

Ältere auf dem Arbeitsmarkt

Zwischen Diskriminierung
und Unverzichtbarkeit

Ältere Beschäftigte - Vom alten Eisen zur Fachkraft

In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit war es politisch gewollt, dass ältere Arbeitnehmer früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden und Platz für jüngere machen. So konnten Beschäftigte ab 58 in den 1980er und 1990er Jahren staatlich gefördert in den Vorruhestand gehen und, nachdem diese Regelung abgeschafft wurde, mit 55 in Altersteilzeit.

Mit dem Auslaufen solcher gesetzlichen Regelungen sind Beschäftigte in diesem Alter zunehmend im Berufsleben geblieben. Aktuell bilden Beschäftigte zwischen 50 und 65 Jahren die größte Gruppe auf dem Arbeitsmarkt. Trotzdem hält sich für Menschen über 50 das Bild der "älteren Arbeitnehmer", die quasi schon mit einem Bein im Rentnerdasein stehen.

Der immer stärker spürbare Fach- und Arbeitskräftemangel ist eine Chance für ältere Erwerbsspersonen, nicht mehr als "altes Eisen" wahrgenommen zu werden, sondern als erfahrene und damit gefragte Arbeitskräfte.

Wie sehen ältere Arbeitskräfte ihre Rolle auf dem Arbeitsmarkt? Wo erleben sie Diskriminierung? Profitieren sie vom Arbeitskräftemangel? Und sind HR-Abteilungen schon bereit für den Wandel? Wie hat sich ihr Recruiting von älteren Bewerbenden geändert? Wo sehen sie die Stärken von älteren Arbeitnehmenden und wo ihre Schwächen? Wir haben auf die aktuelle Arbeitsmarktsituation geschaut und Beschäftigte und Personaler*innen zu der Rolle von älteren Arbeitnehmenden befragt.

Inhalt

Alter als Diskriminierungsfaktor	01
Ältere Erwerbspersonen und der Arbeitsmarkt	05
Ältere Arbeitnehmende und Arbeitslosigkeit	09
Umfrage	13
Fazit	22
Quellen	24

Alter als Diskriminierungs- faktor

Was ist Ageism?

Der Begriff Ageism wurde Ende der Sechzigerjahre von dem amerikanischen Gerontologen Robert Neil Butler geprägt.

Analog zu den Begriffen Racism und Sexism handelt es sich dabei um die Diskriminierung des Alters. Diese Diskriminierung besteht nach Butler aus drei Elementen: Aus Vorurteilen gegenüber älteren Menschen, dem Alter selbst und dem Prozess des Alterns. Der Begriff des Ageism ist inzwischen erweitert worden und wird auf auch die Diskriminierung von jüngeren Menschen aufgrund ihres Alters angewandt.¹



Ageism lässt sich am ehesten mit Altersdiskriminierung übersetzen. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert: "Ageism refers to how we think (stereotypes), feel (prejudice) and act (discrimination) towards others or ourselves based on age."²

Ageism betrifft Alte – und auch Junge

In ihrem "Global Report on Ageism" von 2021, untersucht die WHO die Folgen von Ageism – sehr ausführlich für ältere Menschen, aber auch für jüngere.

In diesem Whitepaper wird es um die Benachteiligung von älteren Erwerbspersonen in der Arbeitswelt gehen. Wir fokussieren uns daher auf Ageism im ursprünglichen Sinn. Für ältere Beschäftigte bedeutet Ageism im Berufsleben, dass sie seltener eingestellt werden. Ältere Beschäftigte bekommen zudem seltener Fortbildungen angeboten und gehen, wenn sie mit Diskriminierung aufgrund ihres Alters konfrontiert sind, früher in den Ruhestand.

Ab wann sind Menschen "älter"?

Der Punkt, an dem Altersdiskriminierung im beruflichen Bereich einsetzt, ist fließend und schwer zu greifen.

Zumal selten von "alt" gesprochen wird, sondern in der Regel von "älter" und damit ein relativer Begriff benutzt wird. Eine spanische Studie hat zum Beispiel festgestellt, dass Bewerbende im Alter von 28 Jahren eine Rückrufquote für ein Vorstellungsgespräch hatten, die um 77 Prozent über der von 38-Jährigen lag³. Die Frage danach, was "älter" bedeutet, geht zudem immer auch von den "Kategorisierungsprozessen seitens des_der diskriminierenden Akteur_in aus ...: Personen mit dem gleichen Lebensalter können – auch in Abhängigkeit vom jeweiligen Kontext – als „zu jung“ oder „zu alt“ gelten oder wahrgenommen werden und deshalb Benachteiligung erfahren."⁴ Sprich: Älter sind diejenigen, die als solche wahrgenommen und bezeichnet werden.

Der amerikanische Verband AARP (American Association of Retired Persons) hat für seine Studie zu Altersdiskriminierung Erwachsene über 45 Jahre nach ihren Diskriminierungserfahrungen gefragt. Von den Befragten gaben 61 % an, dass sie Diskriminierung aus Altersgründen am Arbeitsplatz entweder beobachtet oder selbst erlebt haben. 38 % von ihnen glauben, dass diese Praxis "sehr häufig" ist.⁵



Altersdiskriminierung von Älteren beginnt dort, wo ältere Menschen Diskriminierung erfahren. In einer Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2017 nehmen die Diskriminierungserfahrungen der Befragten aufgrund des Alters mit den Jahren zu: Von den 30- bis 44-Jährigen geben acht Prozent an, aufgrund ihres Alters diskriminiert worden zu sein. Bei den 45- bis 49-Jährigen haben elf Prozent diese Erfahrung gemacht, bei den Befragten über 60 sind es 15 Prozent.

Frauen erleben Altersdiskriminierung stärker

In einer Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird Alter als häufigsten Grund für Diskriminierungserfahrungen angegeben.

16 Prozent aller Befragten berichten davon. Davon gaben zehn Prozent der Befragten an, aufgrund eines zu hohen Alters diskriminiert worden zu sein. Sechs Prozent der Befragten haben Diskriminierung aufgrund eines zu niedrigen Alters erlebt, wobei einige Befragte auch beides angaben. Im Vergleich: Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Geschlechts bzw. der Geschlechtsidentität nannten neun Prozent. Ähnlich viele gaben Religion und Weltanschauung (neun Prozent) oder rassistische Gründe bzw. die (ethnische) Herkunft (acht Prozent) als Grund für Diskriminierung an. Rund acht Prozent der Befragten nannten Diskriminierungserfahrungen aufgrund einer Behinderung bzw. Beeinträchtigung. Und etwa 2,4 Prozent gaben an, anhand ihrer sexuellen Orientierung benachteiligt worden zu sein.⁶

Oft gibt es Mehrfachdiskriminierungen. Laut einer europäischen Studie von 2008 machen ältere Frauen eher Diskriminierungserfahrungen als Männer, was Weiterbildungsmöglichkeiten für Mitarbeitende über 45 Jahre betrifft. Allerdings ist der Unterschied nicht sehr groß: Bei den Männern gaben 33 Prozent der Befragten an, dass sie sich aufgrund ihres Alters in dieser Frage diskriminiert fühlen. Bei den Frauen waren es 38 Prozent.⁷

Digitalisierung als Verstärker von Diskriminierung

Die zunehmende Digitalisierung von Arbeitsplätzen und -prozessen erfordert von den Beschäftigten deutlich mehr Agilität als noch in analogen Zeiten:

“Bereits die vergangenen Jahre verdeutlichen, dass mit der Digitalisierung eine steigende Heterogenität der Arbeitsbedingungen und -formen verbunden ist. Dies führt zu einer höheren Komplexität, Beschleunigung und Verdichtung von Arbeitsprozessen.“⁸ Älteren Arbeitnehmenden werden diese Fähigkeiten für den digitalen Wandel weniger zugetraut, gleichzeitig lässt der Modernisierungsprozess ihre vor der Digitalisierung erworbenen Kompetenzen schneller veralten. Diese Sichtweise hat u.a. zur Folge, dass ältere Arbeitnehmende weniger oft Fortbildungen zur Erweiterung ihrer digitalen Kenntnisse angeboten bekommen.⁹ So führt das Stereotyp vom “technikängstlichen älteren Erwachsenen” dazu, dass ältere Beschäftigte tatsächlich von technischen Entwicklungen auf ihrem Arbeitsplatz abgehängt werden.¹⁰

Ältere Erwerbspersonen und der Arbeitsmarkt

Die Erwerbsbeteiligung von Menschen über 50

Grundsätzlich sind Erwerbspersonen über 50 eine wichtige Beschäftigungsgruppe für den Arbeitsmarkt.

