DuEPublico
Duisburg-Essen Publications online

Die „Nachfrageseite des Arbeitsmarktes“: Betriebe und die Beschäftigung Älterer im Lichte des IAB-Betriebspanels 2002

Brussig, Martin

In: Altersübergangs-Report / 2005-02

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt.

Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: https://doi.org/10.17185/duepublico/45387

URN: urn:nbn:de:hbz:464-20180207-144553-9

Link: http://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DocumentServlet?id=45387

Altersübergangs-Report

2005-02

Martin Brussig

Die „Nachfrageseite des Arbeitsmarktes“: Betriebe und die Beschäftigung Älterer im Lichte des IAB-Betriebspanels 2002

Auf einen Blick...

- Die meisten Betriebe verfolgen keine altersspezifischen Personalstrategien; für sie sind Altersstrukturen nur in Einzelfällen ein Gestaltungsfeld.
- Hinsichtlich einer Diskriminierung Älterer geben die Betriebe ein ambivalentes Bild ab: Einerseits wird die Leistungsfähigkeit der – schon beschäftigten – Älteren von den Personalverantwortlichen geschätzt, andererseits ist ca. die Hälfte der Betriebe grundsätzlich nicht oder nur unter Bedingungen bereit, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer neu einzustellen. Hier scheinen konkrete Erfahrungen im Betrieb und mehr oder weniger diffuse Vorstellungen über „Ältere allgemein“ bei Personalverantwortlichen im Widerspruch zu liegen.
- Das Angebot an personalpolitischen Maßnahmen speziell für Ältere hängt primär von der Betriebsgröße ab. Je größer ein Betrieb, desto mehr derartige Maßnahmen gibt es. Dies hängt mit den Institutionalisierungs- und Professionalisierungsvorteilen in Personalabteilungen großer Betriebe zusammen und erlaubt keinen unmittelbaren Rückschluss darauf, dass Großbetriebe Älteren bessere Arbeitsbedingungen bieten können.
- Das Angebot an personalpolitischen Maßnahmen speziell für Ältere hängt darüber hinaus auch vom Anteil Älterer an der Belegschaft ab: Sie haben wenig Sinn in Betrieben, in denen es wenig Ältere gibt, und sie sind nicht spezifisch für Ältere in Betrieben, in denen es viele ältere Mitarbeiter gibt.
- Personalwirtschaftliche und arbeitsmarktpolitische Initiativen, die die Beschäftigung Älterer verbessern, sollten in zwei Richtungen zielen: die Erwerbstätigkeit im Betrieb zu verlängern *und* den Eintritt in ein Beschäftigungsverhältnis auch im höheren Erwerbsalter zu unterstützen.

Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen
Kulturwissenschaftliches Institut

Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie
Institut Arbeit und Technik

Hans Böckler Stiftung
Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Einleitung

Die überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote Älterer und insbesondere ihr Anteil unter den Langzeitarbeitslosen zeigen zweierlei: Erstens, das Ende der Erwerbstätigkeit erfolgt in vielen Fällen vor dem Erreichen eines Alters, das zum Bezug – irgendeiner – Rente berechtigt, und zweitens, das Ausscheiden aus dem Betrieb und der Zustand, arbeitslos zu sein, ist oftmals unfreiwillig. Damit richtet sich über individuelle Präferenzen und institutionelle Regelungen hinaus der Blick auf die Betriebe.

Die Öffentlichkeit hat vor allem der hohe Anteil der Betriebe *ohne ältere Mitarbeiter* beeindruckt, der auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels deutlich wurde. Die Konzentration auf Betriebe ohne ältere Beschäftigte ist jedoch für sich nicht geeignet, um den betrieblichen Umgang mit Älteren zu diskutieren

Dass Betriebe einflussreich für die Beschäftigungschancen und den Erwerbsaustritt Älterer sind, ist seit langem bekannt. Bangel (1993) hat nachgewiesen, dass der Vorruhestand nicht gleichverteilt, sondern überdurchschnittlich häufig in großbetrieblich geprägten wirtschaftlichen Krisenregionen in Anspruch genommen wurde. Wübbeke (1999) zeigte, dass ein vorzeitiger Erwerbsaustritt im Zusammenhang mit der Arbeitslosenquote der jeweiligen Branche steht; außerdem waren Beschäftigte in sehr kleinen und sehr großen Betrieben überdurchschnittlich häufig von einem vorzeitigem Erwerbsaustritt betroffen (s.a. Knuth/Kalina 2002). Beide Analysen haben aber jeweils von Beobachtungen auf der Makroebene auf den Betrieb geschlossen, d.h. der Betrieb war nicht die unmittelbare Beobachtungseinheit.

Parallel dazu haben zahlreiche Forschungsprojekte aus arbeitswissenschaftlicher und arbeitspsychologischer Sicht nachgewiesen, dass ältere Arbeitnehmer ein Potenzial darstellen können, dass durch geeignete arbeitsorganisatorische und personalwirtschaftliche Maßnahmen genutzt werden kann (siehe z.B. von Rothkirch 2000). Dass diese Ergebnisse in der betrieblichen Praxis bei weitem nicht auf die erwartbare Resonanz gestoßen sind, ist neben den Befunden aus der Makroebene ein weiteres Indiz dafür, dass die Personalpolitik der Betriebe einen eigenständigen Einflussfaktor auf die Beschäftigungschancen Älterer darstellt. Offensichtlich gibt es neben der Möglichkeit, die Potenziale der Älteren besser zu nutzen, auch noch Gründe, darauf zu verzichten. Vor diesem Hintergrund behandelt diese Ausgabe des Altersübergangsreports folgende Fragen:

- Welche Betriebe beschäftigen Ältere?
- Welche personalpolitischen Strategien verfolgen Betriebe im Umgang mit Älteren?
- Welche Faktoren beeinflussen den Umgang der Betriebe mit Älteren?
- Welche Vermutungen lassen sich daraus für die Verarbeitung des demographischen Wandels durch die Betriebe ableiten?

Im Unterschied zu den bisherigen Ausgaben des Altersübergangsmonitors werden in diesem Report keine Entwicklungstrends und Zeitreihen vorgestellt. Vielmehr wird zu einem thematischen Schwerpunkt, den Betrieben, eine auf Betriebe spezialisierte Erhebung, das IAB-Betriebspanel, zugrundegelegt (s. folgender Abschnitt)

Daten

Grundlage für die folgenden Analysen ist das IAB-Betriebspanel 2002. Das IAB-Betriebspanel wird jährlich seit 1993 in den alten und seit 1996 in den neuen Bundesländern als repräsentative Befragung aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten durchgeführt (Bellmann 1997, 2002). Neben dem Standardfrageprogramm werden Angaben zu jährlich wechselnden Schwerpunkten erhoben, darunter im Jahr 2002 über „Ältere Arbeitnehmer im Betrieb“. Hier wurden Einschätzungen zur Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter, die Verbreitung von personalwirtschaftlichen Maßnahmen, die sich speziell auf Ältere richten, die Bereitschaft der Betriebe, ältere Bewerber einzustellen sowie der Anteil der Älteren (verstanden als Mitarbeiter ab 50 Jahre) erhoben.

Eine wichtige Beschränkung des IAB-Betriebspanels für die Zwecke der vorliegenden Auswertung besteht darin, dass die Altersstruktur der Belegschaft nur sehr unvollkommen bekannt ist. Erfasst wurde nicht die Altersstruktur insgesamt, sondern nur der Anteil der über 50-Jährigen in sechs Gruppen (0%, unter 10%, 10 bis unter 20%, 20 bis unter 30%, 30 bis unter 50%, 50% und mehr). Darüber hinaus können Veränderungen der Altersstruktur nicht abgebildet werden, da die entsprechende Frage nicht regelmäßig (und in dieser Form nur einmal: 2002) gestellt wurde. Folglich entzieht sich der Beobachtung, ob und welche betrieblichen Einflüsse die Altersstruktur bzw. den Anteil der Älteren im Zeitverlauf verändert haben; dies ist ein wesentlicher Unterschied zu den bisherigen Reporten des Altersübergangsmonitors.

