technische universität dortmund

Forschungsgesellschaft für Gerontologie e.V.

Institut für Gerontologie an der TU Dortmund

Jürgen Bauknecht* | Andrea Principi^ | Francesco Balducci^ | Marco Socci^

***** **Institut für Gerontologie an der TU Dortmund**
^ **Istituto nazionale ricovero e cura anziani [INRCA]**
/ National Institute of Health & Science on Ageing (Ancona)

Ausmaß und Determinanten von Arbeitgebermaßnahmen mit dem Ziel eines längeren Verbleibs älterer Beschäftigter im Unternehmen: eine Analyse unterschiedlicher Sektoren in sechs europäischen Ländern

‘Leben und Altern – Funktionalität und Qualität’, 14. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Gerontologie und Geriatrie, Stuttgart, 9. September 2016

Inhalt

1. Projekt
2. Effekte späterer Erwerbsaustritte (Auswahl)
3. Maßnahmen auf der Nachfrageseite: Thematische Einordnung
4. Daten
5. Kategorisierung Sektoren
6.1 Verbreitung der Maßnahmen in den sechs Ländern
6.2 Verbreitung der Maßnahmen in den sechs Sektoren
7. Determinanten
8. Zusammenfassung
9. Fazit
10. Anhang

1. Projekt

- MoPAct (‚Mobilising the potential of active ageing in Europe‘), 2013-2017
- 7th EU framework programme
- Work Package 3 (‚Extending Working Lives‘)

- **CASE** – Center for Social and Economic Research (Warschau)
- **CEPS** – Centre for European Policy Studies (Brüssel)
- **ECV** - European Centre – Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung (Wien)
- **INRCA** – National Institute of Health & Science on Ageing (Ancona)
- **NIESCR** - National Institute of Economic and Social Research (London)
- **PRAXIS** – Praxis Center for Policy Studies (Tallinn)
- **University of Southampton**
- **TUD/FFG** – Institut für Gerontologie an der TU Dortmund

2. Effekte späterer Erwerbsaustritte (Auswahl)

- Öffentliche Finanzen:

  + Einnahmen umlagefinanzierte Rentensysteme, Gesundheitssysteme, Steuern (direkt, indirekt)

  - Ausgaben umlagefinanzierte Rentensysteme
- + Beschäftigungschancen Jüngerer (vs. lump-of-labour)
- Wirtschaftslage: + Konsum durch höhere Einkommen
- + Verfügbarkeit von Fachkräften, +/- Produktivität der Unternehmen
- Für Betroffene: Physische Gesundheit (+/-), mentale Fitness (+)

3. Maßnahmen auf der Nachfrageseite: Thematische Einordnung

Makro (v.a. staatliche Politik)

- Bereiche Rente, Arbeitslosigkeit, Erwerbsminderung

Meso (Unternehmen/Organisationen, Sozialpartner)

- Angebot von Arbeitskräften (z.B. *Workability*-Maßnahmen für Gesundheit, Weiterbildung, Motivation)
- Nachfrage nach Arbeitskräften:

  [1] Ermutigung der Mitarbeiter bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter zu arbeiten

  [2] Ermutigung der Mitarbeiter über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus zu arbeiten

  [3] Wiedereinstellung bereits verrenteter ehemaliger Mitarbeiter

  Rekrutierung älterer Mitarbeiter (von anderen Arbeitgebern oder Arbeitslose)

Mikro (nicht als Handlungsfeld)

- Determinanten z.B. Gesundheitszustand, Familienstatus, Einstellungen

4. Daten

- Projekt ASPA (‚Activating Senior Potential in an Ageing Europe‘)
- Datenerhebung 03 – 09 2009
- Methoden

  CATI (IT, PL)

  CAWI (DK)

  PAPI (DE, NL, SE)
- Ausschöpfung zwischen 11% (DE) und 53% (SE)
- Realisierte Interviews: Unternehmensführer/Eigentümer (29%), Abteilungsleiter (10%), Geschäftsführer (15%), Personalleiter (31%), Verwaltungsleiter (15%)
- Fallzahlen:

  DK (587), DE (666), IT (770), NL (1046), PL (1030), SE (525)

  Gesamt (4624)

5. Kategorisierung Sektoren

- NACE Rev.1.1 – Kategorien (Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne)

‘Industrie im weiteren Sinne’: NACE C-F

(Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Verarbeitendes Gewerbe, Energie- und Wasserversorgung, Baugewerbe)

