

Drescher, Susanne; Brussig, Martin

## Research Report

# Neueinstellung von Älteren: Teilzeit gewinnt an Bedeutung, Unterschiede aufgrund von Geschlecht und Region nehmen ab

Altersübergangs-Report, No. 2021-01

## Provided in Cooperation with:

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

*Suggested Citation:* Drescher, Susanne; Brussig, Martin (2021) : Neueinstellung von Älteren: Teilzeit gewinnt an Bedeutung, Unterschiede aufgrund von Geschlecht und Region nehmen ab, Altersübergangs-Report, No. 2021-01, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Duisburg,  
<https://doi.org/10.17185/dupublico/74575>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/301646>

### Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

### Terms of use:

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*



**Altersübergangs-Report**

## Neueinstellung von Älteren

**Teilzeit gewinnt an Bedeutung, Unterschiede aufgrund von Geschlecht und Region nehmen ab**

**Susanne Drescher, Martin Brussig**

- Die Zahl der Neueinstellungen von Älteren ist in den letzten Jahren weiter gestiegen.
- Der Beginn des alterstypischen Rückgangs von Neueinstellungen hat sich zwischen 2010 und 2020 auf höhere Altersjahre verschoben (nun erst ab ca. 55 Jahren statt wie bisher ab ca. 50 Jahren).
- Neueinstellungen in Teilzeit gewinnen sowohl bei älteren Frauen als auch bei älteren Männern an Bedeutung.
- Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen aus den neuen und alten Bundesländern nehmen seit 2010 tendenziell ab.
- Zwischen den Branchen bleiben Unterschiede in den Neueinstellungen bestehen, wobei sich die Einstellungsraten der Jüngeren und Älteren innerhalb der Branchen zum Teil stark verändern.

## Einleitung: Neueinstellungen in der späten Erwerbsphase

Angesichts steigender Zahlen bei den älteren Erwerbstätigen in allen Berufen – nicht zuletzt durch die Babyboomer, die zunehmend 50 Jahre und älter sind (Drescher/Brussig 2020a, 2020b) und der zunehmend höheren Regelaltersgrenze –, scheint der demografische Wandel auch in den Betrieben angekommen zu sein. Zugleich weisen Ältere relativ hohe Arbeitslosenzahlen und lange Arbeitslosigkeitsdauern auf (Kaboth/Brussig 2020), was trotz steigender Beschäftigtenzahlen auf eine problematische Arbeitsmarktposition von älteren Erwerbspersonen insgesamt hindeutet. Diese ambivalente Situation von Älteren am Arbeitsmarkt wird in diesem Report aufgegriffen und im Hinblick auf die Neueinstellungen von Älteren beleuchtet.

Neueinstellungen von Älteren sind relevant, weil sich mit ihrer zunehmenden Beteiligung am Erwerbsleben bei gleichzeitig hohen Arbeitslosenzahlen auch die Frage stellt, ob sie dann auch häufiger eingestellt werden, und ob vielleicht die längeren Erwerbsphasen wegen neu eingegangener Beschäftigungsverhältnisse erreicht werden. Neueinstellungen gelten darüber hinaus als Beleg für einen laufenden Erneuerungsprozess der Wirtschaft. In einer dynamischen Wirtschaft entstehen laufend neue Jobs, und es ist zu erwarten, dass wegen des demographischen Wandels zunehmend Ältere neu eingestellt werden (müssen).

Bei Älteren können unterschiedliche Faktoren von Bedeutung sein, die für Neueinstellungen förderlich oder hinderlich sind. Beispielsweise spielen Zuschreibungen wie unzureichende Leistungsfähigkeit, Weiterbildungsresistenz oder unzeitgemäße Qualifizierung eine Rolle, die aus betrieblicher Perspektive gegen eine Einstellung von älteren Bewerber\*innen sprechen (Clemens 2010). Demgegenüber werden mit älteren Arbeitnehmenden aber auch Eigenschaften wie eine höhere Zuverlässigkeit und eine bessere Arbeitsmoral verbunden (Konle-Seidl 2018). Solch positive Zuschreibungen schlagen sich etwa in einzelnen Einstellungsinitiativen nieder, bei denen Betriebe gezielt ältere Bewerber\*innen einstellen (Sporket 2012).

Dennoch können Betriebe auch keine älteren Beschäftigten einstellen, wenn ihnen keine Bewerbungen aus dieser Altersgruppe vorliegen (Konle-Seidl

2018). Demnach bestehen auch auf Seiten der Älteren Hürden bei der Suche nach neuen Jobs. Hier können institutionelle Regelungen wie die Sicherheit des Beschäftigungsverhältnisses durch den geltenden Kündigungsschutz oder nur geringe Aussichten auf Lohnzuwachs einem Wechsel des Betriebes entgegenstehen (Schneider 2010).

Bereits in früheren Reporten wurde die Entwicklung der Neueinstellungen von Älteren untersucht (Brussig 2009, 2011; Brussig/Eggers 2014). Deutlich wurde, dass Ältere im Vergleich zu Jüngeren niedrigere Einstellungsraten haben, was auf schlechtere Chancen der Älteren hindeutet, einen neuen Job zu finden. Aber auch unter den Älteren bestehen Unterschiede, z.B. nach Geschlecht und Region. So haben etwa Männer eine höhere Einstellungsrate als Frauen. Aber auch bei Personen in den neuen Bundesländern sind Neueinstellungen verbreiteter. Differenziert nach Branchen konnte zudem gezeigt werden, dass die Branchen mit hohen Neueinstellungsraten von älteren Beschäftigten ohnehin auch die Branchen sind, die von einer hohen Fluktuation bzw. von hohen Neueinstellungsraten bei den Jüngeren geprägt sind. Hohe bzw. niedrige Zahlen von Neueinstellungen sind also ebenso ein Zeichen für instabile bzw. stabile Beschäftigungsverhältnisse.

Die aktuelle Untersuchung zu Neueinstellungen in diesem Report greift diese Ergebnisse auf und thematisiert die Entwicklung seit 2010. Dabei wird auch der Frage nachgegangen, welche Veränderungen sich in den Unterschieden zwischen verschiedenen Gruppen und Branchen zeigen.

## Verwendete Daten und Indikatoren

Zur Analyse der Neueinstellungen werden Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) ausgewertet, wobei zum einen begonnene sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse und zum anderen der durchschnittliche Bestand an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung eingehen. Zur Interpretation der Ergebnisse ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass eine Person mehrmals im Jahr, z.B. aufgrund kurzer Befristungen, ein neues Beschäftigungsverhältnis beginnen kann, ohne dass damit ein Stellenwechsel verbunden sein muss.

In die Untersuchung gehen Daten aus den Jahren 2010 bis 2020 ein. Für das Jahr 2020 konnten allerdings zum Zeitpunkt der Auswertung keine vollständigen Zahlen bereitgestellt werden. Da jedoch 2020 durch die COVID-19-Pandemie und den damit einhergehenden Schutz- und Eindämmungsmaßnahmen sowie den sich daraus ergebenden wirtschaftlichen und arbeitspolitischen Folgen für das Thema Neueinstellung von Älteren relevant ist, werden zumindest für das erste Halbjahr 2020 sich abzeichnende Veränderungen aufgegriffen, wenn sich deutliche Unterschiede zum Vorjahr herausstellen.