Dennoch ist das IAB-Betriebspanel die derzeit beste verfügbare Datenquelle über betriebliche Einflussfaktoren auf den betrieblichen Umgang mit Älteren. Inzwischen hat sich auch schon eine Literatur zur Untersuchung betrieblicher Aspekte auf die Beschäftigung Älterer entwickelt. Infolgedessen werden in diesen Report nicht nur eigene Ergebnisse, sondern auch die von Kollegen einfließen (v.a. Bellmann u.a. 2003a; Bellmann u.a. 2003b; Boockmann/Zwick 2004; Strotmann/Hess 2003).[1]

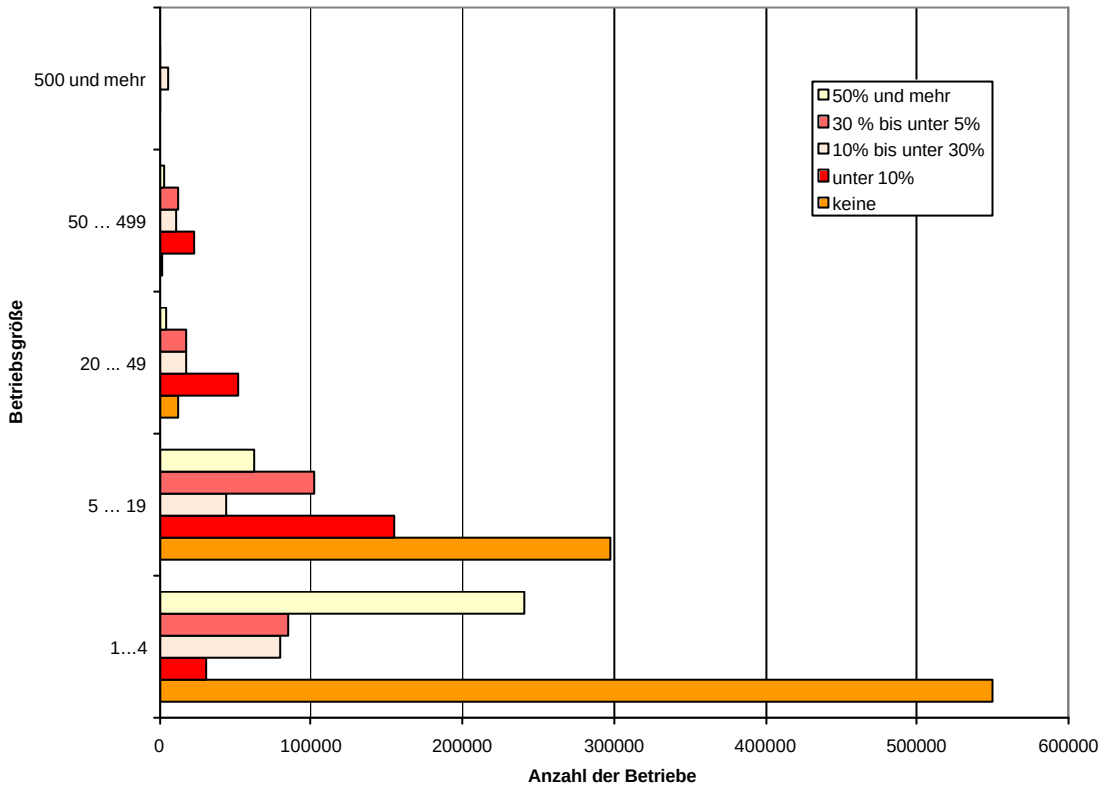
Der Einfluss der Betriebsgröße

Sehr viele Betriebe – Hochrechnungen auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels zufolge ca. 860.000 bzw. 40,7% – beschäftigen gar keine Älteren. Dabei handelt es sich überwiegend um sehr kleine und kleine Betriebe (vgl. Abb. 1). So haben beispielsweise der Hochrechnung zufolge über 500.000 Betriebe mit maximal 4 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten keinen Älteren in ihrer Belegschaft. Diese Kleinstbetriebe machen ihrerseits über 60% aller Betriebe ohne ältere Beschäftigte aus. Betriebe mit 5 bis 19 Beschäftigte tragen mit knapp 300.000 oder einem Drittel aller Betriebe ohne Ältere bei. Zusammen machen die Betriebe ohne ältere Beschäftigte mit weniger als 20 Mitarbeitern über 95% aller Betriebe aus, die keinen Älteren beschäftigen. Weil die sehr kleinen Betriebe (bis 19 Beschäftigte) den überwiegenden Anteil an allen Betrieben darstellen (87,9%), wirkt sich der hohe Anteil der Kleinbetriebe ohne ältere Mitarbeiter stark aus, wenn man Aussagen über Betriebe trifft. Die „Betriebslandschaft“ erscheint dann altersdiskriminierend. Anders sieht es aus, wenn man die Beschäftigung in diesen Kleinstbetrieben zugrundelegt. Der Anteil an der Gesamtbeschäftigung dieser Kleinstbetriebe (bis 19 Beschäftigte) ist deutlich geringer und liegt bei 27,9%

[1] An dieser Stelle sei Ute Leber, Lutz Bellmann und Tilo Gewiese (alle IAB) ausdrücklich für ihre Kooperationsbereitschaft gedankt.

(Unternehmensgrößenstatistik 2001/2002, S. 164). Bereits ab einer Größe von 50 Mitarbeitern hat die Mehrheit der Betriebe einen Anteil älterer Mitarbeiter, der zwischen 10 und 30% liegt und damit ihrem Anteil an der erwerbstätigen Bevölkerung entspricht.

Abbildung 1: Anteil der Älteren an der Belegschaft und Anzahl der Betriebe, nach Betriebsgröße



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, Hochrechnung, eigene Berechnungen

„Unausgewogene" Altersstrukturen in sehr kleinen Betrieben sind vor allem ein rechnerisches Ergebnis, das entsteht, wenn man bei niedrigen Absolutzahlen Anteile – also Prozentwerte – berechnet. Dies kann man sich sehr schnell verdeutlichen: Betriebe mit genau einem Beschäftigten haben entweder 0 oder 100% aller Mitarbeiter als „ältere Mitarbeiter". Sehr kleine Betriebe ohne ältere Mitarbeiter verfolgen deshalb nicht notwendigerweise eine jugendorientierte Personalpolitik. Insofern ist die Fixierung der öffentlichen Diskussion auf die Betriebe „ohne ältere Mitarbeiter" irreführend. Jedoch zeigen diese Daten auch, dass es bis weit in die mittleren Betriebsgrößen hinein viele Betriebe gibt, in denen die über 50-Jährigen nicht mehr als 10% der Belegschaft ausmachen.

