „die sich überhaupt nicht (mehr) an (z. T. innerbetrieblich gesetzten) Altersgrenzen orientiert, also keine kalendarische Zuordnung und Typisierung vornimmt, sondern am Lebenszyklus ausgerichtet ist.“ (Deutscher Bundestag 2010:122),
- | die aber gleichzeitig nicht die nach wie vor bestehende Realität negieren, dass eine Mehrzahl von Menschen das aktuelle gesetzliche Renteneintrittsalter gar nicht in Arbeit erreicht?

¹⁵⁰ In den vorherigen Ausführungen zur Sozialauswahl konnte gezeigt werden, dass es sich nicht immer um eine Ungleichbehandlung handeln muss, da die Kriterien zur Erstellung eines Punktesystems zwar Ältere bevorzugen, aber die Möglichkeit, aufgrund eines erforderlichen Altersmixes Beschäftigte jeder Altersgruppe im Betrieb zu erhalten, dieser Tendenz entgegenwirkt.

Es geht also um die Einbeziehung zweier Pole: Auf der einen Seite wurde nachgewiesen, dass die Leistungsfähigkeit nicht vom kalendarischen Alter abhängig ist und auch Menschen mit 70, 75 oder mehr Jahren in der Lage und willens sein können, einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Auf der anderen Seite steht die Tatsache, dass die Arbeitsbedingungen offensichtlich noch nicht so gut gestaltet sind, dass die Mehrheit der Menschen sich in der Lage fühlt, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter zu arbeiten. Bevor die Einbeziehung beider Pole bei der Erarbeitung zukünftiger Konzepte nicht zufriedenstellend gelingt, steht die Forderung nach einer kompletten Aufhebung von Altersgrenzen zur Beendigung von Erwerbstätigkeit im Verdacht, unter dem Deckmantel der Nicht-Diskriminierung eine weitere Erhöhung des Renteneintrittsalters bzw. die Einführung erhöhter Abschläge bei vorzeitigem Berufsaustritt zu verfolgen.

BACKES ET AL. haben in einem Forschungsprojekt für die Deutsche Rentenversicherung individuelle Entscheidungen zum Zeitpunkt des Renteneintritts nachvollzogen.¹⁵¹ Sie kommen zu dem Ergebnis, dass sich auch unter den Beschäftigten eine sehr ambivalente Haltung entwickelt hat. Eigentlich würden sie gern länger arbeiten, gleichzeitig werden die Realitäten der Arbeitswelt als nicht kompatibel zu diesem Wunsch empfunden.

„Unter den aktuellen Bedingungen ist eine eher resignative Haltung des ‚Weder – noch‘ erreicht worden. Weder das Stabilitätsversprechen des dreigeteilten Lebenslaufs mit den Verheißungen des (langen, möglichst frühen) Ruhestands ist in der biographischen Langsicht handlungsleitend noch ist eine Arbeitsmarktintegration über dieses Alter hinaus für viele realistisch.“ (BACKES ET AL. 2011:162)

Andere Befunde bezogen sich auf Kündigungsschutzfristen. Im Hinblick auf die Einbeziehung von Arbeitszeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres ist inzwischen entschieden worden, dass diese mit einbezogen werden müssen.

Bezüglich des Herausdrängens aus der Arbeit, das Gegenstand etlicher Beschwerden gewesen ist, können keine Angaben zum Umfang gemacht werden. Es kann aber als sicher gelten, dass es dieses Empfinden gibt, auch wenn es sich im juristischen Sinne nicht um eine Altersdiskriminierung handelt.

Die Ausführungen in diesem Unterkapitel haben wenig spezifische Ergebnisse, bezogen auf KMU, erbracht. Die Fragen von Altersgrenzen sind in aller Regel nur hinsichtlich der allgemeinen Altersgrenze und der Kündigungsfristen für KMU relevant. Das mögliche Herausdrängen aus dem Arbeitsmarkt ist nicht abhängig von der Betriebsgröße. Allerdings ist die Problematik früher Erwerbsaustritte in kleinen Betrieben (unter 20 Beschäftigte) offensichtlich geringer.

151 Insgesamt wurden mit 40 Personen Interviews geführt, von denen 35 nutzbar waren und aus denen Fallverläufe nachvollzogen werden konnten.

4.

Vorteile altersgemischter Teams – Argumente für eine Beschäftigung von Mitarbeitenden jeden Lebensalters

Wie kann eine Ungleichbehandlung von Jung und Alt in KMU vermieden werden? Dies ist eine wichtige Frage, die an diese Expertise gestellt worden ist. Dabei geht es um zwei Perspektiven:

- | Wie werden Unternehmen ihrer sozialen Verantwortung gerecht, Diskriminierung zu unterbinden?
- | Was haben die Unternehmen davon, wenn sie sich beim Abbau oder dem Vermeiden von Diskriminierung engagieren?

Die nächsten beiden Kapitel sollen sich diesem Thema widmen. Ein spezieller Aspekt ist hier die Nutzung von altersgemischten Teams. Der demographische Wandel hat schon begonnen, er bringt vielfältige Beschäftigtenstrukturen mit sich. Die Anzahl der jungen Beschäftigten fängt an abzunehmen. Auch, wenn sich dieser Trend fortsetzen wird, werden junge Beschäftigte selbstverständlich weiterhin in der Belegschaft vertreten sein. Der Anteil der Älteren nimmt hingegen zu. Auch dieser Trend wird sich fortsetzen. Deshalb werden Unternehmen kaum darum herumkommen, sich mit der Frage einer altersgemischten Belegschaft auseinanderzusetzen.

Im nun folgenden Kapitel soll es zunächst um die Frage altersgemischter Teams gehen und darum, welche Argumente für sie sprechen.

Argumente für altersgemischte Teams können aus zwei Blickwinkeln betrachtet werden:

- | Warum ist ein Altersmix in der Belegschaft, der die Einrichtung von altersheterogenen Teams überhaupt erst ermöglicht, wichtig?
- | Wann und warum sind altersgemischte Teams hilfreich und sinnvoll?

Was wird unter altersgemischten Teams verstanden? In der Regel werden die Beschäftigten in drei Altersgruppen eingeteilt: die Jungen, die Mittelalten und die Älteren. Eine richtige Altersmischung würde die Einbeziehung aller drei Altersgruppen bedeuten, auch wenn dies nicht zu gleichen Teilen sein muss.

Ein richtiger Altersmix hilft dem Unternehmen, sich zu entwickeln

Betriebswissen
muss erhalten
bleiben

Wenn ein Unternehmen in wichtigen Bereichen nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Altersgruppe beschäftigt, wird es über kurz oder lang ein Problem bekommen. Sind die Beschäftigten jetzt zwischen 40 und 50 Jahren, werden in den nächsten 20 Jahren alle innerhalb eines sehr kurzen Zeitraums in den Ruhestand gehen. Das gesamte Wissen dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter würde aus dem Unternehmen abgezogen. Das kann niemand wollen.

Unterschiedliche
Kompetenzen
nutzen

Wir haben in Kapitel 2 darauf hingewiesen, dass Ältere nicht weniger leistungsfähig sind als Jüngere, sie sind anders leistungsfähig. Das bedeutet, dass sie andere Kompetenzen mitbringen. Ältere verfügen tendenziell über mehr betriebspezifisches Know-how, Jüngere hingegen über aktuelles Fachwissen. Ältere haben mehr Erfahrungswissen, Jüngere mehr Wissen über neue Entwicklungen. Diese unterschiedlichen Kompetenzen gilt es zu nutzen.

Unterschiedliche
Generationen
kennen die
Wünsche von
unterschiedlichen
Kundinnen und
Kunden

Jüngere und Ältere bringen ein jeweils anderes Kontextwissen aus ihren sozialen Umfeldern mit. Dieses Wissen kann den Unternehmen helfen, den Wünschen verschiedenster Kundinnen und Kunden gerecht zu werden.

Dies sind nur drei Argumente für einen Altersmix unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die SICK AG¹⁵², die schon verschiedene Auszeichnungen für ihre Bemühungen um eine gute Gestaltung der Arbeitsbedingungen erhalten hat, formuliert es so:

„Es gibt **vier** überzeugende Gründe für den Einsatz altersgemischter Teams in der Arbeitswelt:

einen allgemein-menschlichen: die Altersmischung ist ein Lebensprinzip. Jeder ist einmal jung, steht in der Blüte seines Lebens und wird alt. Würde er immer nur in seiner Alterskohorte bleiben und sich nur in dieser fortentwickeln, dann bliebe er abgeschnitten von den Erfahrungen der anderen Generationen und würde mit dem Wechsel in eine neue Lebensphase nur schwer zurechtkommen. Die anderen Generationen verkörpern für ihn den Reichtum und die Fülle des Lebens. Der Junge sieht im Älteren seine Zukunft und der Ältere im Jungen seine Vergangenheit. Ohne die anderen wären wir geschichtslos und zukunftsblind.

einen demografischen: die Belegschaften werden altern, daran führt kein Weg vorbei. Mit der Zunahme der älteren Mitarbeiter wird es zu mehr Begegnung zwischen den Generationen kommen. Betriebe werden aber nur dann mit ihren durchschnittlich älter werdenden Belegschaften erfolgreich sein, wenn sie die Chancen einer Kooperation der Generationen nutzen.

einen arbeitswissenschaftlichen: jüngere, ältere und Beschäftigte mittleren Alters verfügen der Tendenz nach über unterschiedliche Arbeitsvermögen. Junge bereichern das Unternehmen mit ihrem Innovationswissen, die reife Generation bewältigt mit ihrem ausgeprägten Fach- und Steuerungswissen die technischen und ökonomischen Herausforderungen und

¹⁵² Dieses Beispiel ist der Website www.demowerkzeuge.de entnommen. Hier findet sich eine ausführliche Broschüre zu diesem Unternehmen.

Ältere bringen ihr betriebspezifisches Wissen ein und geben ihren Erfahrungsschatz und ihr Know-how an die nächste Berufsgeneration weiter. In der intelligenten Kombination dieser unterschiedlichen Arbeitsvermögen entsteht für den Betrieb ein enormer Mehrwert.

*einen **kulturellen**: in der modernen Gesellschaft ziehen sich die Generationen mehr und mehr in ihre Subkulturen zurück und bleiben unter sich. Dadurch drohen sie kulturell und emotional zu verarmen. Im Betrieb hingegen erfahren sie in der Begegnung mit anderen Generationen eine Horizonterweiterung und eine Bereicherung ihrer Perspektiven.“*

Quelle: (SICK 2010)

Das eine ist der Altersmix im Unternehmen selbst, das andere sind altersgemischte Teams, die zusammen arbeiten sollen. Die Argumente für den Einsatz solcher Teams sind dieselben wie für den Altersmix, es kommt noch eines hinzu, das jedoch umstritten ist. Auf dieses Argument soll im Folgenden eingegangen werden.

Altersgemischte Teams sind produktiver

Stimmt das? Durchsucht man diverse Portale zum demographischen Wandel, dann findet sich diese These immer wieder.

Die Aussage stimmt auch, aber nur unter bestimmten Bedingungen oder, wie es HIEN ausdrückt: „Altersgemischte Teams – Eine gute Perspektive, aber nicht ohne Probleme“ (HIEN 2011).

Für Deutschland kommen alle wissenschaftlichen Studien zu dem gleichen Schluss: Altersgemischte Teams sind eine gute Sache, wenn bestimmte Bedingungen erfüllt sind.¹⁵³

Für altersgemischte Teams muss investiert werden

Die Aufstellung altersgemischter Teams ist nicht immer einfach. Menschen tendieren dazu, sich lieber in homogene Gruppen zu begeben. Die Rituale sind bekannt, die Kommunikationsformen werden gemeinsam geteilt, oft sind auch die Ansichten dieselben. WEGGE ET AL. erklären dies mit der Ähnlichkeits-Attraktions-Theorie.¹⁵⁴ Einfacher ausgedrückt: Gleich und Gleich gesellt sich gern!

¹⁵³ Vgl. VEEN 2008; GÖBEL & ZWICK 2010; FRIEDRICHS ET AL. 2010.

¹⁵⁴ Vgl. WEGGE ET AL. 2010:63.

Ferner weisen sie auf Beobachtungen hin, dass es in größeren heterogenen Gruppen Tendenzen geben kann, sich in eine homogene Subgruppe zurückzuziehen. Dies kann sich kontraproduktiv auf die Zusammenarbeit im Team auswirken. Deshalb muss etwas dafür getan werden, dass die Bedingungen für altersgemischte Teams stimmig sind. VEEN nennt das die Kosten, die mit der Einführung von altersgemischten Teams verbunden sind. In manchen Fällen rechnen sich diese Kosten, in anderen wiederum nicht.¹⁵⁵

Bei kreativen
Tätigkeiten sind
altersgemischte
Teams besser

Nach VEEN liegt die Unterscheidung vor allem in der Art der Tätigkeit. Bei Routinearbeiten rechneten sich diese Kosten nicht. Hier seien altersgemischte Teams höchstens ebenso gut wie altershomogene Teams. Bei Routinearbeiten gehe es um eine schnelle und reibungslose Kommunikation, die durch altersheterogene Kompetenzen wenig gewinne, durch mögliche Kommunikationsprobleme aufgrund von Altersheterogenität aber dramatisch leiden könne.¹⁵⁶ Bei kreativen Aufgaben, bei denen es darauf ankomme, komplexe Lösungen zu entwickeln, die unterschiedliche Kompetenzen erfordern, zeige sich der Vorteil altersheterogener Teams.