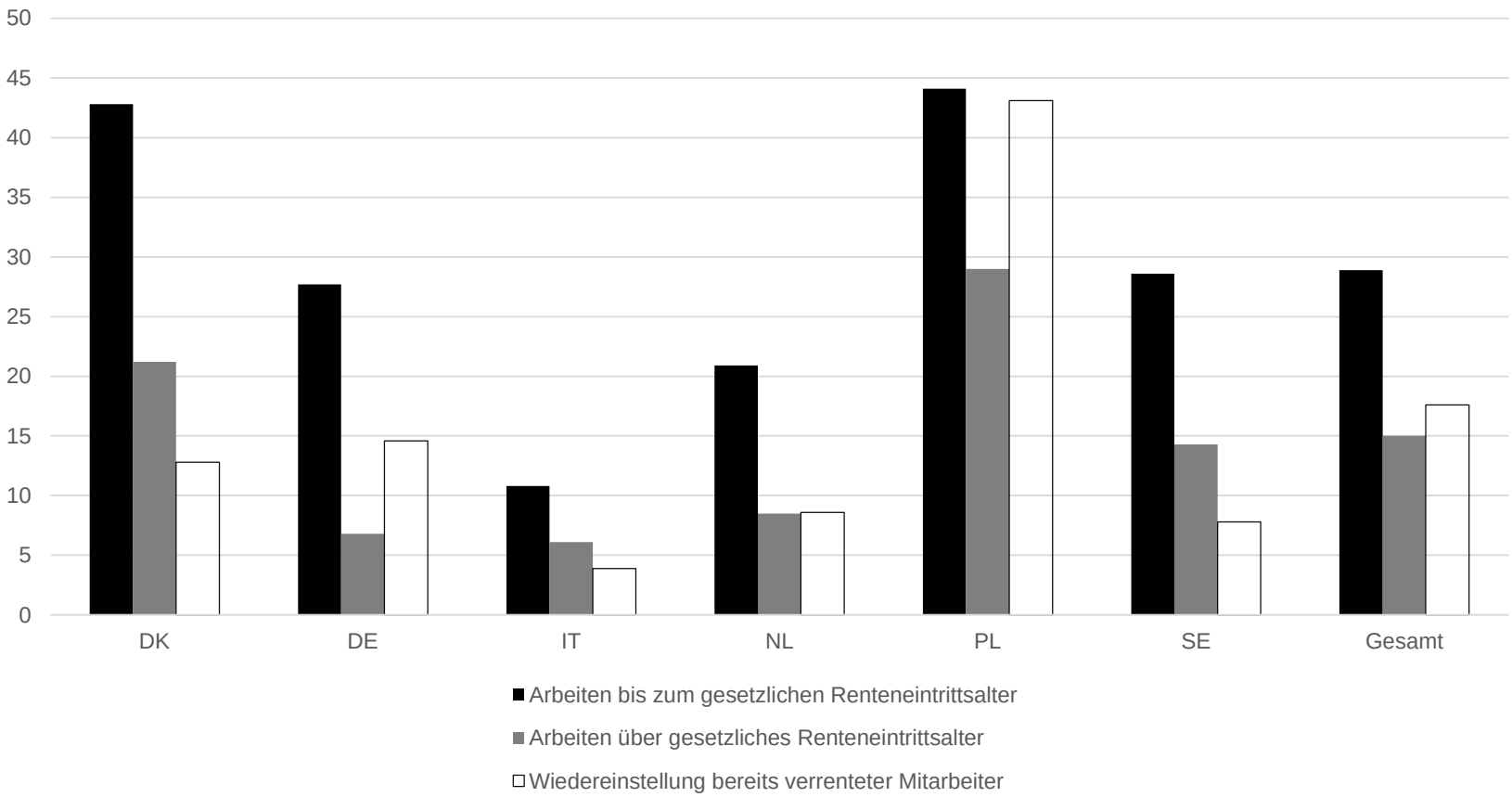
‘Dienstleistungen’: NACE G-K

(Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern, Gastgewerbe, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Grundstücks- und Wohungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen)

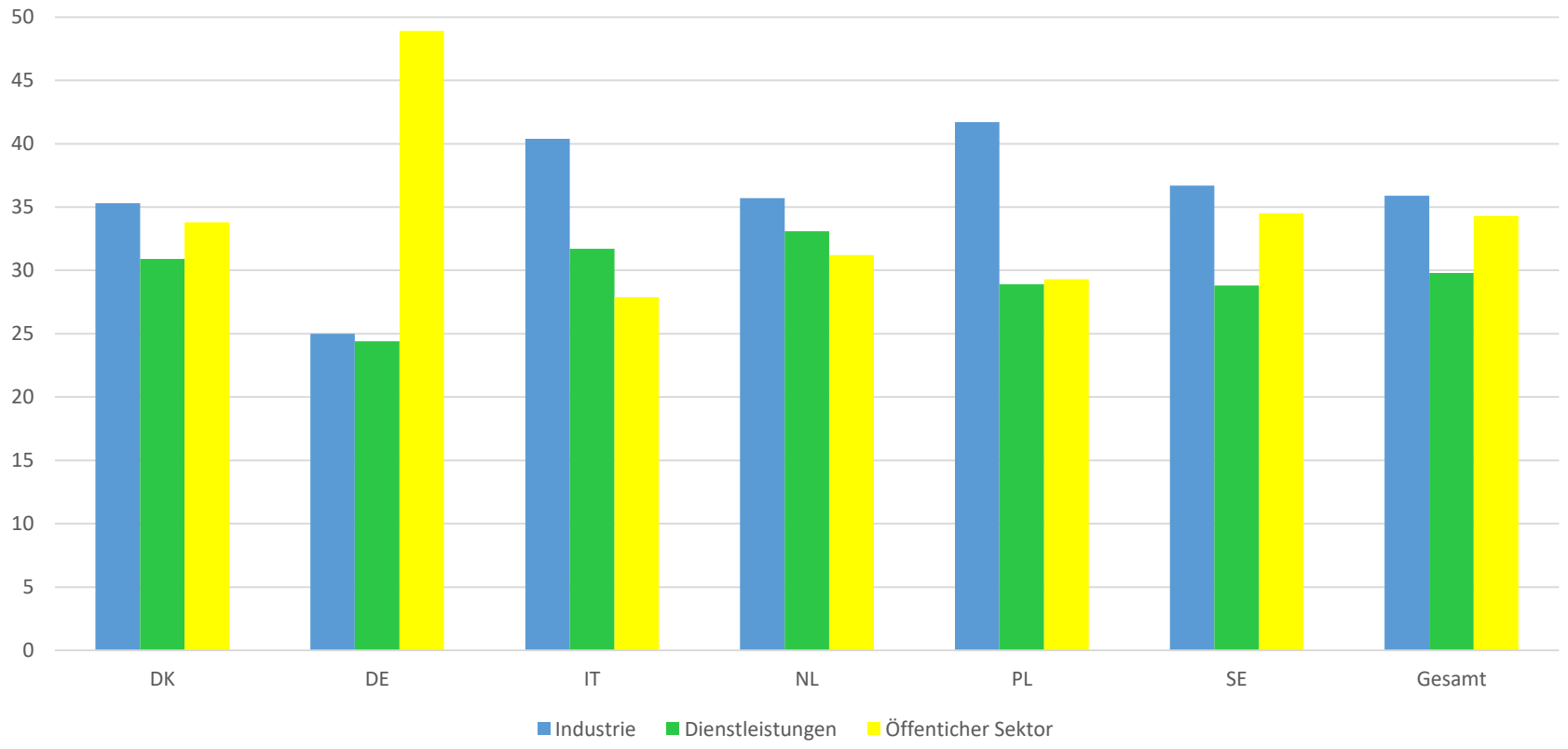
‘Öffentlicher Sektor’: NACE L-O

(Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Erzeihung und Unterrricht, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen)

6.1 Verbreitung der Maßnahmen in den sechs Ländern (in%)



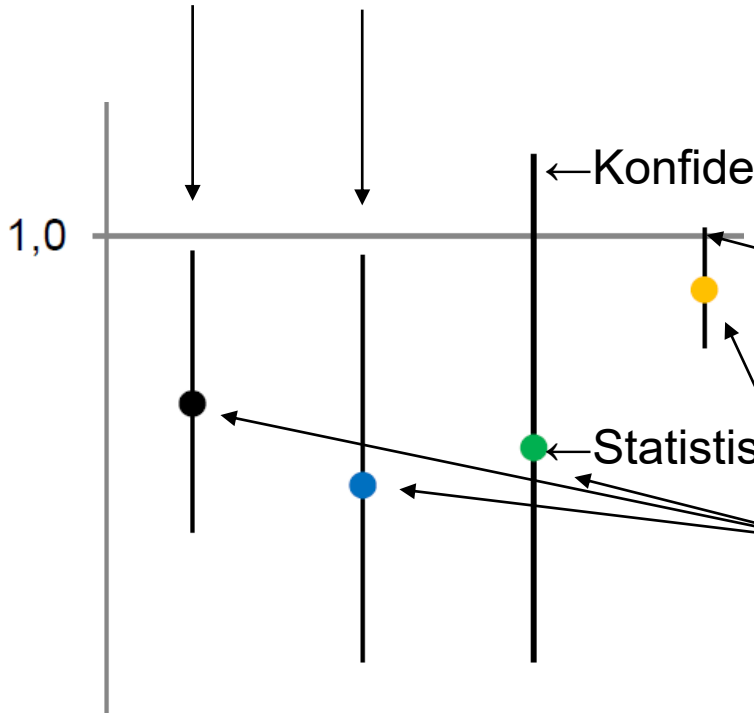
6.2 Verbreitung der Maßnahmen in den sechs Sektoren (in %)