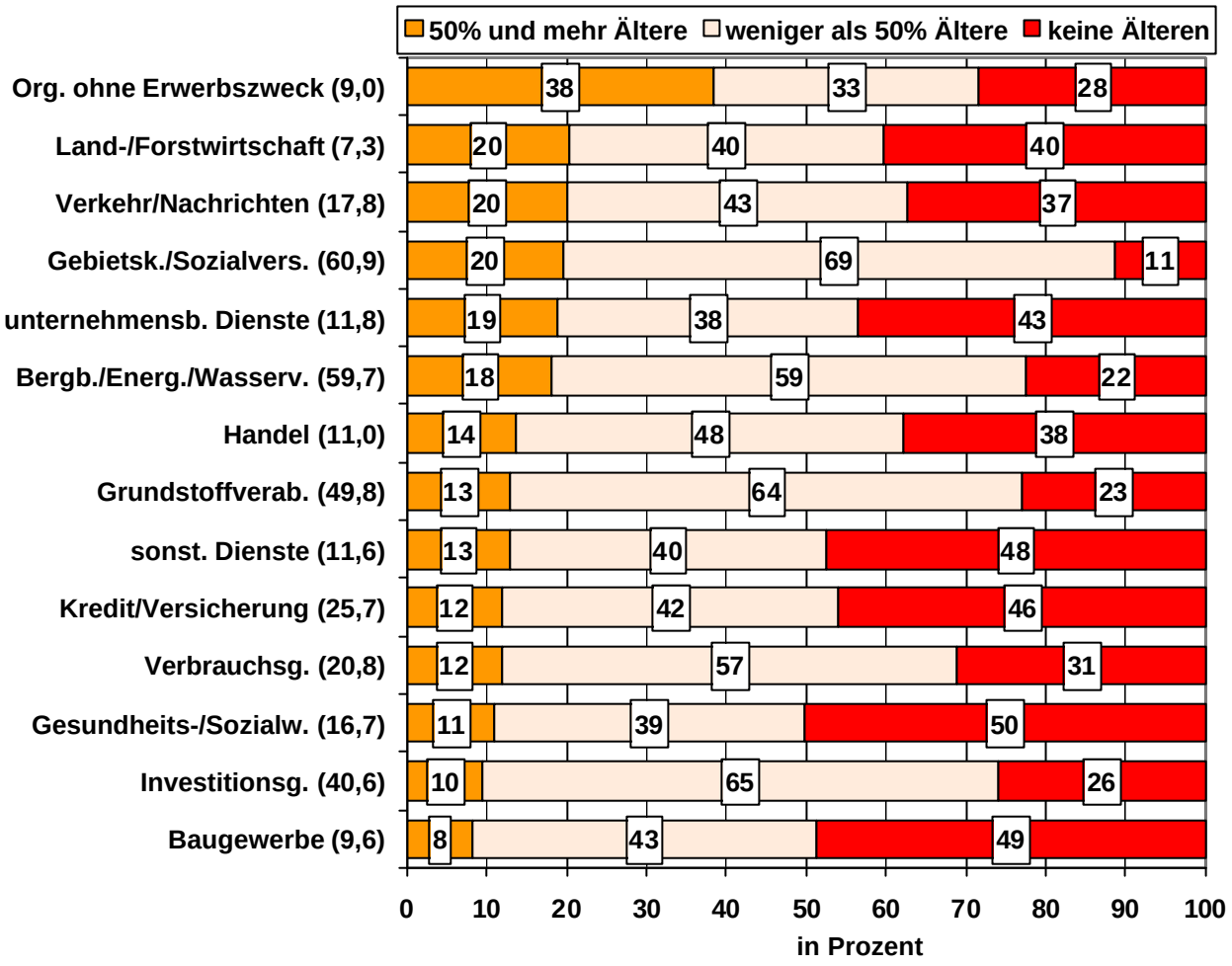
Branchenspezifische Altersstrukturen

Erhebliche Unterschiede gibt es zwischen den Branchen. Die folgende Übersicht (Abb. 2) stellt den Anteil der Betriebe in einer Branche mit „50% und mehr Ältere unter den Beschäftigten“, „Betrieben mit weniger als 50% (aber mehr als 0%) Ältere an den Beschäftigten“ und „keinen älteren Beschäftigten“ an allen Betrieben dieser Branche dar. In dieser Übersicht geht es vor allem darum, Branchen zu identifizieren, in denen viele Betriebe unausgewogene Altersstrukturen aufweisen. Die Branchen sind nach dem Anteil der Betriebe mit 50% und mehr älteren Mitarbeitern sortiert. Ein hoher Anteil *beider* “Extremgruppen“ (Betriebe ohne Ältere und Betriebe mit mindestens 50% Ältere) ist ein Hinweis auf die kleinbetriebliche Prägung dieser Branche (z.B. Organisationen ohne Erwerbszweck, unternehmensbezogene Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen). Vor diesem Hintergrund sind in Betrieben der Branche „Gebietskörperschaften/Sozialversicherung“ auffallend häufig große Anteil der Belegschaften von älteren Mitarbeitern geprägt: Nur in dieser Branche gibt es deutlich mehr Betriebe, bei denen 50% und mehr ihrer Belegschaft Ältere sind, als Betriebe ohne Ältere. Darüber hinaus ist die durchschnittliche Betriebsgröße (Mittelwert) in dieser Branche sehr hoch.

Auch in der Branche„Bergbau/Energie/Wasserwirtschaft“, gibt es relativ viele Betriebe mit hohen Anteilen Älterer, was insofern erstaunlich ist, als Vorruhestandsregelungen in dieser Branche eine bedeutende Rolle spielten, für Bergleute vorzeitiger Renteneintritt möglich ist und die hohen körperlichen Belastungen einen vorzeitigen Austritt aus dem Erwerbsleben mit einer Erwerbsminderung wahrscheinlich machen. Die Branche „Bergbau/Energie/Wasserwirtschaft“ ist – wie „Gebietskörperschaften/Sozialversicherung“ – ebenfalls durch viele Großbetriebe gekennzeichnet. In der Industrie (Grundstoffverarbeitung, Verbrauchsgüter produzierendes Gewerbe und Investitionsgüter produzierendes Gewerbe) gibt es vergleichsweise wenige Betriebe mit hohen Anteilen Älterer; hier handelt es sich auch um Branchen mit vergleichsweise vielen größeren Betrieben. Als Branchen mit wenig Älteren stellen sich beispielsweise die Bauwirtschaft, das Gesundheits- und Sozialwesen und sowie das Kredit- und Versicherungswesen dar, wobei alle drei Branchen ausgesprochen kleinbetrieblich strukturiert sind.

Während in der Bauwirtschaft die schwere körperliche Arbeit eine Ursache dafür sein mag, dass viele Betriebe keine oder wenig Ältere beschäftigen, kommt beim Kredit- und Versicherungsgewerbe eher eine ausgeprägte Jugendkultur der betrieblichen Personalpolitik in Frage. Das Beispiel der Bauwirtschaft weist darauf hin, dass ein geringer Anteil an Älteren auch damit zu tun haben kann, dass unter gegenwärtigen Arbeitsbedingungen im Bau Beschäftigte oft nicht alt werden können. Freilich ist die Nicht-Eignung Älterer für bestimmte Arbeitsplätze nicht naturgegeben. Der Verweis auf das Kredit- und Versicherungsgewerbe wiederum weist darauf hin, dass auch hier weniger die individuelle Einstellung der Personalverantwortlichen, als vielmehr die typische Organisationskultur eine Beschäftigungsbarriere für Ältere darstellt. Eine Organisationskultur dahingehend umzugestalten, dass sie „altenfreundlich“ wird, dürfte nicht einfacher sein als die Aufgabe, die körperlichen Anforderungen zu lindern.

Abbildung 2: Anteil der Betriebe mit hohen und niedrigen Anteilen Älterer an der Belegschaft, nach Branche



Zahlenwert in Klammern neben den jeweiligen Branchen: durchschnittliche Betriebsgröße in Beschäftigten in dieser Branche (Mittelwert).

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, eigene Berechnungen

Boockmann/Zwick (2004) haben in einer multivariaten Analyse untersucht, welche Merkmale mit einem hohen (bzw. niedrigen) Anteil älterer Mitarbeiter an der Belegschaft einhergehen.[2] Sie untersuchen nur Betriebe mit mindestens 20 Mitarbeitern und kommen mit dieser Restriktion zu dem Ergebnis, dass die Betriebsgröße *nicht* im Zusammenhang mit dem Anteil der Älteren an der Belegschaft steht. Die Branchenzugehörigkeit ist überwiegend signifikant. Der Anteil Älterer an der Belegschaft ist höher, wenn der Betrieb älter ist, wenn ein Betriebsrat existiert, wenn

[2] Diese Analyse beruht ebenfalls auf dem IAB-Betriebspanel 2002, umfasst aber nur Betriebe aus Baden-Württemberg.

übertarifliche Entlohnung gezahlt wird und der Anteil der Teilzeitbeschäftigten hoch ist. Er ist niedriger, wenn der technische Zustand der Anlagen als modern eingeschätzt wird und wenn der Anteil der Auszubildenden sowie der Frauenanteil hoch ist. Keinen Einfluss hat, neben der Betriebsgröße, der Anteil der qualifizierten Arbeitnehmer und ob der Betrieb der Tarifbindung unterliegt. Diese Ergebnisse sind zwar im statistischen Sinne signifikant, die genannten Faktoren können jedoch nur einen kleinen Teil der Varianz des Anteils der Älteren im Betrieb „erklären".

