

# AK-Wissenschaftspreis

Zweiter Teil

**Zu alt für den Arbeitsmarkt?!  
Eine Vignettenstudie zu Altersdiskriminierung  
unter Personalverantwortlichen in Österreich**

*Laura Dörfler*

*Fachbereichsleiterin  
an der FH des BFI  
Wien*

**Auszug aus WISO 3/2019**

**isw**

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, Austria

Tel.: +43 (0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

wiso@isw-linz.at – www.isw-linz.at

## 1. Problemstellung

Der demografische Wandel, hervorgerufen durch steigende Lebenserwartung bei gleichzeitig sinkenden Geburtenraten, stellt die Arbeitsmärkte in den meisten Industrienationen vor große Herausforderungen. ArbeitgeberInnen sind mit einer alternden Belegschaft sowie mit erheblichen Fluktuationen konfrontiert, da die geburtenstarken Jahrgänge zunehmend aus dem Erwerbsleben ausscheiden (Hasselhorn 2015, Szinovacz 2011). Das Potenzial älterer ArbeitnehmerInnen wird in Zukunft für die Unternehmen an Bedeutung gewinnen. Dennoch sind die Chancen älterer ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt schlechter als jene von jüngeren ArbeitnehmerInnen (Johnson 2008): Ältere Arbeitssuchende benötigen etwa doppelt so lange wie jüngere, um sich nach einer Karrierepause wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Wenn ihnen der Wiedereinstieg gelingt, finden sie im Vergleich zu jüngeren Arbeitssuchenden häufig nur eine Beschäftigung in einem begrenzten Spektrum von Berufen und Branchen. Die Arbeitsmarktstatistik weist zudem niedrigere Beschäftigungsraten für die Altersgruppe zwischen 55 und 59 Jahren aus, darüber hinaus ist die Beschäftigungsquote von Älteren in Österreich im europäischen Vergleich äußerst gering (Statistik Austria, 2016). Diese geringeren Chancen älterer ArbeitnehmerInnen können auf Unterschiede in der Produktivität zurückzuführen sein, sie können aber auch das Ergebnis von Altersdiskriminierung sein, die oft auf subtilere Weise auftritt und schwer zu erkennen ist. Dies gilt insbesondere für den Prozess der Personalauswahl (Richardson et al. 2013, Büsch et al. 2008).

Die Ergebnisse der Eurobarometer-Umfrage (Europäische Kommission, 2008) zeigen, dass in Österreich die durch ArbeitnehmerInnen angegebene subjektive Altersdiskriminierung stark ausgeprägt ist. Es fehlen jedoch „objektivere“ Messungen von Altersdiskriminierung. Die Literatur belegt, dass wir in Europa noch immer sehr wenig über die Einstellungen von ArbeitgeberInnen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen wissen und über die Faktoren, welche die Einstellungsentscheidungen der Human Resources Manager beeinflussen. In Österreich wurde das Thema der Altersdiskriminierung bisher weitgehend vernachlässigt (Mairhuber Prammer, Waginger und Steinbauer 2015). Demgegenüber stehen umfangreiche Untersuchungen aus den 1970er Jahren zu Einstellungen, Stereotypen und Diskriminierung älterer ArbeitnehmerInnen in den angelsächsischen Ländern. Darüber hinaus hat sich ein Großteil der Forschung auf die Angebotsseite der Arbeitsmärkte konzentriert: auf das Angebot an älteren ArbeitnehmerInnen, ihre sozioökonomischen Merkmale,

ihre Erfahrungen mit Diskriminierung oder alternativen Arbeitsvereinbarungen (Adler und Hilber, 2009). Über die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes und die Bereitschaft der ArbeitgeberInnen, ältere ArbeitnehmerInnen einzustellen, ist jedoch weniger bekannt (Haselhorn, 2015, Karpinska, Henkens und Schippers, 2011).