„Von Kompositionsvorteilen soll dann gesprochen werden, wenn durch eine bestimmte Belegschaftszusammensetzung unterschiedliche betriebliche Aufgaben von Mitarbeitern mit jeweils unterschiedlichen und genau passenden Kompetenzen bearbeitet werden können. So können durch verschieden alte Mitarbeiter beispielsweise jeweils gute Beziehungen zu verschieden alten Kundengruppen gewährleistet werden. Eine Gruppe von Kundenbetreuern hätte demnach eine höhere Produktivität als die Summe der rein zufällig aufgeteilten Einzelkundenbetreuer.“ (VEEN:126)

Warum ist das so? Wenn die Teammitglieder Absprachen treffen können, werden für alle Möglichkeiten eröffnet, die jeweiligen Stärken einbringen zu können und so zu besseren Ergebnissen zu kommen. Dadurch werden Unternehmen innovationsfreudiger. Dies betrifft nicht nur die Ebene der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch die Führungsebene, die weniger in der Lage ist, Unternehmensstrategien anzupassen, je altershomogener sie ist.

„Altersheterogene Beschäftigte verfügen über unterschiedliche Wertvorstellungen, Präferenzen und Erfahrungen. Sie bewerten daher ihre Umwelt vor sehr unterschiedlichen kulturellen und normativen Hintergründen. Dadurch sind differierende Meinungen sehr wahrscheinlich. Demgegenüber besteht bei homogenen Belegschaften eher die Gefahr, sich auf sehr ähnliche Problemsichten und Ansätze einzupendeln, was tendenziell eine eher innovationshemmende Kultur mit sich bringt. So konnte beispielsweise gezeigt werden, dass altershomogene Führungsteams weniger häufig ihre Unternehmensstrategie anpassen und öfter in ihrer bisherigen strategischen Orientierung verhaftet bleiben.“ (VEEN 2008:126)

¹⁵⁵ Vgl. VEEN 2008.

¹⁵⁶ Vgl. VEEN 2008:130.

Wichtige Voraussetzung: Kommunikation und Training

Im ersten der beiden Zitate ist schon eine zweite wichtige Voraussetzung benannt, die es braucht, damit altersgemischte Teams tatsächlich erfolgreicher sind: Kommunikation und Einführung in die Gestaltung altersgemischter Teams!

„Die Arbeitswissenschaft weist seit Jahrzehnten auf die Notwendigkeit einer differenziellen Arbeitsgestaltung hin. Das bedeutet, dass die Arbeitenden differenziert nach ihren jeweiligen Fähigkeiten und Möglichkeiten mit jeweils passenden Arbeitsaufgaben betraut werden sollen. Diese Differenziertheit soll im Team transparent gemacht werden, damit bei teilautonomer Arbeitsgestaltung, etwa bei Arbeitswechsel oder Arbeitsanreicherung, darauf Rücksicht genommen werden kann. Ein guter Umgang mit derartigen Problemen fällt nicht vom Himmel, d. h. das Team muss hinsichtlich des fachlichen und sozialen Umgangs mit Unterschieden weitergebildet werden.“ (HIEN 2011:20)

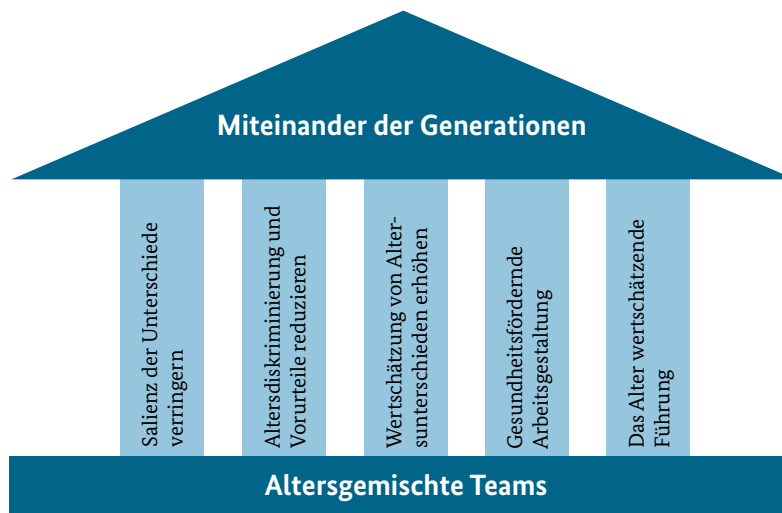
Wenn die Beschäftigten verschiedener Altersgruppen einfach in einem Team zusammengeführt werden, kann dies leicht zu Differenzen führen. Wenn sich diese Teams dann auch noch kreativen, problemlösenden Tätigkeiten zuwenden sollen, werden sie erfolgreicher sein, wenn sie entsprechend ihrer Stärken eingesetzt werden. Diesen Mechanismus müssen die Teams verstehen und verinnerlichen. Das Motto ist: Wir machen das zusammen, aber nicht alle machen das Gleiche! Dafür sollten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Vorgesetzte die Aufgabenverteilung miteinander besprechen, um Neid bei unterschiedlichen Aufgaben für die Beschäftigten zu vermeiden. Je nachdem, wie viel Erfahrung die Beschäftigten mit einer solchen Art von Arbeit haben, fällt die Einführung altersgemischter Teams leichter oder es ist mit einem höheren Aufwand zu rechnen.

Wahrnehmung von Altersunterschieden und Vorurteile beeinflussen den Erfolg

WEGGE ET AL. haben in ihren Untersuchungen gemessen, welchen Einfluss die sogenannte Salienz der Altersunterschiede und Vorurteile gegenüber Älteren auf den Erfolg von altersgemischten Teams haben. Mit Salienz ist in diesem Fall gemeint, wie stark die Altersunterschiede wahrgenommen werden bzw. wie viel Aufmerksamkeit ihnen geschenkt wird. Die Autorinnen und Autoren zeigen, dass es umso schwerer ist, mit altersgemischten Teams zu arbeiten, je mehr Aufmerksamkeit dem Lebensalter geschenkt wird und je stärker die Vorurteile gegenüber Älteren sind.¹⁵⁷ Besonders starke Aufmerksamkeit würde dem Alter z. B. dann gegeben, wenn die Altersunterschiede in den Teams sehr groß sind, weshalb empfohlen wird, die Teams eher über alle Altersgruppen zu mischen, um die Salienz zu verringern. Um hier zu einem größtmöglichen Erfolg zu kommen, werde einer vorurteilsfreien, wertschätzenden Führung ein wichtiger Beitrag zugemessen. Diese müsse dafür sorgen, dass eine Wertschätzung aller Lebensalter gewährleistet sei und Vorurteile sowie mögliche Altersdiskriminierung reduziert würden. In Abbildung 23 werden die von WEGGE ET AL. formulierten Handlungsempfehlungen grafisch dargestellt.

¹⁵⁷ Vgl. WEGGE ET AL. 2011.

Abbildung 23: Handlungsempfehlungen zu altersgemischten Teams nach WEGGE ET AL.



Quelle: WEGGE ET AL. 2011:93; eigene Darstellung

Zusammengefasst heißt das: Es gibt zwar viele Argumente für altersgemischte Teams, sie werden aber nicht unter allen Voraussetzungen funktionieren oder, wie es REINDL formuliert:

„Die Altersmischung ist kein Allheilmittel für alle Probleme der Kooperation. Sie hat das Potential, die Bearbeitungskapazität von Teams und Gruppen zu vergrößern. Dieser Effekt greift allerdings nur, wenn die Teams genügend organisationale Ressourcen (Zeit, Spielraum) haben, den Austausch und das wechselseitige Lernen zu praktizieren.“ (REINDL o.J.)

Unternehmen, die altersgemischte Teams einführen wollen, wird von REINDL empfohlen:

- | zunächst eine Altersstrukturanalyse durchzuführen, um zu ermitteln, welche Voraussetzungen für altersgemischte Teams in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen nötig wären,
- | im Anschluss daran die Tätigkeiten zu analysieren, die für einen Einsatz altersgemischter Teams in Frage kommen,
- | die Einrichtung der Teams mit Schulungen zu begleiten und
- | die Nutzung in eine wertschätzende Gesamtphilosophie des Unternehmens einzubetten.

Soweit zu den Argumenten für die Nutzung altersgemischter Teams. Unternehmen sollten diese Argumente nicht nur vor dem Hintergrund der Frage abwägen, ob sich ein zusätzlicher Nutzen von diesen Teams ergibt. Sie sollten sich auch vergegenwärtigen, dass sie möglicherweise relativ schnell mit der Existenz von sehr unterschiedlichen Altersgruppen im Unternehmen konfrontiert werden. Auch für diejenigen, die keine bewusste Entscheidung für den Einsatz von altersgemischten Teams getroffen haben, sondern durch die Praxis damit konfrontiert sind, ist es ratsam, sich mit den Mechanismen altersgemischter Teams und den Bedingungen für eine erfolgreiche Arbeit auseinanderzusetzen. Ansonsten würden sie ihrer sozialen Verantwortung gegenüber ihren Beschäftigten nicht gerecht werden. Außerdem drohten ihnen unternehmerische Nachteile gegenüber Mitbewerberinnen und Mitbewerbern, die gute Bedingungen für die Arbeit mit altersgemischten Teams geschaffen haben.

5. Gute Praxis zum Abbau und zur Vermeidung von Benachteiligungen aufgrund des Lebensalters

Besonderheiten KMU

Nach der Vorstellung der Argumente für altersgemischte Teams sollen in diesem Kapitel nun Ansätze guter Praxis beschrieben werden, wie KMU aktiv werden können, um Benachteiligungen aufgrund des Lebensalters zu vermeiden bzw. abzubauen. Hierfür scheint es hilfreich, noch einmal zu rekapitulieren, was über mögliche Benachteiligungen speziell in KMU gesagt wurde.

- | Beim Zugang zu Beschäftigung wurde deutlich gemacht, dass Benachteiligungen oft auf der Grundlage von Altersstereotypen entstehen, die u. a. die Auswahl passender Bewerberinnen und Bewerber beeinflussen. Dabei wirken sich in erster Linie die Entscheidungen von Einzelnen aus, von Personalverantwortlichen sowie Betriebsinhaberinnen oder -inhabern. Hier kann keine Unterscheidung zwischen KMU und Großunternehmen gemacht werden, denn altersdiskriminierende Einstellungen lassen sich bei beiden finden. Altersbilder und -stereotype wirken in allen Betrieben, unabhängig von der Betriebsgröße. Der Anteil Älterer bei Neueinstellungen ist jedoch in KMU höher als in Großunternehmen. Außerdem kann davon ausgegangen werden, dass die Auswahlmechanismen nach Betriebsgrößen und Marktausrichtung variieren.
- | Innerhalb von Beschäftigungsverhältnissen gibt es eine Vielzahl von Ebenen, auf denen Ungleichbehandlungen und Benachteiligungen stattfinden können: Teilnahme an Weiterbildung, Personalführung, Aufstiegsentscheidungen, Arbeitsbedingungen etc. Auch hier gibt es keine Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen. Viel wichtiger sind Unternehmenskultur, Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation. Wie diese gestaltet sind, hängt von den einzelnen Unternehmen ab. Je kleiner die Betriebe sind, desto weniger Anonymität gibt es und Betriebskultur und Arbeitsorganisation wirken sich viel direkter aus. Damit könnte es zusammenhängen, dass Beschäftigte in kleineren Unternehmen seltener über Altersdiskriminierung klagen.
- | Kleine Betriebe sind zwar weniger häufig in der betrieblichen Weiterbildung aktiv, der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten in kleineren Betrieben ist aber vergleichbar hoch, gemessen an den Anteilen in größeren Betrieben.

- | Je kleiner die Betriebe, desto länger sind tendenziell die Betriebszugehörigkeiten. Grundsätzlich ist aber auch im Bereich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen zu konstatieren, dass Benachteiligungen hier oft von Altersbildern und -stereotypen oder von den Arbeitsbedingungen abhängen. Dort, wo die Bedingungen ein Arbeiten bis zum regulären Renteneintritt nicht ermöglichen, sind die Beschäftigungsmöglichkeiten für Ältere schlechter. Dort, wo betriebsbedingte Kündigungen notwendig sind, hängt es sehr stark von den Altersbildern ab, ob die Jungen und/oder die Alten diejenigen sind, die als Erstes entlassen werden. Ein Herausdrängen aus der Arbeit, das häufig beklagt wird, kann sowohl in kleinen wie auch in großen Betrieben passieren.

Inhalte guter
Praxis von
Betriebsgröße
unabhängig

Das bedeutet, dass Möglichkeiten zum Abbau und zur Vermeidung von Benachteiligungen aufgrund des Alters in kleinen, mittleren oder großen Unternehmen keinen anderen inhaltlichen Charakter haben müssen. Der große Unterschied zwischen den Unternehmen besteht in den organisatorischen Voraussetzungen, darunter:

Unterschiede
KMU

- | Je kleiner die Betriebe, desto zentralisierter sind Personalentscheidungen, d. h. es sind weniger Personen in die Entscheidung eingebunden.
- | Personalentwicklung findet in großen Unternehmen anders statt als in kleinen. Die erste Schwelle, die Unterschiede markiert, ist die Existenz einer Personalabteilung. Die zweite Schwelle findet sich bei der Formalisierung von Personalregelungen. In einem Betrieb mit z. B. fünf Beschäftigten lassen sich viele Fragen (flexible Arbeitszeit, Fortbildung, Arbeitsorganisation) informeller klären als in einem Betrieb mit 100 oder 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wer als Personalverantwortliche oder -verantwortlicher jeden Tag mit den Beschäftigten zusammen arbeitet, bekommt mehr von deren Arbeitsalltag mit und kann direkter reagieren. Im Umkehrschluss kann es für die Beschäftigten aber schwerer sein, ihre Rechte einzufordern, wenn sie Probleme mit dem Chef oder der Chefin haben.
- | Zeitliche und finanzielle Ressourcen zur Personalentwicklung sind in kleinen Unternehmen begrenzter als in Großunternehmen, weshalb hier in der Regel keine umfangreichen und langwierigen Strategien verfolgt werden. So dürften beispielsweise in den seltensten Fällen umfangreiche Diversity-Management-Prozesse durchgeführt werden. Eher werden einzelne, für das Unternehmen passende Bausteine zur Anwendung kommen.