Unterschiede in der Leistungsfähigkeit Älterer?

Abgesehen von strukturellen Einflüssen, wie Betriebsgröße und Branche, können auch Einstellungen von Personalverantwortlichen und personalpolitische Strategien der Betriebe die Beschäftigungschancen und -bedingungen Älterer beeinflussen. Möglicherweise sind es die Wahrnehmungen und Einstellungen der Personalverantwortlichen, die darauf gerichtet sind, Ältere auszugliedern bzw. nicht einzustellen, weil Ältere bestimmte Nachteile aufweisen. Vor allem die Frage zur beruflichen Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter hat viel Aufmerksamkeit auf sich gezogen. So wird auf der einen Seite vermutet, dass Ältere weniger leistungsfähig sind. In der Regel handelt es sich dabei zunächst um eine theoretische Unterstellung in dem Versuch, dem betrieblichen Handeln – welches Älteren nur schlechte Beschäftigungschancen gibt – Rationalität abzugewinnen (Boockmann/Zwick 2004; Arnd/Bonin 2002). Ohne auf die vielfältigen Studien und differenzierten Ergebnisse an dieser Stelle eingehen zu können (aktuell z.B. Maintz 2004), stimmen zahlreiche gerontologische Studien darin überein, dass die Leistungsfähigkeit allgemein und insbesondere die berufliche Leistungsfähigkeit bis zum Erreichen des Rentenalters überwiegend nicht abfallen. Eher werden bei älter werdenden Personen die Unterschiede innerhalb einer Altersgruppe größer.

Auch aus Sicht der betrieblichen Personalverantwortlichen ist die Leistungsfähigkeit der älteren Mitarbeiter nicht schlechter als die ihrer Kollegen (vgl. Abb. 3).[3] In dieser Abbildung sind die erfassten Eigenschaften – von der Arbeitsmoral und –disziplin über das Qualitätsbewusstsein bis hin zur Kreativität – entsprechend der wahrgenommenen Bedeutung in dem Betrieb angeordnet. Denn die Befragungspersonen wurden nicht nur gebeten, auf eventuelle Leistungsunterschiede zwischen Jüngeren und Älteren einzugehen, sondern darüber hinaus um eine Einschätzung, ob die jeweilige Eigenschaft für die Mehrheit der Arbeitsplätze „sehr wichtig", „wichtig" oder „weniger wichtig" ist. (Während die Kategorie der Älteren in dieser Befragung definiert wurde als „Beschäftigte ab 50 Jahren", ist die Kategorie der Jüngeren nicht weiter bestimmt worden.) Die auf diese Art ermittelte „wichtigste" Anforderung, nämlich das Erfahrungswissen, steht in der Abbildung 3 ganz oben, die „unwichtigste" bzw. nur auf wenigen Arbeitsplätzen gestellte Anforderung der „Kreativität" ganz unten. Der Befund der

[3] Hier muss darauf hingewiesen werden, dass die in diesem Abschnitt dargestellten Ergebnisse auf einer Selbsteinschätzung bzw. Bewertung der Befragten beruhen, die nicht überprüft werden kann. Insbesondere bei Sachverhalten, die eine soziale Diskriminierung offenbaren könnten, wie z.B. bei der Frage nach der Leistungsfähigkeit Älterer und Jüngerer im Vergleich, ist zu erwarten, dass Einschätzungen, die die Leistungsfähigkeit Älterer abwerten, untererfasst werden. Für die Verwendung dieser Befunde spricht allerdings, dass erstens die Urteile im Zusammenhang mit dem Ausmaß an Erfahrungen stehen, die in diesem Betrieb mit Älteren vorliegen, zweitens das Ergebnis in der Tendenz in zahlreichen weiteren Studien nachgewiesen werden

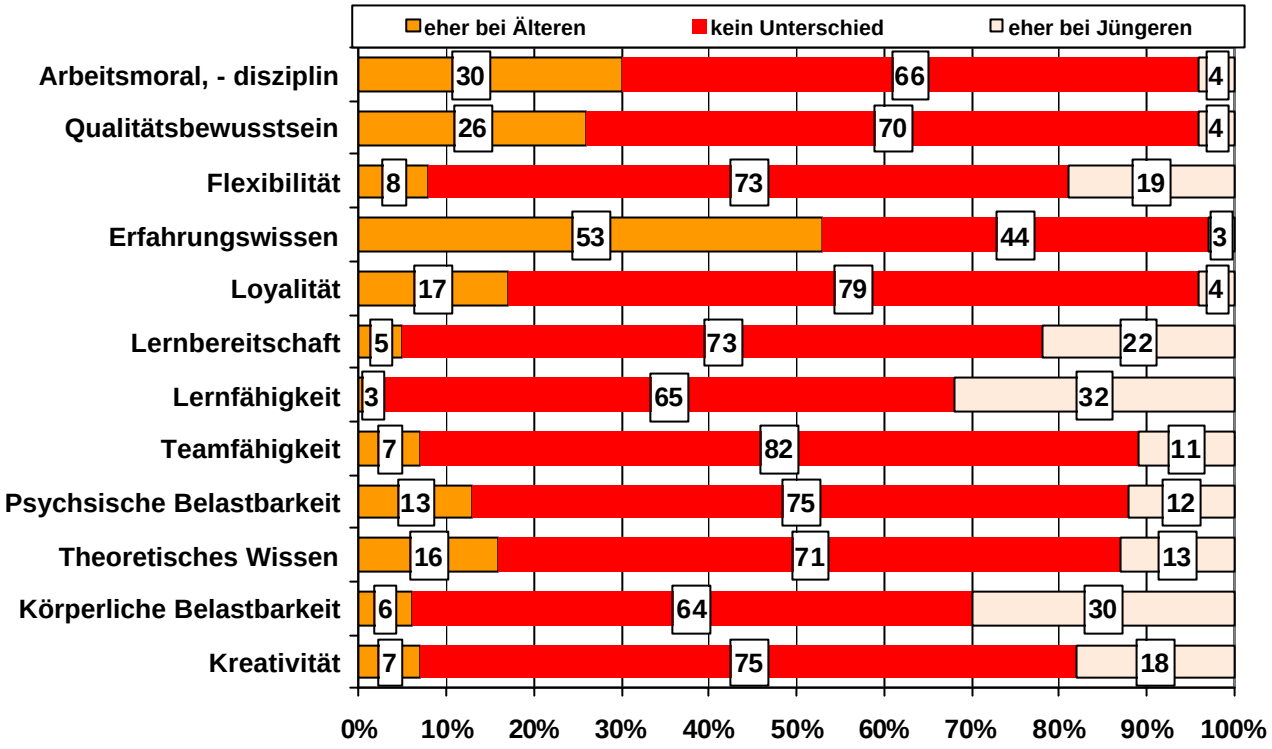
arbeitswissenschaftlichen Studien zur beruflichen Leistungsfähigkeit Älterer scheint den Erfahrungen der Personalverantwortlichen zu entsprechen. In – mit einer Ausnahme – allen abgefragten Aspekten der Leistungsfähigkeit schätzen zwei Drittel der Personalverantwortlichen ein, dass es keine Unterschiede zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitern gibt. Die erwähnte Ausnahme gibt es im „Erfahrungswissen“: 56% der Personalverantwortlichen sahen altersbedingten Unterschiede, und dort werden Stärken eher bei den Älteren gesehen. Die Minderheit an Personalverantwortlichen, die Stärken eher bei Älteren oder bei Jüngeren sieht, ist bei vier von fünf der als wichtigste Anforderungen eingeschätzten Parametern der Meinung, dass Ältere im Vorteil sind.