7. Determinanten
Darstellung der logistischen Regressionen

Alle Sektoren
Industrie
Dienstleistungen
Öffentlicher Sektor

1,0-Linie nicht überschritten:
Signifikant auf 5%-Niveau



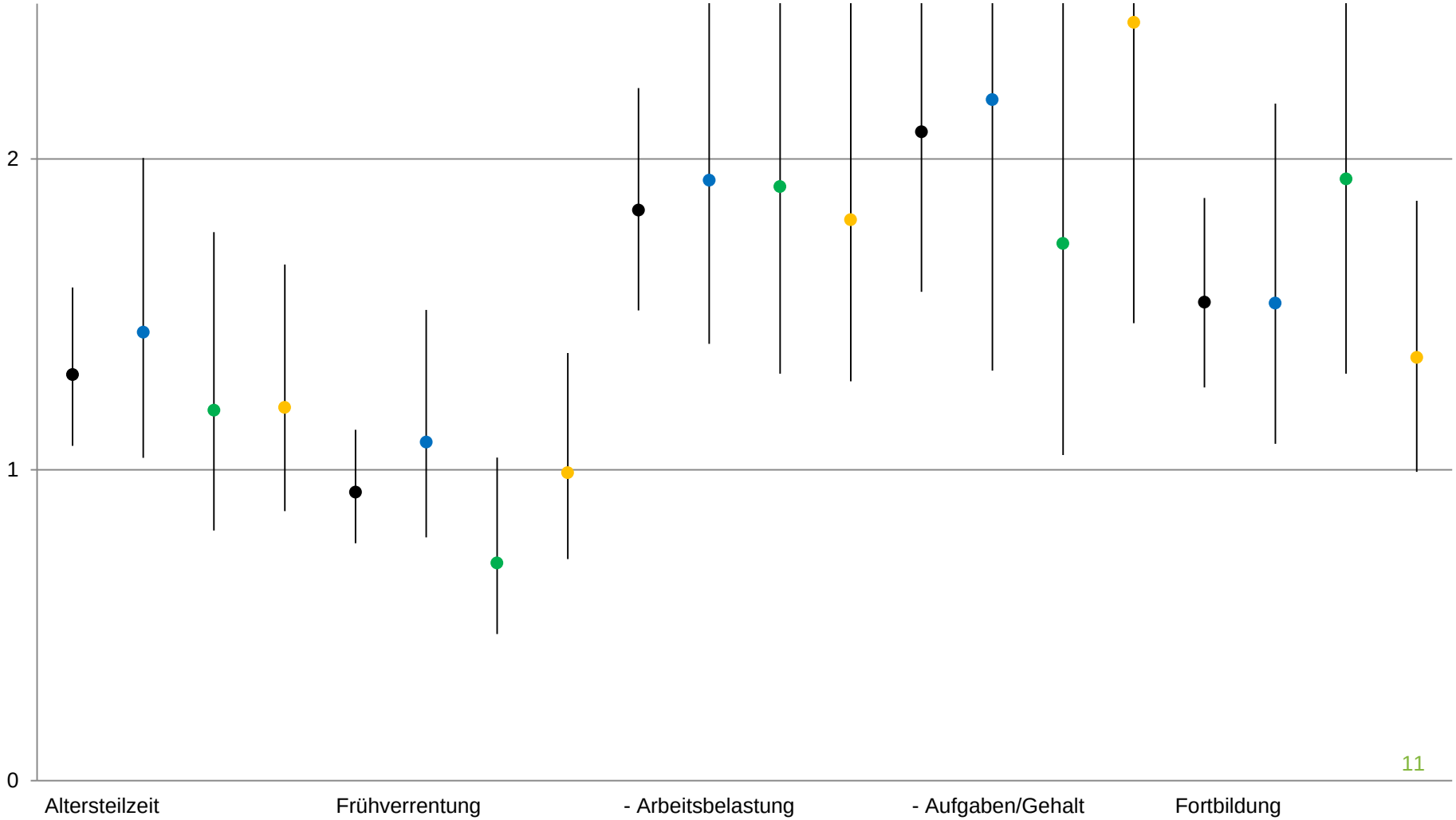
←Konfidenzband

1,0-Linie überschritten:
Nicht signifikant auf 5%-Niveau