Um die Arbeitsmarktposition im Licht der Neueinstellungen von Älteren einordnen zu können, werden zwei Indikatoren herangezogen, die zum einen ein Verhältnis zu den bestehenden Beschäftigungsverhältnissen (absolute Eintrittsraten) und zum anderen ein Verhältnis zum Neueinstellungsgeschehen bei Jüngeren (relative Eintrittsraten) herstellen. Die absoluten Eintrittsraten geben den Anteil der Neueingestellten in einem Zeitraum am durchschnittlichen Bestand der Beschäftigungsverhältnisse wieder (Formel 1.1). Dementsprechend bilden die absoluten Eintrittsraten der Älteren die Gruppe der 50- bis 67-Jährigen ab (Formel 1.2). Dieser Indikator bietet die Möglichkeit, Vergleiche innerhalb der Gruppe der Älteren vorzunehmen. Jedoch ist er abhängig

von den bestehenden Beschäftigungsverhältnissen, d.h. Veränderungen in den Neueinstellungen im Zeitverlauf würden sich nur bei einem konstanten Bestand an Beschäftigungsverhältnissen zeigen lassen.

Formel 1.1

$$E_A = \frac{\text{Eintritt}_{\text{Jahr}} \times 100}{\text{durchschnittlicher Bestand}_{\text{Jahr}}}$$

Formel 1.2

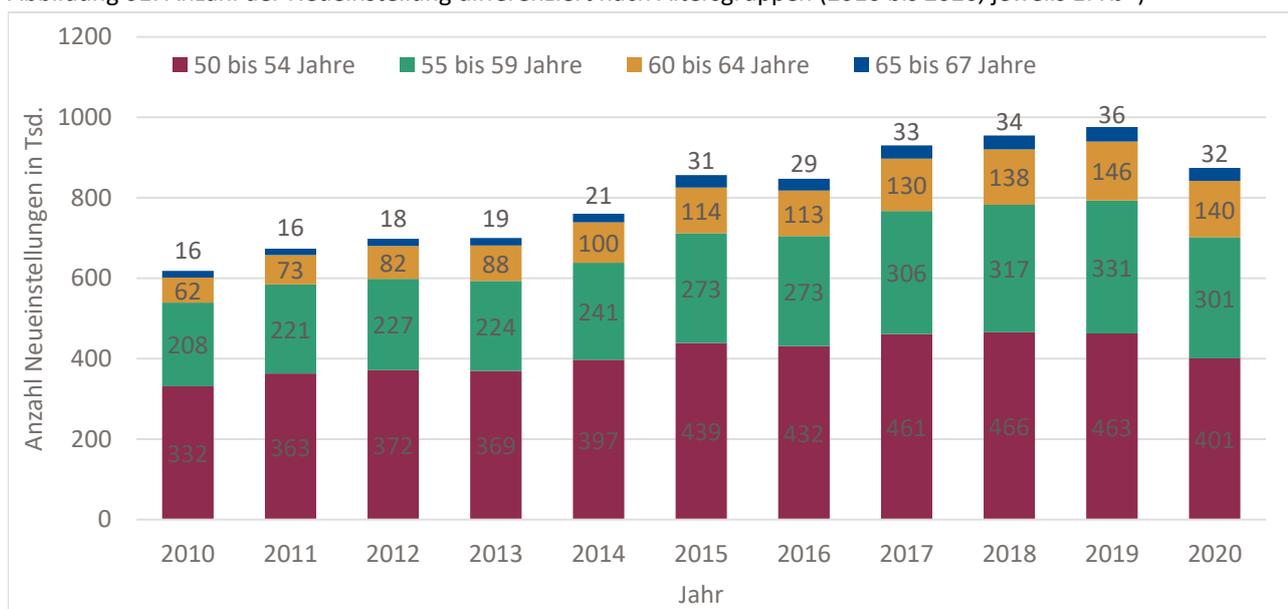
$$E_A^{50...64} = \frac{\text{Eintritt}_{\text{Jahr}}^{50...67} \times 100}{\text{durchschnittlicher Bestand}_{\text{Jahr}}^{50...67}}$$

Die relative Eintrittsrate bildet dagegen das Verhältnis der absoluten Eintrittsrate der Älteren (50- bis 67-Jährigen) zur absoluten Eintrittsrate der Jüngeren (25- bis 49-Jährigen) ab (Formel 2). Dementsprechend kann mit diesem Indikator nachvollzogen werden, ob sich die Altersselektivität über die Jahre verändert hat.

Formel 2

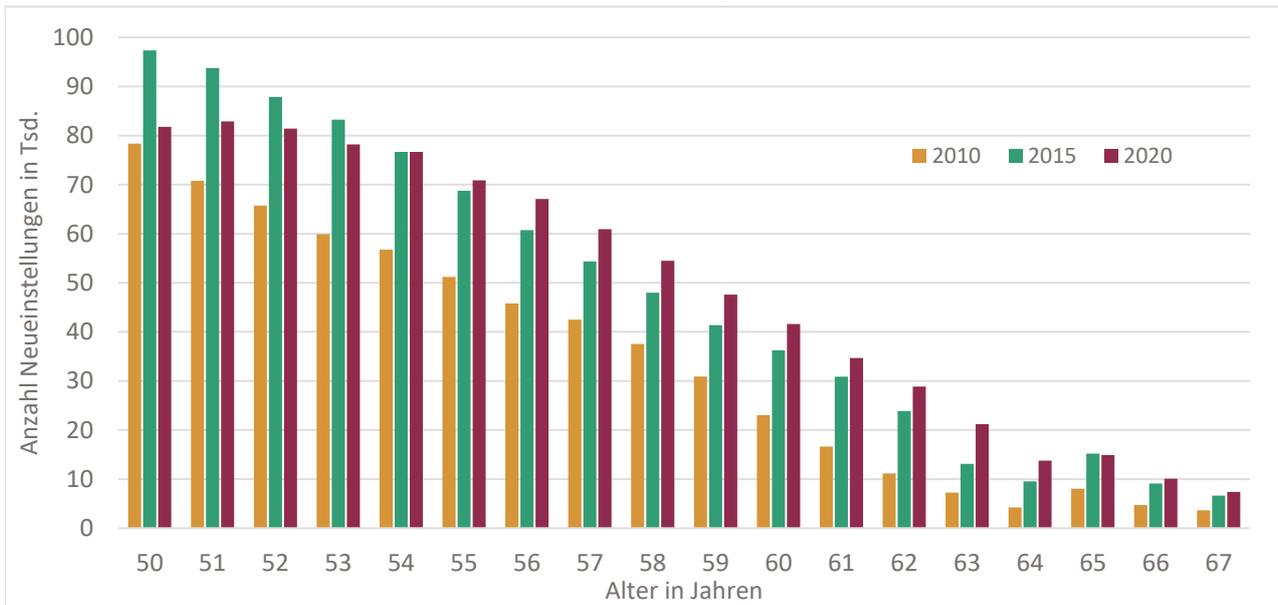
$$E_R = \frac{E_A^{50...67} \times 100}{E_A^{25...49}}$$

Abbildung 01: Anzahl der Neueinstellung differenziert nach Altersgruppen (2010 bis 2020, jeweils 1. HJ\*)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung 2021, eigene Darstellung. Anmerkung \*) Für das Jahr 2020 lagen zum Zeitpunkt der Auswertung noch keine Werte für das gesamte Jahr vor. Um jedoch das Jahr vergleichend berücksichtigen zu können, wurden nur die Daten des ersten Halbjahres für alle Jahre einbezogen.

Abbildung 02: Anzahl der Neueinstellung differenziert nach Altersgruppen (2010 bis 2020, jeweils 1. HJ\*)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung 2021, eigene Darstellung. Anmerkung \*) Für das Jahr 2020 lagen zum Zeitpunkt der Auswertung noch keine Werte für das gesamte Jahr vor. Um jedoch das Jahr vergleichend berücksichtigen zu können, wurden nur die Daten des ersten Halbjahres für alle Jahre einbezogen.