Bei der Suche nach guter Praxis ist es deshalb wichtig, nach Möglichkeiten zu suchen, die zum Organisationskontext kleiner und mittlerer Unternehmen passen.

Bevor wir konkrete Beispiele vorstellen, sollen zunächst einige allgemeine Überlegungen zur Herkunft der Beispiele, zu Grundprinzipien und Handlungsfeldern formuliert werden. Die von uns vorgestellten Instrumente und guten Beispiele sind zum überwiegenden Teil aus dem Kontext „Bewältigung des demographischen Wandels“ entnommen. Sind die Vermeidung von Benachteiligung und das Reagieren auf den demographischen Wandel dasselbe?

Demographi-
schen Wandel
bewältigen = Be-
nachteiligungen
abbauen?

Nein, das kann man so nicht sagen. Aber wenn vieles von dem praktiziert wird, was im Zuge des demographischen Wandels empfohlen und im Folgenden vorgestellt wird¹⁵⁸, kann von einer alternssensiblen Personalpolitik gesprochen werden, die Benachteiligungen aufgrund des Alters unwahrscheinlicher werden lässt. FUCHS hat für die Herausforderungen, die aufgrund des demographischen Wandels an Unternehmen gestellt werden, etwas formuliert, was auch für den Abbau von Benachteiligungen aufgrund des Lebensalters übertragen werden kann:

„Es hat sich herausgestellt, dass das Alter weder das Beanspruchungsgeschehen noch die Beurteilung der subjektiven Arbeitsfähigkeit maßgeblich beeinflusst. Vielmehr ist das berufsspezifische Belastungsgeschehen bzw. generell die subjektiv wahrgenommene Arbeitsqualität entscheidend für die Frage, ob sich Beschäftigte vorstellen können, unter den gegebenen Arbeitsbedingungen das Rentenalter zu erreichen (...). Im Kern geht es also bei der Debatte um eine Arbeitswelt, die den demographischen Wandel berücksichtigt, primär um eine Arbeitswelt, die den Grundsätzen menschengerechter Arbeit Rechnung trägt. Das heißt Arbeitsbedingungen, die den arbeitenden Menschen nicht schädigen und gleichzeitig Entwicklungsperspektiven in der Arbeit bieten.“ (FUCHS 2008:64)

Übertragen bedeutet das: Im Kern der Debatte um Arbeitsbedingungen werden viele Aspekte berücksichtigt, die auch bei der Vermeidung von Benachteiligungen aufgrund des Alters eine Rolle spielen. Es geht um Arbeitsbedingungen, die den Menschen nicht schädigen, ihm Entwicklungsperspektiven eröffnen und Wertschätzung entgegenbringen.

Worauf kommt
es an?

Unternehmen, die sich mit der Thematik beschäftigen wollen, müssen überlegen, wie es gelingt,

- | sich bei der Personalgewinnung nicht von Altersstereotypen leiten zu lassen, sondern von Kompetenzen,
- | Altersstrukturen zu erreichen, die alle Altersgruppen im Unternehmen berücksichtigen und
- | Arbeitsbedingungen zu schaffen, die gute Arbeit ermöglichen.

4 Handlungsfelder

Die Prognos AG hat im Auftrag des BMAS in diesem Jahr einen Instrumentenkasten für eine altersgerechte Arbeitswelt in KMU veröffentlicht. Hierin benennen PFEIFFER ET AL. vier zentrale Handlungsfelder:¹⁵⁹

- | Gesundheit und Leistungsfähigkeit
- | Kompetenz
- | Werte, Einstellungen und Motivation
- | Arbeit, Arbeitsorganisation und Führung

¹⁵⁸ Bei der Recherche zu Empfehlungen und Beispielen wurde eine Vielzahl von Internetportalen genutzt, die sich dem Thema Demographischer Wandel widmen. Am Ende des Kapitels wird eine Übersicht mit den dazugehörigen Links vorgestellt.

¹⁵⁹ Vgl. PFEIFFER ET AL. 2012.

Diese Handlungsfelder sind aus Veröffentlichungen zur Arbeitsfähigkeit abgeleitet. Das Handlungsfeld „Gesundheit und Leistungsfähigkeit“ steht für den Erhalt der gesundheitlichen Voraussetzungen aller Beschäftigten, um ein Arbeitsleben bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter bewältigen zu können. Unter „Kompetenz“ werden die verschiedenen Fähigkeiten beschrieben, die Beschäftigte benötigen, um in der Belegschaft, im Arbeitsprozess und mit den wechselnden fachlichen Anforderungen zurechtzukommen. Nicht nur fachliche Kompetenzen müssen ständig weiterentwickelt werden, sondern auch soziale Kompetenzen. Im Handlungsfeld „Werte, Einstellungen, Motivation“ werden sowohl Altersbilder und -stereotype thematisiert als auch die Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten, ihre Möglichkeiten, sich in die Gestaltung von Arbeitsprozessen einzubringen und die daraus resultierende Motivation. Im vierten und letzten Handlungsfeld geht es um die Organisation von Arbeit und die Art der Führung. Bei der Organisation von Arbeit sind Aspekte der Aufgabenteilung und der Arbeitszeit besonders wichtig, bei der Art der Führung die Frage, in welchem Umfang Belange, Interessen und Ansichten von Beschäftigten durch Führungskräfte berücksichtigt werden.

Zu den Maßnahmen, die im Instrumentenkasten für die jeweiligen Handlungsfelder benannt werden, gehören:

Abbildung 24: Maßnahmen in den Handlungsfeldern alter(n)sgerechter Arbeitswelt nach PFEIFFER ET AL. 2012

<p>Gesundheit</p> <ul style="list-style-type: none"> Ergonomische Arbeitsgestaltung Verhaltensprävention Stärkung der individuellen Gesundheitskompetenz Arbeits- und Gesundheitsschutz Betriebliches Gesundheitsmanagement 	<p>Kompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> Kompetenzen dokumentieren Weiterbildung Rekrutierung Nachfolge gestalten/Wissenstransfer
<p>Werte, Einstellungen und Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> Anerkennungskultur Schaffung gemeinsamer Werte Partizipation Motivation 	<p>Arbeit, Arbeitsorganisation und Führung</p> <ul style="list-style-type: none"> Anpassung der Arbeitsorganisation und -inhalte Alter(n)sgerechte Schichtmodelle Lebenslauforientierte Arbeitszeitmodelle Alter(n)sgerechte Führungskompetenzen

Quelle: PFEIFFER et Al. 2012; eigene Darstellung von Nennungen aus verschiedenen Kapiteln des Instrumentenkastens

Wird in diesem Instrumentenkasten allein vom Begriff einer „alters- bzw. altersgerechten Arbeitswelt“ ausgegangen, geht das Konzept der „lebensphasenorientierten Personalpolitik“ noch ein Stückchen weiter. Es besagt, dass die Unternehmen dann besonders erfolgreich sind, wenn sie mit ihren Instrumenten der Personalpolitik und den Ansätzen der Arbeitsorganisation den verschiedenen Lebensphasen der Beschäftigten gerecht werden. Hier geht es darum, Phasen und Bedürfnisse der Jugend genauso mit Arbeit in Einklang zu bringen wie Phasen der Familiengründung, der Weiterqualifikation, der Krankheit oder der Pflege von Angehörigen. Als Ziele der lebensphasenorientierten Personalpolitik werden benannt:¹⁶⁰

- | Erhalt und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, auch über eine verlängerte Lebensarbeitszeit hinweg;
- | Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen an den Betrieb, insbesondere von (potentiellen) Fachkräften;
- | Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben;
- | Entzerrung des Lebensstaus;
- | Individualisierung der Personalpolitik.

Die in diesem Zusammenhang benannten Handlungsfelder sind den zuvor genannten sehr ähnlich, nur dass individuelle Bedürfnisse noch stärker Berücksichtigung finden. Es wird also eine zusätzliche Ebene einbezogen, die die Entwicklungen der Work-Life-Balance aufnimmt. Dabei ist den Autorinnen wichtig, dass es nicht nur um eine simple Ergänzung von Maßnahmen, sondern um eine Erweiterung des Denkens geht. Es soll in der Personalpolitik immer mitgedacht werden, in welcher Form Arbeit mit den verschiedenen Lebensphasen kompatibel ist.

Wichtige Voraussetzungen für alle Maßnahmen zur Entwicklung einer altersgerechten Arbeitswelt und einer lebensphasenorientierten Personalpolitik sind deren Verankerung auf Leitungsebene und eine gute Analyse, welche Maßnahmen für das eigene Unternehmen die geeigneten sind.

Ähnlich wie beim Diversity-Management, betrifft diese Aufgabe das ganze Unternehmen. Die Maßnahmen können nur gelingen, wenn die gesamte Führung dahintersteht. Das heißt, dass die Leitungspersonen zum einen Vorbilder sein und zum anderen die Ressourcen zur Verfügung stellen müssen, die zur Durchführung der einzelnen Maßnahmen nötig sind.

„Das Demographie Netzwerk“, 2006 vom BMAS und der Initiative „Neue Qualität der Arbeit (INQA)“ ins Leben gerufen und inzwischen mehr als 350 Mitglieder umfassend (Unternehmen, Verbände, Wissenschaftseinrichtungen, Ministerien), hat „10 Goldene Regeln“ aufgestellt, an denen sich die Unternehmen orientieren und die von der Leitung mitgetragen werden sollten.

¹⁶⁰ Vgl. RUMP ET AL. 2011:22.

10 Goldene Regeln des Demographie Netzwerkes

- | Wir betrachten die Unternehmenskultur als Chefsache und ermöglichen durch eine wertschätzende Führung, dass unterschiedliche Mitarbeitergruppen und Generationen produktiv und respektvoll zusammenarbeiten.
- | Wir treten für eine nicht diskriminierende, alters-, geschlechts- und herkunftsneutrale Personalauswahl, Personalgewinnung und Personalentwicklung ein.
- | Wir betreiben eine vorausschauende, demographiegerechte Personalplanung und bemühen uns um eine vielfältige, ausgewogene Altersstruktur in unserer Belegschaft.
- | Wir streben in unseren Unternehmen eine angemessene Repräsentanz auch der Generation 50plus an.
- | Wir sorgen durch die Gestaltung der Arbeitsbedingungen dafür, dass alle Mitarbeiter im Unternehmen gesund altern und ihre Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig, mindestens bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze erhalten können.
- | Wir unterstützen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch ein konsequentes betriebliches Gesundheitsmanagement bei Aufbau und Pflege persönlicher Ressourcen und fördern die Selbstverantwortung des Einzelnen, gesund zu leben und zu arbeiten.
- | Wir entwickeln Arbeitszeit- und Vergütungsmodelle, die geeignet sind, die Beschäftigung unterschiedlicher Generationen und Mitarbeitergruppen zu fördern.
- | Wir richten altersgemischte Teams ein, um den Wissenstransfer zwischen den Generationen zu fördern. Wir wollen in unseren Unternehmen sowohl das Erfahrungswissen als auch das aktuelle Fachwissen, innovative Ideen und soziale Kompetenzen in vollem Umfang nutzen.
- | Wir sind überzeugt, dass ein arbeitsbegleitendes, lebenslanges Lernen wesentlich zum Erhalt der Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beiträgt. Deshalb bieten wir Lern- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten in unseren Unternehmen für alle Mitarbeiter an. Wir setzen auf die Selbstverantwortung des Einzelnen, Lernmöglichkeiten wahrzunehmen und sich beruflich weiterzuentwickeln, und entwickeln miteinander die dafür nötige Methodenkompetenz.

| Wir zeigen Wege auf, wie eine berufliche Karriere altersgerecht über viele Jahre hinweg verlaufen kann. Dadurch wollen wir auch älteren Mitarbeitern neue berufliche Perspektiven eröffnen. Wir streben in unseren Unternehmen flexible Übergänge zwischen Arbeit und Ruhestand an und entwickeln tragfähige Alternativen zu Frühverrentung und Vorruhestand.

Quelle: www.demographie-netzwerk.de

Genauso wichtig wie die Verankerung auf Führungsebene ist eine vernünftige „Demographie“-Analyse. Wo steht mein Unternehmen? Wo sind Stärken? Wo sind Schwachpunkte? Wo gibt es Entwicklungsbedarf?