Die vorliegende Studie zielt darauf ab, diese Forschungslücke zu schließen. Zur Vorhersage zukünftiger Herausforderungen für die Arbeitsmärkte aufgrund des demografischen Wandels ist es wichtig, die Nachfrageseite und somit die Entscheidungen der ArbeitgeberInnen bei der Personalauswahl besser zu verstehen. Die stärkere Einbindung älterer ArbeitnehmerInnen in das Erwerbsleben hat in der europäischen Agenda eine hohe Priorität, dieses Ziel kann jedoch nur mit der Unterstützung und dem Verständnis der ArbeitgeberInnen erreicht werden, die solche Personalentscheidungen treffen (Conen, Henkens und Schippers, 2011). Die Untersuchung befasst sich vorrangig mit der Bedeutung des Alters bei der Personalauswahl in einem breiten Spektrum von Industriezweigen. Darüber hinaus untersucht das Projekt auch die Bedeutung weiterer Faktoren, die sich auf die Entscheidungsfindung von Führungskräften auswirken können, wie z.B. das Geschlecht, die Einbindung in soziale Netzwerke, das Sozialkapital oder die Berufserfahrung. Welche Faktoren verbessern oder verschlechtern die Einstellungschancen von BewerberInnen unterschiedlichen Alters? Außerdem werden Merkmale der Unternehmen (z.B. Größe, Branche) und der Befragten (z.B. Alter, Geschlecht) in die Analyse einbezogen.

## 2. Der Ansatz des faktoriellen Surveys

Zur Untersuchung von Altersdiskriminierung bei der Personalauswahl wurde ein faktorieller Survey (FSA), auch Vignettenstudie genannt, eingesetzt. Eine Vignette ist eine kurze Beschreibung einer sozialen Situation oder einer Person, die aus bestimmten Merkmalen (Faktoren und deren Ebenen) besteht, die gleichzeitig manipuliert werden können (Auspurg und Hinz, 2015, Jasso, 2006, Wallander, 2009). Anstatt Einzelfragen beantworten zu müssen, werden die Befragten mit Szenarien von Personen oder Situationen konfrontiert und werden dann ersucht, die ihnen vorgelegte Situation oder Person zu beurteilen. Der Forscher/die Forscherin kann die Faktorebenen in den Vignetten systematisch manipulieren, indem er/sie ihnen unterschiedliche Werte zuweist. Das Versuchsdesign beinhaltet alle möglichen Kombinationen von Faktorebenen über alle Faktoren hinweg. Ein solches Design ermöglicht es, den Einfluss jedes einzelnen Faktors auf die Beurteilung zu bestimmen und die relative Bedeutung jedes

Faktors zu gewichten, was in der Realität oftmals nicht deutlich zu erkennen ist (Auspurg, Hinz und Liebig, 2009, Sauer et al., 2011). So sind beispielsweise Alter und Berufserfahrung in der „realen Welt“ meist konfundiert, sodass es schwierig ist, ihren jeweiligen Einfluss auf die Auswahlentscheidung zu analysieren. Beim Aufbau hypothetischer Szenarien kann jedoch der Einfluss jedes einzelnen Faktors auf die Entscheidungen separat identifiziert werden.

Die Methode des faktoriellen Surveys kombiniert sowohl Elemente aus Experimenten, als auch aus Befragungen. Vignettenstudien bestehen in der Regel aus einem Vignettenexperiment als Kernstück und einer herkömmlichen Befragung zur ergänzenden Messung der spezifischen Merkmale von Unternehmen und Befragten (Atzmüller, 2006). Dieser semi-experimentelle Ansatz faktorieller Surveys bietet eine Reihe von Vorteilen gegenüber der herkömmlichen Umfrageforschung, allem voran eine geringere Anfälligkeit für soziale Erwünschtheit.

Die Stichprobe der Untersuchung besteht aus 122 Personalverantwortlichen aus überwiegend großen Unternehmen unterschiedlicher Branchen mit Sitz in Österreich. Über einen Online-Fragebogen wurden sie ersucht, die Produktivität für einen hypothetischen BewerberInnen anzugeben und anschließend die Wahrscheinlichkeit, mit welcher dieser BewerberInnen rekrutiert wird, jeweils auf einer 11-stufigen Skala. Die hierarchische Datenstruktur erfordert eine Mehrebenenanalyse mit Zufallskoeffizienten.

### **3. Ergebnisse**

Das chronologische Alter wurde als metrische Variable in die Vignetten inkludiert. Die Ergebnisse der Vignettenanalyse zeigen einen signifikanten negativen Einfluss des Alters sowohl auf die Produktivitätseinschätzung von BewerberInnen, als auch auf die Einstellungsentscheidung. Mit anderen Worten: Mit steigendem Lebensalter sinken die Chancen am Arbeitsmarkt. Dabei stufen Personalverantwortliche ältere Arbeitssuchende als weniger produktiv ein als Jüngere und zögern, sie einzustellen.