## Der Trend zunehmender Neueinstellungen bekommt Risse

Anhand der absoluten Zahlen von neu begonnenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen ist von 2010 bis 2019 (jeweils erstes Halbjahr) zunächst ein Anstieg der Neueinstellungen, bis auf den leichten Rückgang zwischen 2015 und 2016, festzustellen (siehe Abbildung 01). Dies hat sowohl konjunkturelle als auch demographische Gründe. Dieser Anstieg wird jedoch im Jahr 2020 sichtlich gedämpft; im Vergleich zu 2019 ist die Zahl von 976.134 auf 874.514 Neueinstellungen gesunken. Das sind 10,4 Prozent weniger als noch im vorherigen Jahr.

Die Zunahme der Neueinstellungen von 2010 bis 2019 ist in den einzelnen Altersgruppen der Älteren unterschiedlich stark ausgeprägt. Bei den 50- bis 54-Jährigen und bei den 55- bis 59-Jährigen waren es 2019 im Vergleich zu 2010 39,5 bzw. 59,1 Prozent mehr Neueinstellungen. Die Zahl der Neueinstellungen hat sich bei den 60- bis 64-Jährigen und bei 65- bis 67-Jährigen sogar mehr als verdoppelt. Zu Beginn des Corona-Jahrs 2020 sind dagegen in allen Altersgruppen Rückgänge zu verzeichnen. Als Hauptgrund sind Unsicherheiten auf Seiten der Betriebe naheliegend, die aufgrund ökonomischer Unwägbarkeiten

und fehlender Aufträge keine Neueinstellungen vornehmen oder auch befristet Beschäftigte nicht weiter beschäftigen (Hohendanner 2021). Mit einer Abnahme um 13,3 Prozent sind es insbesondere die jüngeren Älteren (50- bis 54-Jährigen), die keine neuen Beschäftigungen aufnehmen. Zu vermuten ist, dass in dieser Altersgruppe viele Beschäftigte sind, die zwar über einen Beschäftigungswechsel nachdenken, sich aber aufgrund der pandemischen Lage und damit verbundenen wirtschaftlichen Unsicherheiten nicht auf andere Jobs bewerben. Aber auch die 65- bis 67-Jährigen verzeichnen von 2019 zu 2020 mit einer Differenz von 11,1 Prozent eine hohe Abnahme. Zu vermuten ist hier, dass es sich bei den Neueinstellungen von Älteren besonders um Personen handelt, die aus unterschiedlichen Gründen ihr „eigentliches“ Erwerbsleben bereits beendet haben, wobei die neuen Beschäftigungen zusätzlich zu Renteneinkünften bestehen. Durch die Coronapandemie scheinen hier die Möglichkeiten einer weitergehenden Beschäftigung jedoch abgebaut worden zu sein.

Werden wie in der Abbildung 02 die Altersgruppen ausdifferenziert für einzelne Altersjahre betrachtet, wird der Alterseffekt, der sich bereits in Abbildung 01 andeutet, sichtbar. So erfolgen 2010 und 2015 in den jüngeren Altersgruppen deutlich mehr Neueinstellungen, während mit fortschreitendem Alter die Anzahl zurückgeht. Dieser Alterseffekt lässt sich für

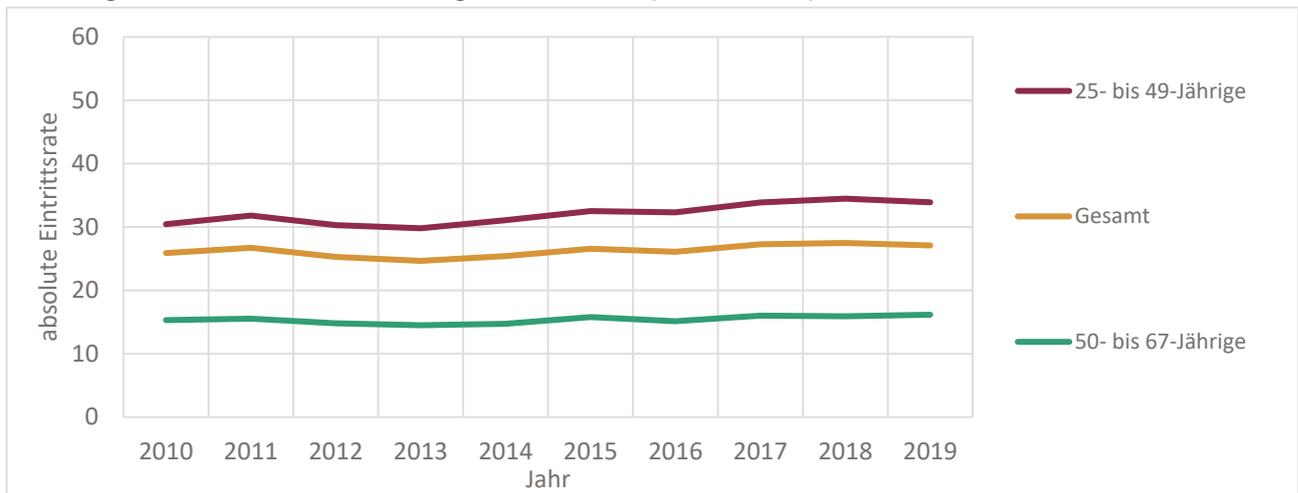
2020 jedoch nicht mehr in dieser Eindeutigkeit zeigen. Zwischen den 50- bis 54-Jährigen sind die Unterschiede nur minimal; zu weniger Neueinstellungen kommt es dagegen erst ab einem Alter von 55 Jahren. Der Beginn des alterstypischen Rückgangs von Neueinstellungen hat sich also zwischen 2010 und 2020 auf höhere Altersjahre verschoben (ab 55 Jahren statt wie bisher bereits ab 50 Jahren).

Die absoluten Zahlen allein sind nicht ausreichend, um die Entwicklungen der Neueinstellungen in das Arbeitsmarktgeschehen einzuordnen. Die absoluten und relativen Eintrittsraten können hierzu beitragen, das Bild über die neubegonnenen Beschäftigungsverhältnisse zu vervollständigen. In die Berechnung der Indikatoren gehen dabei die vollen

Jahre 2010 bis 2019 ein, weil die jahresdurchschnittliche Anzahl der Beschäftigten im Bestand in der Berechnung der Indikatoren zugrunde gelegt werden, während für 2020 die Anzahl der Neueinstellungen nur des ersten Halbjahres berücksichtigt werden kann. Lassen sich für das erste Halbjahr 2020 jedoch stärkere Veränderungen bereits annäherungsweise zeigen, werden diese kurz aufgegriffen.

