

Zum Einfluss von Betriebsgröße und Altersstruktur auf die personalpolitischen Maßnahmen gegenüber Älteren

Wie hängen Betriebsgröße und der Anteil der Älteren an der Belegschaft mit der Tatsache und ggf. der Anzahl speziell auf Ältere bezogener personalwirtschaftlicher Maßnahmen zusammen? Um diese Frage zu beantworten, soll eine multivariate Analyse durchgeführt werden, d.h. eine Analyse, in die gleichzeitig (bzw. unter wechselseitiger Kontrolle) die beiden erklärenden (oder unabhängigen) Variablen „Betriebsgröße“ und „Altersstruktur“ eingehen. Die erklärte oder abhängige Variable ist zum einen die Tatsache, ob es überhaupt derartige Maßnahmen gibt, zum anderen die Anzahl der entsprechenden Maßnahmen.

Betriebsgröße und Altersstruktur sind nicht unabhängig voneinander: unausgewogene Altersstrukturen gibt es fast nur in sehr kleinen Betrieben. Infolgedessen kann man nicht davon ausgehen, dass eine wichtige Annahme von Regressionsanalysen – die Unabhängigkeit der erklärenden Variablen – gegeben ist. Hinzu kommt, dass der Zusammenhang zwischen der abhängigen Variable (Tatsache, ob speziell auf Ältere bezogene Maßnahmen stattfinden bzw. deren Anzahl) und dem Anteil Älterer im Betrieb nicht linear ist. Das heißt: Es ist möglich, dass sich die Betriebsgröße in Betrieben mit sehr vielen Älteren „anders“ auswirkt als in Betrieben mit wenigen Älteren.

In diesen Fällen werden in die Analyse Interaktionseffekte bzw. Kreuzprodukte integriert. Sie werden gebildet, indem die Variablen, für die zu prüfen ist, ob sie „vereint“ einen spezifischen Einfluss ausüben, der in „isolierter“ Betrachtung nicht deutlich wird – hier: die Betriebsgröße und die Altersstruktur – miteinander multipliziert werden. Auf diese Weise entstehen fünf neue Variablen: Das Produkt aus der Beschäftigtenanzahl mit der Tatsache, ob der Betrieb mehr als 0 und weniger als 10% Ältere an der Belegschaft hat, das Produkt aus der Beschäftigtenanzahl mit der Tatsache, ob der Betrieb zwischen 10 und 20% Ältere an der Belegschaft hat usw. bis hin zum Produkt der Beschäftigtenanzahl mit der Tatsache, ob der Betrieb über 40% Ältere an der der Belegschaft hat.

Es werden vier Modelle geschätzt. Zunächst wird als abhängige Variable die Tatsache, ob speziell auf Ältere bezogene Maßnahmen stattfinden, zugrunde gelegt. Die abhängige Variable ist binär codiert, denn die Maßnahmen finden statt oder nicht (ja/nein). Die Anzahl spielt keine Rolle. Diese Variante wird einmal nur mit der Betriebsgröße und der Altersstruktur geschätzt und einmal zusätzlich mit Interaktionseffekten. Anschließend wird als abhängige Variable die Anzahl der speziell auf Ältere bezogenen personalwirtschaftlichen Maßnahmen zugrundegelegt, ebenfalls in zwei Varianten bei den unabhängigen Variablen.

Tab. 1: Ergebnisse

	Tatsache irgendeiner personalpolitischen Maßnahme für Ältere ^a		Anzahl der angebotenen personalpolitischen Maßnahmen für Ältere ^b	
	1	2	1	2
Anzahl der Mitarbeiter (ln)	0,84***	0,85***	0,34***	0,38***
Anteil der Älteren >0 ...<10%	-0,78***	-0,74***	-0,34***	-0,29***
Anteil der Älteren >=10 ...<20%	-0,15**	-0,16**	0,00	0,07***
Anteil der Älteren >=30 ...<50%	0,12*	0,15*	-0,00	0,11***
Anteil der Älteren >=50%	-0,16	-0,16	-0,24***	-0,15**
RG: Anteil der Älteren >=20 ...<30%				
Interaktion: Größe x Anteil der Älteren >0 ...<10%		-0,00***		-0,00**
Interaktion: Größe x Anteil der Älteren >=10 ...<20%		0,00		-0,00***
Interaktion: Größe x Anteil der Älteren >=30 ...<50%		-0,00		-0,00***
Interaktion: Größe x Anteil der Älteren >=50%		0,00		-0,00
Konstante	-3,42***	-3,46***	-1,89***	-2,07
9 Branchen	Ja	Ja	Ja	Ja
Pseudo-R ²	29,6	29,7	16,0	16,4
Fallzahl	12.737	12.737	12.737	12.737

^a Logit; ^b Zähldatenmodell

Dargestellt sind die Koeffizienten und Signifikanzen ***: $p < 0,01$, **: $0,1 \leq p < 0,05$, *: $0,05 \leq p < 0,1$

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, eigene Berechnungen

Die Betriebsgröße ist signifikant und positiv, d.h. je größer der Betrieb, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit einer (beliebigen) Maßnahme, die sich auf Ältere bezieht. Von den Anteilen Älterer an der Belegschaft sind nur die beiden untersten Gruppen signifikant und negativ, d.h. Betriebe mit weniger als 20% Älteren an der Belegschaft haben eine niedrigere Wahrscheinlichkeit dieser speziellen personalwirtschaftlichen Maßnahmen gegenüber Betrieben aus der Referenzgruppe. Die Betriebe mit höheren Anteilen Älterer unterscheiden sich nicht signifikant von der Referenzgruppe (Betriebe mit mindestens 20 und weniger 30% Ältere an der Belegschaft). Das heißt: Ein niedriger Anteil Älterer verringert die Wahrscheinlichkeit auf spezielle altersbezogene Maßnahmen, aber ein hoher Anteil erhöht sie nicht gegenüber dem „mittleren Anteil“.

