

Weibler, Jürgen

**Article**

## ZfP-Diskurs: Erwerbstätigkeit Älterer

Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)

**Provided in Cooperation with:**

Rainer Hampp Verlag

*Suggested Citation:* Weibler, Jürgen (2008) : ZfP-Diskurs: Erwerbstätigkeit Älterer, Zeitschrift für Personalforschung (ZfP), ISSN 1862-0000, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 22, Iss. 3, pp. 312-313

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/70944>

**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.*

Jürgen Weibler\*

## **ZfP-Diskurs: Erwerbstätigkeit Älterer**

Ältere werden in der gesellschaftlichen Diskussion in der Regel als ein Problem empfunden. Dies liegt nicht nur daran, dass sie das medial vermittelte Bild von Schönheit und ewiger Jugend trüben, sondern als handfester Kostentreiber gehandelt werden. Nur dort, wo finanzielle Kraft mit dem Älterwerden einhergeht, bleiben die Türen zumindest bei Konsumgüterproduzenten oder Dienstleistern gerne noch geöffnet.

Damit möglichst viele Ältere ein Leben lang wenigstens noch in den Genuss von profitgetriebener Aufmerksamkeit kommen, ist es in der Regel notwendig, bis zur Verrentung im Arbeitsprozess zu verbleiben. Dies kann nur bedingt freiwillig geschehen, da für die überwiegende Mehrheit hierfür eine Anstellung in einer Organisation Voraussetzung ist. Dies genau ist aber das Problem, da insbesondere Unternehmen bislang, sofern Sie die Wahl hatten, sich nur sehr zögerlich für eine Weiterbeschäftigung Älterer entschieden. Daneben – und hier setzen Brussig und Bellmann (2008) an – gäbe es gerade auch bei Neueinstellungen (Wiedereinstellungen) Älterer im internationalen Vergleich gravierende Probleme. Mit Bezug auf das IAB-Betriebspanel 2004 suchen beide nach Gründen und unterbreiten – mikroökonomisch unterlegte – arbeitsmarktpolitische und personalpolitische Vorschläge zur Verbesserung der Situation. Angesprochen werden eine verbesserte Transparenz und Kommunikation, Absenkung der Reservationslöhne oder auch Maßnahmen zur Erhaltung oder Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit.

Dies kann sicherlich, wie die Autoren selbst betonen, nur als ein weiterer Einstieg in die Diskussion verstanden werden, die immer auch eine zu sein hat, die sich an der Empirie orientiert. Hier wird es darauf ankommen, die Ursachen für das Problem zu festigen und vor allem die Wirkungskraft hierauf bezogener Maßnahmen vergleichend zu bestimmen. Einen Beitrag zu eben dieser Diskussion liefern an dieser Stelle jetzt schon Thomas Zwick und Josef Reindl. Beide arbeiten an anerkannten Forschungsinstituten. Ihre Analysen und Vorschläge differieren jedoch merklich. Während Thomas Zwick aus mikroökonomischer Perspektive vor allem die Senioritätsentlohnung und die adverse Selektion vertiefend aufgreift, setzt Josef Reindl mit seinen soziologischen Anmerkungen einen paradigmatischen Kontrapunkt. Für ihn ist es die altersgerechte Arbeitsgestaltung, die als Option in den Mittelpunkt von möglichen Maßnahmen rückt. Alexander Böhne hebt in seinem, den Diskurs beschließenden Beitrag hingegen stärker die in seinen Augen bislang erreichten Verbesserungen in der Beschäftigung Älterer hervor und lenkt die Aufmerksamkeit zudem auf die Wahrnehmung von Alter in unserer Arbeitsgesellschaft an sich.

---

\* Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler, Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalführung und Organisation, FernUniversität in Hagen, Profilst. 8, D – 58084 Hagen. E-mail: juergen.weibler@fernuni-hagen.de.

Der Originalbeitrag und die Diskursbeiträge zeigen, dass das Nachdenken über die Beschäftigung Älterer im Allgemeinen und vor allem deren Rekrutierung im Besonderen ein komplexes theoretisches wie praktisches Problem berührt. Die Datenlage ist vielfach unsicher oder interpretationsfähig und die gesehenen Lösungen hängen auch von den Setzungen und damit von den gedanklichen Begrenzungen ab, die vorgenommen werden. Die für Organisationen gefundenen und vor allem nicht gefundenen Lösungen haben eine unmittelbare Bedeutung für die Entwicklung der Gesellschaft und damit wiederum für die weitere Entwicklung der Wirtschaft. Dies macht das Ringen um die besten Wege so spannend, aber auch so gefährlich.

**Literatur:**

Brussig, M./Bellmann, L. (2008): Betriebliche Einflussfaktoren auf Rekrutierungen Älterer und deren Bewerbungen. In: Zeitschrift für Personalforschung, 22(1), 35-57.