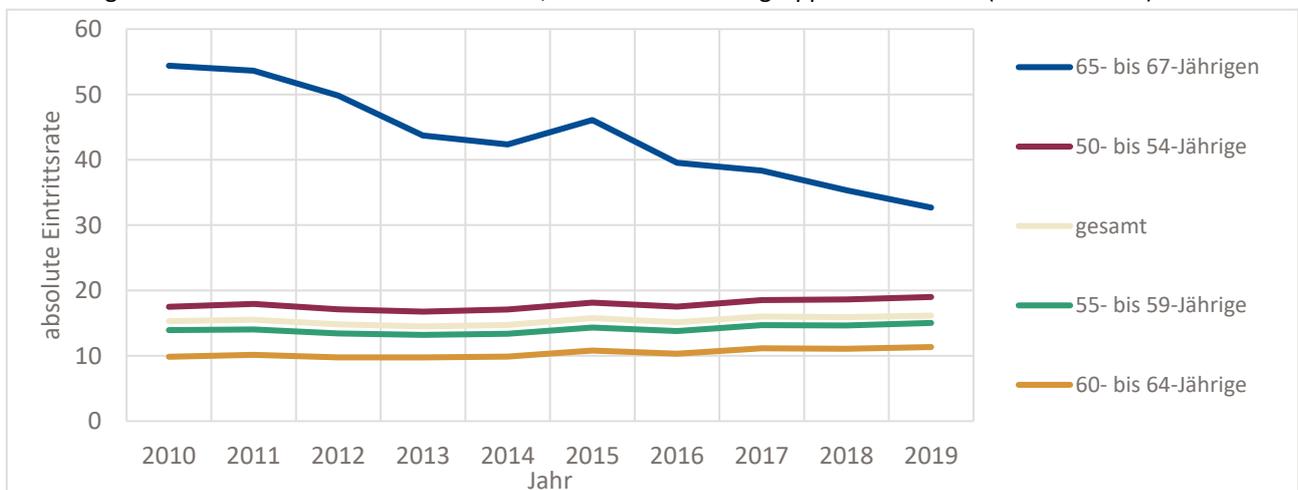
In der Abbildung 03 werden die absoluten Eintrittsraten der Jüngeren (25- bis 49-Jährige) und die der Älteren (50 bis 67 Jahre) dargestellt, also das jeweilige Verhältnis zwischen neu eingestellten Personen und bestehenden Beschäftigten. Die Raten der Älteren fielen über die Jahre deutlich niedriger aus als die der Jüngeren, wobei sich der Verlauf beider Altersgruppen ähnelt.

Abbildung 03: Absolute Eintrittsraten Jüngerer und Älterer (2010 bis 2019)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung 2021, eigene Darstellung.

Abbildung 04: Absolute Eintrittsraten der Älteren, differenziert Altersgruppen der Älteren (2010 bis 2019)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung 2021, eigene Darstellung.

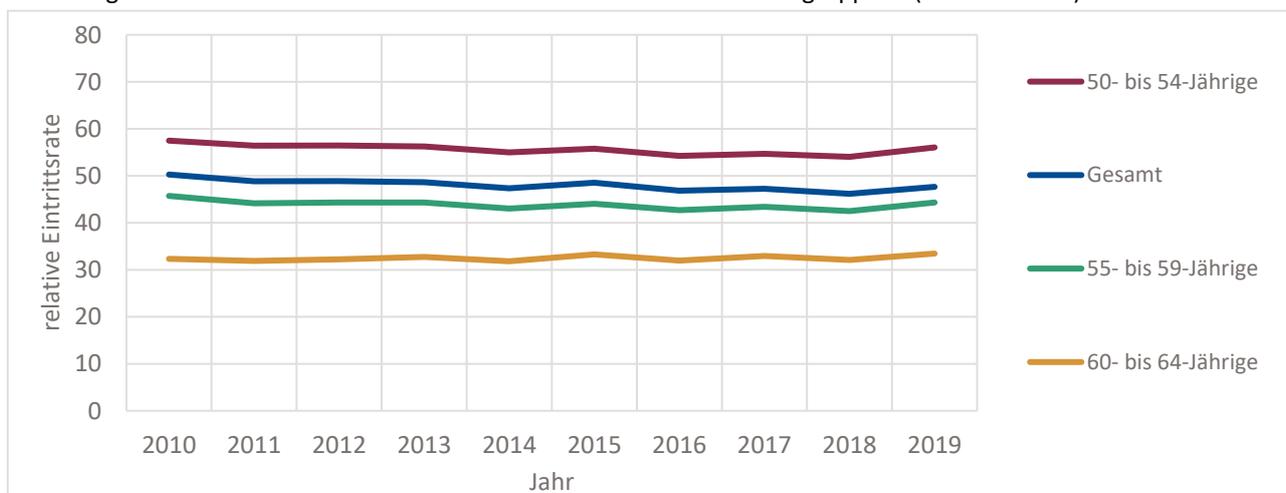
Die absolute Neueinstellungsrate der Älteren liegt 2019 bei einem Wert von 16,2, d.h. auf 100 bestehende Beschäftigungsverhältnisse kommen etwa 16 Neueinstellungen. Damit fällt sie ähnlich hoch wie bereits 2010 (Rate von 15,3). Das bedeutet, dass die steigende Zahl von Neueintritten Älterer von einer steigenden Zahl von älteren „Bestandsbeschäftigten“ begleitet wurde. Somit sind Ältere im Jahr 2019 – gemessen an den bestehenden Beschäftigungsverhältnissen – also nicht häufiger eingestellt worden als im Jahr 2010. Keine Verbesserung der Einstellungschancen zeigen auch Analysen mit der IAB-Stellenerhebung. Hiernach hätten besonders die älteren Arbeitslosen schlechtere Chancen, eine Beschäftigung aufzunehmen, weil jene Älteren bevorzugt eingestellt würden, die aus einer Beschäftigung kommen (Czepek/Moczall 2017).

Weitere Unterschiede bestehen auch zwischen verschiedenen Altersgruppen der Älteren (Abbildung 04). Die jüngste Gruppe der Älteren (50- bis 54-Jährige) hatte die höchsten absoluten Eintrittsraten. Noch höhere Eintrittsraten hatten allerdings die 65- bis 67-Jährigen, was sich jedoch auf eine geringe Anzahl an bestehenden Beschäftigungen zurückführen lässt. Im Vergleich zum zahlenmäßigen Anstieg (Abbildung 01) zeigt sich 2019 für die absoluten Eintrittsraten der 50- bis 54-Jährigen, 55- bis 59-Jährigen und bei den 60- bis 64-Jährigen nur ein leichter Anstieg gegenüber 2010 (Abbildung 04). Anders verhält es sich bei den 65- bis 67-Jährigen. Hier geht die

absolute Rate über den gesamten Beobachtungszeitraum deutlich zurück, obwohl die Zahl der Neueinstellungen angestiegen ist. Diese Veränderung lässt sich durch eine starke Ausweitung bestehender Beschäftigungsverhältnisse in dieser Altersgruppe erklären.

Vervollständigt wird das Bild der Gesamtentwicklung von Neueinstellungen durch die relativen Einstellungsraten, die die absolute Rate der Älteren mit der der Jüngeren ins Verhältnis setzt. Ähnlich wie bei den absoluten Raten veränderten sich die relativen Raten der einzelnen Gruppen seit 2010 kaum (Abbildung 05). Die älteste Gruppe der 60- bis 64-Jährigen hatte die niedrigsten Raten mit Werten von 32,3 (2010) bis 33,5 (2019). Das Verhältnis zwischen den absoluten Einstellungsrate der Älteren und Jüngeren beträgt also 1:3; auf eine Neueinstellung eines Älteren kommen drei Neueinstellungen von Jüngeren (bei einer unterstellten gleich hohen Anzahl von bestehenden Beschäftigungen in beiden Altersgruppen). Demgegenüber fallen die relativen Einstellungsrate der 50- bis 54-Jährigen wesentlich höher aus, hier beträgt das Verhältnis etwa 2:3. Bemerkenswert ist jedoch, dass unter Berücksichtigung der Neueinstellungen, die im ersten Halbjahr 2020 erfolgten, die relativen Raten der Älteren (50 bis 67 Jahre) etwas höher ausgefallen sind (nicht in der Abbildung 05). Dies lässt sich allerdings darauf zurückführen, dass nicht etwa mehr ältere Beschäftigte als

Abbildung 05: Relative Eintrittsraten der Älteren differenziert nach Altersgruppen\* (2010 bis 2019)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung 2021, eigene Darstellung. Anmerkung \*) Gegenüber den vorherigen Betrachtungen wird die Gruppe der 65- bis 67-Jährigen nicht mit dargestellt. Sie erreichte eine Rate von 178,6 (2010) bis 96,4 (2019), wodurch die Skalenwerte deutlich höher ausfallen müssten, mit der Folge, dass auch feine Unterschiede zwischen den anderen Gruppen nicht mehr zu erkennen sind.