Neben dem Alter haben die Faktoren Sozialkapital, Erwerbsstatus und die individuelle Berufsgeschichte einen signifikanten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit einer Einstellung. Sozialkapital bezieht sich auf persönliche Kontakte, die für die Arbeitssuche relevant sind. Die Ergebnisse zeigen, dass Personalverantwortliche in großen österreichischen Unternehmen dazu neigen, Sozialkapital als

Screeninginstrument zu nutzen, indem sie BewerberInnen mit sozialen Kontakten gegenüber Arbeitssuchenden ohne solche Kontakte bevorzugen. Der Erwerbsstatus gibt an, ob der BewerberInnen zum Zeitpunkt der Bewerbung arbeitslos war oder nicht. Die Ergebnisse der Vignettenumfrage belegen, dass österreichische Personalverantwortliche BewerberInnen aus bestehenden Arbeitsverhältnissen gegenüber Arbeitslosen bevorzugen, die einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt anstreben. Arbeitslosigkeit scheint für die ArbeitgeberInnen ein Zeichen mangelnder Produktivität zu sein (Spence, 1973), selbst wenn vier Monate Arbeitslosigkeit – was die in den fiktiven Kandidatenprofilen angegebene Dauer war – sehr kurz sind und eine Verschlechterung des Humankapitals in diesem Zeitraum sehr unwahrscheinlich ist.

Neben dem Erwerbsstatus sind häufige Arbeitsplatzwechsel ein weiterer Aspekt der beruflichen Entwicklung (Bills, 1990). Dies steht in Zusammenhang mit früheren Berufserfahrungen der BewerberInnen und der Anzahl der ArbeitgeberInnenwechsel. Die Fokusgruppendifkussion mit österreichischen Personalverantwortlichen im Zuge einer Vorstudie zum Vignettendesign unterstrich die Bedeutung der beruflichen Entwicklung bei Einstellungsentscheidungen. Die Befragten der Vignettenstudie bevorzugten in der Regel BewerberInnen, die bis dato bei einem einzigen ArbeitgeberInnen beschäftigt waren gegenüber Arbeitssuchenden mit diskontinuierlicher beruflicher Vergangenheit bei mehreren ArbeitgeberInnen. Hinsichtlich des Faktors Geschlecht machten die Personalverantwortlichen keinen Unterschied bei ihrer Bewertung von männlichen und weiblichen BewerberInnen. Mit anderen Worten, sie handeln nicht geschlechtsdiskriminierend. Darüber hinaus haben in der vorliegenden Studie soziale Fähigkeiten oder „social skills“ keinen Einfluss auf die Einstellungschancen.

Die Ergebnisse zeigen weiters, dass die persönlichen Eigenschaften von Personalverantwortlichen, wie deren Alter, Geschlecht und Berufserfahrung, keinerlei Einfluss auf die Bewertung hypothetischer BewerberInnen haben. Mit anderen Worten: Es gab keine gruppeninterne Verzerrung (ingroup bias) in der Art, dass jüngere Personalverantwortliche eher jüngere BewerberInnen oder männliche Personalverantwortliche eher männliche Bewerber bevorzugten.

Neben dem Einfluss diverser Faktoren, die in den Vignetten enthalten waren, sowie persönlicher Merkmale der Befragten auf die Einstellungschancen, wurde in der Vignettenumfrage auch der Einfluss unternehmensbezogener Kontextfaktoren auf Personalscheidungen untersucht. Dies basiert auf der Annahme, dass