Arbeitskräfte zwischen 50 und 65 Jahren stellen 35 Prozent aller Beschäftigten. Im Vergleich: Der Anteil von 35- bis 50-Jährigen liegt bei 32 Prozent, bei den 20- bis 35-Jährigen bei 30 Prozent.¹¹

Der Anteil der Alterserwerbsbeteiligung in dieser Gruppe hat sich in den vergangenen Jahrzehnten deutlich erhöht. Zwischen 1999 und 2019 ist die Erwerbsquote der 50- bis 55-Jährigen von 73 Prozent auf 87 Prozent angestiegen (+14). Einen Anstieg um 27 Prozent gab es in der Altersgruppe 55 bis 60 Jahre (von 55 auf 82 Prozent). Bei den 60- bis 65-Jährigen stieg die Beschäftigungsquote von 20 auf 62 Prozent (+42). Und bei den über 65-Jährigen von drei Prozent auf acht Prozent. Im Vergleich dazu ist die Beschäftigungsquote bei den Erwerbspersonen zwischen 45 und 50 im gleichen Zeitraum von 80 auf 88 Prozent gestiegen, bei den Jahrgängen zwischen 40 und 45 von 80 auf 87 Prozent.¹²

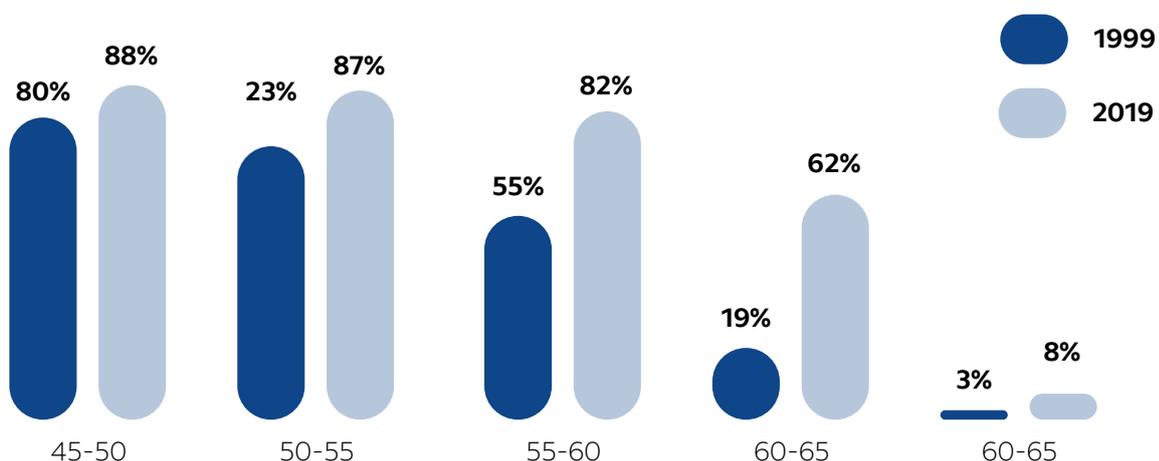
Dieser Anstieg der Beschäftigungsquote lässt sich zum Teil damit erklären, dass seit 2012 das Renteneintrittsalter schrittweise für jeden Jahrgang ab dem Geburtsjahr 1953 erhöht wurde. Zudem schaffte man 2008 die sogenannte 58er-Regelung ab, nach der Erwerbslose, die das Alter von 58 Jahren erreicht haben, sich aus der Vermittlung der Arbeitsagentur abmelden können, ohne ihre Ansprüche auf Arbeitslosengeld zu verlieren.

Die demografische Dividende ist bald aufgebraucht

Der aktuell große Anteil von Arbeitnehmenden über 50 birgt für die kommenden Jahre erhebliche Probleme für den deutschen Arbeitsmarkt.

Deutschland hat lange von der **demografischen Dividende** gezehrt. Diese entstand durch das Aufrücken der stark besetzten Jahrgänge – geboren zwischen Ende der 1950er und Ende der 1960er-Jahre – in das Erwerbsalter. In den nächsten zwei Jahrzehnten wird dieser altersstrukturelle Vorteil mit dem allmählichen Ausscheiden der sogenannten Baby-Boomer-Generation aus dem Arbeitsmarkt schwinden und zur Abnahme der Erwerbspersonen

Anteil Erwerbsbeteiligung nach Alter



Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2022

führen. Bis 2031 werden die Erwerbspersonen der Jahrgänge zwischen 1955 und 1965 das Rentenalter erreichen und die Berufstätigkeit beenden.¹³

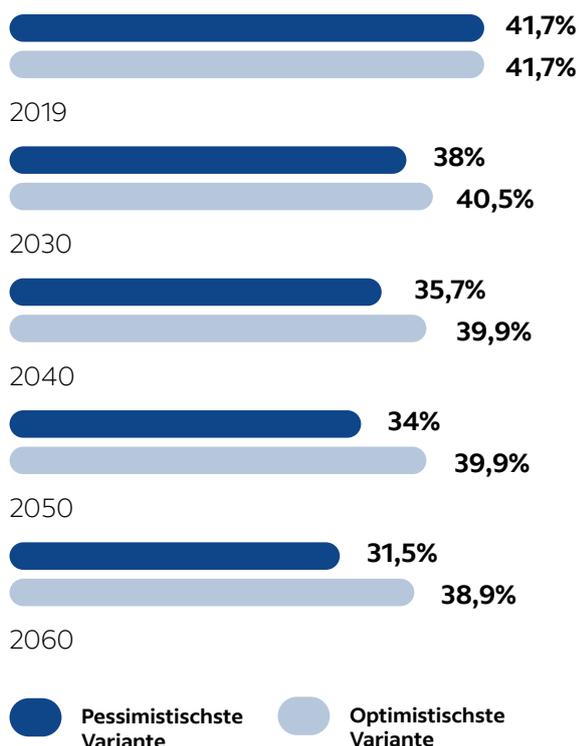
Höhere Erwerbsquoten sind unverzichtbar

Der mögliche Verlauf der Entwicklung von Erwerbsquoten wird mit unterschiedlichen Faktoren berechnet.

So entstehen für die Erwerbspersonenvorausberechnung verschiedene Szenarien, wie viele Menschen in Zukunft arbeiten werden. Dabei gibt es "optimistische" Prognosen, die von konstanter Zuwanderung, stabiler Geburtenrate sowie steigender Lebenserwartung und Erwerbsquote ausgehen. Daneben stehen "pessimistische" Prognosen, bei denen die Wirkung dieser Faktoren geringer ausfällt.

Babyboomer hinterlassen Lücke auf dem Arbeitsmarkt

Prognose zur Anzahl der Erwerbspersonen (20-66 Jahre) in Deutschland (in Mio.)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Statista 2022

Dabei wird deutlich, dass auch die optimistischen Szenarien für die kommenden Jahrzehnte einen kontinuierlich steigenden Mangel an Arbeitskräften aufzeigen. Umso wichtiger ist es, dass ältere Beschäftigte weiter am Arbeitsleben teilnehmen.

Die "Stille Reserve" am Arbeitsmarkt wird kleiner

Allerdings ist das Potenzial, zusätzliche Arbeitskräfte in den älteren Generationen zu mobilisieren, in den vergangenen Jahrzehnten bereits geschrumpft, weil deren Erwerbsquote (wie oben angeführt) schon stark gestiegen ist.

Das zeigen auch Untersuchungen zur "Stillen Reserve" am Arbeitsmarkt. Damit sind solche Personen gemeint, die aktuell nicht am Arbeitsmarkt teilnehmen, aber durchaus teilnehmen könnten: Bei den Älteren ist einerseits ihr Anteil an der Stillen Reserve deutlich gestiegen, andererseits ihre Stille Reserve-Quote von 3,2 Prozent 2002 auf 1,8 Prozent in 2019 gesunken.

Die höhere Bedeutung Älterer an der gesamten Stillen Reserve dürfte ein Altersstruktureffekt sein, denn während ihre Zahl zunahm, schrumpfte sie bei den jüngeren und mittleren Jahrgängen.