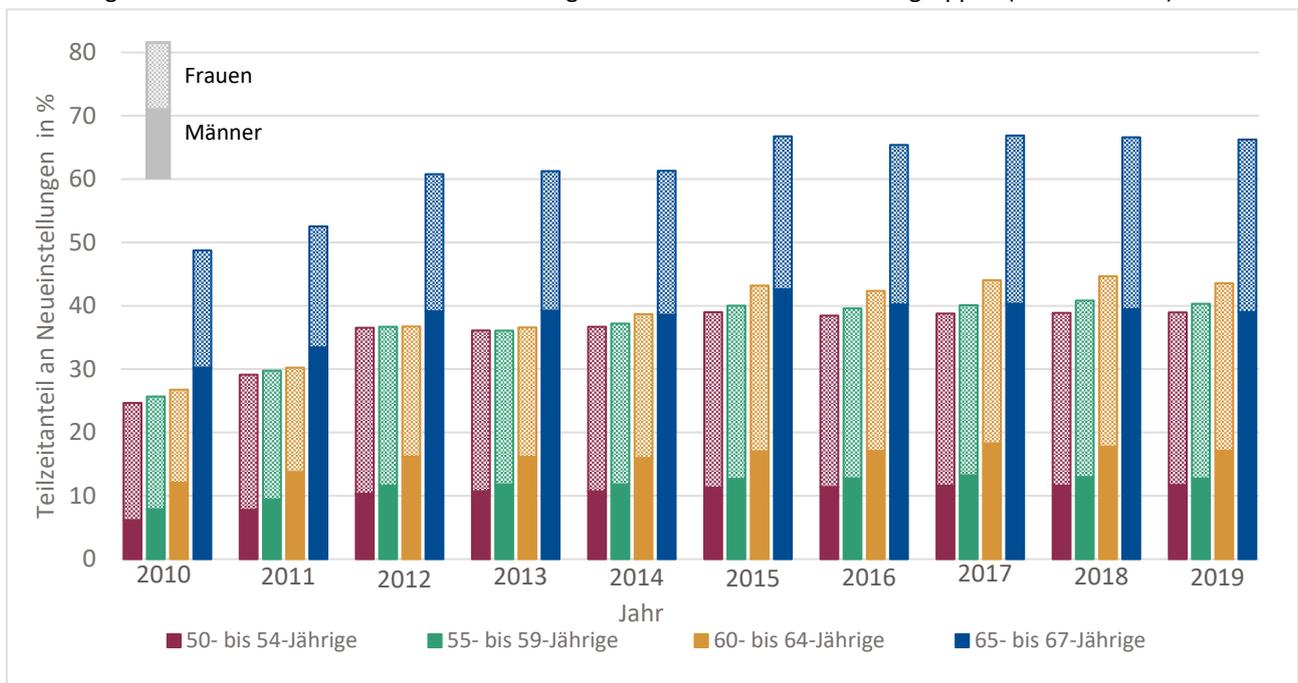
zuvor eingestellt wurden, sondern dass die Neueinstellungszahl der Jüngeren (25- bis 49-Jährigen) niedriger war.

### Teilzeit gewinnt bei Neueinstellungen an Bedeutung

Mit Blick auf den Umfang der Arbeitszeit zeigt sich, dass Neueinstellungen in Teilzeit 2019 gegenüber 2010 bei den Älteren gestiegen sind (Abbildung 06). Besonders von 2010 bis 2012 und von 2014 bis 2015

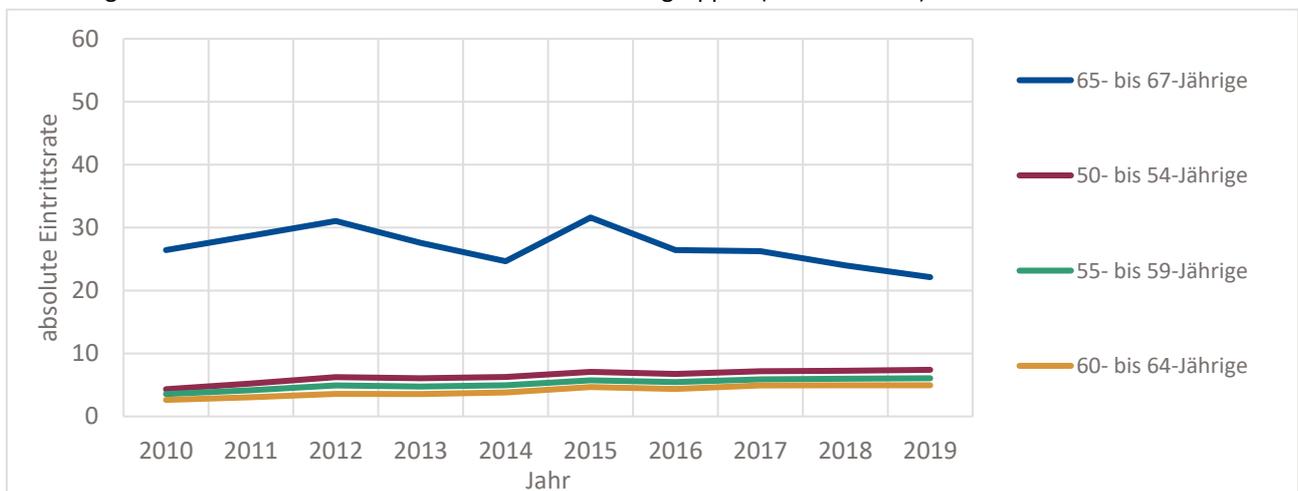
nimmt der Teilzeitanteil unter den neu begonnenen Beschäftigungen zu. Ab 2014 zeigt sich auch wieder ein zunehmend größer werdender Unterschied zwischen den 50- bis 54-Jährigen, den 55- bis 59-Jährigen und den 60- bis 64-Jährigen, der seit 2011 kaum sichtbar war. Dabei ist die Teilzeit in der Gruppe der 65- bis 67-Jährigen im Zeitverlauf immer am stärksten verbreitet. Die Differenzierung nach Altersgruppen zeigt dabei einen Alterseffekt, wobei der Teilzeitanteil mit dem zunehmenden Alter steigt.

Abbildung 06: Teilzeitanteile an allen Neueinstellungen nach Geschlecht und Altersgruppen (2010 bis 2019)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung 2021.

Abbildung 07: Absolute Eintrittsraten für Teilzeit nach Altersgruppen (2010 bis 2019)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung 2021.

Am meisten sind es die Frauen, die eine Beschäftigung in Teilzeit beginnen. Jedoch geht der Anstieg der Teilzeitbeschäftigung unter den Neueinstellungen nicht allein auf eine Ausweitung des Teilzeitanteils der älteren Frauen zurück, sondern auch Neueinstellungen von älteren Männern wurden zunehmend häufiger in Teilzeit vorgenommen. So erfolgten im Jahr 2010 nur 6,2 Prozent aller Neueinstellungen von 50- bis 54-jährigen Männern in Teilzeit. 2019 waren es schon 11,7 Prozent.