Auswahlentscheidungen in der Regel nicht isoliert getroffen werden, sondern in einen breiteren Kontext von meso- und makroökonomischen Entwicklungen und Arbeitsmarktinstitutionen eingebettet sind, die das Verhalten von PersonalentscheiderInnen gegenüber BewerberInnen beeinflussen. Die Kontextfaktoren in dieser Studie bezogen sich beispielsweise auf die Fragen, ob die Existenz einer ArbeitnehmerInnenvertretung in einem Unternehmen die Einstellungschancen älterer BewerberInnen erhöhen würde, oder ob die Größe des Unternehmens, der Anteil älterer ArbeitnehmerInnen oder das Qualifikationsniveau der Beschäftigten eines Unternehmens einen Einfluss auf die Einstellungschancen älterer Arbeitssuchender haben könnte. Die wenigsten Kontextfaktoren zeigten signifikante Effekte. Aus den Ergebnissen der Studie lässt sich nur ableiten, dass sich der Anteil älterer ArbeitnehmerInnen in einem Unternehmen auf die Einstellungschancen älterer Arbeitssuchender auswirkt. Konkret bedeutet dies, dass ältere BewerberInnen bessere Einstellungschancen in jenen Unternehmen haben, die bereits einen hohen Anteil von Älteren in ihrer Belegschaft verzeichnen.

#### **4. Implikationen**

Die Ergebnisse dieser Vignettenstudie deuten darauf hin, dass Altersdiskriminierung in österreichischen Unternehmen eine Rolle spielt. Altersdiskriminierung zeigt sich offenbar nicht nur in der subjektiven Wahrnehmung älterer ArbeitnehmerInnen, die sich aufgrund ihres Alters benachteiligt fühlen, wie die Ergebnisse der Eurobarometer-Studie (Europäische Kommission, 2008) zeigen, sondern äußert sich auch im Verhalten von ArbeitgeberInnen, für die das Alter ein relevantes Auswahlkriterium darstellt.

Um die Beschäftigungsbarrieren für ältere ArbeitnehmerInnen zu beseitigen, sollte die Einhaltung der Antidiskriminierungsgesetze insbesondere in der Phase der Personalauswahl überprüft werden. Bei Auswahlprozessen könnten insbesondere Gleichbehandlungsstellen (Lahey, 2006) eine aktive Rolle spielen, indem transparent nachvollziehbar wird, wer zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wird und wer nicht, da benachteiligte Gruppen häufig bereits in der Vorauswahl aussortiert werden und nicht die Möglichkeit erhalten, ihre Qualifikationen vorzulegen.

Die Ergebnisse haben gezeigt, dass ältere BewerberInnen bessere Einstellungschancen in Unternehmen mit einem höheren Anteil an älteren ArbeitnehmerInnen in ihrer Belegschaft haben. Das zeigt, dass die tägliche Zusammenarbeit mit älteren ArbeitnehmerInnen

offenbar dazu beiträgt, Vorurteile und Stereotypen abzubauen oder sogar zu beseitigen. Daraus könnte man ableiten, dass ein Bonus-Malus-System für Unternehmen, die ältere ArbeitnehmerInnen beschäftigen, hilfreich wäre. Ein finanzieller Anreiz für Unternehmen, die bereit sind, ältere BewerberInnen einzustellen, oder auch eine Quotierung könnten dazu beitragen, die Beschäftigungsrate älterer ArbeitnehmerInnen zu steigern. Darüber hinaus sollte versucht werden, ArbeitgeberInnen von den Vorteilen der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen zu überzeugen, um zu vermeiden, dass ältere ArbeitnehmerInnen als homogene Gruppe betrachtet werden (Taylor und Walker, 1998). Vielmehr sollten die individuellen ArbeitnehmerInnen oder BewerberInnen mit seiner/ihrer beruflichen Entwicklung sowie seinen/ihren Stärken und Schwächen im Vordergrund stehen. Dies ist nicht nur auf eine vielfältige Konzeptualisierung des Alters in der Literatur zurückzuführen, sondern auch auf die Mehrdimensionalität altersbedingter Stereotype, die positive und negative Eigenschaften älterer ArbeitnehmerInnen hervorheben.

Es gibt in Österreich keine formelle Variante des stufenweisen Übergangs in die Pension. Bei der „sogenannten Teilpension“ handelt es sich nicht um eine Pension, sondern um eine Form der Altersteilzeit. Im Kontext mit der Altersteilzeit kann die Arbeitszeit entweder kontinuierlich oder in Form eines Blockzeitmodells reduziert werden. In der Praxis wird in Österreich die Altersteilzeit überwiegend kontinuierlich in Anspruch genommen und nicht das Blockzeitmodell. In anderen europäischen Ländern wie Schweden und den Niederlanden, ist die schrittweise Pensionierung eine anerkannte Maßnahme, um ältere ArbeitnehmerInnen länger in Arbeitsverhältnissen zu halten (Kantarci und van Soest, 2008). Da eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen in Österreich ein großes politisches Anliegen ist, sollte die schrittweise Pensionierung und nicht das abrupte Ende des Berufslebens forciert werden. Für eine solche Maßnahme müssten allerdings sowohl die ArbeitnehmerInnen als auch die ArbeitgeberInnen offen sein. Generell ist auf eine Kombination von angebots- und nachfrageseitigen Maßnahmen zu achten, um die Arbeitsmarktchancen älterer ArbeitnehmerInnen in Österreich zu steigern.