Weitergehende Auswertungen zeigen, dass die Einschätzung der Leistungsfähigkeit Älterer umso stärker zu Gunsten der Älteren ausfällt, je größere Anteile sie an der Belegschaft stellen. Das scheint nur logisch, denn: Betriebe, die mit der Leistungsfähigkeit Älterer nicht zufrieden sind, werden die Älteren in ihrer Belegschaft reduzieren. Aber ob Personalverantwortliche aus einem besonderen Vertrauen in ihre Leistungsfähigkeit Ältere eingestellt haben, oder ob Personalverantwortliche „im großen und ganzen“ mit ihren Mitarbeitern zufrieden sind und demzufolge bei älteren Belegschaften der Leistungsfähigkeit ihrer älteren Mitarbeiter vertrauen, kann hier nicht eingeschätzt werden. Auch Boockmann/Zwick (2004) haben in ihrer multivariaten Analyse einen Zusammenhang zwischen dem Anteil Älterer und einem Index der Einschätzung der altersbedingten Leistungsfähigkeit feststellen können, der allerdings nur kleinere Betriebe (zwischen 20 und 100 Mitarbeitern) betraf. Sie deuten das Ergebnis dahingehend, „dass den Personalabteilungen in Großbetrieben bezüglich der Gestaltung der Altersstruktur engere Grenzen gesetzt sind als in Kleinbetrieben. Weniger strenge Kündigungsschutz- und vor allem Mitbestimmungsregelungen geben kleineren Betrieben eher die Möglichkeit, die Altersstruktur den betrieblichen Einschätzungen anzupassen“ (ebda., S. 61). Doch es ist ebenso gut möglich, dass sich umgekehrt die betrieblichen Einschätzungen den Altersstrukturen anpassen.

Der Einfluss des Betriebsalters schließlich deutet darauf hin, dass Neugründungen mit einer jungen Belegschaft starten, welche gemeinsam mit dem Betrieb altert. Sollte die Neugründung expandieren, wird in der Regel auch – mit steigender Betriebsgröße – die Altersstruktur heterogener.

konnte und drittens weitere Ursachen für die schlechten Beschäftigungschancen Älterer möglich sind, die nicht an ihre Leistungsfähigkeit gekoppelt sind.

Abbildung 3: Altersspezifische Leistungsfähigkeit im Urteil der Personalverantwortlichen



Die Anforderungen sind danach geordnet, ob sie von den Personalverantwortlich für die Mehrheit der Arbeitsplätze im Betrieb für wichtig gehalten werden; wichtigste Anforderung steht oben.

Quelle: Bellmann u.a. 2003b; eigene Zusammenstellung

Vor diesem Hintergrund erscheint für Betriebe – von Ausnahmen abgesehen – die Altersstruktur weniger als Gestaltungsfeld, sondern eher als Randbedingung. Betriebliche Personalverantwortliche, so ist zu vermuten, sehen sich mit Altersstrukturen konfrontiert, die bestimmte personalpolitische Optionen eröffnen oder verschließen. Aber nur im Ausnahmefall haben betriebliche Personalverantwortliche eine ex-ante-Vorstellung über eine „gute Altersstruktur", die sie dann gezielt herstellen könnten.[4]

[4] Möglich ist auch, dass die Einstellungen der Personalverantwortlichen in Betrieben gegenüber älteren Mitarbeitern sich nicht aus der Einschätzung der Leistungsfähigkeit speisen, sondern aus Kostenüberlegungen und Fragen des Zeithorizontes der Personalarbeit. Wenn die Arbeitskosten für Ältere höher sind als für Jüngere (bei gleicher Produktivität), ist deren Beschäftigung weniger attraktiv. – Dieser Frage kann mit dem Betriebspanel nicht nachgegangen werden. verlassen.

Welche Strategien verfolgen Betriebe im Umgang mit Älteren?

Gerade bei kleinen Betrieben, doch nicht nur bei ihnen, ist die strategische Fähigkeit der Personalwirtschaft und ihr Einfluss im Unternehmen oft nur schwach ausgebildet. Personalverantwortliche reagieren eher auf unabweisbare Notwendigkeiten oder nutzen sich bietende Gelegenheiten, als dass sie Pläne entwickeln und diese zielstrebig umsetzen. Gleichwohl stellt sich die Frage, in welchem Umfang Betriebe ihre älteren Mitarbeiter als eine spezielle Gruppe behandeln.

Wie Abbildung 4 verdeutlicht, sind personalwirtschaftliche Maßnahmen, die sich speziell auf Ältere beziehen, nur schwach verbreitet. Am ehesten anzutreffen ist die Altersteilzeitarbeit, für die dem IAB-Betriebspanel zufolge ca. jeder dritte Betrieb, der Altersteilzeit anbietet, hierfür von der Bundesagentur für Arbeit Fördermittel erhält. Allerdings ist gerade die Altersteilzeit keine Maßnahme, die darauf gerichtet ist, Ältere *länger* in Beschäftigung zu halten, als vielmehr darauf, einen belastungsgeminderten Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen. Die Verbreitung der Altersteilzeit unterstreicht die Attraktivität eines frühen Erwerbsaustritts für Betriebe und Beschäftigte.

Abb. 4: Personalwirtschaftliche Maßnahmen für Ältere und Betriebsgröße, Angaben in %

	Personalwirtschaftliche Maßnahmen für Ältere							
Größe	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**	**F**	**G**	**H**
1 … 4	3	1	1	1	2	1	1	93
5 … 19	8	1	3	5	6	1	1	83
20 … 99	26	3	5	14	12	1	2	59
100 … 499	61	7	7	24	24	2	4	27
500 +	86	13	13	33	35	4	6	8
alle	*11*	*3*	*3*	*6*	*6*	*1*	*1*	*80*

A: Altersteilzeit
B: besondere Ausstattung der Arbeitsplätze
C: Herabsetzung der Leistungsanforderungen
D: Altersgemischte Arbeitsgruppen
E: Einbeziehung in Weiterbildung
F: altersgerechte Weiterbildungsangebote
G: andere Maßnahmen für Ältere
H: keine Maßnahmen für Ältere

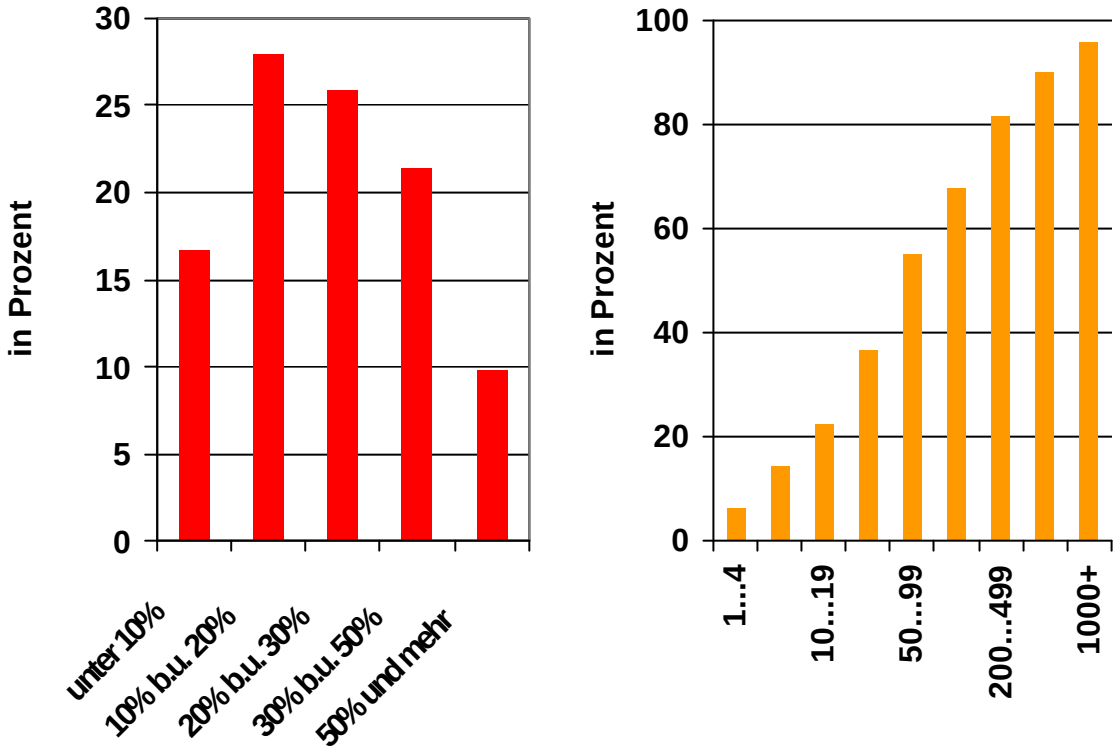
Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, zitiert nach Bellmann/Kistler/Wahse 2002, S. 32