Analyse
notwendig

Ein Baustein für diese Analyse sind sogenannte Altersstrukturanalysen. Es wird zunächst untersucht, wo im Unternehmen welche Altersgruppen anzutreffen sind. Dieses Instrument muss nicht in Kleinstunternehmen angewendet werden, weil dort auch ohne tiefgreifende Analyse ein Überblick besteht, in welchen Bereichen Beschäftigte welcher Altersgruppen tätig sind. In mittleren Unternehmen mit 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sieht es schon anders aus. Im Kern geht es darum herauszufinden, ob bestimmte Altersgruppen im Unternehmen fehlen oder die Altersverteilung in bestimmten Arbeitsbereichen homogen ist, d. h. dass nur Angehörige einer Altersgruppe vertreten sind. Zum anderen gilt es herauszufinden, ob es bestimmte Muster in der Einstellungspraxis gibt.

Weiterhin gilt es zu analysieren, wie das Unternehmen im Bereich Gesundheitsförderung aufgestellt ist, wie belastend die Tätigkeiten sind, welcher Führungsstil vorherrscht, wie viel Mitspracherechte die Beschäftigten haben usw.

Einige verfügbare Analysetools zum Selbsttest:

<http://toolbox.age-management.net>

| 25 Checklisten von A wie Arbeitsorganisation über R wie Rekrutierung bis zu W wie Wissenstransfer im demographischen Wandel

Netzwerk Demographie Thüringen

www.netzwerk-demographie.de

| Excel-basiertes Personalanalyse-Tool

| Quick-Check „Demographiefeste Personalpolitik“

Betriebliche Beschäftigungsfähigkeit in Unternehmen im demografischen Wandel

www.bib-nrw.de

| Demografie-Kompass 3.0

| Unternehmenscheck 2.0

GeniAL – Deutsche Rentenversicherung

www.genial-drv.de

| Genial-Check für Unternehmen (Generationenmanagement im Arbeitsleben)

BMBF Transferprojekte zum demographischen Wandel

www.demowerkzeuge.de

| Kurz-Check

Um sich zunächst einen Überblick zu verschaffen, gibt es verschiedene Schnell-Test-Instrumente. Einige sind auf der vorhergehenden Seite aufgeführt.

Selbsttest ersetzt nicht die intensive Analyse

All diese Checklisten oder Kurzttests sind aber nur Werkzeuge, die einen ersten Eindruck ermöglichen, wie es um die Situation im Unternehmen bestellt ist. Sie ersetzen keine professionelle Analyse, die notwendig ist, um sinnvolle Maßnahmen zu ergreifen. Bei der professionellen Analyse oder der Suche nach Expertinnen oder Experten helfen sogenannte Demographie-Berater. Diese kann man z. B. bei Handwerkskammern finden.¹⁶¹

¹⁶¹ Eine andere Möglichkeit stellt „rebequa“ dar, eine von BMAS und INQA initiierte Demographie-Beratung für KMU in ganz Deutschland.

Übersicht über
Maßnahmen und
Instrumente

Nach der Analyse erfolgt der Einstieg in die Planung passgenauer Maßnahmen und Instrumente. Es ist an dieser Stelle nicht möglich, einen Überblick über alle möglichen Maßnahmen zu geben. Es sei auf den bereits genannten Instrumentenkoffer hingewiesen, den die PROGNOSE AG im Auftrag des BMAS erstellt hat. Zu den folgenden, dem Instrumentenkasten entnommenen Übersichten werden dort detaillierte Beschreibungen vorgestellt.

Abbildung 25: Maßnahmen und Instrumente in dem Handlungsfeld Gesundheit

Maßnahme	Instrumente
Förderung einer Gesundheitskultur im Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> Gesundheitstag Führungskräfteworkshop Integration von Gesundheit in das Unternehmensleitbild Gesundheitsbudget
ergonomische Arbeitsgestaltung (Verhältnisprävention)	<ul style="list-style-type: none"> Gestaltung der Arbeitsplätze älterer Mitarbeiter/-innen Schulung von Führungskräften (Meister, Abteilungsleiter, Gruppensprecher) sowie Beschäftigten
Förderung gesundheitlichen Verhaltens: Verhaltensprävention	<ul style="list-style-type: none"> Stressmanagement Rückenschule Ernährungsberatung Vorsorgeuntersuchungen Sportangebote
Stärkung der individuellen Gesundheitskompetenz	<ul style="list-style-type: none"> Gesundheitschecks Seminare „Gesundes Leben“ Gesundheitsfördergespräche
Umsetzung gesetzlicher Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz	<ul style="list-style-type: none"> Schulungen von Beschäftigten und Führungskräften Weiterbildung von Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragten
Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	<ul style="list-style-type: none"> Gesundheitszirkel betriebliches Eingliederungsmanagement

Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 26: Maßnahmen und Instrumente in dem Handlungsfeld Leistungsfähigkeit und Kompetenz

Maßnahme	Instrumente
Kompetenz dokumentieren	<ul style="list-style-type: none"> Kompetenzmatrix Weiterbildungsdatenbank Wissensdatenbank
Weiterbildung – formelle Weiterbildung – informelle Weiterbildung	formelle Weiterbildung <ul style="list-style-type: none"> Weiterbildungskurse Information zu Weiterbildung informelle Weiterbildung <ul style="list-style-type: none"> Job rotation Learning on the job Job enrichment Job enlargement Selbstgesteuerte Lernformen (z. B. mit Medien, Kongressbesuche) Lernförderung am Arbeitsplatz
Rekrutierung	<ul style="list-style-type: none"> Altersspezifische Rekrutierung Personalmarketing
Nachfolge gestalten/Wissenstransfer	<ul style="list-style-type: none"> Altersgemischte Tandems Altersgemischte Teams Ältere als Berater/-innen, Mentoren/-innen Intergenerationeller Rollentausch Längere Übergangszeiten

Quelle: PFEIFFER ET AL. 2012: 84

Abbildung 27: Maßnahmen und Instrumente in dem Handlungsfeld Werte/Einstellungen/Motivation

Maßnahme	Instrumente
Anerkennungskultur	<ul style="list-style-type: none"> Einführung von Feedback-Gesprächen Betriebliches Beurteilungswesen Individuelle Laufbahnplanung (Weiter-) Beschäftigung von altersbedingt ausgeschiedenen Mitarbeiter/-innen
Schaffung gemeinsamer Werte	<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung einer demografiefreundlichen Unternehmenskultur („Corporate Culture“) Formulierung von Unternehmensphilosophien, Strategien und Visionen Entwicklung von Leitbildern
Partizipation	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiterbefragung Einbezug der Mitarbeiter/-innen in die Unternehmensentwicklung betriebliches Vorschlagswesen delegative Führung, Zielvereinbarungen
Motivation	<ul style="list-style-type: none"> Flexibilisierung der Arbeitszeit Einführung monetärer Anreizsysteme Management by Objectives

Quelle: PFEIFFER ET AL. 2012:108

Abbildung 28: Maßnahmen und Instrumente in dem Handlungsfeld Arbeit

Maßnahme	Instrumente
Anpassung der Arbeitsorganisation und -inhalte	<ul style="list-style-type: none"> Interner Stellenwechsel alter(n)sgerechte Stellenbeschreibungen Job Sharing Sonderaufgaben für Ältere (z. B. Mentor)
Alter(n)sgerechte Schichtmodelle	<ul style="list-style-type: none"> Vorwärtsrotation Kürzere Arbeits- und Erholungsphasen Geringe Anzahl an Nachtschichten Geblockte Wochenendfreizeiten Ausgleich durch Freizeit
Lebenslauforientierte Arbeitszeitmodelle	<ul style="list-style-type: none"> (Lebens-) Arbeitszeitkonten Innendiensttag Flexible Arbeitszeiten Gleitender Übergang in den Ruhestand Längere Freistellungsphasen Verkürzung der Arbeitszeit Altersgerechte Pausenregelung
Alter(n)sgerechte Führungskompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisierung von Führungskräften Vermittlung mitarbeiterorientierter Führungskompetenzen Kommunikation

Quelle: PFEIFFER ET AL. 2012: 129

Anstatt einer Vorstellung all dieser Instrumente sollen hier Beispiele¹⁶² aus Unternehmen, die einige solcher Instrumente umgesetzt haben, vorgestellt werden.

In einem ersten Beispiel sah das betreffende Unternehmen den Handlungsbedarf, die Kommunikation zwischen den Beschäftigten zu erhöhen und den Wissenstransfer zwischen den einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verbessern. Hierfür wurde eine fünfteilige Workshop-Reihe durchgeführt, die die Beschäftigten über ihre Arbeit und damit verbundene Anforderungen und Schwierigkeiten ins Gespräch gebracht hat. Gemeinsam konnte die Gestaltung einer lernfördernden Arbeitsumgebung angegangen werden und alle Beschäftigten bekamen Handlungsanleitungen zu einem geeigneten Wissenstransfer. Das Ergebnis war eine deutlich erhöhte Zufriedenheit der Beschäftigten. Es handelt sich um ein Kleinunternehmen, das ein spezifisches Problem in Angriff genommen hat.

¹⁶² Alle Praxisbeispiele sind nicht selbst recherchiert, sondern Beispiele, die verschiedenen Webseiten entnommen sind. Auf eine Nennung der Unternehmen wird verzichtet. Auswahlkriterien waren: Es musste sich um KMU handeln und die Aktivitäten sollten ein Spektrum eingesetzter Instrumente abbilden.

Praxisbeispiel 1

Art des Unternehmens:	Industrie
Anzahl der Beschäftigten:	30
Zu bearbeitendes Problem:	Kommunikation zwischen den Mitarbeitenden und Wissenstransfer
Aktivitäten:	5 Workshops mit ca. 7 Teilnehmenden zu den Themen „Unternehmensentwicklung“, „strategische Ausrichtung“, „Anforderungen an Mitarbeitende“, „lernfördernde Arbeitsorganisation“, „Kunden und Märkte“, „innerbetriebliche Kommunikation“ und „dauerhafte Anwendung von Wissen und Erfahrung“ ; Handlungsanleitungen für Prozesse des Wissenstransfers; Gestaltung einer lernfördernden Arbeitsumgebung.

Quelle: www.netzwerk-demographie.de

Ein zweites Beispiel zeigt ein Kleinstunternehmen, einen Handwerksbetrieb mit sechs Beschäftigten. Sein größtes Problem waren bei den Mitarbeitern aufgetretene Rückenprobleme. Um eine dauerhafte Beschäftigung der älter werdenden Belegschaft zu ermöglichen, wurden Trainingsprogramme eingeführt, die akute Probleme lindern und chronische Erkrankungen verhindern sollten. Zusätzlich wurden technische Hilfsmittel eingeführt, welche die körperliche Belastung reduzierten.

Praxisbeispiel 2

Art des Unternehmens:	Handwerk
Anzahl der Beschäftigten:	6
Zu bearbeitendes Problem:	Gesundheitszustand der Beschäftigten
Aktivitäten:	Trainingsprogramm zur Verringerung und Prävention von Rückenschmerzen und chronischen Beschwerden; Einsatz von Gabelstapler mit Dorn, Kurbelheber, Hebehilfen und eines Hochregal-Lagers.

Quelle: www.inqa.de

Auch im dritten Beispiel geht es um die Arbeitsbelastung für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die perspektivisch ein Problem darstellt. Es handelt sich um ein Unternehmen, das Heizungen installiert. Um die Arbeitsbereiche den körperlichen Fähigkeiten, aber auch den beruflichen Erfahrungen entsprechend zu gestalten, wurde ein Drei-Stufen-Modell geschaffen. Nach diesem Modell gibt es eine Stufe – hier werden

vorrangig die jungen Gesellinnen und Gesellen eingesetzt –, die körperlich anstrengend ist, aber nicht viel Berufserfahrung voraussetzt. Eine zweite Stufe sieht die körperlich anspruchsvollen Aufgaben vor. Hier sollen erfahrene Beschäftigte eingesetzt werden, die körperlich belastbar sind. Die dritte Stufe bildet die Betreuung der Kundinnen und Kunden. Um die verschiedenen Gruppen – in der Regel auch verschiedene Altersgruppen – nicht voneinander zu isolieren und um wichtigen Wissenstransfer zu leisten, finden regelmäßig gemeinsame interne Schulungen statt, in denen die Beschäftigten sich gegenseitig über die neuen Anforderungen in den verschiedenen Arbeitsbereichen informieren. Hierdurch gelingt es dem Unternehmen nach eigenen Angaben, den Beschäftigten unterschiedliche innerbetriebliche Perspektiven zu bieten und eine deutlich höhere Arbeitszufriedenheit zu erzielen.

Praxisbeispiel 3

Art des Unternehmens:	Handwerk
Anzahl der Beschäftigten:	30
Zu bearbeitendes Problem:	Arbeitsbelastung für ältere Mitarbeiterinnen
Aktivitäten:	Einführung eines dreistufigen Laufbahnmodells: Montage im Neubau (wenig Erfahrung erforderlich) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit wenig Berufserfahrung, Umbau oder Neuinstallationen in Gebäudebestand (mehr Erfahrung notwendig) durch Gesellinnen und Gesellen mit Berufserfahrung, Kundendienst für die erfahrensten Beschäftigten, interne Weiterbildungen.

Quelle: www.inqa.de

Das vierte Beispiel hat eine andere Ausrichtung. Hier geht es um ein Unternehmen, das Probleme hat, geeignete Fachkräfte zu finden. Für das Unternehmen wurde ein an den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern orientiertes Modell gesucht. Es sollte helfen, die vorhandenen Fachkräfte zu halten und die Attraktivität für neue Fachkräfte zu erhöhen. Zentrale Elemente sind Instrumente zur Arbeitsorganisation, zur Einbeziehung der Beschäftigten, zum Gesundheitsmanagement und zur Personalführung. In Zusammenarbeit mit den Beschäftigten wurden Angebote entwickelt, die es z. B. ermöglichen, auch von zu Hause aus zu arbeiten, die die Kinderbetreuung erleichtern oder die eine Beratung bei beruflichen und privaten Problemen zur Verfügung stellen.