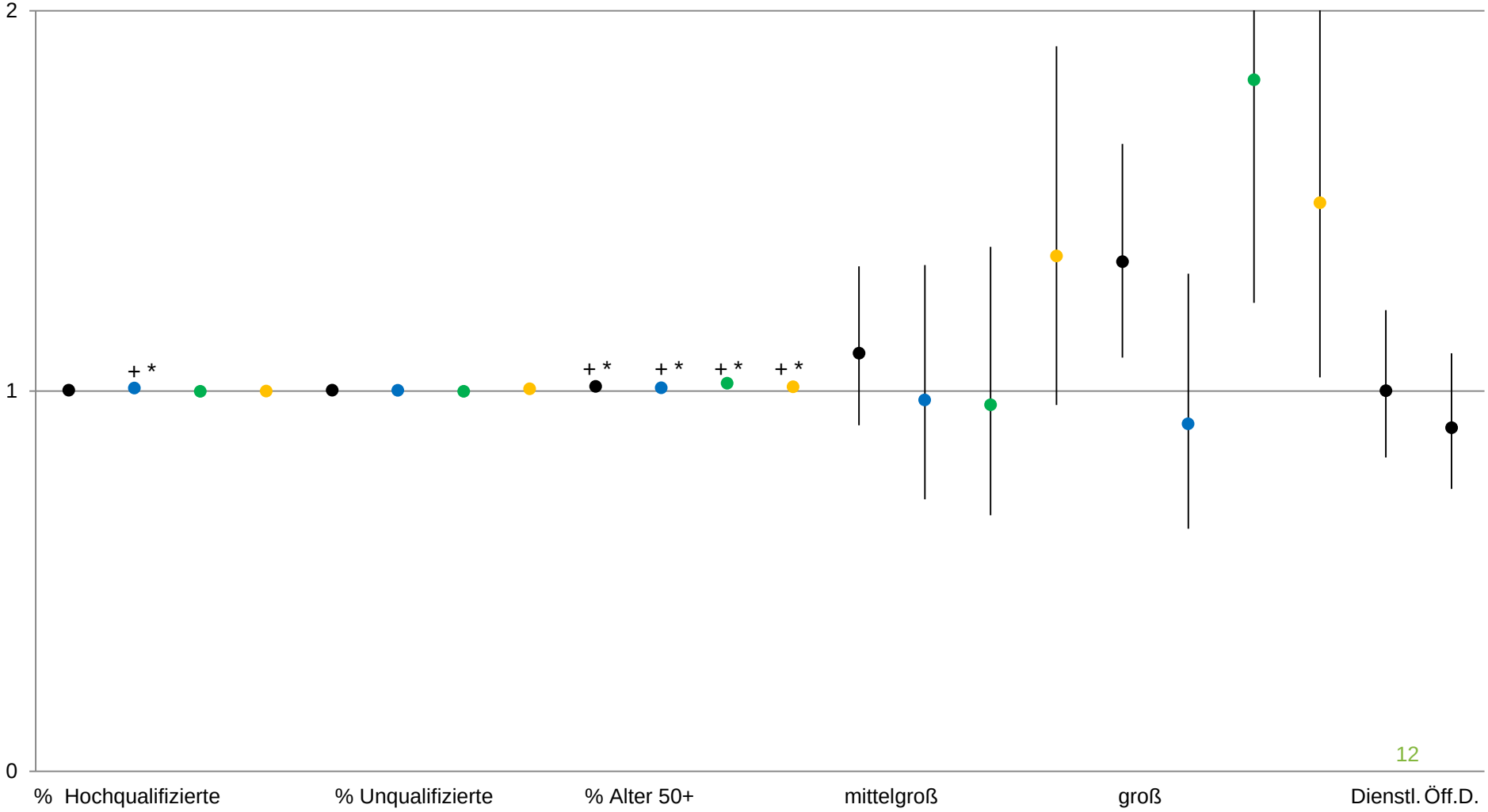
←Statistischer Zusammenhang (odds ratio Exp [B]): >1 = + | < 1 = -)

< 1 = negativer Zusammenhang

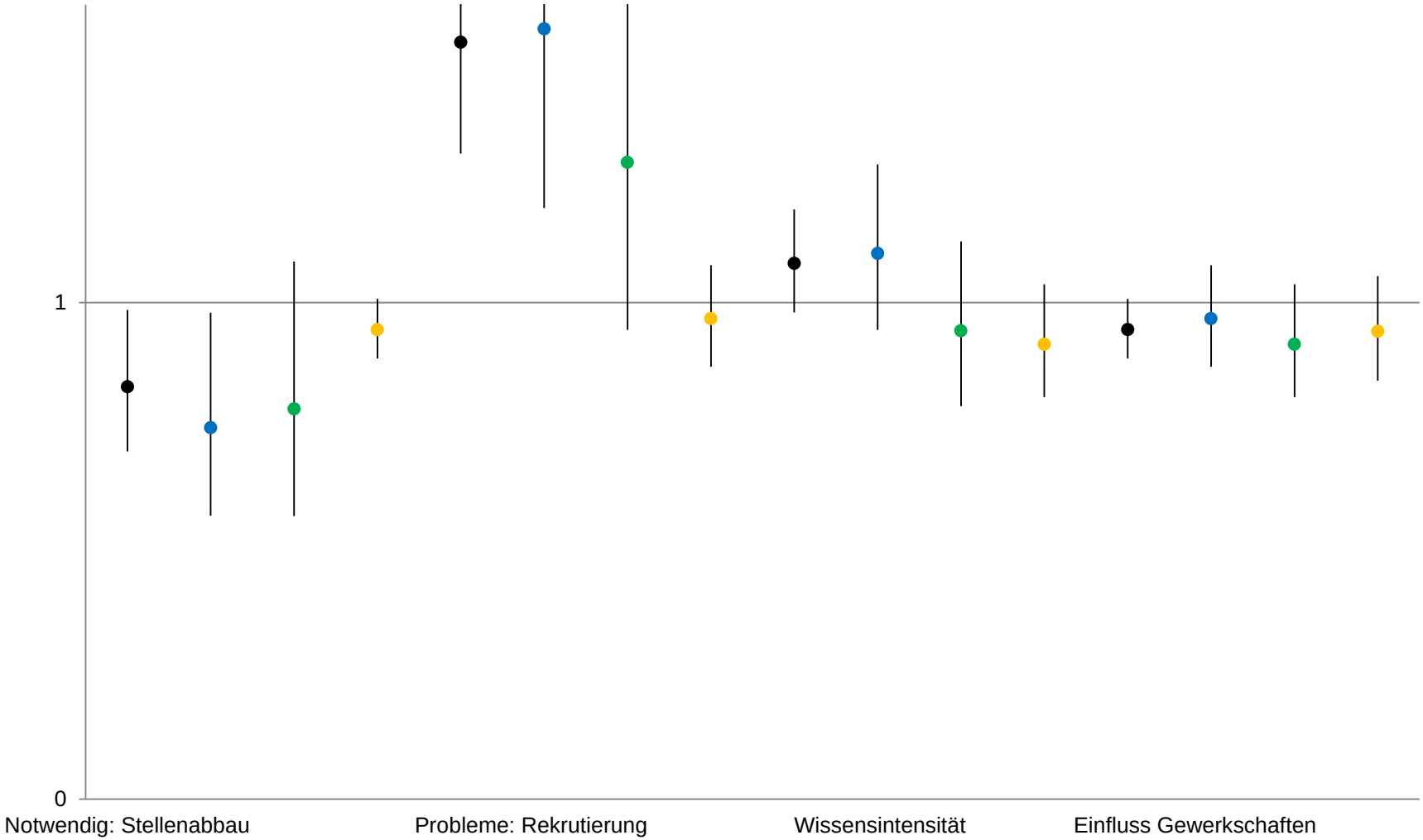
Maßnahme 1: Arbeiten bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter
Determinanten 1: Betriebliche Maßnahmen für Ältere