Anteil der Stillen Reserve an der Bevölkerung für ausgewählte Subpopulationen

2002, 2010, 2019, in Prozent der jeweiligen Bevölkerung

	15-29	30-49	50-64
2002	3,1%	1,8%	3,2%
2010	4%	1,7%	2,8%
2019	2,3%	1,2%	1,8%

Quelle: IAB-Forschungsbericht: Neue Schätzungen für die Stille Reserve - erstmalig Anwendung des IAB-Konzepts auf Gesamtdeutschland

“Der sichtbare Rückgang der Stille Reserve-Quote ist sicherlich vor dem Hintergrund der Rentengesetze zu sehen. Es gibt (kaum noch) Vorruehstandsmöglichkeiten und das steigende gesetzliche Rentenalter in Verbindung mit einer guten Arbeitsmarktlage (Fachkräftemangel!) führt dazu, dass Ältere länger dem offiziellen Arbeitsmarkt, sei es in Beschäftigung oder auch als Arbeitsloser, angehören.”¹⁴

Struktur der Stillen Reserve nach ausgewählten Merkmalen

2002, 2010, 2019, in Prozent der gesamten Stillen Reserve

	15-29	30-49	50-64
2002	31%	33,3%	35,7%
2010	39,6%	28,1%	32,3%
2019	34,6%	28,3%	37,1%

Quelle: IAB-Forschungsbericht: Neue Schätzungen für die Stille Reserve - erstmalig Anwendung des IAB-Konzepts auf Gesamtdeutschland

Ältere Arbeitnehmende und Arbeitslosigkeit

Was ist, wenn ältere Arbeitnehmende den Job verlieren?

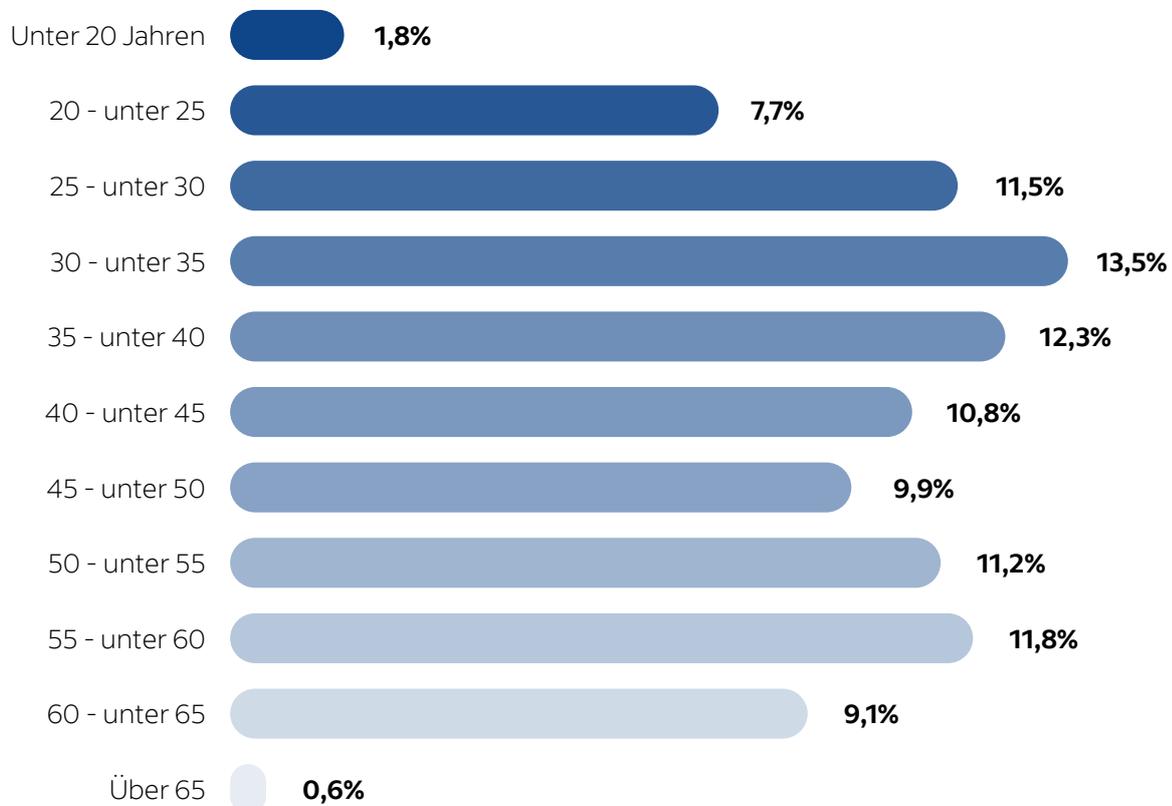
Für die Arbeitsagentur gelten erst Erwerbspersonen ab 55 als "älter".

Als eine Gruppe, die man speziell im Blick hat, gibt es für deren Situation ein detailliertes Monitoring. Die **Begründung** dafür, die 50-Jährigen nicht zu dieser Kategorie zu zählen, ist folgende: "Die 50- bis unter 55-Jährigen hingegen werden nicht den Älteren zugeordnet. Hierfür gibt es im Wesentlichen zwei Gründe: Zum einen deuten die Arbeitsmarktdaten darauf hin, dass die Gruppe der 50- bis unter 55-Jährigen am Arbeitsmarkt insgesamt gut positioniert ist. In den letzten fünf Jahren vor

der Corona-Krise ist die Arbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe deutlich stärker gesunken als im Durchschnitt über alle Altersklassen. Gleichzeitig zeigen sich die coronabedingten Einflüsse im Jahresdurchschnitt 2020 über alle Altersgruppen hinweg mit einem deutlichen Anstieg der Arbeitslosigkeit – der Anstieg bei den 50- bis unter 55-Jährigen war dabei allerdings der geringste."

2020 war die Arbeitslosenquote bei den 50- bis 55-Jährigen im Vergleich tatsächlich nicht höher als die der jüngeren Erwerbspersonen. Im Gegenteil: Mit 11,2 Prozent lag sie im Vergleich niedriger als die der meisten anderen Altersgruppen.

Verteilung der Arbeitlosen in Deutschland nach Alter im Jahr 2020



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statista 2022

Problemgruppe mit niedriger Arbeitslosenquote – die 50- bis 55-Jährigen

Gleichzeitig gelten die Maßnahmen, mit denen die Arbeitsagentur gezielt ältere und “erschwert vermittelbare” Arbeitssuchende bei der Jobsuche unterstützt, schon für Erwerbspersonen über 50.

So können Arbeitgebende, die Arbeitssuchende ab 50 Jahren einstellen, einen speziellen Eingliederungszuschuss beantragen, der eine zu erwartende “Minderleistung” kompensieren soll. Die über 50-Jährigen werden, was ihre Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt betrifft, also zu den Personengruppen gezählt, deren Vermittlung besonderen Aufwand erfordert – zusammen mit älteren, behinderten und schwerbehinderten Menschen.¹⁵



Es ist schwer, Zahlen zu finden, die belegen, inwieweit Maßnahmen wie der Eingliederungszuschuss Erfolg haben. Eine IAB-Studie aus dem Jahr 2009 kommt zu dem Schluss, dass geförderte Anstellungsverhältnisse länger halten als die ungeförderten Jobs. Allerdings sind hier die geförderten Personen nicht nach Alter aufgeschlüsselt.¹⁶ Dass diese Maßnahmen für ältere Erwerbspersonen jedoch nicht so erfolgreich sind, zeigt sich am Problem der Langzeitarbeitslosigkeit.

