

Gutachten – Executive Summary



Karriere und Beruf 50plus: Wege zu demografischer Fitness und mehr Beschäftigung

Im Auftrag der
Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft
Georgenstraße 22
10117 Berlin

Ansprechpartner im IW Köln:
Dr. Oliver Stettes

Köln, 11. November 2011

- Die Arbeitsmarktlage der Beschäftigten 50plus hat sich in den letzten Jahren deutlich verbessert. Die Beschäftigung bei den über-50-Jährigen hat überproportional zugenommen, und zwar insbesondere bei den 60- bis 64-Jährigen, wo sich die Beschäftigung seit dem Jahr 2000 mehr als verdoppelt hat.
- Ältere Arbeitnehmer bleiben länger im Erwerbsleben. Dies signalisiert, dass in der Arbeitsmarktpolitik auf gesamtwirtschaftlicher Ebene und in der Personalpolitik auf betrieblicher Ebene ein Paradigmenwechsel eingeleitet worden ist und der Bewusstseinswandel bereits erste Spuren hinterlassen hat. Das frühzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben bei gleichzeitigem Ersetzen der älteren Mitarbeiter durch junge Nachwuchskräfte wird vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung immer weniger als nachhaltige erfolgversprechende Anpassungsstrategie begriffen.
- Auch wenn insgesamt ein relatives positives Bild über die Leistungs-, Lern- und Innovationsfähigkeit älterer Mitarbeiter vorherrscht, sind deren Beschäftigungsperspektiven dort ungünstig, wo diesbezüglich Zweifel bei den Personalverantwortlichen existieren.
- Während keine eindeutigen empirischen Hinweise darauf existieren, dass Ältere stets weniger leistungsfähig sind als Jüngere, signalisieren Befunde zu den Innovationsaktivitäten der Unternehmen, dass diese abnehmen, wenn der Anteil älterer Beschäftigter in der Belegschaft ansteigt. Offen bleibt, ob 50-jährige und ältere Arbeitnehmer im Durchschnitt mit zunehmenden Alter ihr Innovationspotenzial verlieren, weil sie in Spezialisierungsfallen geraten oder nicht mehr die erforderliche Lernkompetenz aufweisen, oder ob Ihnen die Bereitschaft, Neuerungen willkommen zu heißen, fehlt, weil Innovationen spezifische Besitzstände älterer Belegschaftsgruppen gefährden können.
- Arbeitnehmer 50plus sind in der Regel weniger beruflich mobil als jüngere Kollegen. Dies gilt gleichermaßen für den Wechsel des Arbeitgebers wie für den Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Betriebs oder die Wiederaufnahme einer Beschäftigung im Anschluss an eine Phase der Nicht-Erwerbstätigkeit.
- Deskriptive und ökonometrische Befunde signalisieren, dass die berufliche Mobilität Älterer zuletzt zugenommen haben könnte. Dies gilt stellenweise für den Wechsel zwischen verschiedenen Arbeitgebern, insbesondere aber für die Wiederaufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses. Allerdings sinkt die Wahrscheinlichkeit der Wiederaufnahme einer neuen Arbeit mit zunehmender Höhe des Anspruchslohns von Erwerbslosen. Regelungen der Arbeitslosenversicherung, die älteren Arbeitslosen längere Bezugszeiten für Arbeitslosengeld I gewähren, wirken daher kontraproduktiv auf den Anreiz, ein neues Beschäftigungsverhältnis zu beginnen.
- Unternehmen haben es durch eine alters- und altersgerechte sowie eine lebenszyklusorientierte Personalpolitik in der Hand, die Leistungs-, Beschäftigungs- und Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer frühzeitig zu stärken. Tarifpartner und Gesetzgeber sind gefordert, hierfür einen geeigneten institutionellen Rahmen zu gestalten, der zum einen die Eigenverantwortung der Beschäftigten und zum anderen die wirtschaftlichen Notwendigkeiten der Unternehmen im Auge behält.