#### Literatur

- » Adler, G. and Hilber, D. (2009). *Industry hiring patterns of older workers. Research on Ageing* 31 (1), 69-88.
- » Auspurg, K. & Hinz, T. (2015). *Factorial Survey Experiments. Series: Quantitative Applications in the Social Sciences* (no. 175). LA: Sage.
- » Auspurg, K., Hinz, T. und Liebig, S. (2009). *Komplexität von Vignetten, Lerneffekte und Plausibilität in Faktoriellen Survey-Methoden – Daten – Analysen* 3(1), 59-96.

- » Atzmüller, C. (2006). *Die Vignettenanalyse als empirisches Messmodell*. Universität Wien: Dissertation.
- » Bills, D.B. (1990). "Employers' use of job history data for making hiring decisions". *The Sociological Quarterly* 31 (1), 24-35.
- » Büsch, V., Dittrich, D. und Königstein, M. (2008). *Bad Hiring Chances For Old Workers*. Berlin, mimeo.
- » Conen, W., Henkens, K. and Schippers, J. (2011). *Are employers changing their behaviour towards older workers? An analysis of employers' surveys 2000-2009*. *Journal of Aging and Social Policy* 23 (2), 141-58.
- » European Commission (2008). *Diskriminierung in der Europäischen Union: Wahrnehmungen, Erfahrungen und Haltungen*. Eurobarometer Spezial. Brüssel.
- » Hasselhorn HM, Apt W (2015). *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*. Research Report. Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS) and Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA). BMAS/BAuA, Berlin.
- » Jasso, G. (2006). *Factorial survey methods for studying beliefs and judgments*. *Social methods and research* 34 (3), 334-423.
- » Johnson, R. (2008). *Employment opportunities at older ages: introduction to the special issue*. *Research on Aging* 31 (3), 3-16.
- » Kantarci, T., & Van Soest, A. (2008). *Gradual retirement: Preferences and limitations*. *De Economist*, 156(2): 113-144.
- » Karpinska, K., Henkens, K. and Schippers, J. (2011). *The recruitment of early retirees: a vignette study of the factors that affect managers' decisions*. *Ageing and Society* 31, 570-89.
- » Lahey, J. N. (2006). *How do age discrimination laws affect older workers*. Boston, MA: Center for Retirement Research at Boston College.
- » Mairhuber, I., Prammer, E., Waginger, U. and Steinbauer, B. (2015). "National Report Austria". In: Hasselhorn HM, Apt W (2015). *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges*. Research Report. Berlin: Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS) and Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA). BMAS/BAuA.
- » Richardson, B., Webb, J., Webber, L. and Smith, K. (2013). *Age discrimination in the evaluation of job applicants*. *Journal of Applied Social Psychology* 43, 35-44.
- » Sauer, C., Auspurg, K., Hinz, T., & Liebig, S. (2011). *The application of factorial surveys in general population samples: The effects of respondent age and education on response times and response consistency*. In *Survey Research Methods*, 5, (3): 89-102.
- » Spence, M. (1973). *Job Market Signalling*. *The Quarterly Journal of Economics*, 87 (3), 355-374.
- » Statistik Austria (2016). *Arbeitsmarktstatistiken*. Wien.
- » Szinovacz, M. (2011). *Introduction: the aging workforce: challenges for societies, employers and older workers*. *Journal of Ageing and Social Policy* 23 (2), 95-100.
- » Taylor, P., & Walker, A. (1998). *Employers and older workers: attitudes and employment practices*. *Ageing and society*, 18(06): 641-658.
- » Wallander, Lisa (2009): *25 Years of Factorial Surveys in Sociology: A Review*. *Social Science Research* 38 (3), 505-20.