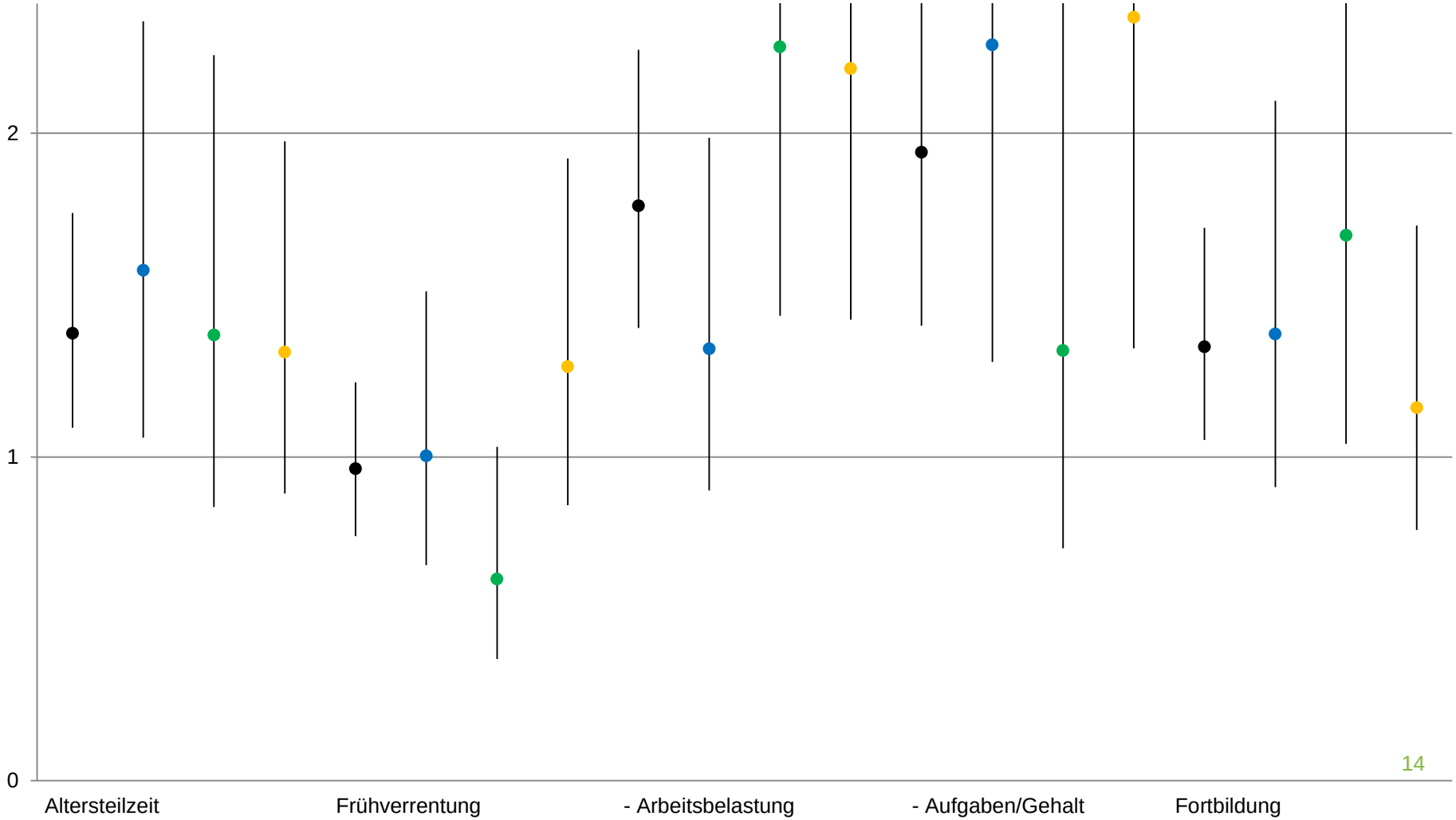
Maßnahme 1: Arbeiten bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter
Determinanten 2: Belegschaft und strukturelle Merkmale



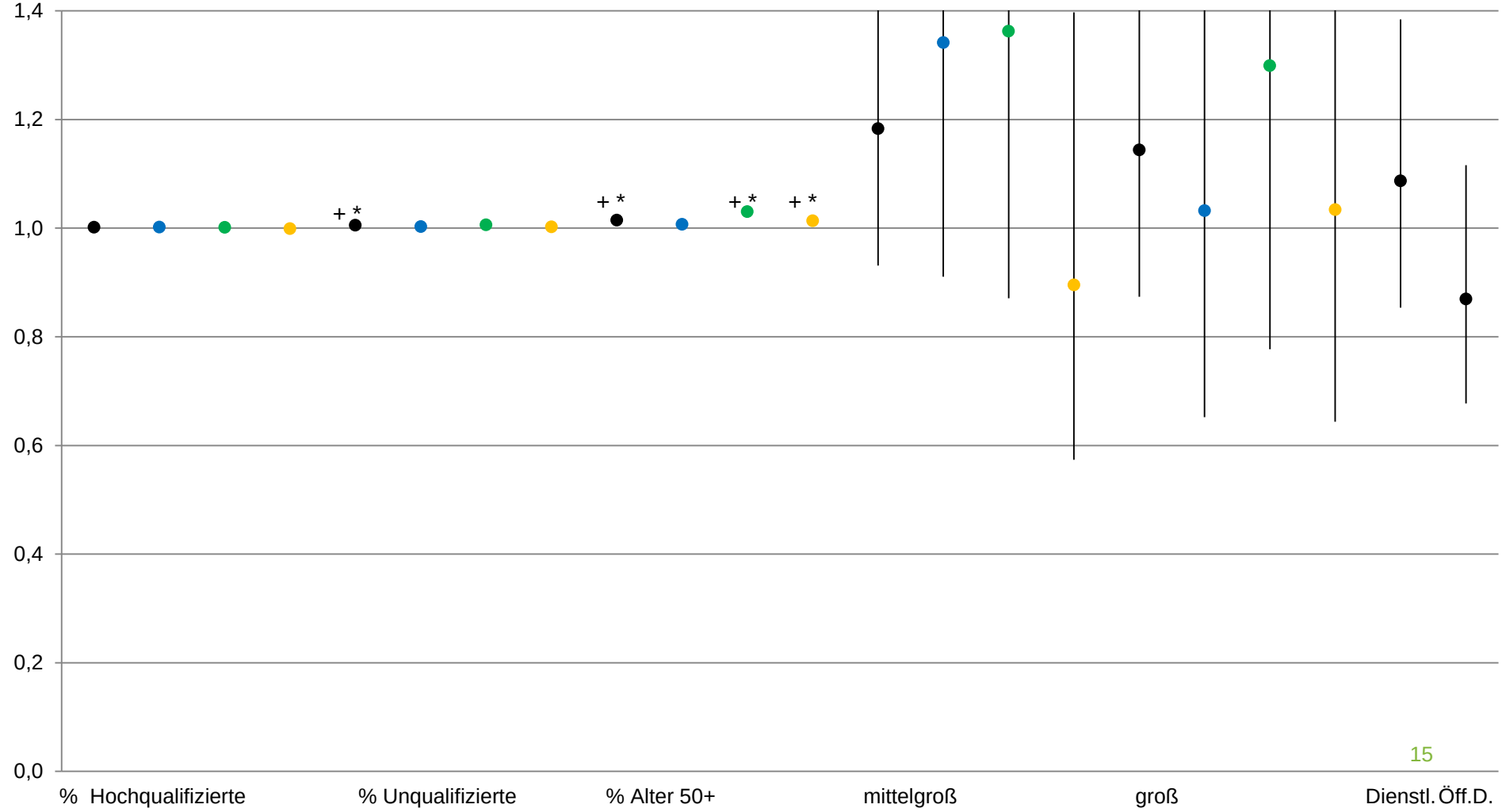
Maßnahme 1: Arbeiten bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter
Determinanten 3: Ökonomische Umstände