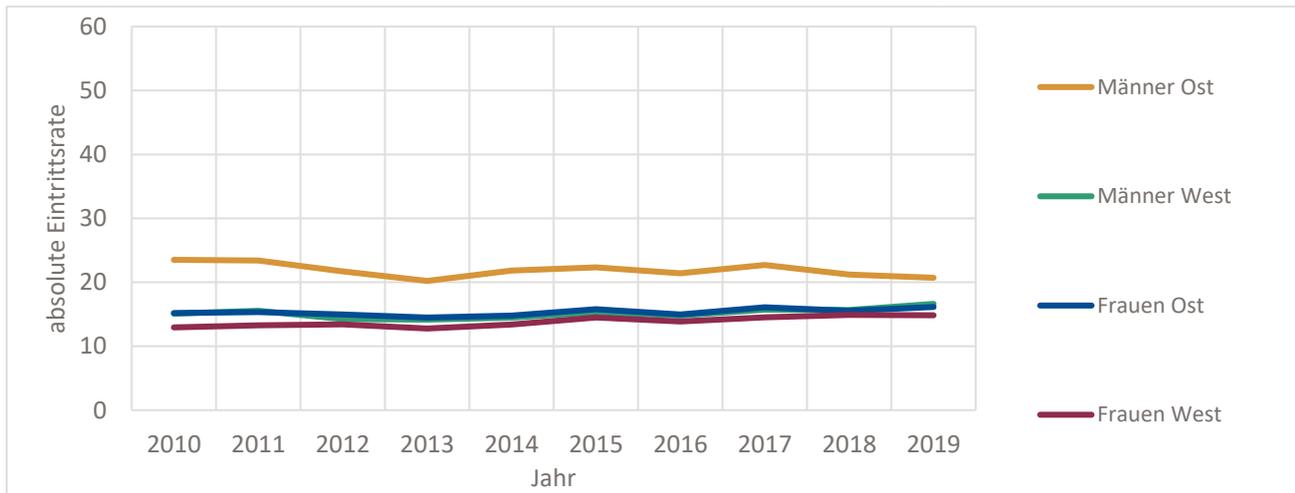
Die zunehmende Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung bei Neueinstellungen von Älteren drückt sich auch in den absoluten Eintrittsraten aus. In Abbildung 07 wird deutlich, dass gegenüber den absoluten Eintrittsraten der Älteren aus Abbildung 04, in der sowohl Teilzeit als auch Vollzeit berücksichtigt

werden, die Rate der begonnenen Beschäftigungen in Teilzeit sogar etwas angestiegen ist – wenngleich auf niedrigerem Niveau. Zwischen 2010 und 2019 kommen zwei (60- bis 64-Jährigen) bzw. drei (50- bis 54-Jährige) Neueinstellungen pro 100 bestehenden Beschäftigten dazu. Bei den 65- bis 67-Jährigen ist dagegen noch kein klarer Trend zu beobachten.

### Frauen aus den alten Bundesländern haben nach wie vor die niedrigsten Eintrittsraten

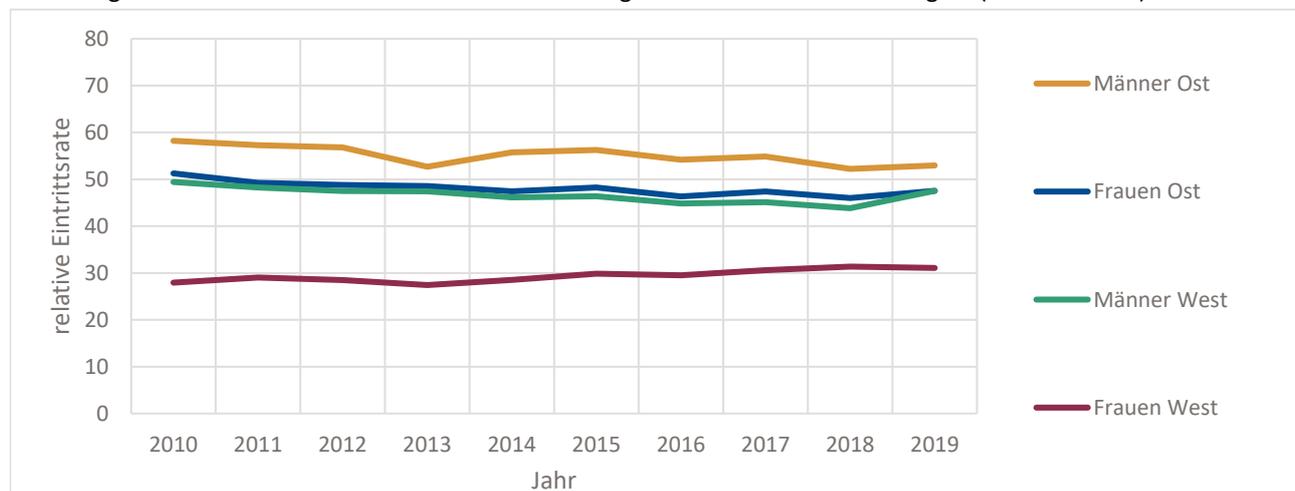
Wird die Entwicklung der absoluten Eintrittsraten von Männern und Frauen aus den neuen und alten Bundesländern seit 2010 miteinander verglichen (Abbildung 08), zeigen sich jeweils bei den Frauen

Abbildung 08: Absolute Eintrittsraten der 50- bis 67-Jährigen nach Geschlecht und Region (2010 bis 2019)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung 2021.

Abbildung 09: Relative Eintrittsraten der 50- bis 67-Jährigen nach Geschlecht und Region (2010 bis 2019)



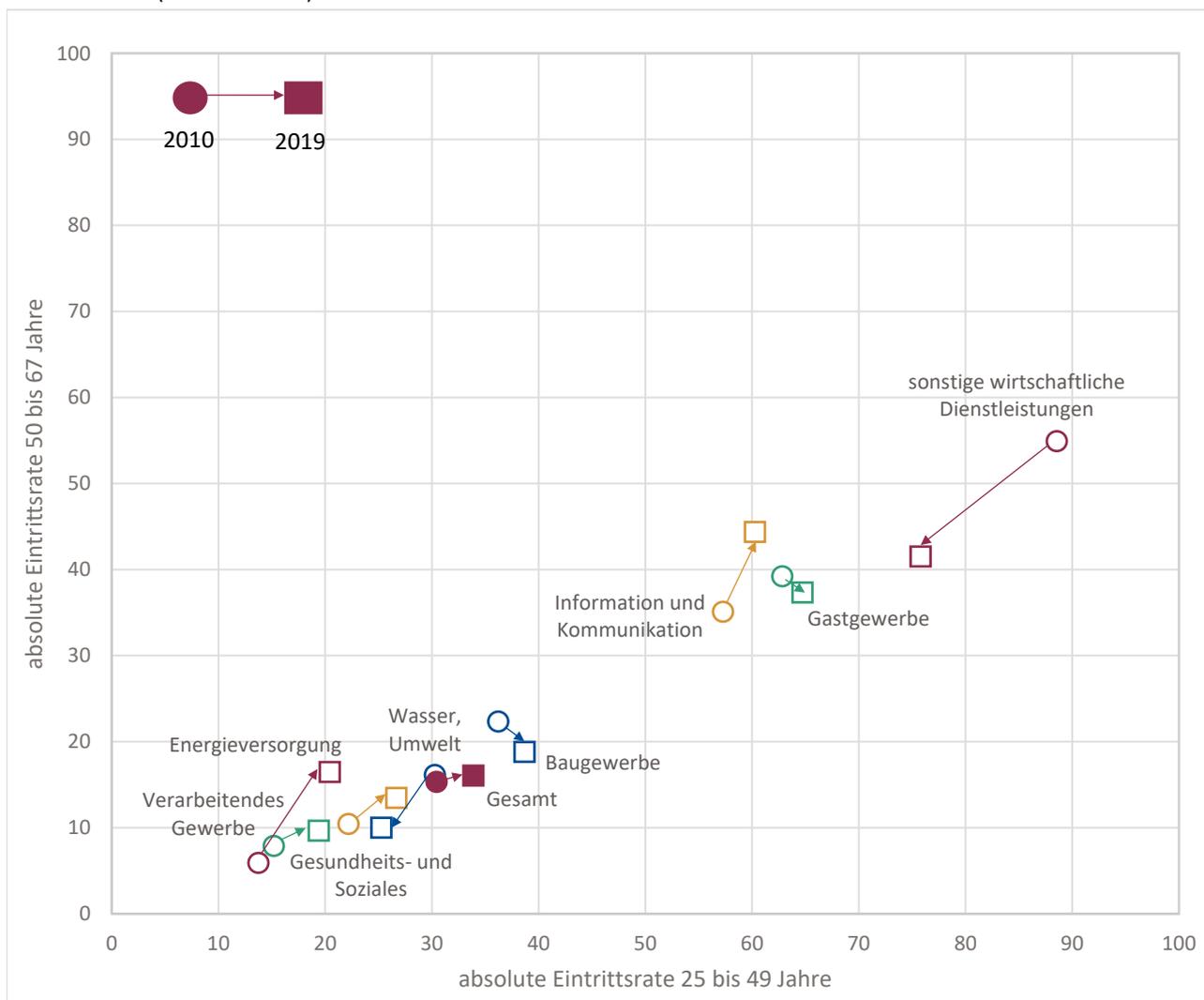
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung 2021.