Risiko für Langzeitarbeitslosigkeit steigt mit dem Alter

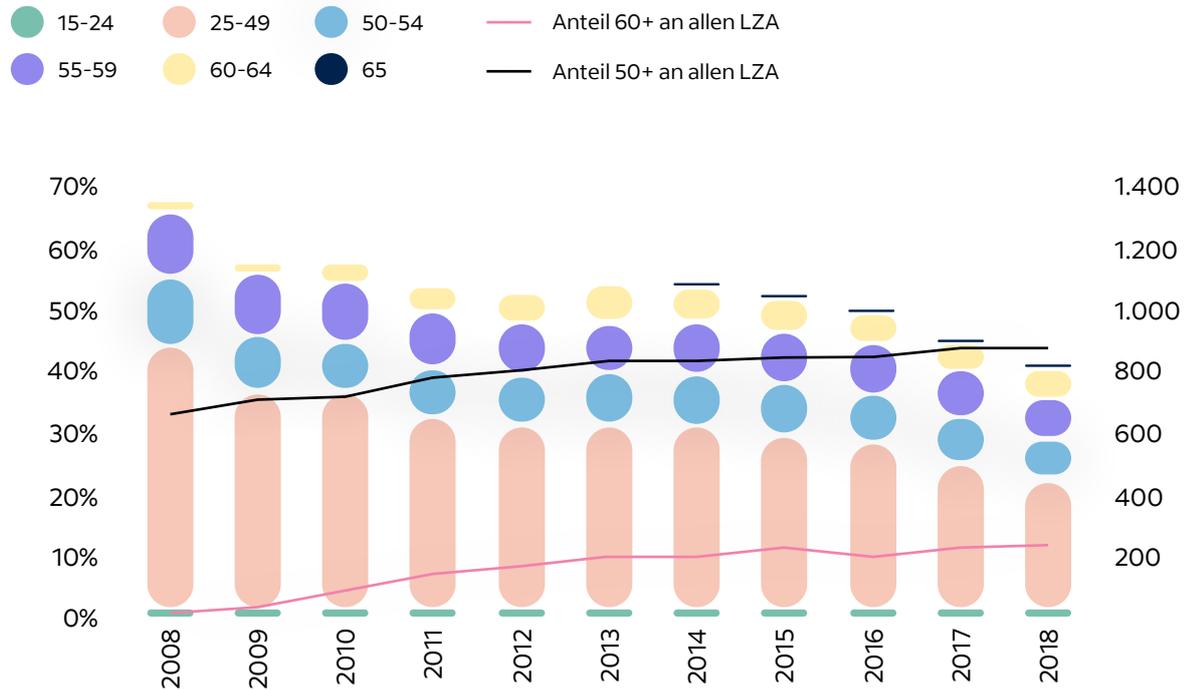
Hier unterscheidet sich die Situation der älteren Arbeitslosen nämlich im Vergleich zu den jüngeren.

Im Bericht der Arbeitsagentur heißt es dazu: “Bezogen auf die Arbeitslosigkeit insgesamt zeigt sich der höchste Langzeitarbeitslosenanteil bei älteren Menschen. Während fast jeder zweite Arbeitslose (47 Prozent) im Alter von 55 Jahren oder älter langzeitarbeitslos war, lag der Anteil bei jungen Menschen (bis unter 25 Jahren) bei 16 Prozent und in der mittleren Altersklasse (25 bis unter 55 Jahren) bei 40 Prozent.”¹⁷

Ein Report der Hans-Böckler-Stiftung zeigt zudem auf, dass auch schon bei Erwerbspersonen ab 50 das Risiko für Langzeitarbeitslosigkeit höher ist. So steigt der Anteil der 50-Jährigen an den Langzeitarbeitslosen in den vergangenen Jahren kontinuierlich an bzw. sinkt ihre absolute Zahl nicht so schnell wie die der jüngeren Arbeitssuchenden. Für Arbeitslose aus dieser Altersgruppe ist es also schwieriger, bei Jobverlust wieder eine neue Anstellung zu finden.

Detailliert zeigt eine Studie des IAB, wie die Wiederbeschäftigungschancen mit dem Alter abnehmen: Bei 47-bis 49-Jährigen liegt der Anteil der Personen, der innerhalb der ersten zwei Jahre nach Beginn des Arbeitslosengeldbezugs erneut einen Job haben, bei ungefähr 80 Prozent. Bei den 55- bis 57-Jährigen sind es nur noch 62 Prozent. Nur noch 35 Prozent sind es bei den 58- bis 60-Jährigen.¹⁸

Bestand an Langzeitarbeitslosen (Jahresdurchschnitt in Tausend) und Anteil Älterer an allen Langzeitarbeitslosen nach Altersgruppen, 2008 bis 2018



Quelle: Altersübergangsreport, Hans-Böckler-Stiftung, 2020

Ältere zwischen Arbeitskräftemangel und Langzeitarbeitslosigkeit

Aktuell klagen zahlreiche Branchen über einen dramatischen Mangel an Fach- und Arbeitskräften.

Diese offensichtliche Notwendigkeit, möglichst viele Erwerbspersonen im Arbeitsprozess zu halten, stehen die Probleme von Arbeitssuchenden jenseits der 50 gegenüber, die – wenn sie einmal ihren Job verlieren – nachweislich größere Hindernisse erleben, eine neue Anstellung zu finden.

Zu diesem Zwiespalt, in dem sich Erwerbspersonen über 50 befinden, hat auch beigetragen, dass es über viele Jahre - als Arbeitsplätze knapp waren - politisch gewollt war und finanziell gefördert wurde, dass Beschäftigte

über 50 aus dem Erwerbsleben ausscheiden und früher in Rente gehen. Erwerbspersonen dieser Altersgruppe sind also sehr lange als "älter" eingestuft und als zu alt für den Arbeitsmarkt behandelt und letztlich abgewertet worden. Und diese Denkweise ist immer noch in der Gesellschaft vorhanden.

Umfrage

Wie sehen ältere Arbeitnehmende ihre Situation?

Wie können beide Seiten zusammenkommen? Welche Erfahrungen haben ältere Erwerbspersonen mit Altersdiskriminierung? Wie haben Unternehmen ihr Recruiting an die demografischen Veränderungen angepasst? Wir haben zusammen mit dem Meinungsforschungsinstitut Appinio 1.000 Beschäftigte und Arbeitssuchende im Alter von 45 und 67 Jahren und 400 Personaler*innen befragt. Die Umfrage wurde zwischen dem 8.7. und 23.7.2022 online durchgeführt.

Weniger als zwei Drittel der Befragten möchten weiter in Vollzeit arbeiten

In einer Umfrage wurden 1.000 Teilnehmende über 45 Jahre zu ihrem aktuellen Beschäftigungsstatus, ihren Erfahrungen bei Altersdiskriminierung im Bewerbungsverfahren und ihren Bedürfnissen und Anforderungen im Job befragt.

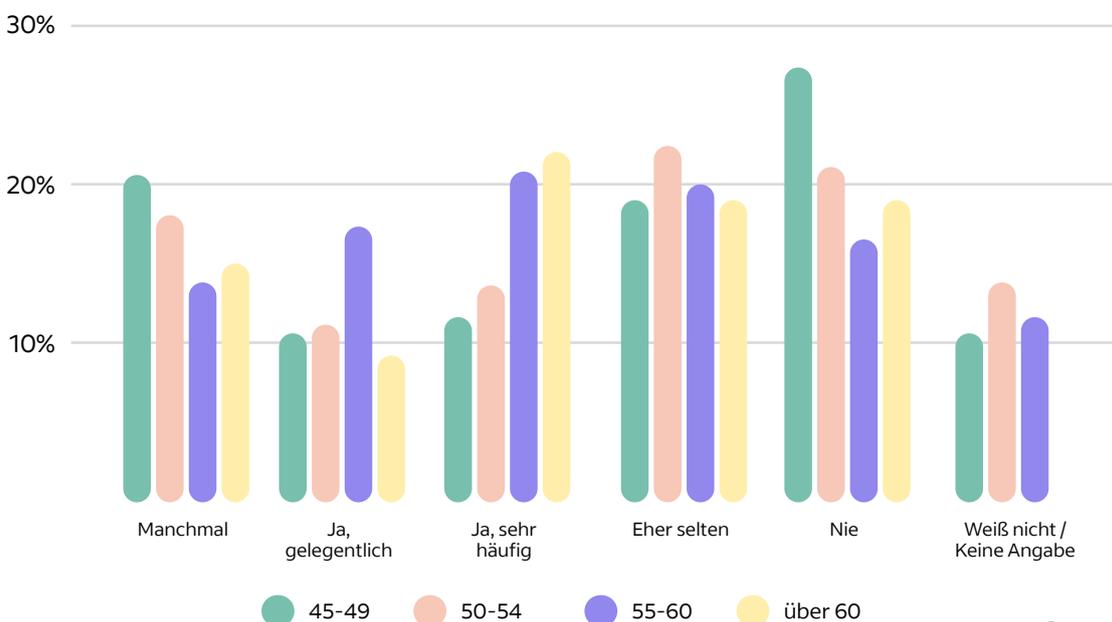
Der Altersdurchschnitt der Befragten lag bei 52,2 Jahren. Zunächst sollte festgehalten werden, dass über zwei Drittel der Befragten (69 Prozent) – und damit die eindeutige Mehrheit – aktuell in Vollzeit arbeiten, jedoch nur 61 Prozent dies auch gerne in Zukunft noch machen würden. Dabei liegt die Motivation, zukünftig weiter in Vollzeit tätig zu sein, bei den Männern (77 Prozent) deutlich höher als bei den Frauen (45 Prozent).