Inhaltlich spricht das dafür, dass die geringe Wahrscheinlichkeit (irgend)einer personalwirtschaftlichen Maßnahme für Ältere in Betrieben mit einem hohen Anteil Älterer an der Belegschaft tatsächlich mit der niedrigen Betriebsgröße zusammenhängt – der Betriebsgrößeneffekt bleibt erhalten, aber der Altersstruktureffekt bleibt für Betriebe mit größeren Anteilen Älterer nicht erhalten.

Bezieht man die Interaktionseffekte ein (Variante 2), verbessert sich die Güte des Gesamtmodells (Pseudo-R²) praktisch nicht gegenüber der ersten Variante. Die Betriebsgröße bleibt in der beschriebenen Weise signifikant. Auch die Koeffizienten für die Merkmale für die Altersstruktur (Anteil der Älteren) behalten ihre Wirkungsrichtung und Signifikanz. Die Interaktionseffekte sind bis auf eine Ausnahme nicht signifikant, d.h. es gibt zu wenig Fälle, um eine statistisch sichere Aussage zu treffen. Bei der erwähnten Ausnahme ist der Koeffizient Null, d.h. es gibt – statistisch gesichert – keinen Zusammenhang.

In der zweiten Variante wird geschätzt, wie viele speziell auf Ältere bezogene personalwirtschaftliche Maßnahmen ein Betrieb durchführt. Angewendet wird ein Zähldatenmodell wiederum in den beiden Varianten ohne und mit Interaktionseffekten.

Das Ergebnis ähnelt der ersten Variante des ersten Modells, mit einem entscheidenden Unterschied: Die Betriebsgröße ist signifikant und positiv, und Betriebe mit anteilig wenigen Älteren bieten signifikant weniger personalwirtschaftliche Maßnahmen für Ältere an. Aber, und das ist der entscheidende Unterschied, auch Betriebe mit anteilig sehr vielen Älteren bieten

weniger Maßnahmen an als Betriebe der Vergleichsgröße, selbst wenn man „für Größe kontrolliert“, also größengleiche Betriebe vergleicht.

Nimmt man nun die zweite Variante hinzu, bestätigt sich dieses Ergebnis (wiederum bei nur marginaler Verbesserung des Gesamtmodells). Die Interaktionseffekte, d.h. die Annahme, dass der Anteil Älterer in einem großen Betrieb andere Auswirkungen hätte als in einem kleinen Betrieb, tragen praktisch nichts zur Erklärung bei.

Das interessante Ergebnis dieser beiden Modelle ist, dass in Betrieben mit einem niedrigen (hohen) Anteil Älterer es mit zunehmender Betriebsgröße mehr personalwirtschaftliche Maßnahmen für Ältere gibt, was unmittelbar plausibel ist. Bei gleicher Betriebsgröße ist aber zu erwarten, dass nicht nur Betriebe mit einem niedrigem, sondern auch jene mit einem besonders hohen Anteil Älterer weniger Maßnahmen anbieten als Betriebe mit einem mittleren Anteil.

Dafür kommen im Wesentlichen zwei Gründe in Betracht: Zum einen stellen Ältere, wenn sie einen großen Anteil an der Belegschaft stellen, keine besondere Gruppe mehr dar, weil sie mit der Belegschaft insgesamt identisch werden. Entsprechend würden die Älteren auch nicht auf eine spezielle Art personalwirtschaftlich behandelt werden. Ein Personalverantwortlicher, in dessen Betrieb nur Ältere in seiner Belegschaft arbeiten und der Weiterbildung anbietet, würde wahrscheinlich nicht angeben, dass er „Weiterbildung für Ältere“ betreibt; er würde vielmehr angeben, dass er Weiterbildung betreibt, ohne den spezifischen Bezug zu Älteren herzustellen. Zum zweiten ist es möglich, dass in Betrieben mit vielen Älteren die Arbeitsorganisation angepasst wird, sodass kompensierende oder spezielle unterstützende Maßnahmen für Ältere nicht erforderlich sind; darauf verweisen Ergebnisse aus Fallstudien (vgl. Behrens u.a. 1999; Behrens 2000).

Zusammenfassend bedeutet dies, dass die Betriebsgröße einen starken Effekt auf das Angebot an personalwirtschaftlichen Maßnahmen gegenüber Älteren hat; die Altersstruktur im Betrieb demgegenüber nur einen geringeren, der noch dazu nicht eindeutig ist. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass formalisierte Maßnahmen der Personalpolitik gegenüber Älteren weniger aus der objektiven Altersstruktur heraus zu erklären sind und stärker aus dem Institutionalisiertegrad der Personalwirtschaft generell.