Auf das Angebot an personalwirtschaftlichen Maßnahmen speziell für Ältere (unabhängig davon, ob diese Maßnahmen einschließlich der Altersteilzeit oder unter deren Ausschluss gezählt werden) haben insbesondere die Betriebsgröße und der Anteil der Älteren in der Belegschaft einen Einfluss.[5] Je größer der Betrieb, desto eher gibt es derartige personalwirtschaftliche Maßnahmen. Der Zusammenhang mit dem Anteil Älterer unter den

[5] Diese beiden Faktoren allein sind statistisch deutlich „stärker“, also einflussreicher, als die über zehn Faktoren der Analyse von Boockmann/Zwick (2004). Zu einer genaueren Analyse, wie Größe und Anteil Älterer mit dem Angebot spezieller, auf Älterer gerichteter personalwirtschaftlicher Maßnahmen zusammenhängen, siehe das Zusatzangebot zu diesem Report.

Mitarbeitern entspricht einer umgekehrten U-Kurve: mit zunehmendem Anteil Älterer gibt es mehr der auf sie zugeschnittenen personalpolitischen Maßnahmen, aber ab einem Anteil von 30 bis unter 40% Älterer an der Belegschaft gehen sie auch wieder zurück (vgl. Abb. 5).

Abb. 5 Anteil der Betriebe mit spezielle personalwirtschaftlichen Maßnahmen für Ältere und Betriebsgröße bzw. Anteil Älterer an der Belegschaft



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, eigene Berechnungen

Größere Betriebe haben mehr Möglichkeiten zu einer ausdifferenzierten Personalpolitik, und insofern kann die höhere Verbreitung spezieller, auf Älterer gerichteter Maßnahmen in größeren Betrieben nicht überraschen. Ebenso erwartungskonform ist, dass es wenig derartige Maßnahmen in Betrieben mit wenig Älteren gibt. Dass die Verbreitung der personalwirtschaftlichen Maßnahmen wiederum in Betrieben niedrig ist, wo es anteilig sehr viele Ältere gibt, liegt überwiegend daran, dass dies meist sehr kleine Betriebe sind, die nicht die Möglichkeit zu einer ausdifferenzierten Personalpolitik haben. Es kann auch ein Hinweis auf eine fehlende Wahrnehmung der Personalverantwortlichen sein, die sich über die Altersstruktur im Betrieb und ihren Umgang damit nicht bewusst sind. Der entscheidende Punkt ist jedoch, dass wahrscheinlich in Betrieben, die zu großen Teilen Ältere in der Belegschaft haben, spezielle Maßnahmen für Ältere keinen Sinn mehr haben. So wird beispielsweise ein Betrieb mit vielen Älteren eher sagen, dass er Weiterbildung durchführt, als dass er angibt, dass er „Weiterbildung

für Ältere“ durchführt. In Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten und über 50% älteren Mitarbeitern hat kaum ein Geschäftsführer (denn einen Personalverantwortlichen wird es dort kaum geben) angegeben, dass es „altersgemischte Arbeitsgruppen gibt“, und doch ist es kaum vorstellbar, dass die Arbeit anders als „altersgemischt“ (in der Mischung, die es in diesem Betrieb gibt) erfolgt. In kleinen Betrieben werden auch individuelle Lösungen und Angebote für einzelne ältere Mitarbeiter erarbeitet, die sich aber nicht auf „ältere Beschäftigt im allgemeinen“ beziehen. Fallstudien über Arbeitsbedingungen und Arbeitsgestaltung haben darüber hinaus gezeigt (Morschhäuser 2000; Behrens 2000; Behrens u.a. 1998), dass in sehr kleinen Betrieben trotz der objektiv geringen Freiheitsgrade der Arbeitsorganisation eine altersangepasste Arbeitsorganisation bis hin zur Anpassung des Angebots an Waren und Dienstleistungen der Betriebe an die Leistungsprofile der alternden Mitarbeiter zu beobachten war, und zwar öfter ist als in größeren Betrieben. Umgekehrt wendet Behrens kritisch gegen „Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer beziehen“ (so die Formulierung der entsprechenden Frage im IAB-Betriebspanel) ein: „Alle Maßnahmen, die erkennbar auf eine Alternsphase als ‚Problemgruppe’ zugeschnitten sind statt auf den Lebenslauf, stigmatisieren schnell und verstärken das Alternsrisiko ‚Reputationsverlust’“ (Behrens u.a. 1998, S. 224).

In besonderer Weise trifft dies auf die populärste Maßnahme, die Altersteilzeit, zu. Denn für die Betriebe stellt die geblockte Altersteilzeit eine Möglichkeit dar, den Erwerbsaustritt der Älteren vorzuziehen und damit sozialverträglichen Personalabbau zu betreiben. Zwar erhalten Betriebe ihre zusätzlichen Aufwändungen, die sie im Zusammenhang mit der Altersteilzeit haben, nur ersetzt, wenn sie den freiwerdenden Arbeitsplatz wieder besetzen (und keinen Personalabbau betreiben). Doch die große Anzahl von Betrieben, die keine Förderung bei Altersteilzeit in Anspruch nimmt (lt. IAB-Betriebspanel 2002 ca. zwei Drittel aller Betriebe mit Altersteilzeit)[6] zeigt, dass zumindest ein Teil von ihnen die Möglichkeit zum Personalabbau durch die Altersteilzeit hätte. Fallstudien bestätigen, dass neben dem „Generationenaustausch im Betrieb“ auch der sozialverträgliche Personalabbau nach wie vor – also auch ohne die Möglichkeit, die Kosten der Altersteilzeit zu externalisieren – ein zentrales Motiv für Betriebsvereinbarungen zur Altersteilzeit sind (Stück 2003). Eigene Auswertungen mit dem IAB-Betriebspanel haben ergeben, dass ein Teil der Betriebe mit Altersteilzeit in der Tat Personal abgebaut hat, allerdings geschah dies nicht auffällig häufiger als im Durchschnitt aller Betriebe.

Ein gravierendes Problem sind sicherlich die wenigen Neueinstellungen Älterer durch die Betriebe. Das hohe Risiko Älterer, nach einer einmal erfolgten Entlassung arbeitslos zu bleiben, ergibt sich aus den schlechten Chancen, von einem Betrieb neu eingestellt zu werden.[7] Zwar gab im Betriebspanel 2002 über die Hälfte aller Betriebe (54%) an, dass sie bereit sind, Ältere ohne Bedingungen einzustellen. Immerhin 15% aller Betriebe gab aber an, dass sie „grundsätzlich nicht“ zur Einstellung Älterer bereit seien (immer noch 10% aller Betriebe ab 20 Mitarbeiter). D.h. jeder siebte bzw. unter den „größeren“ jeder zehnte Betrieb äußerte sich offen altersdiskriminierend. Ein weiteres knappes Drittel (31% aller Betriebe) knüpfte an die Einstellung Älterer Bedingungen, von denen die wichtigsten waren, dass Beihilfen wie z.B.

[6] Dazu gehören aber auch die Betriebe, die noch keine Förderung erhalten, weil die Beschäftigten erst in der ersten Phase der Altersteilzeitarbeit sind. Erst bei einer Neueinstellung eine Arbeitslosen (bzw. Übernahme eines Azubis, der sonst nicht hätte übernommen werden können) kann die Förderung beansprucht werden.

[7] Demgegenüber ist die Wahrscheinlichkeit, entlassen zu werden, für Ältere geringer als für Jüngere. Die Beschäftigungsverhältnisse älterer Arbeitnehmer sind im Durchschnitt stabiler. Angesichts des anhaltenden Strukturwandels und der damit verbundenen Betriebsschließungen, Ausgründungen und Neugründungen steht auch für Ältere in zunehmendem Maße die Notwendigkeit eines Neueintritts in einen Betrieb.