Jede*r Vierte hat bereits Altersdiskriminierung erfahren

Dass Altersdiskriminierung ein ernstzunehmendes und reales Problem im Bewerbungsprozess ist, zeigen die Ergebnisse der Umfrage:

Jede*r vierte Ü-45-Jährige hat mindestens gelegentlich das Gefühl, bei einer Bewerbung für einen Job aufgrund des Alters benachteiligt zu werden (28 Prozent), davon 15 Prozent sogar sehr häufig. Auf der anderen Seite fühlt sich knapp die Hälfte der Befragten nie beziehungsweise nur selten benachteiligt (22 bzw. 20 Prozent). Eine Ausnahme bilden dabei die Arbeitssuchenden: 23 Prozent fühlen sich gelegentlich, 42 Prozent häufig aufgrund ihres Alters benachteiligt. Auch steigendes Alter hat einen Einfluss auf die Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen: Während 22 Prozent der 45- bis 49-Jährigen sich aufgrund ihres Alters benachteiligt fühlen, sind es bei den 55- bis 59-Jährigen bereits 38 Prozent.

Haben Sie das Gefühl, bei der Bewerbung für einen Job wegen ihres Alters benachteiligt zu werden?



Mehr Absagen mit steigendem Alter

Vielen Bewerbenden fällt die Diskriminierung gegenüber jüngeren Konkurrenten besonders dann auf, wenn eine Absage nach der nächsten reinflattert.

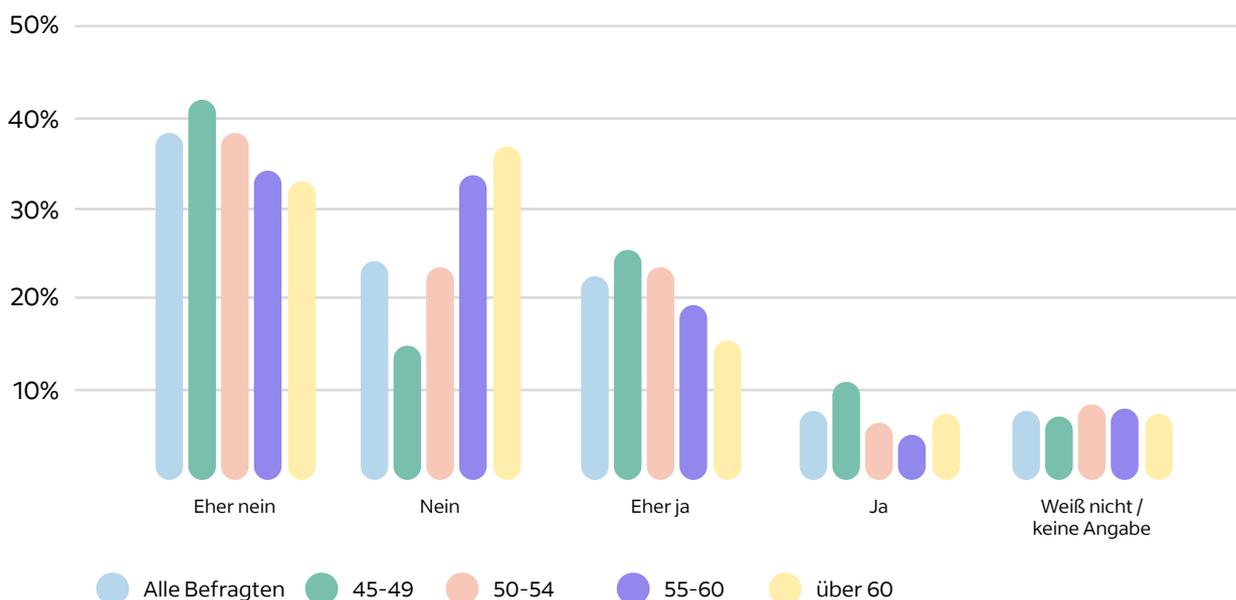
Bei positiven Rückmeldungen kann schließlich auch keine Benachteiligung vorliegen. Rund 18 Prozent der Befragten gaben an, den Eindruck zu haben, dass sie deutlich mehr Absagen als jüngere Menschen im Bewerbungsprozess erhalten, für 24 Prozent fühlt es sich nach etwas mehr Absagen im Vergleich zu jüngeren Bewerbenden an. Bei älteren Arbeitssuchenden ist diese Zahl markant höher: Von ihnen haben 46 Prozent den Eindruck, dass sie im Vergleich zu Jüngeren deutlich mehr Absagen erhalten. Zudem verstärkt sich der Eindruck mit dem Alter der Befragten: Während bei den 45 bis 55-Jährigen 22 Prozent das Gefühl haben, gleich viele Absagen im Bewerbungsprozess zu bekommen wie jüngere Menschen, sind es bei den über 55-Jährigen nur noch 16 Prozent.

Formulierungen wie „junges und dynamisches Team“ schrecken ältere Bewerbende ab

Den gesetzlichen Antidiskriminierungsgesetzen zum Trotz gibt es immer noch Stellenanzeigen, in denen ein „junges Team“ angepriesen wird oder ausdrücklich nach „jungen Talenten“ gesucht wird.

Sollten Unternehmen damit gezielt ältere Arbeitnehmende vorab aussortieren wollen, haben Sie damit Erfolg: 63 Prozent der Befragten fühlen sich durch solche Formulierungen nicht bzw. eher nicht angesprochen. Für Unternehmen, die über Arbeitskräftemangel klagen, bedeutet das: Wer einen breiten Pool an Bewerbenden haben möchte, sollte möglichst diskriminierungsfrei formulieren.

Fühlen Sie sich angesprochen, wenn Sie in einer Stellenanzeige Formulierungen mit dem Begriff „jung“ lesen („junges und dynamisches“ Team o.ä.)



Ein Drittel wird häufiger zu Bewerbungsgesprächen eingeladen

Gleichzeitig gibt es Unternehmen, die vermehrt ältere Arbeitnehmende einstellen.

Ein Drittel der Befragten hat den Eindruck, dass sie vom aktuellen Fachkräftemangel profitieren und häufiger zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden. Dabei gibt es Unterschiede zwischen den verschiedenen Altersgruppen: Während die 45- bis 50-Jährigen 37 Prozent mehr Bewerbungsgespräch verzeichnen, lässt der positive Effekt mit zunehmendem Alter nach: So sind es bei den 50 bis 55-Jährigen nur noch 31 Prozent und bei den 55 bis 60-Jährigen nur 28 Prozent, die vom aktuellen Trend auf dem Arbeitsmarkt profitieren.

Berufs- und Lebenserfahrung als Vorteil gegenüber jüngeren Bewerbenden

Was ältere Arbeitnehmer*innen ihrer jüngeren Konkurrenz voraus haben, ist vor allem eins: Erfahrung.

Bachelor- oder Masterabsolvent*innen haben zwar in der Regel Praktika und Werkstudentenstellen in ihrem Lebenslauf verzeichnet und vielleicht auch sogar bereits einen Vollzeitjob gehabt, können aber nicht auf zehn, zwanzig oder sogar dreißig Jahre Berufserfahrung zurückblicken. Die befragten Ü-45-Jährigen sind der Meinung, dass berufliche Erfahrung (70 Prozent), Zuverlässigkeit (58 Prozent) und Lebenserfahrung (52 Prozent) mehr Wertschätzung im Bewerbungsprozess erfahren sollten. Ältere Arbeitnehmende haben zudem oft ihre Familienplanung abgeschlossen -

34 Prozent finden das einen weiteren Pluspunkt für sich. Bei den Frauen sind es sogar 40 Prozent der Befragten (bei den Männern nur 28 Prozent). Da Erziehungszeiten vor allem für Mütter als Karrierehemmnis gelten, überrascht diese unterschiedliche Einschätzung nicht.



Gehalt ist auch im Alter ein wichtiges Job-Kriterium

Trotz teilweise erschwerter Bewerbungsprozesse aufgrund möglicher Altersdiskriminierung haben auch die älteren Arbeitnehmer*innen berechtigterweise weiterhin Ansprüche und Anforderungen an den Arbeitgeber und die Arbeitsstelle.

Am wichtigsten ist den Befragten das Gehalt: 86 Prozent der Umfrageteilnehmer*innen stufen das Kriterium als wichtig beziehungsweise sehr wichtig ein, das soziale Umfeld und das Team folgen mit 80 Prozent. Vergleichsweise unwichtig sind ihnen hingegen Prestige und Anerkennung (52 Prozent).