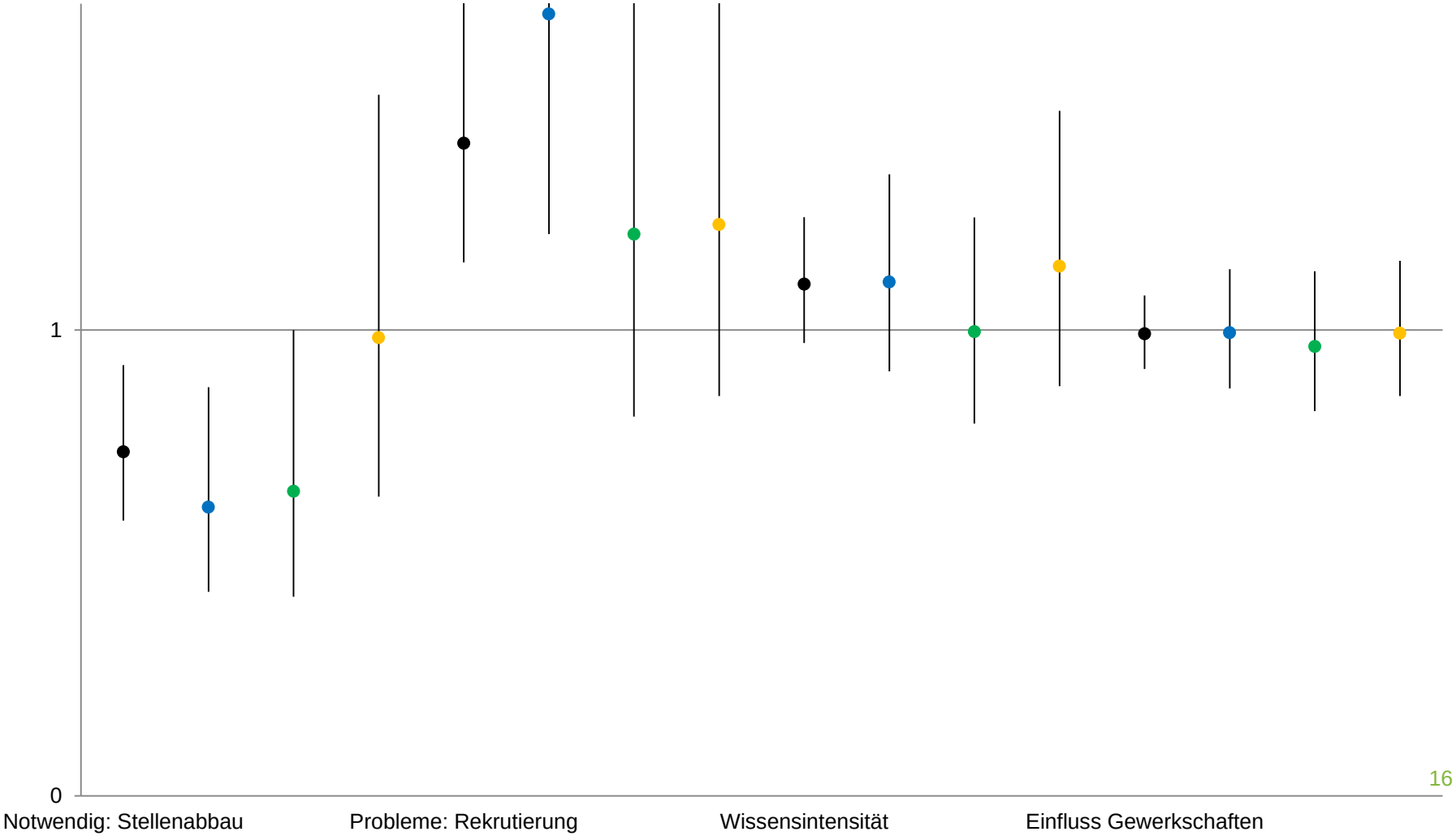
Maßnahme 2: Arbeiten über gesetzliches Renteneintrittsalter
Determinanten 1: Betriebliche Maßnahmen für Ältere



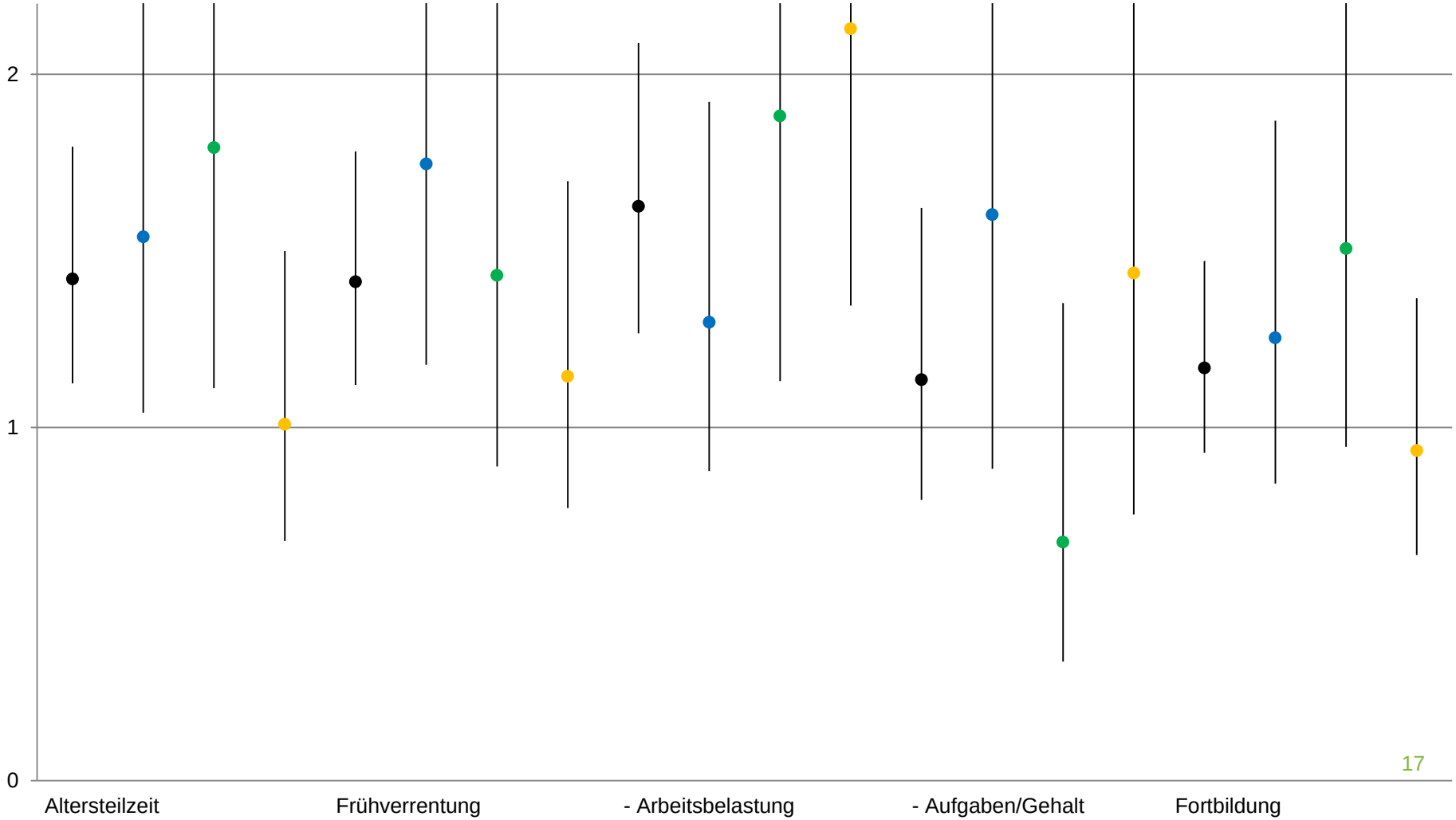
Maßnahme 2: Arbeiten über gesetzliches Renteneintrittsalter
Determinanten 2: Belegschaft und strukturelle Merkmale



