

Martin Brussig, Lutz Bellmann*

Betriebliche Einflussfaktoren auf Rekrutierungen Älterer und deren Bewerbungen**

Angesichts des demographischen Wandels gewinnen die Verlängerung der Erwerbstätigkeit und damit auch die Bedingungen für Neueinstellungen im letzten Drittel des Erwerbslebens an Bedeutung. Dieser Beitrag untersucht auf mikroökonomischer Grundlage (IAB-Betriebspanel) betriebliche Merkmale, die die Neueinstellung älterer Arbeitnehmer/-innen (50 Jahre und älter) beeinflussen. Besonders berücksichtigt wird das Arbeitsangebot in Form des Vorliegens einer Bewerbung von Älteren, auf deren Grundlage eine Einstellung älterer Bewerber/-innen erst möglich wird. Die Ergebnisse zeigen, dass in ca. drei Viertel der Betriebe keine Bewerbung Älterer vorlag. Im übrigen Viertel entschied sich fast die Hälfte der Betriebe für einen Bewerber oder eine Bewerberin, der oder die mindestens 50 Jahre alt war. Jedoch unterscheiden sich Betriebe, die Bewerbungen Älterer auf sich ziehen können, teilweise erheblich von Betrieben, in denen Ältere hohe Einstellungschancen besitzen. Mögliche Ursachen könnten sowohl ein bewerberseitiges Suchverhalten sein, das sich nicht an Einstellungschancen orientiert, als auch in fehlenden klaren Signalen von Betrieben auf Arbeitsmärkten gegenüber älteren Bewerbern liegen. Schlussfolgerungen für die Arbeitsmarktpolitik und betriebliche Personalwirtschaft werden diskutiert.

Organisational Determinants for Recruiting Older Jobseekers and their Applications

Demographic change will lead to a longer working life and older employees taking up of new employment. Using IAB microeconomic data, this article investigates firms' characteristics and their recruitment behaviour towards workers aged 50 years and more. Special consideration is given to labour supply issues and in particular applications from older job seekers. Our results show that about 75% of firms do not receive applications from such job seekers. Of the firms that do, about one half recruit older workers. There are remarkable differences between firms attracting applications from older job seekers and firms that are willing to recruit them. We address the factors behind these disparities and possible consequences for labour market policies and human resource strategies.

Key words: **Older Workers, Recruitment, Job Search, Matching, Demographic Change**

* Dr. Martin Brussig, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen, Munscheidstr. 14, D – 45886 Gelsenkirchen. E-mail: martin.brussig@uni-due.de.

PD Dr. Lutz Bellmann, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Regensburger Str. 104, D – 90478 Nürnberg. E-mail: lutz.bellmann@iab.de.

** Eine frühere Fassung dieses Beitrages wurde im IZA-Colloquium präsentiert, bei dessen Organisatoren und Teilnehmern wir uns bedanken. Hilfreiche Kommentare verdanken wir zudem Matthias Knuth. – Das IAB-Betriebspanel wird auch mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert.

Artikel eingegangen: 24.1.2007

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 24.8.2007.