Frauen gewichten ihre Anforderungen stärker

Insgesamt sind den weiblichen Arbeitnehmer*innen alle abgefragten Jobkriterien im Vergleich zu den Männern wichtiger.

Dabei gibt es vor allem Unterschiede in der Bedeutung des Teams (Frauen: 86 Prozent, Männer 73 Prozent), bei der Sinnhaftigkeit der Arbeit (77 vs. 69 Prozent), der Work-Life-Balance (66 vs. 58 Prozent) sowie in der Anerkennung im Job (58 vs. 45 Prozent).



Jede*r vierte Befragte muss bis zur gesetzlichen Rente arbeiten

Über viele Jahrzehnte gab es für ältere Arbeitnehmende gesetzlich geförderte Regelungen, vorzeitig in den Ruhestand oder in Altersteilzeit zu gehen.

Diese Zeiten sind vorbei, mit dem Auslaufen der Förderung von Arbeitsteilzeit durch das Arbeitsamt Anfang 2010 endete die letzte staatliche Maßnahme dieser Art. Deshalb überrascht es nicht, dass drei von vier der befragten Arbeitnehmer*innen über 45 Jahre

sind darauf angewiesen, bis zum gesetzlichen Rentenalter zu arbeiten, um ihren aktuellen Lebensunterhalt beziehungsweise ihre Altersvorsorge zu finanzieren (45 bzw. 32 Prozent). Dabei zeigt sich eine deutliche Schere zwischen Frauen (81 Prozent) und Männern (73 Prozent). Mehr als neun Prozent haben allerdings vor, nicht bis zur Regelaltersgrenze zu arbeiten: zwölf Prozent der Männer und sieben Prozent der Frauen wollen früher in Rente gehen. Nicht alle Umfrageteilnehmer*innen arbeiten jedoch nur noch, weil sie es müssen: Neun Prozent arbeiten trotz ausreichender Geldvorsorge.

Wie rekrutieren Unternehmen?

Unsere Umfrage hat gezeigt:

Viele ältere Beschäftigte sind bereit, bis zum Renteneintrittsalter zu arbeiten – die große Mehrheit, weil sie aus finanziellen Gründen müssen, eine Minderheit will auch ohne finanzielle Zwänge nicht früher in Rente. Aber sind die HR-Mitarbeiter*innen auch bereit, älteren Erwerbspersonen eine Chance zu geben?

Ältere bekommen häufiger eine Chance

Tatsächlich erhöht der Fachkräftemangel bei 53 Prozent der befragten Personaler*innen die Bereitschaft, älteren Bewerbenden häufiger eine Chance zu geben.

Über jüngere Kandidat*innen sagen das 44 Prozent. Gezielt nach älteren Bewerbenden suchen dagegen nur 14 Prozent der Befragten. Bei jüngeren Talenten sind es fast doppelt so viele (26 Prozent).

Das Alter der Personal*innen entscheidet

Dabei hängt die Bereitschaft, den Bewerbungsprozess für Ältere zu öffnen, vom eigenen Alter der Personal*innen ab.

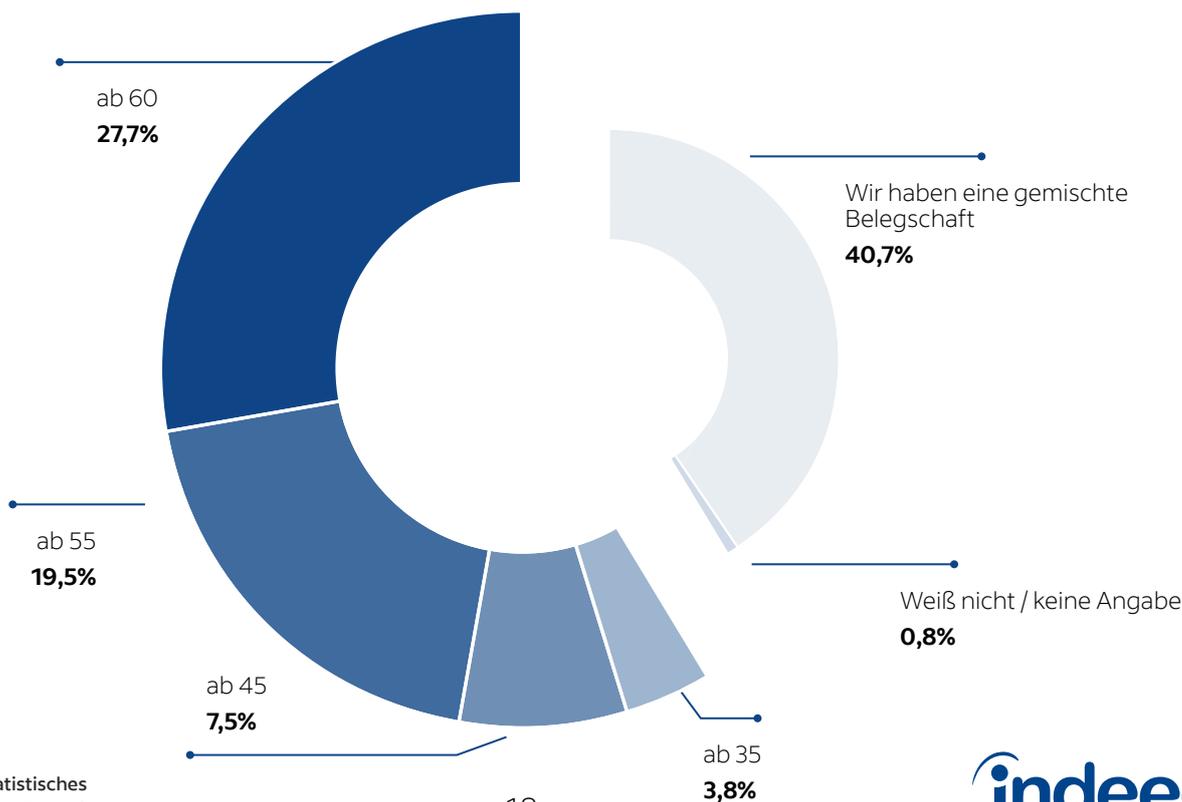
So ist die Haltung von HRler*innen über 40 Jahren zu älteren Kandidat*innen zwar ähnlich wie im Durchschnitt - 54 Prozent geben Älteren häufiger eine Chance, 15 Prozent suchen gezielt nach älteren Bewerbenden. Ihre Haltung zu den jüngeren Kandidat*innen unterscheidet sich dagegen deutlich: Hier geben die Personal*innen über 40 Jahren nur 34 Prozent der jüngeren Talente häufiger eine Chance und nur 13 Prozent suchen gezielt nach ihnen. Die Personal*innen bis 39 Jahre bevorzugen ebenfalls die eigene Altersgruppe: Die Hälfte der Befragten unter 40 Jahren gibt an, eher jüngeren Kandidat*innen eine Chance zu geben und ein Drittel (33 Prozent) sucht gezielt nach jüngeren Kandidat*innen.

Kandidat*innen ab 60 Jahren sind für ein Viertel aller Personal*innen zu alt

Auch auf die Frage, ab wann Personal*innen Bewerbende für zu alt für ihr Unternehmen finden, hat das eigene Alter Einfluss:

Von Personal*innen bis 39 Jahre empfinden elf Prozent Kandidat*innen ab 45 zu alt und 23 Prozent ab 55 Jahren. Die Einschätzung der über 40-Jährigen unterscheidet sich deutlich: Nur drei Prozent der Befragten finden Bewerbende ab 45 zu alt. Auch über 55-Jährige schätzen die Befragten dieser Altersgruppe mit 14 Prozent deutlich seltener als zu alt fürs Unternehmen ein. Bei den Kandidat*innen über 60 Jahre sind sich ältere Personal*innen mit den jüngeren allerdings einig: Sie halten über ein Viertel für zu alt fürs Unternehmen. (28 Prozent der Personal*innen bis 39 Jahre, 27 Prozent in der Befragten über 40 Jahre).

Ab wann finden Personal*innen Bewerbende zu alt?



Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2022

Frauen beurteilen Alter weniger streng

Frauen sind in ihrer Einschätzung deutlich weniger streng als die Männer, wenn es darum geht, ab wann Kandidat*innen zu alt für ein Team sind:

Bewerbende über 45 Jahren finden nur zwei Prozent der Frauen zu alt (vs. zwölf Prozent der Männer) und die 55-Jährigen nur zwölf Prozent (vs. 26 Prozent der Männer). Bei der Beurteilung der über 60-Jährigen gibt es dagegen kaum einen Unterschied: Frauen finden Kandidat*innen dieser Altersgruppe etwas weniger häufig zu alt (26 Prozent) als die Männer (29 Prozent). Auch in der Frage, wie mit Bewerbungen ohne Altersangabe umgegangen wird, sind Personalerinnen deutlich weniger kategorisch als ihre männlichen Kollegen: Von ihnen sortieren nur 15 Prozent Bewerbungen ohne Altersangabe aus, während das 51 Prozent der Männer tut.