Eingliederungszuschüsse gezahlt werden (beispielsweise aus Mitteln der Arbeitsmarktpolitik oder von Kranken- bzw. Rentenversicherungen) und dass es keine jüngeren Bewerber gibt. Damit gab etwa die Hälfte der Betriebe an, bei Einstellungen Ältere (bedingt oder grundsätzlich) zu benachteiligen.[8] Dass über die Hälfte der Betriebe angab, ältere Bewerber ohne Bedingungen einzustellen, bedeutet natürlich nicht, dass sie auch Ältere eingestellt haben, sondern nur, dass sie ihren Angaben zufolge Ältere nicht von vornherein aus ihren Einstellungsverfahren ausgeschlossen haben. Das Betriebspanel 2004 enthält mehrere Fragen zu den Neueinstellungen von Älteren, deren Ergebnisse hier von besonderem Interesse sind. Allerdings liegen die Daten noch nicht vor.

Zusammenfassend lassen sich betriebliche Strategien gegenüber Älteren – zumindest auf dieser zugegebenermaßen einfachen Ebene – nicht identifizieren. Wo es Unterschiede gibt, hängen sie in erster Linie mit der Betriebsgröße und der Altersstruktur zusammen. Die Gründe für das Fehlen altersspezifischer Personalstrategien liegen zum einen in der fehlenden personalwirtschaftlichen Strategiefähigkeit der meisten Betriebe. Sie liegen zum zweiten in der mangelnden Beachtung von Effekten, die mit dem individuellen Älterwerden, der altersbedingten Homogenität bzw. Heterogenität von Arbeitsgruppen und Verrentungsschüben (möglicherweise gekoppelt mit geburtenschwachen Nachwuchsjahrgängen auf dem Arbeitsmarkt) zusammenhängen. Arbeitsmarktpolitisch sind das gravierende Problem für Ältere die schlechten Neueinstellungschancen, die angesichts der generell vorhandenen Wertschätzung für Arbeitnehmer im kritischen Alter widersprüchlich erscheint.

Für die Mehrzahl der Betriebe scheint weniger eine Diskriminierung Älterer charakteristisch zu sein als Unwissenheit darüber, in welcher Form sie von der Alterung der Erwerbsbevölkerung betroffen sein werden. Daraus kann man jedoch nicht schließen, dass die Betriebe sich an die Alterung des Erwerbspotenzials anpassen; immerhin ist es auch möglich, dass Betriebe die Strategie einschlagen können, sich vom demographischen Wandel abzukoppeln und verstärkt um knapper werdende junge Arbeitskräfte konkurrieren, statt ältere Arbeitskräfte im Betrieb zu „pflegen“ bzw. sich neu älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu öffnen. Diese Frage muss offen bleiben.

Fazit

Entgegen verbreiteten Auffassungen in Öffentlichkeit und Politik sind Betriebe ohne ältere Beschäftigte nicht die entscheidende Ursache für die Probleme bei der Beschäftigung Älterer, denn Betriebe ohne ältere Mitarbeiter sind beinahe stets sehr kleine Betriebe und deshalb nur von begrenztem Gewicht für die Beschäftigung insgesamt. Zwar lassen sich Einflussfaktoren auf den Anteil Älterer an der Belegschaft identifizieren – so u.a. die Branche, das Betriebsalter und der Anteil der Auszubildenden – aber diese Einflussfaktoren sind insgesamt nicht sehr stark. Der Anteil der Älteren an der Belegschaft erscheint als (betriebs-)historisch gewachsen und ist nicht einem oder mehreren starken Faktoren zuzurechnen. Bei aller notwendigen Zurückhaltung gegenüber Angaben, die auf einer Selbsteinschätzung der Befragten beruhen, ist dennoch festzuhalten, dass die Wertschätzung der Leistungsfähigkeit Älterer dort verbreiteter ist, wo es viele Ältere (und damit auch: Erfahrungen mit ihnen) gibt. Aus Sicht der

[8] Auch hier ist weder zu berücksichtigen, dass das tatsächliche Verhalten nicht erfasst wurde.

Personalverantwortlichen stellen Ältere häufig weder eine besondere Gruppe, noch einen besonderen Problemfall dar. Dies bestätigt sich auch bei der Betrachtung von personalpolitischen Strategien gegenüber Älteren. Derartige Strategien sind überwiegend nicht existent, und das Angebot verschiedener personalwirtschaftlicher Maßnahmen für Ältere hängt stark von der Betriebsgröße und dem Anteil Älterer ab. Um dem vorzeitigen „Verschleiß" älterer Arbeitskräfte vorzubeugen, scheinen auch deshalb Strategien angemessener, die über das gesamte Arbeitsleben hinweg – und nicht nur an dessen Ende – auf einen nachhaltigen Umgang mit Beschäftigten orientieren. Diese Ergebnisse beruhen zwar auf den neuesten verfügbaren Daten, doch sie sind nicht unbedingt neu: Das Fehlen personalpolitischer Strategien gegenüber Älteren, die Nichtberücksichtigung der Altersstruktur im Betrieb und die allgemeine, aber auch unverbindlich bleibende, Wertschätzung vor der Leistungsfähigkeit Älterer haben schon früheren Studien gezeigt. Bedeutet das, dass sich nichts geändert hat?

- Zum einen kann man – trotz Problemen bei der Vergleichbarkeit unterschiedlicher Studien – in der Tat vermuten, dass die Bereitschaft und die Fähigkeit der Betriebe, sich auf die Alterung in der Gesellschaft einzustellen, nach wie vor gering entwickelt sind. Vielmehr scheint es, als wird die Altersstruktur in der Gesellschaft und auch im Betrieb als eine nicht beeinflussbare Rahmenbedingungen hingenommen. Träfe dies zu, dann hieße das auch, dass die künftige Alterung der Erwerbsbevölkerung nicht notwendigerweise eine verschärfte Altersdiskriminierung als generellen personalstrategischen Trend bedeutet.

- Zum zweiten hat sich, wie nicht zuletzt die anderen Reporte des Altersübergangsmonitors gezeigt haben, im Übergang von Erwerbstätigkeit zum Ruhestand für viele Individuen etwas geändert (vgl. Büttner/Knuth – Altersübergangs-Report 2004-01; Büttner – Altersübergangs-Report 2005-01). Zwar ist der spätere Renteneintritt hauptsächlich den eingeführten Rentenabschlägen zuzuschreiben. Dennoch ist unbekannt, welche Vor- und Nachteile Personalverantwortliche mit diesen institutionellen Änderungen verbinden und ob sie ihre Personalstrategien modifiziert haben. Hierfür sind Verlaufsuntersuchungen und Fallstudien nötig; entsprechende Studien liegen nicht vor.

- Drittens sind die Mechanismen der Altersbeschäftigung immer noch zu wenig bekannt. „Betriebe ohne Ältere" sind ebenso wie die Verbreitung „personalwirtschaftlicher Maßnahmen für Ältere" nur begrenzt geeignete Indikatoren. Nötig ist insbesondere, die Altersstrukturen in den Betrieben einzubeziehen – diese Möglichkeit bietet das IAB-Betriebspanel nicht, das nur in grober Form den Anteil der über 50-Jährigen erfasst hat – und die Betriebe über einen längeren Zeitraum zu beobachten. Aber es ist auch zu prüfen, ob andere Faktoren als die Personalstrategie im Sinne absichtsvoller und geplanter Personalwirtschaft die Chancen zur Altersbeschäftigung beeinflusst, wie z.B. das Betriebsalter oder die Altersstruktur der vorhandenen und gewachsenen Belegschaft.

Ein wesentliches Problem der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist in ihren schlechten Chancen zu sehen, neu eingestellt zu werden Etwa die Hälfte der Betriebe ist dazu grundsätzlich nicht oder nur unter Bedingungen bereit. Dies zieht sich – anders als Betriebe ohne ältere Beschäftigte – durch alle Betriebsgrößen und erlangt dadurch ein erhebliches beschäftigungspolitisches Gewicht. Allerdings ist über altersselektive Einstellungspraktiken und deren Einflussfaktoren derzeit zu wenig bekannt.

