

PRESSEMITTEILUNG

Betriebe bewerten die Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter positiver als deren Anpassungsfähigkeit

39/2025
03.12.2025

Ergebnisse einer repräsentativen BIBB-Betriebsbefragung

Stereotype Vorstellungen über ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können deren Beschäftigungschancen beeinträchtigen. Das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** hat daher eine Untersuchung zu betrieblichen Altersstereotypen und zur Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab 50 Jahren durchgeführt. Die Ergebnisse machen deutlich: Ältere Beschäftigte werden von den Betrieben keineswegs durchgängig negativ bewertet. Im Gegenteil: Ihre Leistungsfähigkeit wird überwiegend positiv eingeschätzt. Kritischer beurteilt wird hingegen ihre Anpassungsfähigkeit.

So stimmten lediglich 13 Prozent der befragten Betriebe der Aussage zu, dass Ältere schwächere Leistungen als Jüngere erbringen. Zugleich sind 56 Prozent aber der Meinung, dass ältere Beschäftigte sich nicht gut an Veränderungen in der Arbeitswelt anpassen könnten. Dies birgt die Gefahr, dass ältere Beschäftigte bei betrieblichen Veränderungsprozessen seltener berücksichtigt oder sogar benachteiligt werden. Grundlage der BIBB-Studie ist eine repräsentative Betriebsbefragung, an der sich fast 4.000 Betriebe beteiligten.

Deutliche Unterschiede in der Bewertung älterer Beschäftigter zeigen sich je nach Betriebsgröße und Wirtschaftssektor: Kleine Betriebe und Betriebe des Dienstleistungssektors bewerten die Leistungs- und Anpassungsfähigkeit älterer Beschäftigter tendenziell besser als größere Betriebe und Betriebe des produzierenden Gewerbes. Auch die überdurchschnittliche Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien in Betrieben geht mit einer positiveren Bewertung Älterer einher, während Betriebe, die Produktions- und Steuerungstechnologien überdurchschnittlich nutzen, eher zu einer negativeren Bewertung kommen.

Mit Blick auf den Anteil der Beschäftigten ab 50 Jahren zeigt die Studie: Betriebe, die ältere Beschäftigte tendenziell negativer einschätzen, beschäftigen auch weniger Personen dieser Altersgruppe. Um Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken, wird es nach Einschätzung der Studienautorinnen und -autoren künftig noch wichtiger, die Potenziale älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gezielt zu nutzen: „Voraussetzung dafür ist, dass die Rahmenbedingungen für längere Erwerbsverläufe besser werden und sich der Blick der Betriebe auf ältere Beschäftigte wandelt“, so Dr. Kathrin Weis, eine der Autorinnen.

Zum BIBB-REPORT „Alter(n) im Betrieb: Stereotype Altersbilder, Fachkräftemangel und digitale Transformation“

<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20771>

Weitere Informationen zum BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung

<https://www.bibb.de/de/1482.php>

Zur Nachwuchsgruppe „Betriebliches Kompetenzmanagement älterer Beschäftigter in digitalisierten Lernumwelten (BeKomIng Digital)“

<https://www.bibb.de/de/160769.php>

Kontakt:

Dr. Kathrin Weis; weis@bibb.de

Bei Abdruck Belegexemplar erbeten.