Praxisbeispiel 4

Art des Unternehmens:	Dienstleistungen
Anzahl der Beschäftigten:	30
Zu bearbeitendes Problem:	Gewinnung von Personal wird immer schwieriger
Aktivitäten:	Entwicklung eines mitarbeiterorientierten Konzepts, das aus den drei Säulen Arbeits- und Gesundheitsschutz, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Diversity besteht.

Frühzeitige Einbeziehung der Beschäftigten an Entwicklung und Ausbau der Maßnahmen (freie Pausenregelung, Zuschüsse bei der Kinderbetreuung, Home-Office-Koffer, flexible Gestaltung der Arbeitszeiten, Patenprogramm während der Elternzeit oder bei krankheitsbedingter längerer Abwesenheit, großes Weiterbildungsangebot, Beratungsangebot für Beschäftigte bei beruflichen und privaten Problemen, kostenlose Notfallbetreuung für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige); Etablierung eines umfassenden Gesundheitsmanagements;
 ergonomische Arbeitsplatzgestaltung;
 regelmäßige Versammlungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Einzelgespräche und Befragung der Beschäftigten;
 Einrichtung eines Ideenmanagements.

Quelle: www.inqa.de

Im Bereich des Gesundheitsmanagements werden in Zusammenarbeit mit einer Krankenkasse Präventionsuntersuchungen und -trainings angeboten. Außerdem sind die Arbeitsplätze ergonomisch gestaltet worden. Neben regelmäßigen Einzelgesprächen und Befragungen im Bereich der Personalführung wurde ein Ideenmanagement eingeführt.

Ähnliche Maßnahmen hat das Unternehmen des nächsten Beispiels ergriffen. Hier gehen die Aktivitäten auf eine sehr ausführliche Analyse und Unterstützung durch einen Demographie-Berater zurück. Die Maßnahmen werden durch ein umfassendes Qualifizierungsprogramm für alle Beschäftigtengruppen ergänzt.

Praxisbeispiel 5

Art des Unternehmens:	Metalltechnik
Anzahl der Beschäftigten:	80
Zu bearbeitendes Problem:	Wissenstransfer, unausgewogene Altersstruktur
Aktivitäten:	Ausführliche Analyse durch Demographie-Berater, Entwicklung eines umfassenden Qualifizierungsprogramms, Entwicklung eines Ideenmanagements, flexible Arbeitszeitmodelle, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Gesundheitsprävention.

Quelle: www.inqa.de

Diese Beispiele zeigen: Es gibt viele Versuche, das Arbeitsumfeld so zu verbessern, dass es „durch ein hohes Niveau von Entwicklungs-, Einfluss- und Lernmöglichkeiten sowie von guten sozialen Beziehungen geprägt ist.“¹⁶³

Eine solche Gestaltung der Arbeit fördert die Zufriedenheit mit der Arbeit und damit die Möglichkeiten, gut zu arbeiten. Wenn das gelingt, sind gute Voraussetzungen dafür zu schaffen, die Benachteiligung aufgrund des Alters – sowohl von Jung als auch von Alt – innerhalb von Beschäftigungsverhältnissen zu vermeiden bzw. abzubauen. Auch ein Herausdrängen aus der Arbeit dürfte abgebaut werden, wenn es flächendeckend gelingen sollte, solche Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Einstellungs-
verfahren
überprüfen

Nicht aufgegriffen wird durch die bislang geschilderten Beispiele die Frage des Zugangs zu Beschäftigung. Einer der Aspekte, auf die hierbei besonders geachtet werden sollte, ist die Überprüfung der Einstellungsverfahren. In Kapitel 3 wurde darauf hingewiesen, dass die Altersstereotype selbst dann noch in Einstellungsverfahren wirken, wenn die Personalverantwortlichen von sich sagen, dass sie frei davon seien. Deshalb sollten Unternehmen genau prüfen, wo in den Einstellungsverfahren von den Kompetenzen abgelenkt und mehr nach Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund, Religion oder Behinderung geschaut wird.

¹⁶³ Vgl. FUCHS 2008:8.

Anonymisierte Verfahren – gut, aber schwer für kleine Unternehmen handhabbar

Prinzipiell wären anonymisierte Bewerbungsverfahren hierfür ein sinnvolles Instrument. Gerade bei kleinen Firmen fällt es schwer, sich ein praktikables Instrument vorzustellen. Deshalb sollte, solange es noch kein anerkanntes Verfahren gibt, das auch für kleine Unternehmen gangbar ist, darauf geachtet werden, dass die Kompetenzen in Bewerbungsverfahren systematisch erfasst werden, um diese tatsächlich in den Mittelpunkt zu stellen. Allerdings wären auch anonymisierte Bewerbungsverfahren nur ein erster Schritt, sie können nicht die Auseinandersetzung mit Altersstereotypen und -bildern ersetzen.

Für weitere Informationen zu möglichen Instrumenten können folgende Internetangebote empfohlen werden:

<http://toolbox.age-management.net/>

<http://www.netzwerk-demografie.de>

<http://www.demografie-experten.de>

<http://www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Top-100-Gute-Unternehmenspraxis/inhalt.html>

<http://demographie-netzwerk.de>

<http://www.fachkraefte-toolbox.de>

<http://www.genial-drv.de>

6. Resümee und Empfehlungen

Am Anfang dieser Expertise haben wir gefragt, ob und an welcher Stelle Menschen in der Arbeitswelt – speziell in KMU – aufgrund eines zu geringen oder zu hohen Lebensalters

- | schlechtere Chancen beim Zugang zu Arbeit haben,
- | Nachteile innerhalb von Arbeitsverhältnissen, etwa hinsichtlich Verdienst, Vergünstigungen, Aufstieg oder Weiterbildung und/oder
- | Nachteile bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen erfahren.

Leider konnten diese Fragen nicht in vollem Umfang beantwortet werden. Was bleibt an Erkenntnissen?

Die Arbeitsmarktsituation Jüngerer und Älterer ist sehr stark in Bewegung. Schon allein aufgrund demographischer Effekte und wegen der Verringerung von Frühverrentungsmöglichkeiten erhöht sich der Anteil älterer Erwerbstätiger in Deutschland. Die Jüngeren hingegen werden weniger und werden in den nächsten Jahren bessere Ausbildungsmöglichkeiten vorfinden. Genauso wird die Bewegung am Arbeitsmarkt über die Ausweitung von atypischer Beschäftigung geprägt. Wir konnten zeigen, dass im ersten Halbjahr 2010 fast die Hälfte aller neuen Beschäftigungsverhältnisse befristet abgeschlossen wurde, unabhängig vom Alter.

Beim Zugang zum Arbeitsmarkt zeichnet sich eine Schlechterbehandlung am ehesten bei Älteren ab. Die Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit für Ältere ist sehr viel geringer als für Jüngere. Auch Gerichtsurteile zu Klagen wegen Nichteinstellung aufgrund des Lebensalters beziehen sich allein auf Ältere.

Es wurde gezeigt, dass Altersbilder und -stereotype in Einstellungsprozessen wirksam sind. Dies gilt sowohl für Ältere als auch für Jüngere. Die einen werden als zu alt, die anderen als zu jung angesehen. Für das Ausmaß der Wirkung gibt es jedoch keine Belege. Altersbilder und -stereotype finden sich auch in der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen. Wem werden welche Aufgaben zugetraut und übertragen? Wer kommt für Weiterbildung in Frage? Wie alt muss bzw. darf man sein, um Leitungspositionen zu übernehmen? Diese und ähnliche Fragen werden durch die jeweiligen Altersbilder oder -stereotype der handelnden Personen beeinflusst. Auch hier können wir nichts über das Ausmaß sagen.

Am Beispiel der Weiterbildung zeigten wir auf, dass es große Ungleichheiten zwischen verschiedenen Altersgruppen gibt. Weiterbildung wird zunehmend dominiert von der mittleren Altersgruppe. Es gibt viele Hinweise darauf, dass die Weiterbildungsteilnahme stark davon abhängt, für wie lohnend diese eingeschätzt wird. Das betrifft sowohl die Sichtweise des Betriebs als auch die der Beschäftigten. Gleichzeitig wurde deutlich, dass die Weiterbildungsbeteiligung eng mit den Arbeitsbedingungen zu tun hat. Eine Wertschätzung der Beschäftigten, individuelle Förderung und Entwicklungsmöglichkeiten erhöhen das Interesse an Weiterbildungsbeteiligung.

Bei der Thematik der Beendigung von Arbeitsverhältnissen wurde gezeigt, dass Jüngere und Ältere in Krisenzeiten überproportional von Entlassungen betroffen sind. Die Thematik ist ansonsten stark von der Frage nach der Legitimität von Altersgrenzen bestimmt. Hier wird es in Zukunft darum gehen, Lösungen zu finden, die Menschen nicht aufgrund des kalendarischen Alters von Erwerbsarbeit ausschließen, sondern die Realität berücksichtigen, dass eine Mehrzahl von Menschen das aktuelle gesetzliche Renteneintrittsalter gar nicht in Arbeit erreicht.

Wir haben weiter gesehen, dass bei der Bestimmung der Position am Arbeitsmarkt und im Erwerbsleben neben dem Alter noch andere Faktoren wichtig sind: Geschlecht, Ausbildung, Herkunft/Migration. Es war uns aber nur an wenigen Stellen möglich, etwas zu Mehrfachdiskriminierungen zu sagen, da die allgemein zugänglichen Statistiken in der Regel nur nach einem Merkmal differenziert sind, entweder dem Alter, dem Geschlecht oder nach Migrationshintergrund/Nationalität. Es wäre wünschenswert, die bestehenden Daten detaillierter auszuwerten (vgl. hierzu die Empfehlungen zu weiterem Forschungsbedarf).

Bei den Jüngeren sind Jugendliche ohne Berufsausbildung besonders benachteiligt. Bei ihnen muss der Verdacht auf Mehrfachbenachteiligungen, vielleicht auch Mehrfachdiskriminierungen (insbesondere bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund) geäußert werden. Sie besitzen aufgrund der Schwierigkeiten im Schulsystem überproportional häufig nur einen Hauptschulabschluss, der die Chancen auf eine Berufsausbildung einschränkt, die in der Regel die Voraussetzung für eine Etablierung auf dem ersten Arbeitsmarkt darstellt.

Auch hinsichtlich des Geschlechts lassen sich viele Ungleichheiten beschreiben. So ist der Anteil von Frauen an geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen oder Teilzeitarbeit deutlich höher. Inwiefern es aber spezifische Mehrfachdiskriminierungen aufgrund des Geschlechts und des Alters in Bezug auf den Zugang zu Arbeit, innerhalb und bei der Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen gibt, lässt sich kaum belegen.

Auch hinsichtlich der Unterschiedlichkeit von Altersbildern in Bezug auf ältere und jüngere (behinderte) Frauen und Männer, ältere und jüngere Schwule, Lesben oder Transsexuelle, jüngere und ältere Menschen mit und ohne Migrationshintergrund lässt sich vieles vermuten. Durch die von uns ausgewertete Literatur lässt sich aber nichts belegen.

Was hat all das mit KMU zu tun bzw. was sagt es über die spezifische Situation in KMU? Die Wirkung von Altersbildern und -stereotypen ist unabhängig von der Betriebsgröße. Da diese Wirkung zentral ist, lässt sich oft nicht unterscheiden, welchen Unterschied es zwischen KMU und Großunternehmen hinsichtlich einer möglichen Benachteiligung aufgrund des Lebensalters gibt. Da dies in großem Maß von Unternehmenskulturen, den Einstellungen der Personalverantwortlichen und der Gestaltung der Arbeitsbedingungen abhängig ist, kann es eine alterssensible Gestaltung sowohl in großen wie auch in kleinen Unternehmen geben. Die zentralen Ergebnisse sind:

KMU haben größere Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen.

- | Der Anteil der ausbildenden KMU ist niedriger als der der Großunternehmen; der Anteil der in KMU ausgebildeten Menschen an allen Auszubildenden jedoch höher als der Anteil aller in KMU Beschäftigten an allen Beschäftigten.
- | Bessere Übernahmechancen nach der Ausbildung bieten sich in Großunternehmen.
- | Ältere bewerben sich eher bei Großunternehmen, werden aber eher in KMU eingestellt.
- | KMU beschäftigen überproportional Ältere.
- | Der Anteil an Beschwerden über Diskriminierung ist umso kleiner, je kleiner die Betriebsgröße ist.
- | Der Anteil der weiterbildungsaktiven KMU ist geringer als unter den Großunternehmen. Die Weiterbildungsquoten in KMU sind aber kaum niedriger als in Großunternehmen.
- | Der Austritt aus dem Betrieb vor der Rente erfolgt in KMU tendenziell später als in Großunternehmen.

Wie schon in Kapitel 5 formuliert, können Personalauswahl und Personalentwicklung zwischen Kleinstbetrieben und mittelgroßen bis großen Unternehmen deutlich differieren.

- | Je kleiner die Betriebe, desto zentralisierter sind Personalentscheidungen, d. h. es sind weniger Personen in die Entscheidung eingebunden.
- | Personalentwicklung findet in Kleinstunternehmen informeller statt als in größeren Unternehmen.
- | Zeitliche und finanzielle Ressourcen zur Personalentwicklung sind in kleinen Unternehmen begrenzter als in Großunternehmen.