Ein Viertel sieht Alter als Risiko für Diskriminierung

Ungeachtet dieser weit verbreiteten Altersgrenzen in den Köpfen, herrscht bei den Befragten ein Bewusstsein dafür, dass das Alter der Bewerbenden Diskriminierungspotenzial birgt.

Das Alter (25 Prozent) wird direkt nach der Herkunft (26 Prozent) am zweithäufigsten als Risiko für Diskriminierung eingeschätzt. Behinderung (16 Prozent) und sexuelle Orientierung (15 Prozent) dagegen deutlich seltener. Die geringste Gefahr für Ungleichbehandlung sehen die Befragten beim Geschlecht – hier erwarten nur sieben Prozent

Diskriminierungspotenzial. Auch bei dieser Frage verändert sich die Einschätzung mit dem eigenen Alter der Personaler*innen. Von den Befragten über 40 Jahren sehen 31 Prozent Alter mit Abstand als größtes Risiko für Diskriminierung, von den Befragten bis 39 Jahren sind es nur 22 Prozent.



90 Prozent der Befragten ergreifen Maßnahmen gegen Diskriminierung im Bewerbungsprozess

Grundsätzlich ist den Personaler*innen die Gefahr von Diskriminierung also bewusst.

Entsprechend ergreift eine große Mehrheit der Befragten im Bewerbungsverfahren Maßnahmen, mit denen Ungleichbehandlung aktiv vermieden werden soll: 47 Prozent geben an, dass im Unternehmen diskriminierungsfreie Abläufe etabliert wurden. 31 Prozent der Befragten haben anonymisierte Bewerbungsverfahren im Unternehmen, 29 Prozent automatisierte Bewerbungsverfahren. 46 Prozent haben ihre Mitarbeitenden speziell geschult, um Diskriminierung zu vermeiden. Im Schnitt hat jede*r Befragte mehr als eine Antwort gewählt, das bedeutet, dass viele Unternehmen auf mehr als nur eine Maßnahme setzen. Nur neun Prozent ergreifen keinerlei besonderen Maßnahmen gegen Ungleichbehandlung.

Formulierungen mit Diskriminierungspotenzial

Im Gegensatz dazu steht die Aussage von 43 Prozent der Personaler*innen, in ihren Stellenanzeigen das Schlagwort "jung", z.B. "junges Team" oder "junges Unternehmen", zu verwenden.

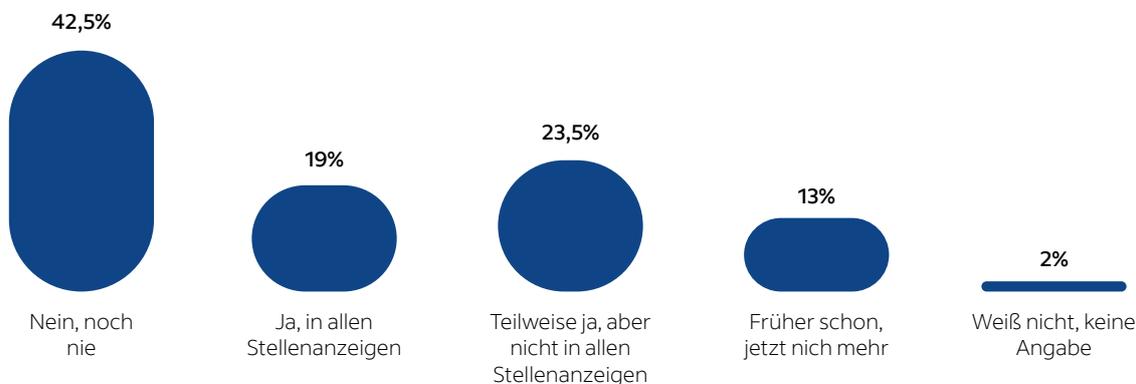
19 Prozent der Befragten geben an, solche Formulierungen in allen ihren Stellenanzeigen zu nutzen, 24 Prozent zum Teil. Dabei ist nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), die Diskriminierung von Kandidat*innen aufgrund des Alters (und anderer Aspekte) nicht erlaubt und solche Formulierungen können als diskriminierend gewertet werden. Dass sie einen ausschließenden Effekt haben, haben die Antworten der Erwerbstätigen gezeigt, die sich mehrheitlich von Inseraten mit "jung" nicht angesprochen fühlen. 13 Prozent der Personaler*innen geben an, dass sie früher solche Formulierungen verwendet haben, jetzt aber nicht mehr. 42 Prozent haben solche Formulierungen noch nie verwendet.

Ältere Personaler*innen meiden eher das Schlagwort "jung"

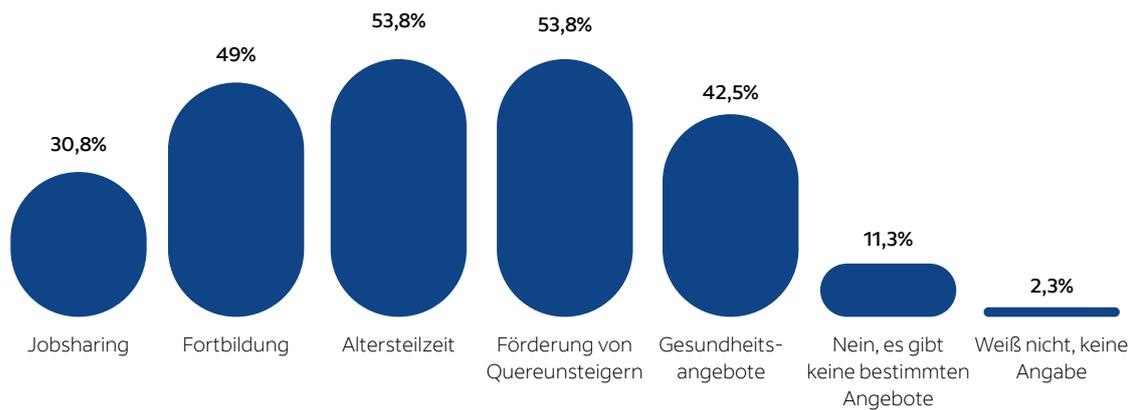
Je älter Personaler*innen sind, umso seltener verwenden sie den Begriff "jung".

Bei den Personaler*innen über 40 sind es 13 Prozent, die diesen Begriff in allen Stellenanzeigen benutzen, 17 Prozent tun dies teilweise. Ebenfalls 17 Prozent haben den Begriff früher benutzt und jetzt nicht mehr. Ganz anders ist das Bild bei den Befragten bis 39 Jahren: Hier nutzen 23 Prozent den Begriff "jung" in allen Stellenanzeigen, 27 Prozent zum Teil. Das bedeutet: Die Hälfte der Befragten unter 40 sucht ihre Kandidat*innen mit Stellenanzeigen, die – zumindest stellenweise – in ihren Formulierungen Diskriminierungspotenzial haben.

Nutzen Sie in Ihren Stellenanzeigen den Begriff "jung", im Ihr Team zu beschreiben ("junges und dynamisches Team" o.ä) oder als Teil der Stellenbeschreibung / Anforderung an die Bewerbenden?



Gibt es spezielle Maßnahmen in Ihrem Unternehmen, um ältere Beschäftigte zu finden und zu halten?



Ältere Kandidat*innen punkten mit Erfahrung

Nach den positiven Eigenschaften von älteren Kandidat*innen gefragt, nennen die Befragten vor allem Lebenserfahrung (67 Prozent), berufliche Erfahrung (71 Prozent), Zuverlässigkeit (57 Prozent) und eine abgeschlossene Familienplanung (48 Prozent).

Bei den weiblichen HR-Verantwortlichen ist das Thema abgeschlossene Familienplanung bei älteren Kandidat*innen sogar noch etwas wichtiger: hier geben 54 Prozent diese Eigenschaft als positiv an, von den Männern nur 43 Prozent.