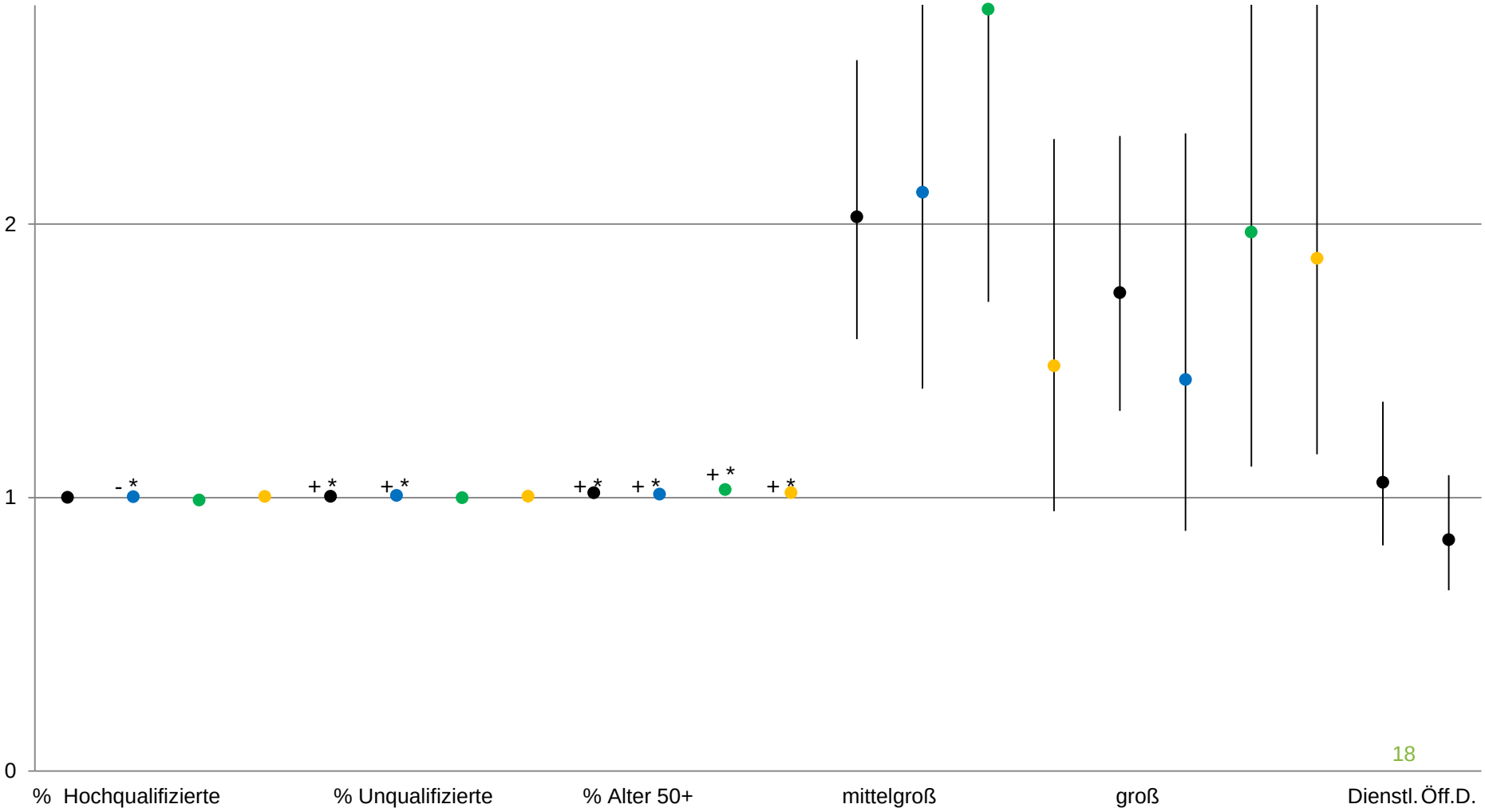
Maßnahme 2: Arbeiten über gesetzliches Renteneintrittsalter
Determinanten 3: Ökonomische Umstände