Es kann deshalb nicht allein darauf ankommen, die Verbleibsmöglichkeiten im Betrieb für die Älteren zu verbessern – durch betriebliche Gesundheitspolitik, Arbeitsorganisation und Weiterbildung über alle Lebensarbeitsphasen hinweg –, damit sie die zusätzliche Zeit bis zum

Erreichen der angehobenen Ruhestandsgrenze erwerbstätig sind. Umstrukturierungen und Betriebsstilllegungen werden immer auch Ältere treffen. Angesichts der schrumpfenden Möglichkeiten des Vorruhestandes, einer maximalen Bezugsdauer von Arbeitslosengeld von 18 Monaten und der stärkeren Anrechnung von Abfindungen kommt es ebenso darauf an, die Barrieren, denen sich Ältere bei Neueinstellungen ausgesetzt sehen, abzusenken. Entsprechende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie der Beitragsbonus[9], die Entgeltsicherung[10] oder erleichterte Befristungsregelungen[11] sind erst seit 2003 in Kraft und können derzeit noch nicht eingeschätzt werden.

Wie Betriebe auf die Alterung der Erwerbsbevölkerung reagieren, kann also heute noch nicht mit Sicherheit eingeschätzt werden. Es ist möglich, dass sich Betriebe an veränderte Altersstrukturen in der erwerbstätigen Bevölkerung und insbesondere an die abnehmende Bereitschaft der älteren Mitarbeiter, angesichts von Rentenabschlägen aus dem Betrieb auszuscheiden anpassen. Verlassen sollten wir uns darauf nicht. Denn es ist ebenso möglich, dass das Potenzial der älteren Erwerbstätigen ausblenden. Angesichts der Einstellungsprobleme älterer Personen spricht einiges für dieses skeptische Szenario.

Literatur

Bangel, B. (1993): Geographie der Altersgrenzen. Berlin: edition sigma

Behrens, J. (2000): Was Demographie mit Kinderkriegen zu tun hat und was uns vorzeitig alt aussehen lässt - Illusionen im Trendmodell der Erwerbszeit, in: Rothkirch, Chr. Von (Hg.), Altern und Arbeit: Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft. Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin, edition sigma, S. 228-258.

Behrens, J. / Elkeles, Th. / Schulz. D (1998): Begrenzte Tätigkeitsdauer und relative Gesundheit – Berufe und betriebliche Sozialverfassungen als Ressourcen und Tätigkeitswechsel, in: Heinz, W. / Dressel, W. / Blasche, D. u.a. (Hg.), Was prägt Berufsbiographien? (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 215) Nürnberg: IAB, S. 196-228

Bellmann, L. (1997): Das Betriebspanel des IAB, in: R. Hujer; U. Rendtel; G. Wagner (Hrsg.), Wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Panelstudien. Sonderheft zum Allgemeinen statistischen Archiv, S. 169-182.

Bellmann, L. (2002): Das IAB-Betriebspanel. Konzeption und Anwendungsbereiche, in: Allgemeines Statistisches Archiv 2/2002, S. 177-188.

Bellmann, L.; Hilpert, M.; Kistler, E.; Wahse, J. (2003a): Herausforderungen des demographischen Wandels für den Arbeitsmarkt und die Betriebe, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2/2003, S. 133-149.

Bellmann, L; Kistler, E; Wahse, J. (2003b): Betriebliche Sicht- und Verhaltensweisen gegenüber älteren Arbeitnehmern, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 20/2003, S. 26-34.

[9] Der Beitragsbonus (§421k SGB III) ist das Recht eines Betriebes, bei Einstellung eines mindestens 55-Jährigen keinen Arbeitgeberanteil an der Arbeitslosenversicherung für diesen Beschäftigten zu entrichten.

[10] Die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer (§ 421j SGB III) erlaubt unter bestimmten Voraussetzungen eine teilweise Erstattung des Verdienstausfalls durch die Bundesagentur für Arbeit, wenn ein Arbeitsloser (Mindestalter 50 Jahre) eine Arbeit annimmt, die schlechter entlohnt ist als die Arbeit vor der Arbeitslosigkeit.

[11] Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die 52 Jahre alt oder älter sind, können ohne das Vorliegen eines besonderen Grundes befristet eingestellt werden, wobei die Dauer der Befristung durch den Arbeitgeber frei wählbar ist (§ 14, Absatz 3 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge).

Boockmann, B. / Zwick, Th. (2004): Betriebliche Determinanten der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 1. Jg., Heft 1, S. 53-63

Kalina, T.; Knuth, M. (2002): Arbeitslosigkeit als Übergang zwischen Beschäftigung und Rente in Westdeutschland. Gelsenkirchen. Graue Reihe Nr. 2002-04.

Maintz, G. (2004): Leistungsfähigkeit von älteren Beschäftigten, in: Sozialpolitische Flankierung einer verlängerten Erwerbsphase (Gesprächskreis Arbeit und Soziales, Nr. 102), Friedrich-Ebert-Stiftung: Bonn

Morschhäuser, M. (2000): Personalentwicklung oder Personalaustausch? Perspektiven alternsbezogener Personalplanung, in: Rothkirch, Chr. von (Hg.), Altern und Arbeit: Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft. Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin, edition sigma, S. 282-293.

Rothkirch, Chr. von (Hg.) (2000): Altern und Arbeit: Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft. Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin, edition sigma.

Strotmann, H. / Hess, W. (2003): Eigenschaften und Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer sowie betriebliche Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer in Baden-Württemberg. IAW-Kurzbericht 7/2003

Stück, Heiner (2003): Gleitend in den Ruhestand? Gesetzliche, tarifliche und tatsächliche Entwicklung der Altersteilzeit. Arbeitnehmerkammer Bremen

Unternehmensgrößenstatistik 2001/2002, Bonn: Institut für Mittelstandsforschung

Wübbeke, C. (1999): Der Übergang von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in den Rentenbezug zwischen sozialpolitischer Steuerung und betrieblichen Interessen. Eine Untersuchung der Ursachen der Frühverrentungstrends in Westdeutschland für den Zeitraum 1975 bis 1990 auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung(1): 102-117.

Der **Altersübergangs-Report** bringt in unregelmäßiger Folge Ergebnisse des Projekts „Altersübergangs-Monitor“, das die Hans-Böckler-Stiftung seit 2003 fördert und das vom Institut Arbeit und Technik durchgeführt wird.

Das zweijährige Pilotprojekt hat zum Ziel, betrieblichen und gesellschaftlichen Akteuren ein repräsentatives und möglichst zeitnahes Bild vom Übergangsgeschehen zwischen der Erwerbs- und der Ruhestandsphase zu vermitteln. Zu diesem Zweck werden verschiedene Datenquellen analysiert, systematisch aufeinander bezogen und im Kontext der Veränderung institutioneller Rahmenbedingungen interpretiert. Dadurch soll der Grundstein zu einer kontinuierlichen Sozialberichterstattung zum Thema „Altersübergang“ gelegt werden.

Dr. Martin Brussig ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsschwerpunkt „Entwicklungstrends des Erwerbssystems“ im Institut Arbeit und Technik.

Kontakt: mailto:brussig@iatge.de

Impressum

Altersübergangs-Report 2004-01 **Redaktionsschluss: 15.01.2005**

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
verantwortlich für die Förderung des Projekts: Gudrun Linne, mailto:Gudrun-Linne@boeckler.de

Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen
Verantwortlich für die Durchführung des Projekts: PD Dr. Matthias Knuth, mailto:knuth@iatge.de

Redaktion	**Bestellungen / Abbestellungen**	**HBS und IAT im Internet**
Karin Rahn mailto:karin.rahn@boeckler.de Matthias Knuth mailto:knuth@iatge.de	mailto:iat-report@iatge.de	Homepage: http://www.iatge.de http://www.boeckler.de

Der Altersübergangs-Report (ISSN 1614-8762) erscheint seit Oktober 2004 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.