Die Ausführungen zu Befunden von Benachteiligungen und zu Möglichkeiten der Gleichbehandlung von Jung und Alt in KMU haben gezeigt, dass vorrangig drei Themen bearbeitet werden müssen, um bestehende Benachteiligungen abzubauen:

- | Wie können Altersstereotype bei der Einstellung von Personal abgebaut werden?
- | Wie lassen sich Arbeitsbedingungen schaffen, die die Benachteiligung von Beschäftigten wegen des Alters unwahrscheinlich werden lassen?
- | Wie muss die Arbeitswelt gestaltet sein, damit Menschen bis zur Rente gut arbeiten können?

Um diese Gestaltung zu unterstützen, möchten wir an dieser Stelle acht Empfehlungen aussprechen.

Altersbilder transparent machen

Die erste Empfehlung richtet sich an Unternehmen aller Art. Für alle drei zu bearbeitenden Bereiche gilt, dass Altersbilder transparent gemacht werden müssen, damit eine ernsthafte Auseinandersetzung mit ihnen möglich wird. Es konnte anhand der Studien von CLEMENS ET AL. gezeigt werden, dass es einen großen Widerspruch zwischen der Überzeugung, das Lebensalter sei für den eigenen Betrieb kein relevantes Kriterium, und der Realität gibt.

Führungspersonal in Unternehmen ist im Interesse einer realistischen Analyse dazu aufgerufen, sich selbst zum Gegenstand der Reflexion zu machen. Es sollte sich unter Hinzuziehung von externen Expertinnen oder Experten fragen, welche Altersbilder oder -stereotype sein unternehmerisches Handeln beeinflussen. Dies kann durch die Beteiligung an Forschungsprojekten (s. u.) genauso erfolgen wie durch die Hinzuziehung von einer Demographie-Beratung o. ä.

Sinnvoll ist es, diese Auseinandersetzung im Rahmen von Analysen zur Alterssensibilität des Unternehmens durchzuführen. Dann geht es nicht allein um das Handeln der Führungskräfte, sondern um alle Strukturen des Unternehmens: Wie beeinflussen Altersstereotype den Einstellungsprozess? Wie ist die Aufgabenverteilung im Unternehmen geregelt? Wie werden die Erfahrungen und Ideen der Beschäftigten aufgegriffen? Wie wird Weiterbildung genutzt?

Gibt es keine Bereitschaft zu einer solchen Auseinandersetzung (die auch auf andere Merkmale, aufgrund derer Beschäftigte diskriminiert werden könnten, ausgedehnt werden kann), besteht das Risiko, dass Beschäftigte sich nicht wertgeschätzt oder gar ausgegrenzt fühlen. Das führt auf Dauer zu Kosten, die höher sein können als die, die für eine solche Auseinandersetzung aufzuwenden sind. So können Umsatzrückgänge drohen, wenn es nicht mehr gelingt, ausreichend Fachkräfte zu bekommen. Außerdem kann die Produktivität leiden oder der Krankenstand zunehmen.

Überarbeitung von Personalgewinnungsverfahren

Auch die zweite Empfehlung richtet sich an Unternehmen und orientiert sich an der Vorstellung einer kompetenzbasierten Personalrekrutierung. Wer Personal rekrutieren möchte und dabei auf die Gewinnung von Kompetenzen zielt, muss die eigenen Verfahren überprüfen. Besteht eine genaue Vorstellung darüber, welche Kompetenzen benötigt werden und woran diese zu erkennen sind? Hier wäre es notwendig, schon vor Beginn der Auswahlverfahren klare Kriterien zu formulieren, die die Bewerberinnen und Bewerber erfüllen sollen. Es sollte definiert werden, welche fachlichen und sozialen Kompetenzen oder Arbeitserfahrungen erforderlich sind. Wenn klare Kriterien vorliegen, wird die Gefahr der Beeinflussung der Personalentscheidung durch Altersstereotype verringert.

Gute Arbeitsbedingungen schaffen, um einen Nährboden für Gleichbehandlung zu haben

Die dritte Empfehlung richtet sich an Unternehmen und die Politik. Wir haben verschiedentlich darauf hingewiesen, dass gute Arbeitsbedingungen Kern des Themas sind. Gute Arbeitsbedingungen werden verstanden als eine Organisation der Arbeit, in der die Beschäftigten gesund bleiben können, Mitdenken gewünscht ist, in der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich entwickeln können und ihnen Möglichkeiten zum Lernen gegeben werden und die ein gutes soziales Klima fördern. Unter solchen Bedingungen ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass das Lebensalter tatsächlich an Bedeutung verliert bzw. jedes Lebensalter wertgeschätzt wird.

In der aktuellen Situation kann man nicht davon ausgehen, dass dieser Zustand bald erreicht sein wird. Auch wenn in Kapitel 5 gute Beispiele genannt wurden und sich viele weitere gute Beispiele finden lassen, sind gerade die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, die zu mehr Befristungen, Leiharbeit und geringfügiger Beschäftigung führen, das Gegenteil der anzustrebenden Entwicklung. Viele Untersuchungen zeigen: Je unsicherer die Arbeitssituation ist, desto belastender ist es für die Beschäftigten. Gemeint ist Belastung, die krank macht, die den Konkurrenzdruck erhöht und nicht auf das Miteinander abzielt. Eine Verbesserung von Arbeitsbedingungen würde zu Kostenersparnissen im Gesundheitssystem führen.

Eine Empfehlung an die Politik ist daher nicht nur, die Schaffung guter Arbeitsbedingungen zu unterstützen, sondern der Deregulierung bei der Beschäftigungssicherheit Einhalt zu gebieten. Man betrachte z. B. die Leiharbeit, die in den letzten Jahren stetig an Bedeutung gewonnen hat. Sie stellt aus unserer Sicht das Gegenteil von guten Arbeitsbedingungen dar.

Unternehmen sollten sich bewusst werden, dass Benachteiligungen aufgrund des Alters auch die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen selbst gefährden

Auch die vierte Empfehlung richtet sich an Unternehmen. Altersdiskriminierungen in der Arbeitswelt sind nicht nur aus moralischen Gründen falsch. Unternehmen, die Menschen aufgrund des Lebensalters benachteiligen, schaden vielmehr auch sich selbst: Die demographische Entwicklung wird spätestens in 15 Jahren rapide an Fahrt aufnehmen. Die Nachfrage nach jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steigt schon jetzt rasant. In den nächsten Jahren wird der Anteil der Älteren so lange weiter wachsen, bis die Baby-Boomer-Generation in Rente ist. Danach wird es vermutlich zu einem spürbaren Fachkräftemangel kommen. Momentan sind davon vor allem die Unternehmen betroffen, die nicht attraktiv genug für Fachkräfte sind und sich nicht ausreichend um die Entwicklung ihrer eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kümmern. Wer im eigenen Unternehmen garantiert, dass niemand benachteiligt wird, die unterschiedlichen Kompetenzen Wertschätzung erfahren und auf die Bedürfnisse der Menschen außerhalb der Arbeit Rücksicht genommen wird, wird es wesentlich einfacher haben, Fachkräfte zu finden. Nur wem es gelingt, alle Altersgruppen optimal in den Betrieb einzubinden, wird auch eine optimale Leistungsfähigkeit sicherstellen können.

Differenzierte Unterstützung von KMU leisten bei der Etablierung von lebensphasenorientierter Personalpolitik

Die fünfte Empfehlung richtet sich an alle, die Unternehmen bei der Etablierung von lebensphasenorientierter Personalpolitik unterstützen wollen. KMU sind so unterschiedlich, dass es keine allgemeinen Empfehlungen für KMU geben kann. Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten haben eine andere Personalpolitik als Unternehmen mit 200 Beschäftigten und benötigen daher andere Instrumente. Die Grundüberlegungen sind aber für alle Unternehmen dieselben: Sie müssen, um ausreichend gerüstet zu sein, alters- und lebensphasengerechte Personalpolitik betreiben.

Der Instrumentenkasten zur Bewältigung des demographischen Wandels ist reich gefüllt. Gerade Kleinst- und Kleinunternehmen werden bei weitem nicht alle denkbaren Maßnahmen und Instrumente anwenden. Wichtiger ist die Frage: Was hilft meinem Unternehmen mit der jeweils ganz eigenen Situation? Externe Beratung ist eine Möglichkeit der Unterstützung. Das Aufzeigen konkreter Beispiele von Betrieben, die in einer ähnlichen Branche arbeiten und mit vergleichbaren Problemen zu tun haben, eine andere Möglichkeit. Hier könnten z. B. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften noch mehr Unterstützung geben. Einige der von uns befragten Expertinnen und Experten betonten, dass gerade KMU oft nicht die Zeit haben, umfangreiche Konzepte zu lesen und Broschüren mit Beispielen guter Praxis auf die Anwendbarkeit für den eigenen Betrieb zu überprüfen. Sie seien aber sehr wohl interessiert. Das Projekt „Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ hat sehr gute Erfahrungen mit regionalen Veranstaltungen gemacht, in denen – in maximal 90 Minuten – Unternehmen von ihren Erfahrungen berichtet haben. Dies hat andere Unternehmen zur Nachahmung animiert und scheint gut zur Sensibilisierung geeignet. Es wäre wünschenswert, dass mehr solcher praxisorientierter Sensibilisierungsveranstaltungen realisiert werden.

Altersgrenzen unter Berücksichtigung individueller und gesellschaftlicher Interessen diskutieren

Die sechste Empfehlung richtet sich an alle, die die Diskussion über Altersgrenzen führen, d. h. Politik, Rechtsexpertinnen und -experten, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. Altersgrenzen sind diskriminierend, wenn sie unterstellen, dass Menschen ab einem bestimmten Alter gewisse Dinge nicht mehr können. Die Leistungsfähigkeit ist individuell unterschiedlich und kann nicht am Lebensalter festgemacht werden. Auch eine Vergütung, nach der (ohne jede andere Bedingung) Menschen, die 40 Jahre alt sind, mehr bezahlt wird als Menschen, die 30 Jahre alt sind, ist nicht akzeptabel. Gerade, wenn es um Leistungsaspekte geht, könnten z. B. Gesundheitstests die hinterfragte Leistungsfähigkeit prüfen.

Wenn Altersgrenzen dem Ausgleich zwischen Generationen dienen oder dem Schutz von Schwächeren, sind sie akzeptabel, es gilt jedoch zu prüfen, ob sie ihren Zweck auch erfüllen.

Deshalb ist es aus unserer Sicht empfehlenswert, die Diskussion um Altersgrenzen gründlich zu führen. Individuelle Wünsche nach längerem Verbleib im Beruf sollten dabei genauso eine Rolle spielen wie Fragen des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Das gesetzliche Renteneintrittsalter aus Gründen der Diskriminierung zur Disposition zu stellen, erscheint aus unserer Sicht nicht sinnvoll.

Zugang zur Erwerbsarbeit muss möglich sein

Die siebte Empfehlung richtet sich sowohl an Politik als auch an Unternehmen. Junge Menschen ohne Berufsausbildung haben kaum Chancen auf eine existenzsichernde Erwerbsarbeit. Damit werden auf Dauer Teilhabemöglichkeiten reduziert. Dies gilt es zu verhindern. Deshalb ist es Aufgabe des Staates und der Sozialpartner, allen eine Berufsausbildung zu ermöglichen. Es sollte sowohl über die Anzahl überbetrieblicher Ausbildungsangebote als auch über Wege, wie Jugendliche oder junge Menschen in Ausbildung geführt werden können, nachgedacht werden. Auch die Unternehmen müssen ihrer gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen und Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche mit niedrigen Schulabschlüssen zur Verfügung stellen.

Weitere Forschung ist notwendig

Die letzte Empfehlung bezieht sich auf von uns gesehenen, weiteren Forschungsbedarf. Die Ausführungen dieser Expertise haben deutlich gemacht, dass die genauen Gründe vieler Ungleichheiten nicht zu belegen sind. Im Interesse einer Personalpolitik, die der zweiten der 10 Goldenen Regeln des Demographie Netzwerkes entspricht („Wir treten für eine nichtdiskriminierende, alters-, geschlechts- und herkunftsneutrale Personalauswahl, Personalgewinnung und Personalentwicklung ein“), wären vertiefende Untersuchungen notwendig, um Mechanismen aufdecken zu können, die der Umsetzung einer solchen Personalpolitik entgegenstehen. Hierbei würden sowohl qualitative wie auch quantitative Ansätze weiterhelfen.

Bezüglich quantitativer Daten geht es vor allem um die detailliertere Auswertung bestehender Daten. Insbesondere die integrierten Erwerbsbiographien (IEB) in Verknüpfung mit den IAB-Betriebspanelerhebungen stellen einen Fundus dar, dessen Nutzung sich für die weitere Untersuchung der hier behandelten Fragestellung anbietet. Um konkrete Beispiele zu nennen: Es könnte überprüft werden, welche Personen (differenziert nach Alter, Geschlecht und Qualifikation) in KMU beschäftigt sind. Es ließe sich deutlich differenzierter analysieren, welche Personen nach einem Arbeitsverlust wieder Arbeit finden, und in Betrieben welcher Betriebsgröße dies der Fall ist. Allerdings liegen diese Daten nicht „einfach so vor“, sondern es bedarf eines entsprechenden Forschungsvorhabens und -antrags, um diese auswerten zu können.