aus den neuen und alten Bundesländern und bei den Männern aus den alten Bundesländern im Zeitverlauf kaum Veränderungen. Die absolute Eintrittsrate der Männer aus den neuen Bundesländern ist im Jahr 2019 jedoch niedriger als noch 2010; insbesondere zwischen 2010 bis 2013 geht die absolute Eintrittsrate von einem Wert von 23,7 auf 19,9 zurück. Bei dieser Entwicklung ist allerdings zu vermuten, dass nicht unbedingt die Zahl der Neueinstellungen zurückgegangen ist, sondern vielmehr die bestehenden Beschäftigungsverhältnisse ausgebaut worden sind.

Mit Blick auf die relative Eintrittsrate zeigt sich, dass Frauen aus den neuen Bundesländern sowie Männer aus den alten Bundesländern ebenfalls sehr ähnliche Raten haben, die tendenziell, wenn auch nur gering,

gesunken sind (Abbildung 09). Stärker gesunken ist aber die relative Rate der älteren Männer aus den neuen Bundesländern. Für die Frauen aus den alten Bundesländern lässt sich dagegen zeigen, dass ihre Einstellungschancen im Vergleich zu den Jüngeren über die Jahre nochmal schwächer ausgeprägt sind. Zuletzt liegt die relative Eintrittsrate 2019 bei nur 31,1 Prozent.

Abbildung 10: Absolute Eintrittsraten von Älteren (50- bis 64-Jährige) und Jüngeren (25- bis 49-Jährige) nach Branchen (2010 bis 2019)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung 2021. Anmerkung: Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurde darauf verzichtet, alle Branchen in die Grafik aufzunehmen.

## Branchen unterscheiden sich stark in den absoluten Neueinstellungsraten

In der Abbildung 10 werden für ausgewählte Branchen die absoluten Neueinstellungsraten von Älteren und Jüngeren dargestellt. Zunächst wird deutlich, dass sich die Neueinstellungsraten je nach Branche in den beiden Jahren 2010 und 2019 voneinander unterscheiden. Dabei stellten besonders Branchen ältere Beschäftigte ein, in denen zugleich auch viele Jüngere in neue Beschäftigungsverhältnisse kamen. Dies betrifft insbesondere die Branchen Information und Kommunikation, Gastgewerbe und sonstige wirtschaftlichen Dienstleistungen (darunter fallen z.B. Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Wach- und Sicherheitsdienste, Gebäudebetreuung). Ähnlich der durchschnittlichen Rate oder kleiner fallen die absoluten Neueinstellungsraten der Jüngeren und Älteren bei den Branchen Energieversorgung, verarbeitendes Gewerbe, Gesundheit und Soziales, Wasser und Umwelt sowie Baugewerbe aus.

Im Vergleich der Einstellungsraten im Jahr 2019 mit den Raten von 2010 werden unterschiedliche Entwicklungsrichtungen innerhalb der Branchen erkennbar. Beispielsweise nehmen die Einstellungsraten bei den Jüngeren und bei den Älteren in der Branche Information und Kommunikation zu, wie auch in der Branchen Energieversorgung sowie Gesundheit und Soziales. In anderen Branchen, wie den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen sowie Wasser und Umwelt, nehmen dagegen die absoluten Neueinstellungsraten sowohl der Jüngeren als auch der Älteren ab. Im Baugewerbe und im Gastgewerbe lässt sich eine andere Entwicklung ausmachen. Gegenüber 2010 ist die Einstellungsrate der Älteren im Jahr 2019 gesunken, während die Rate der Jüngeren gestiegen ist.

Die Entwicklungen der absoluten Einstellungsraten von Jüngeren und Älteren sind also vermehrt gleichgerichtet, eine Ausweitung oder ein Rückgang von Einstellungen betrifft somit alle Altersgruppen, wobei sich das Ausmaß zwischen den Älteren und Jüngeren unterscheiden kann.

## Fazit

Zusammengenommen lässt sich für die Entwicklung von Neueinstellungen seit 2010 und der damit verbundenen Frage, ob sich hier eine Änderung in der Arbeitsmarktposition von Älteren zeigt, zunächst festhalten, dass sich die Zahl der Neueinstellungen Älterer erhöht hat. Zugleich hat sich der Alterseffekt nach hinten verschoben, sodass erst ab einem Alter von 55 Jahren die Zahl der Neueinstellungen abnimmt. Im Vergleich zu den bestehenden Beschäftigungsverhältnissen und zu den Neueinstellungen von Jüngeren lassen sich anhand der Indikatoren aber nur niedrige Einstellungsraten der Älteren feststellen, die sich zudem seit 2010 kaum verändert haben. Dass dies parallel zu einer steigenden Zahl von Neueinstellungen von Älteren auftritt, ist auf eine gleichzeitige Ausweitung bestehender Beschäftigungsverhältnisse in diesem Zeitraum zurückzuführen, wodurch sich das Verhältnis zu Neueinstellungen auch bei deren Zunahme nicht verändert.

Dennoch sind nicht alle Älteren gleichermaßen von den alterstypisch schwächeren Einstellungschancen in der späten Erwerbsphase betroffen. Zu erkennen sind Unterschiede zwischen Frauen und Männern aus den neuen und alten Bundesländern und zwischen den Branchen. Hier zeigt sich, dass insbesondere Frauen aus den alten Bundesländern schlechte Chancen auf eine neue Beschäftigung haben. Bemerkenswert ist zudem die geringe Dynamik in den einzelnen Gruppen seit 2010. Das ist deshalb bemerkenswert, weil es in den letzten zehn Jahren insgesamt die starke Zunahme in der Alterserwerbstätigkeit gab. Was sich aber unter den Neueinstellungen stärker gewandelt hat, sind die wachsenden Neueinstellungen in Teilzeit, wobei sich diese nicht allein auf Frauen beschränken, sondern sich auch unter den Männern ausweitet.