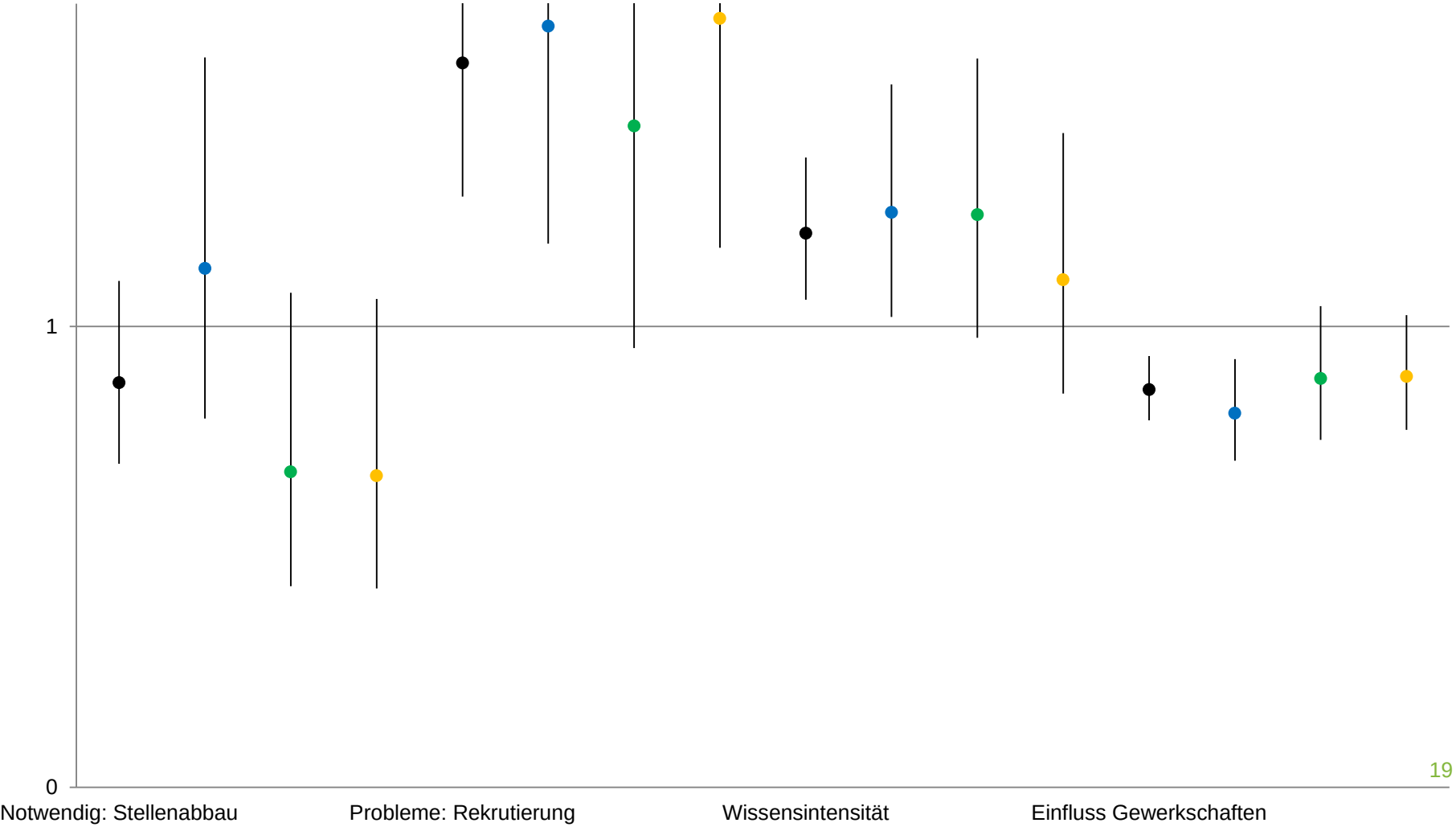
Maßnahme 3: Wiedereinstellung bereits verrenteter Mitarbeiter
Determinanten 1: Betriebliche Maßnahmen für Ältere



Maßnahme 3: Wiedereinstellung bereits verrenteter Mitarbeiter
Determinanten 2: Belegschaft und strukturelle Merkmale



Maßnahme 3: Wiedereinstellung bereits verrenteter Mitarbeiter
Determinanten 3: Ökonomische Umstände



8. Zusammenfassung: Ausmaß

Maßnahmen

- Maßnahmen für Arbeit bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter am weitesten verbreitet, Maßnahmen für noch späteren Renteneintritt und Wiedereinstellung verrenteter Mitarbeiter seltener

Sektoren

- Maßnahmen in allen Ländern außer Deutschland in der Industrie am weitesten verbreitet. Dort: Öffentlicher Sektor

Länder

- Weitere Verbreitung in Polen ggf. durch (2009) niedrigeres gesetzliches Renteneintrittsalter, v.a. für Frauen

8. Zusammenfassung: Determinanten (1/2)
Anzahl der statistisch signifikanten Zusammenhänge

I Betriebliche Maßnahmen für Ältere (5 Faktoren)
II Belegschaft und strukturelle Merkmale (6 Faktoren)
III Ökonomische Umstände (4 Faktoren)

	Arbeiten bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter			**Arbeiten über gesetzliches Renteneintrittsalter hinaus**			**Wiedereinstellung bereits verrenteter Mitarbeiter**		
	I	II	III	I	II	III	I	II	III
Alle	4	2	2	4	2	2	3	4	3
Industrie	4	2	2	2	0	2	2	4	3
Dienstleistungen	3	2	0	2	1	1	2	3	0
Öffentlicher Dienst	3	2	0	2	1	0	1	2	1

8. Zusammenfassung: Determinanten (2/2)

Betriebliche Maßnahmen für Ältere

- Wichtigster Bereich, v.a. - Arbeitsbelastung – Aufgaben/Gehalt + Fortbildung

Belegschaft und strukturelle Merkmale

- V.a. + Anteil der Beschäftigten 50+

Ökonomische Umstände

- + Wissensintensität, + Rekrutierungsproblemen und Einfluss von Gewerkschaften –

- Unterschiedliche Ergebnisse in den Sektoren schwer erklärbar
- Unklare Kausalrichtungen: ggf. nicht nur X → Y (betriebliche Maßnahmen ermöglichen einen längeren Verbleib im Betrieb), sondern auch Y → X (aufgrund eines längeren Verbleibs im Betrieb werden betriebliche Maßnahmen durchgeführt)

9. Fazit

- Einerseits (plausible) Einfluss z.B. von Wissensintensität und Rekrutierungsproblemen: kein Spielraum für Maßnahmen, die die Nachfrage erhöhen
- Andererseits: Kontrolliert nach verschiedenen Faktoren (Firmengröße, strukturelle Merkmale der Belegschaft, Wissensintensität, Rekrutierungsprobleme, Gewerkschaftseinfluss) zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen Maßnahmen für Ältere (- Arbeitsbelastung – Aufgaben/Gehalt + Fortbildung): Ermöglichung der drei untersuchten Maßnahmen bzw. workability-Maßnahmen als Voraussetzung der drei untersuchten Maßnahmen?
- Ggf. *omitted variable bias*, ggf. durch Nichtberücksichtigung der Personalabteilung, möglicher Scheinzusammenhang.

10. Anhang

	Arbeiten bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter		**Arbeiten über gesetzliches Renteneintrittsalter hinaus**		**Wiedereinstellung bereits verrenteter Mitarbeiter**	
	n	Pseudo-R^2 Nagelkerke	n	Pseudo-R^2 Nagelkerke	n	Pseudo-R^2 Nagelkerke
Alle	3938	.18	3933	.09	3952	.26
Sektor 1	1427	.19	1427	.09	1433	.17
Sektor 2	1163	.20	1157	.11	1165	.18
Sektor 3	1294	.20	1296	.11	1300	.15