Bezüglich qualitativer Forschungsvorhaben ist vor allem an solche Untersuchungen zu denken, die in Unternehmen hineingehen, Entscheidungsprozesse begleiten und analysieren. Diese könnten überprüfen, wie Personalgewinnungsprozesse in der Realität gestaltet sind. Ziel sollte es sein, die Wirksamkeit von Altersbildern und Verbesserungsmöglichkeiten in den Auswahlprozessen aufzuzeigen.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	EU-Definition Kleine und mittlere Unternehmen (KMU).....	8
Tabelle 2:	KMU-Definition des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn (IfM).....	9
Tabelle 3:	Rentenbestand: 50- bis unter 65-Jährige (in Tausend)	15
Tabelle 4:	Anteil der Betriebe ohne Bewerbungen Älterer nach Betriebsgröße 2005 in Prozent	54
Tabelle 5:	Anteile Älterer an neu eingestellten Personen nach Betriebsgröße 2005 in Prozent	55
Tabelle 6:	Altersbilder nach Unternehmenstypen. Gewichtete Angaben (trifft zu und trifft eher zu) in Prozent im Jahr 2008	58
Tabelle 7:	Anzahl Bewerberinnen und Bewerber auf Ausbildungsstellen und Anzahl Ausbildungsstellen in den Berichtsjahren 2008/09 bis 2011/12	64
Tabelle 8:	Anteil der ausbildenden Betriebe nach Größenklassen in Prozent.....	65
Tabelle 9:	Verbleibsquote bei Auszubildenden nach Betriebsgrößenklasse in Prozent	66
Tabelle 10:	Betriebe mit Weiterbildungsbeteiligung in Prozent.....	72
Tabelle 11:	Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößen in Prozent.....	73
Tabelle 12:	Weiterbildungsquoten nach Betriebsgrößen und Qualifikation in Prozent	74

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Bevölkerung [Tausend] nach Altersgruppen im Zehn-Jahres-Vergleich 2000 zu 2010	12
Abbildung 2:	Erwerbspersonen [Tausend] nach Altersgruppen im Zehn-Jahres-Vergleich 2000 zu 2010.....	13
Abbildung 3:	Entwicklung der Erwerbsquoten nach Altersgruppen 1993/95 bis 2011.....	14
Abbildung 4:	Entwicklung der Erwerbsquoten nach Altersgruppen 1995 bis 2011 (1995 = 100 %).....	14
Abbildung 5:	Altersgruppenspezifische Erwerbs- und Erwerbstätigenquoten 2011: Frauen und Männer insgesamt	16
Abbildung 6:	Altersgruppenspezifische Erwerbs- und Erwerbstätigenquoten 2011: Deutsche und Menschen ohne deutsche Staatsbürgerschaft.....	17
Abbildung 7:	Entwicklung der SV-Beschäftigung (absolut) nach Altersgruppen 1999 - 2011	21
Abbildung 8:	Entwicklung der SV-Beschäftigung: Anteile der Altersgruppen 1999 - 2012.....	22
Abbildung 9:	Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte (aGeB) nach Altersgruppen - Absolutwerte	23
Abbildung 10:	Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte (aGeB): Anteile der Altersgruppen.....	24
Abbildung 11:	Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte (aGeB): Altersgruppen im Zehn-Jahres-Vergleich 2002 - 2012	24
Abbildung 12:	Geringfügig entlohnte Beschäftigte in Nebentätigkeit (iNGeB) nach Altersgruppen - Absolutwerte	25
Abbildung 13:	Geringfügig entlohnte Beschäftigte in Nebentätigkeit (iNGeB): Anteile der Altersgruppen in Prozent	26
Abbildung 14:	Zahl der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen - Anteile 2001 - 2011 (30.06. d. J.)	27

Abbildung 15:	Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen – Anteile an allen SV-Beschäftigten 2001 - 2011 (30.06. d. J.).....	28
Abbildung 16:	Arbeitslosigkeit - Durchschnittliche Dauer nach Altersgruppen 2011.....	30
Abbildung 17:	Arbeitslosigkeit - Durchschnittliche Dauer nach Rechtskreisen und Altersgruppen 2011.....	31
Abbildung 18:	Die vier-Felder-Tafel in Anlehnung an PALMORE.....	39
Abbildung 19:	Anteil der Altersgruppen 15-24 Jahre und 50-65 Jahre am Gesamtbestand Arbeitsloser und an den Abgängen in Erwerbstätigkeit in Prozent.....	50
Abbildung 20:	Altersdiskriminierung nach Betriebsgrößen nach WEGGE ET AL. 2010.....	70
Abbildung 21:	Teilnehmerquoten an beruflicher Weiterbildung nach Altersgruppen 2007 und 2010 in Prozent.....	75
Abbildung 22:	Anteil der Altersgruppen 15-24 und 50-65 Jahre am Gesamtbestand der Arbeitslosen und an Gesamtzugängen aus Erwerbstätigkeit.....	83
Abbildung 23:	Handlungsempfehlungen zu altersgemischten Teams nach WEGGE ET AL.....	96
Abbildung 24:	Maßnahmen in den Handlungsfeldern alter(n)sgerechter Arbeitswelt nach PFEIFFER ET AL. 2012.....	101
Abbildung 25:	Maßnahmen und Instrumente in dem Handlungsfeld Gesundheit.....	105
Abbildung 26:	Maßnahmen und Instrumente in dem Handlungsfeld Leistungsfähigkeit und Kompetenz.....	106
Abbildung 27:	Maßnahmen und Instrumente in dem Handlungsfeld Werte/Einstellungen/Motivation.....	106
Abbildung 28:	Maßnahmen und Instrumente in dem Handlungsfeld Arbeit.....	107

Literaturverzeichnis

Adamy, W., Jakob, J., Helbig, S., & Kolf, I. (2009): Krise trifft Junge und Ältere besonders stark. Berlin. Abrufbar unter: <http://www.dgb-jugend.de> (1.11.2012)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Homepage - www.antidiskriminierungsstelle.de

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2010): Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Berlin

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012): Ausgewählte Entscheidungen deutscher Gerichte zum Antidiskriminierungsrecht, Berlin. Abrufbar unter: <http://www.antidiskriminierungsstelle.de> (10.10.2012)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2012): Benachteiligungen aufgrund des Lebensalters in der praktischen Arbeit von zivilgesellschaftlichen Organisationen, Berlin. Abrufbar unter: <http://www.antidiskriminierungsstelle.de> (7.11. 2012).

Asef, D., Wanger, S. & Zapf, I. (2011): Statistische Messung des Arbeitseinsatzes. Erkenntnisgewinn durch die Berechnung von Arbeitsvolumen und Vollzeitäquivalenten der Erwerbstätigen, Wiesbaden. Abrufbar unter: <http://www.iab.de> (3.11.2012).

Backes, G., Brauer, K. & Clemens, Wolfgang (2011): Forschungsbericht zum FNA-Projekt „Norm, Wahl oder Kalkulation? Übergangentscheidungen in den Ruhestand“. Abrufbar unter www.fna-rv.de (4.11.2012)

Bäcker, G., Brussig, M., Jansen, A., Knuth, M., & Nordhause-Janz, J. (2007): Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer-/innen und Auswirkungen für ihre soziale Sicherung im Alter (p. 393). Essen. Abrufbar unter <http://www.fna-rv.de> (12.11.2012)

Baltes, K. & Hense, A. (2007): Weiterbildung als Fahrschein aus der Zone der Prekarität? Ein systematischer Vergleich von Bedingungen und Wirkungen beruflicher Weiterbildung bei Normalarbeitsverhältnissen, prekären Beschäftigungsformen und Arbeitslosigkeit. Rat SWD Research Note 1.

Bauer, F., Cloos, B., Seifert, W. & Sieglen, G. (2010): Erwerbsbeteiligung Älterer in Nordrhein-Westfalen 1997-2008. Studie im Auftrag des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf. Abrufbar unter: <http://www.it.nrw.de> (12.11.2012)

Bechmann, S., Dahms, V., Fischer, A., Frei, M., Leber, U. & Möller, I. (2011): Beschäftigung, Arbeit und Unternehmertum in deutschen Kleinbetrieben. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010. Abrufbar unter: <http://doku.iab.de> (12.11.2012)

- Bechmann, S., Dahms, V., Tschersich, N., Frei, M., Leber, U., & Schwengler, B. (2012):** Fachkräfte und unbesetzte Stellen in einer alternden Gesellschaft. Problemlagen und betriebliche Reaktionen. IAB-Forschungsbericht 13/2012. Nürnberg. Abrufbar unter <http://www.iab.de> (12.11.2012)
- Bellmann, L. & Hartung, S. (2010):** Übernahmemöglichkeiten im Ausbildungsbetrieb. Sozialer Fortschritt, S.160–167.
- Bellmann, L. & Janik, F. (2009):** Betriebe und Frühverrentung: Angebote, die man nicht ablehnt. Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 42(4), S.311–324.
- Bellmann, L., Kistler, E. & Wahse, J. (2003):** Betriebliche Sicht- und Verhaltensweisen gegenüber älteren Arbeitnehmern. Aus Politik und Zeitgeschichte, (B20/2003), S.26–34.
- Bellmann, L. & Leber, U. (2011):** Betriebliche Weiterbildung Älterer als Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Sozialer Fortschritt, (8), S.168–175.
- Bösch, I., Alt, R., Krause, A., Rinne, U., & Zimmermann, K. F. (2012):** Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ -Abschlussbericht -. Berlin. Abrufbar unter <http://www.antidiskriminierungsstelle.de> (12.11.2012)
- Brauer, K. (2010):** Ageism: Fakt oder Fiktion? In Clemens, W. & Brauer, K. (Hrsg.). Zu alt? „Ageism“ und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten. Wiesbaden, S. 21–60.
- Brauer, K., Backes, G.M. & Clemens, W. (2009):** Chancen älterer Arbeitssuchender in Auswahlprozessen: Fallstudien in deutschen KMU. In: Deutsche Rentenversicherung (3/2009), S.223–240.
- Brauer, K. & Clemens, W. (2009):** Die Arbeitsmarktintegration Älterer aus der Perspektive der Alter(n)ssoziologie. In G. Brauer, Kai/Korge, ed. Perspektive 50plus? Theorie und Evaluation der Arbeitsmarktintegration Älterer. Wiesbaden, S. 25–40.
- Brauer, K. & Clemens, W. (Hrsg.) (2010):** Zu alt? „Ageism“ und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten, Wiesbaden.
- Brussig, M. (2010):** Höhere Alterserwerbsbeteiligung durch längere Erwerbsphasen, Abrufbar unter: <http://www.iaq.uni-due.de> (12.11.2012)
- Brussig, M. (2011):** Neueinstellungen im Alter: Tragen sie zu verlängerten Erwerbsbiografien bei?, Abrufbar unter: <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2011/2011-03/auem2011-03.pdf> (19.10.2012).
- Brussig, M. (2009) Neueinstellungen von Älteren:** Keine Ausnahme, aber auch noch keine Normalität, Abrufbar unter: <http://www.iaq.uni-due.de> (12.11.2012)

Brussig, M. (2012): Weiter steigendes Renteneintrittsalter, mehr Renteneintritte aus stabiler Beschäftigung, aber zunehmend geringere Altersrenten bei Langzeitarbeitslosen, Abrufbar unter: <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2012/2012-02/auem2012-02.pdf> (19.10.2012).

Brussig, M. & Bellmann, L. (2008): Betriebliche Einflussfaktoren auf Rekrutierungen Älterer. Zeitschrift für Personalforschung, Jg. 22 Heft 1, S. 35-57.

Bundesagentur für Arbeit (2012a): Analyse - Bewerber und Berufsausbildungsstellen, Nürnberg. Abrufbar unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de> (12.11.2012)

Bundesagentur für Arbeit (2012b): Analytikreport der Statistik. Arbeitsmarkt in Deutschland. Zeitreihen bis 2011, Nürnberg. Abrufbar unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de> (12.11.2012)

Bundesagentur für Arbeit (2012c): Analytikreport der Statistik: Analyse des Arbeitsmarktes für Ältere (Hefte 2009-12 bis 2012-12), Nürnberg. Abrufbar unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de> (12.11.2012)

Bundesagentur für Arbeit (2012d): Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik: Betriebe und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Abrufbar unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de> (12.11.2012)

Bundesagentur für Arbeit (2012e) Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik - Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Altersgruppen. Deutschland, Zeitreihe, Nürnberg 27.09.2012. Abrufbar unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de> (12.11.2012)

Bundesagentur für Arbeit (2012f) Der Arbeitsmarkt in Deutschland - Strukturen der Arbeitslosigkeit., Nürnberg (05/2012). Abrufbar unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de> (12.11.2012)

Bundesagentur für Arbeit (2012g): Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Ältere am Arbeitsmarkt, 03/2012, Nürnberg. Abrufbar unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de> (12.11.2012)

Bundesagentur für Arbeit (2012h): Der Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Geringfügig entlohnte Beschäftigte nach Altersgruppen, Deutschland, Zeitreihe, 27.09.2012, Nürnberg. Abrufbar unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de> (12.11.2012)

Bundesinstitut für Berufsbildung (2012): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Bonn

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2010): Aufbruch in die altersgerechte Arbeitswelt. Berlin: bmas. Abrufbar unter: <http://www.bmas.de> (12.11.2012)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011): Arbeitskräftebericht, Berlin: bmas. Abrufbar unter: <http://www.bmas.de> (12.11.2012)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012): Fortschrittsreport "Altersgerechte Arbeitswelt". Ausgabe 1: Entwicklung des Arbeitsmarktes für Ältere, 2012-01, Berlin. Abrufbar unter: <http://www.bmas.de> (12.11.2012)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005): Gender Datenreport. Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland Abrufbar unter <http://www.bmfsfj.de/doku/Publikationen/genderreport/root.html> (12.11.2012)

Burgert, D. (2007): Betriebliche Weiterbildung und Verbleib Älterer im Betrieb. SSRN Electronic Journal, (5). Abrufbar unter: <http://www.ssrn.com/abstract=1466770> (12.11.2012)

Clemens, W. (2010): Ageismus und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten - eine Einleitung. In Brauer, K./Clemens, W. (Hrsg.): Zu alt? "Ageism" und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten. Wiesbaden, S. 7-20.