Insgesamt sollten die niedrigeren Eintrittsraten der Älteren nicht per se als Zeichen von Altersdiskriminierung oder einer schlechten Arbeitsmarktposition gewertet werden. Denn zu vermuten ist, dass die Eintrittsraten der Älteren insbesondere dort niedrig sind, wo die zumindest die bestehenden Beschäftigungsverhältnisse stabil sind. Hier gibt es nur wenige freien Stellen, die durch neue Beschäftigte besetzt werden könnten. Häufige Neueinstellungen können also auch ein Indikator für instabile Beschäftigungsverhältnisse sein. Zugleich weisen Untersuchungen aber auch darauf hin, dass es für ältere Arbeitslose

schwieriger ist, eine neue Beschäftigung zu finden als für die Älteren, die aus einer bestehenden Beschäftigung heraus die Arbeit wechseln (Czepek/Moczall 2017). Zur Vermittlung von Älteren in Beschäftigung könnten ein besserer Betreuungsschlüssel der Vermittlungsfachkräfte, eine längere Gesprächsdauer in der Beratung und spezifische Beratungsangebote, aber auch finanzielle Anreize zur Beschäftigungsaufnahme beitragen (Homrighausen/Wolf 2018).

An dieser Stelle bleibt abzuwarten, wie sich die Neueinstellungen von Älteren unter den Coronabedingungen ab 2020 und in den darauffolgenden Jahren entwickeln werden. Wie sich bereits für das erste Halbjahr 2020 andeutet, ist zu vermuten, dass die Zahl der Neueinstellungen insgesamt zurückgeht. Beispielsweise könnten die mit den Unsicherheiten in der Wirtschaft verbundenen Risikoabwägungen die älteren Beschäftigten (aber auch die jüngeren Beschäftigten) davon abhalten, den Arbeitgeber zu wechseln. Aber auch aus betrieblicher Perspektive können diese Unsicherheiten gegen Neueinstellungen sprechen. Hier könnten weitergehende Untersuchungen klären, ob und wie sich diese wahrgenommenen Risiken auf die Einstellung von neuen Beschäftigten auswirken.

## Literaturverzeichnis

- Brussig, Martin (2009): Neueinstellungen von Älteren: Keine Ausnahme, aber auch noch keine Normalität. Anhaltende Altersungleichheit bei Neueinstellungen trotz zunehmender Beschäftigungsquoten Älterer. Altersübergangs-Report 2009-01. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Brussig, Martin (2011): Neueinstellungen im Alter: Tragen sie zu verlängerten Erwerbsbiografien bei? Altersübergangs-Report 2011-03. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Brussig, Martin/Eggers, Katharina (2014): Langfristige Entwicklungen bei Neueinstellungen von Älteren. Altersungleichheit bei Neueinstellungen geht leicht zurück. Altersübergangs-Report 2014-02. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Clemens, Wolfgang (2010): Ageismus und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten – eine Einleitung. In: Brauer, Kai/Clemens, Wolfgang (Hrsg.): Zu alt? „Ageism“ und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 7–20. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Czepek, Judith/Moczall, Andreas (2017): Neueinstellung Älterer: Betriebe machen meist gute Erfahrungen, Nürnberg. IAB-Kurzbericht 8/2017. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Drescher, Susanne/Brussig, Martin (2020a): Der Altersdurchschnitt steigt in allen Berufen – Babyboomer werden älter, aber auch jüngere Beschäftigte rücken nach. Altersübergangs-Report 2020-04. Düsseldorf/Duisburg: Hans-Böckler-Stiftung, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Drescher, Susanne/Brussig, Martin (2020b): Die Anzahl der älteren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nahm bis 2019 in allen Berufen zu – aber unterschiedlich stark. Altersübergangs-Report 2020-3. Düsseldorf/Duisburg: Hans-Böckler-Stiftung, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Hohendanner, Christian (2021): Befristungen im zweiten Jahr in Folge rückläufig. IAB-Forum Nürnberg. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Homrighausen, Pia/Wolf, Katja (2018): Wiederbeschäftigungschancen Älterer: Wo Vermittlungsfachkräfte Handlungsbedarf sehen. IAB-Kurzbericht 11/2018. Nürnberg. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Kaboth, Arthur/Brussig, Martin (2020): Trotz Alterserwerbsbeteiligung auf Rekordniveau: Mehr Ältere von Arbeitslosigkeit betroffen. Großer Anteil älterer Arbeitsloser bleibt nach wie vor verdeckt. Altersübergangs-Report 2020-01. Düsseldorf/Duisburg: Hans-Böckler-Stiftung, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Konle-Seidl, Regina (2018): Förderung der Arbeitsmarktteilhabe im höheren Erwerbsalter: Was funktioniert? In: Hohnerlein, Eva Maria/Hennion, Sylvie/Kaufmann, Otto (Hrsg.): Erwerbsverlauf und sozialer Schutz in Europa. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, S. 391–395. Online verfügbar unter [Volltext](#).

- Schneider, Lutz (2010): Seniorität und Beschäftigungsmobilität - Warum Ältere seltener Job und Beruf wechseln. In: Salzmann, Thomas/Skirbekk, Vegard/Weiberg, Mirjam (Hrsg.): Wirtschaftspolitische Herausforderungen des demografischen Wandels. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 107–129. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Sporket, Mirko (2012): Positive organisationale Altersbilder – Acht Beispiele einer guten Praxis im Altersmanagement. In: Berner, Frank/Rossow, Judith/Schwitzer, Klaus-Peter (Hrsg.): Altersbilder in der Wirtschaft, im Gesundheitswesen und in der pflegerischen Versorgung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 43–82. Online verfügbar unter [Volltext](#).

## Autorin und Autor



### **Dr. Susanne Drescher**

Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung  
Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität

E-Mail: [susanne.drescher@uni-due.de](mailto:susanne.drescher@uni-due.de)



### **Prof. Dr. Martin Brussig**

Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität

E-Mail: [martin.brussig@uni-due.de](mailto:martin.brussig@uni-due.de)

#### BIBLIOTHEKARISCHER ZITIERVORSCHLAG

Drescher, Susanne/Brussig, Martin (2021): Neueinstellungen von Älteren: Teilzeit gewinnt an Bedeutung, Unterschiede aufgrund von Geschlecht und Region nehmen ab. Altersübergangs-Report 2021-01. Düsseldorf/Duisburg: Hans-Böckler-Stiftung/Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen. Online unter: <http://www.sozialpolitik-aktuell.de/auem-uebersicht-reporte.html>

15

### **Altersübergangs-Report 2021 | 01**

Redaktionsschluss: 08.07.2021

Institut Arbeit und Qualifikation  
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften  
Universität Duisburg-Essen  
47048 Duisburg

Forschungsförderung  
Hans-Böckler-Stiftung  
Georg-Glock-Straße 18  
40474 Düsseldorf

#### **Altersübergangs-Monitor:**

<http://www.sozialpolitik-aktuell.de/altersuebergangs-monitor.html>

Der Altersübergangs-Report (ISSN 1614-8762) erscheint seit Oktober 2004 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.

#### **Redaktion:**

Martin Brussig  
[martin.brussig@uni-due.de](mailto:martin.brussig@uni-due.de)

IAQ im Internet  
<https://www.uni-due.de/iaq/>

# DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

*Offen im Denken*

ub

universitäts  
bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

**DOI:** 10.17185/duepublico/74575

**URN:** urn:nbn:de:hbz:464-20210714-122918-9

Alle Rechte vorbehalten.