Personaler*innen erwarten bei Älteren Konflikte mit jungen Vorgesetzten und mehr Krankmeldungen

Es gibt allerdings auch negativen Eigenschaften, die Personaler*innen älteren Bewerbenden zuschreiben:

Dazu gehört, dass sie bei Älteren Probleme mit jungen Vorgesetzten erwarten (41 Prozent), häufigere Krankmeldungen (34 Prozent), veraltetes Wissen (33 Prozent) und Unflexibilität (33 Prozent).

Die große Mehrheit bietet Maßnahmen für ältere Beschäftigte an

Ungeachtet der durchaus geteilten Meinung über ältere Mitarbeitende, gibt die Mehrheit der Befragten an, spezielle Maßnahmen im Unternehmen anzubieten, um ältere Beschäftigte zu finden und zu halten.

Zu den populärsten Maßnahmen gehören Altersteilzeit und die Förderung von Quereinsteiger*innen (jeweils 54 Prozent). Zudem wird in Fortbildungen (49 Prozent) und Gesundheitsangebote (43 Prozent) investiert. Das bislang wenig verbreitete Jobsharing bietet immerhin knapp ein Drittel der Befragten an (31 Prozent). Nur elf Prozent der Unternehmen haben überhaupt keine Angebote für ältere Beschäftigte.

Fazit

Der demografische Wandel hat einen zentralen Einfluss auf die weitere Entwicklung des Fach- und Arbeitskräftemangels. Ein Drittel der aktuellen Erwerbspersonen wird bis 2036 in Rente gehen.

Unternehmen öffnen sich für Ältere

Um Strategien gegen den Mangel an Arbeitskräften zu entwickeln, werden Unternehmen diverser rekrutieren müssen – auch und gerade, wenn es um das Alter ihrer Kandidat*innen geht.

Zum Teil gibt es diese Entwicklung bereits. Ein Drittel der älteren Erwerbspersonen hat den Eindruck, dass sie häufiger zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden. Und die Umfrage zeigt die Bereitschaft bei Personaler*innen, älteren Bewerbenden aufgrund des Fachkräftemangels häufiger eine Chance zu geben. Die große Mehrheit der Befragten bietet verschiedene Maßnahmen speziell für ältere Beschäftigte an. Viele Unternehmen haben zudem Bewerbungsprozesse, die Diskriminierung verhindern sollen. Es ist in den Unternehmen also ein Bewusstsein vorhanden, dass man ältere Beschäftigte braucht.

Nicht alle profitieren von den neuen Möglichkeiten

Aber diese Maßnahmen kommen nicht bei allen älteren Bewerbenden an.

Kandidat*innen über 60 Jahre scheinen bei den Personaler*innen aus dem Raster zu fallen. Bewerbende über 60 Jahre werden von über einem Viertel aller Befragten – auch von den älteren Personaler*innen – als zu alt fürs Unternehmen eingeschätzt. Die über 60-Jährigen fühlen sich zudem mehr als jede andere Gruppe der Erwerbstätigen von Stellenanzeigen mit dem Schlagwort “jung” nicht angesprochen.



Da immer noch ein großer Teil der Personaler*innen “jung” in ihren Stellenanzeigen verwendet – obwohl die überwiegende Mehrheit der Personaler*innen gleichzeitig angibt, ihre Bewerbungsprozesse diskriminierungsfrei zu gestalten – werden ältere Kandidat*innen regelmäßig abgeschreckt. Die über 60-Jährigen sind in den Augen der Personaler*innen also nicht nur älter, sondern schlicht zu alt.

In der Vergangenheit sollten Ältere zugunsten der Jüngeren den Arbeitsmarkt verlassen

Diese Sichtweise ist auch der Praxis geschuldet, dass in den vergangenen Jahrzehnten mit hohen Arbeitslosenzahlen Arbeitnehmende ab Mitte 50 – staatlich gefördert – früher aus dem Arbeitsleben ausscheiden konnten und sollten, um Platz für Jüngere zu machen.

Dabei sind heute gerade die über 60-Jährigen bereit, noch zu arbeiten. Die über 60-Jährigen wollen am häufigsten von allen Befragten in Vollzeit (63 Prozent) arbeiten. Bei den 50- bis 55-Jährigen sind es nur 59-Prozent, ebenso bei den 45- bis 49-Jährigen.

Jetzt braucht der Arbeitsmarkt die Älteren

Dass die über 60-Jährigen für viele Personaler*innen zu alt sind, um als potenzielle Kandidat*innen gesehen zu werden, ist angesichts der demografischen Entwicklung doppelt dramatisch:

Die heute 50- bis 59-Jährigen sind aktuell die größte Gruppe unter den Beschäftigten. Es werden also in den kommenden Jahren noch deutlich mehr über 60-Jährige unter den Erwerbspersonen sein und länger am Arbeitsleben teilnehmen – wenn sich die Stimmen durchsetzen, die angesichts des Arbeits- und Fachkräftemangels eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit fordern.

Der demografische Wandel ist Herausforderungen und Chance zugleich

Die Älteren sind da und sie haben dem Arbeitsmarkt noch viel zu geben.

Es wird an den HR-Abteilungen liegen, sich der aktuellen Entwicklung anzupassen und ihre Definition von älter und alt zu hinterfragen.

Das bedeutet, dass Unternehmen ihre Personaler*innen nicht nur für das Diskriminierungspotenzial von Alter sensibilisieren müssen, sondern aktiv ältere Kandidat*innen ansprechen. Es geht um die bewusste Entscheidung, die Belegschaft so zusammensetzen, dass sie die Gesellschaft möglichst gut abbildet. Und diese wird immer älter.

Und in der Realität sind viele Unternehmen schon bereit für den demografischen Wandel. Die große Mehrheit der Unternehmen bietet bereits umfassende Maßnahmen für ältere Beschäftigte. Das ist ein Pfund, mit dem Personalabteilungen bei Recruiting wuchern können.

Ältere Beschäftigte verfügen über lange Berufserfahrung. Unternehmen sollten diesen Erfahrungsschatz nicht nur nutzen, sondern auch einen Wissenstransfer in den Teams organisieren. Genauso können jüngere Beschäftigte ihr Wissen an ältere weitergeben. So wachsen und profitieren alle von dem Austausch.

Unternehmen können es sich angesichts des aktuellen Arbeitsmarktes schlicht nicht mehr leisten, potenzielle Kandidat*innen von vornherein von Bewerbungsprozessen auszuschließen. Unternehmen, die das verstehen, werden im Rennen um Talente deutliche Vorteile gegenüber ihrer Konkurrenz haben.

Quellen:

1 <https://www.zeitjung.de/ageism-was-ist-das-altersdiskriminierung/>

2 <https://apps.who.int/iris/rest/bitstreams/1336324/retrieve> S. 15

3 <https://apps.who.int/iris/rest/bitstreams/1336324/retrieve> S. 52

4 https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=6 S. 100

5 <https://www.aarp.org/research/topics/economics/info-2018/multicultural-work-jobs.html>

6 https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=6 S. 95

7 https://www.researchgate.net/profile/Annette-Kluge/publication/318116090_Altersdiskriminierung_und_das_AGG/links/595a907ca6fdcc36b4d7b864/Altersdiskriminierung-und-das-AGG.pdf

8 https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/Studie_Schutz_vor_Diskr_im_Arbeitsleben.pdf?__blob=publicationFile&v=2 S. 47

9 <https://www.bpb.de/themen/soziale-lage/demografischer-wandel/274543/digitalisierung-kann-altersgerechte-arbeitsplaetze-schaffen/>

10 <https://www.zentrum-digitale-arbeit.de/wissenspool/demografie-und-arbeitsmarkt/demografie/alternde-arbeitnehmerschaft-in-zeiten-der-digitalisierung>

11 <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/altersgruppen.html>

12 https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Jahrbuch/jb-arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile S. 12

13 <https://www.iss-ffm.de/fileadmin/assets/veroeffentlichungen/downloads/ISS-Bericht-DiskaeM-final-online.pdf>

14 <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2021/fb0621.pdf>
S. 32-33

15 https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba014612.pdf

16 <https://doku.iab.de/kurzber/2009/kb2509.pdf>

17 https://www.boeckler.de/pdf_fof/102010.pdf

18 <https://doku.iab.de/kurzber/2018/kb1118.pdf> S. 2

19 <https://www.welt.de/wirtschaft/article176196816/Aelter-als-50-Jahre-dann-sind-Sie-bei-der-Bahn-hochbegehrt.html#:~:text=Im%20vergangenen%20Jahr%20waren%2014,die%20Abgang%3%A4nge%20auszugleichen%2C%20ist%20gro%C3%9F>