DGB (2010) DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2010, Berlin.

Deutscher Bundestag (2010): Sechster Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland – Altersbilder in der Gesellschaft, Berlin, Abrufbar unter: <http://www.bmfsfj.de> (12.11.2012)

Deutsche Rentenversicherung (2011): Rentenversicherung in Zahlen. Berlin

Dietz, M. & Walwei, U. (2011): Rente mit 67, Zur Beschäftigungslage Älterer. IAB-Stellungnahme, 1/2011, Nürnberg. Abrufbar unter: <http://doku.iab.de> (12.11.2012)

Dorn, D. & Souza-Poza, A. (2005): Early Retirement: Free Choice or forced Decision? CESifo Working Paper 1542.

Eurobarometer (2009): Diskriminierung in der EU im Jahr 2009 Bericht. Brüssel. Abrufbar unter: <http://ec.europa.eu> (1.11.2012)

Eurobarometer (2009): Diskriminierung in der EU im Jahr 2009. Zusammenfassung Eurobarometer Spezial 317. Abrufbar unter: <http://ec.europa.eu> (1.11.2012)

Europäische Kommission (2006): Die neue KMU-Definition. Benutzerhandbuch und Mustererklärung. Brüssel.

European Commission (2009): Portfolio of indicators for the monitoring of the European strategy for social protection and social inclusion – 2009 Update, Brussels. Abrufbar unter : <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3882&langId=en> (12.11.2012)

Fischer et. al. (2008),“Das IAB-Betriebspanel - von der Stichprobe über die Erhebung bis zur Hochrechnung“, FDZ Methodenreport 01/2008, Nürnberg. Abrufbar unter: <http://fdz.iab.de/187/section.aspx/Publikation/k080131f24> (12.11.2012)

Frosch, K. (2007): Einfluss soziodemographischer Faktoren und der Erwerbsbiographie auf die Reintegration von Arbeitssuchenden: Schlechte Chancen ab Alter 50? , Rostocker Zentrum - Diskussionspapier No.11.

Forsa (2012): Meinungen zum Thema Altersdiskriminierung. Präsentation mit zusammenfassenden Ergebnissen der repräsentativen Befragung. Abrufbar unter: <http://www.antidiskriminierungsstelle.de> (1.11.2012)

Fuchs, T. (2008): Was ist gute Arbeit – Arbeit im Generationenvergleich. Subjektiv wahrgenommene Arbeitsqualität im Spiegel von Arbeitnehmer/-innen verschiedener Altersgruppen 1. Auflage., Dortmund/Berlin/Dresden.

Gesamtmetall (2008): Gesamtmetall - Flexibler Übergang in die Rente (Altersteilzeit), Berlin. Abrufbar unter: <http://www.gesamtmetall.de> (12.11.2012)

Grau, A. (2010): Befristete Beschäftigung: Jeder elfte Vertrag hat ein Verfallsdatum. Statistisches Bundesamt Deutschland. STATmagazin.

Grunau, P. (2011): Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. Abrufbar unter: <http://datenreport.bibb.de> (12.11.2012)

Göbel, C. & Zwick, T. (2010): Which Personnel Measures are Effective in Increasing Productivity of Old Workers? ,ZEW Discussion Paper 10-069, Abrufbar unter: <ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp10069.pdf>.

Hartmann, M. (2009): Umfassende Arbeitsmarktstatistik, Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung, Nürnberg. Abrufbar unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Grundlagen/Methodenberichte/Arbeitsmarkt-Arbeitsmarktpolitik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Arbeitslosigkeit-Unterbeschaeftigung.pdf> (12.11.2012)

Hartmann, M. (2011): Weiterentwicklung des Konzepts der Unterbeschäftigung, Nürnberg. Abrufbar unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de> (12.11.2012)

Hien, W. (2011): Altersgemischte Teams – Eine gute Perspektive, aber nicht ohne Probleme. gute Arbeit, (9), S.18–21.

Hohendanner, C. & Rebien, M. (2011) Umfang und Bedeutung von Praktika aus betrieblicher Perspektive, IAB-Stellungnahme 6/2011.

Holz, M. (2007): Leistungs- und Erwerbsfähigkeit älterer Mitarbeiter. In D. M. Holz & P. Da-Cruz, (Hrsg): Demografischer Wandel in Unternehmen, Herausforderungen für die strategische Personalplanung. Wiesbaden, S. 37–52.

Kaas, L, Manger, C. (2010): Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A FieldExperiment, IZA Discussion Paper No. 4741, 2010

Kluge, A. & Krings, F. (2007): Altersdiskriminierung - (k)ein Thema der deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologie? Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O, Jg. 51, Heft 4, S.180–189.

Kotlenga, S., Helmer, M., Nägele, B. & Pagels, N. (2007). Ältere Erwerbslose kommen zu Wort. Eine Interviewstudie. Göttingen. Abrufbar unter: www.prospektive-entwicklungen.de (13.11.2012)

Langhoff, T., Krietsch, I. & Starke, C. (2010): Der Erwerbseinstieg junger Erwachsener: unsicher, ungleich, ungesund. WSI Mitteilungen, S.343–349.

Leber, U., & Möller, I. (2007): Weiterbildungsbeteiligung ausgewählter Personengruppen. Berlin.

Maier, F. (2012): Ist Vollbeschäftigung für Männer und Frauen möglich? In: Aus Politik und Zeitgeschichte, APuZ 14-15/2012, Bonn. Abrufbar unter: <http://www.bpb.de> (12.11.2012)

Makkonen, T., (2006): Measuring Discrimination - Data collection and EU equality Law, Brüssel. Abrufbar unter: http://www.migpolgroup.org/publications_detail.php?id=162 (12.11.2012)

Meschkat, B., Stackelbeck, M. & Langenhoff, G. (2002): Der Mobbing-Report (Kurzfassung). Abrufbar unter: <http://www.sfs-mobbing-report.de> (12.11.2012)

Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2010): Erwerbsbeteiligung Älterer in Nordrhein-Westfalen 1997-2008, Düsseldorf.

Mischka, J. & Wingerter, C. (2012): Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt - Deutschland und Europa, Wiesbaden. Abrufbar unter: <https://www.destatis.de> (12.11.2012)

Peucker, M. & Lechner, C. (2010): Machbarkeitsstudie: „Standardisierte Datenerhebung zum Nachweis von Diskriminierung!? - Bestandsaufnahme und Ausblick, Berlin. Abrufbar unter: <http://www.antidiskriminierungsstelle.de> (12.11.2012)

- Pfeiffer, I., Richenhagen, G., Heinzelmann, S., Münch, C., Riesenberg, D. & Schindler, E. (2012):** Instrumentenkasten für eine altersgerechte Arbeitswelt in KMU. Analyse der Herausforderungen des demografischen Wandels und Systematisierung von Handlungsoptionen für kleine und mittlere Unternehmen, Berlin. Abrufbar unter: <http://www.netzwerk-demografie.de> (12.11.2012)
- Posthuma, R.A. & Campion, M.A. (2007):** Age Stereotypes in the Workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions. *Journal of Management*, 35(1), S.158–188.
- Rabl, T. (2010):** Age, discrimination, and achievement motives: A study of German employees. *Personnel Review*, 39(4), S.448–467.
- Razen, C. & Hahn, K. (2011):** Die Dimension Alter in der SIERRA GmbH. In G. Vedder, E. Göbel, & F. Krause (Hrsg.): *Fallstudien zum Diversity Management*. Mering: Rainer Hampp Verlag, S. 264–281.
- Reindl, J. (o. J.):** Demographischer Wandel - Werkzeuge für betriebliche Personalarbeit - Werkzeugkasten - Altersgemischte Teams. Abrufbar unter: <http://www.demowerkzeuge.de> (12.11.2012)
- Rengers, D.M. (2009):** Unterbeschäftigung und Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2008. Statistisches Bundesamt - Wirtschaft und Statistik 9/2009, Wiesbaden. Abrufbar unter: <https://www.destatis.de> (12.11.2012)
- Riach, P.A. & Rich, J. (2007):** An Experimental Investigation of Age Discrimination in the Spanish Labour Market, Bonn. Abrufbar unter: <http://ftp.iza.org> (12.11.2012)
- Rosenstiel, L. von (2009):** Unerkannte Potenziale- ältere Beschäftigte aus der Sicht der Arbeits- und Organisationspsychologie. In Brauer, Kai/Korge, G. (Hrsg.): *Perspektive 50plus? Theorie und Evaluation der Arbeitsmarktintegration Älterer*. Wiesbaden, S. 41–54.
- Rothermund, K. & Temming, F. (2010):** Diskriminierung aufgrund des Alters. Expertise für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin. Abrufbar unter: www.antidiskriminierungsstelle.de (12.11.2012)
- Rump, J., Eilers, S. & Wilms, G. (2011):** Strategie für die Zukunft. Ein Leitfaden für Unternehmen zur Bindung und Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. *Lebensphasenorientierte Personalpolitik 2.0*, Mainz. Abrufbar unter: <http://joomla.p114244.typo3server.info> (12.11.2012)
- Schimkat, H. (2010):** “Alter ist bei uns in der Tat (k)ein Thema!”? Fallanalyse betrieblicher Einstellungsprozesse. In Brauer, K. & Clemens, W. (Hrsg.): *Zu alt? “Ageism” und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten*. Wiesbaden, S. 205–230.

Schimpl-Neimanns, B. (1996): Mikrodaten-Tools. Zur Umsetzung des Internationalen Sozioökonomischen Index des beruflichen Status (ISEI) mit den Mikrozensen ab 1996, Abrufbar unter: <http://www.gesis.org> (12.11.2012)

Schneider, L. (2006): Sind ältere Beschäftigte weniger produktiv? Eine empirische Analyse anhand des LIAB. Working Paper 49, Rostocker Zentrum zur Erforschung des Demografischen Wandels.

Sick (2010): Altersgemischte Teams in der SICK AG. Abrufbar unter www.demowerkzeuge.de (10.11.2012)

Spiegel Online (2011): Flexible Regelung: Rüttgers fordert Aus für gesetzliches Rentenalter - SPIEGEL ONLINE. Spiegel Online. Abrufbar unter: <http://www.spiegel.de> (12.11.2012)

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2011): Demografischer Wandel in Deutschland, Heft 1, Bevölkerungs- und Haushaltsentwicklung im Bund und in den Ländern, Ausgabe 2011, Bonn, Abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/BevoelkerungsHaushaltsentwicklung5871101119004.pdf?__blob=publicationFile (12.11.2012)

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2012): Arbeitsmärkte im Wandel, Wiesbaden. Abrufbar unter: <https://www.destatis.de> (12.11.2012)

Statistisches Bundesamt (2011): Datenreport 2011: Der Sozialbericht für Deutschland, Wiesbaden. Abrufbar unter: <https://www.destatis.de> (12.11.2012)

Statistisches Bundesamt (2012a), Geburten in Deutschland, Wiesbaden. Abrufbar unter: <https://www.destatis.de> (12.11.2012)
Statistisches Bundesamt (2012b): Mikrozensus 12211-0002 Bevölkerung, Erwerbstätige, Erwerbslose, Erwerbspersonen, Nichterwerbspersonen: Deutschland, Jahre, Altersgruppen, Abrufbar unter: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/data> (Tabellen) (03.11.2012)

Statistisches Bundesamt (2012c) Mikrozensus 2011, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit - Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland, Wiesbaden. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/StandEntwicklungErwerbstaetigkeit2010411117005.xls?__blob=publicationFile

Stettes, O. (2009): Altersbilder in deutschen Industrieunternehmen und Personalpolitik für ältere Beschäftigte. Steigende Erwerbsbeteiligung älterer Personen. Empirische Befunde zum Alters-Produktivitätsprofil für Deutschland. In: IW-Trends November 2009. Abrufbar unter: www.iwkoeln.de/Portals/0/pdf/trends04_09_3.pdf (12.11.2012)

Stolz, M. (2005): Generation Praktikum. Ausgabe der ZEIT vom 31.3.2005. Abrufbar unter: http://www.zeit.de/2005/14/Titel_2fPraktikant_14 (12.11.2012)

Veen, S. (2008): Demographischer Wandel, alternde Belegschaften und Betriebsproduktivität. In U. Backes-Gellner, M. Kräkel, & K. Pull (Hrsg.). Beiträge zur Personal- und Organisationsökonomik. München und Mering.

Ver.Di. (o.J.). Tarifpolitische Vorschläge für einen flexiblen Rentenübergang. Abrufbar unter <http://arbeitszeit.verdi.de> (11.11.2012)

Wegge, J., Jungmann, F., Schmidt, K.-H. & Liebermann, S. (2011): Das Miteinander der Generationen am Arbeitsplatz. In IGA.Report 21. Berlin, Essen, S. 64–97. Abrufbar unter: www.iga-info.de (12.11.2012)

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin

www.antidiskriminierungsstelle.de

Telefon: 03018 555-1855

E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Gestaltung: www.mumbeck.de

Stand: Mai 2013