

Betriebliche Altersstrukturen in Deutschland

Lutz Bellmann
Tilo Gewiese
Ute Leber

In den letzten Jahren ist ein Anstieg der Beschäftigung Älterer zu beobachten. Gleichwohl erfolgt nach Angaben des IAB-Betriebspanels 2004 nur 12 % der Einstellungen mit Älteren, obwohl ihr Arbeitslosenanteil fast 25 % beträgt. Aus dieser Bilanz ergeben sich eine Reihe von Fragen: Wie beurteilen die Betriebe die Leistungsfähigkeit Älterer? Warum werden die Bewerbungen Älterer abgelehnt? Wie verbreitet sind betriebliche Maßnahmen – wie beispielsweise Weiterbildung – zur Förderung der Beschäftigung Älterer?

1

Einleitung

Vor allem in den letzten Jahren haben Prognosen zur Entwicklung der Erwerbsbevölkerung aufgrund der zu erwartenden demografischen Entwicklung in vielen Regionen die Alarmglocken läuten lassen. Danach wird spätestens nach 2015 in Deutschland das Angebot an Arbeitskräften wegen des Bevölkerungsrückgangs spürbar abnehmen. Der erwerbstätige Teil der Bevölkerung wird schrumpfen, und zwar überproportional. Wird nicht gegen gesteuert, so ist insbesondere in den neuen Bundesländern mit einem dramatischen Einbruch zu rechnen (Fuchs/Dörfler 2005, Fuchs/Söhnlein 2005).

Wie jedoch aktuelle Berechnungen von Eurostat (2005) auf der Basis der europäischen Labour Force Surveys zeigen, haben sich bereits in den letzten Jahren die Anzeichen für Veränderungen in der Beschäftigungssituation Älterer gemehrt. Danach ist in Deutschland der Anteil der 55- bis 64-Jährigen, die erwerbstätig sind, von 37,9 % im Jahre 1996 auf 41,8 % im Jahre 2004 gestiegen. Auch wenn bei international vergleichenden Analysen eine Reihe von Besonderheiten bei der statistischen Erfassung zu beachten ist (Promberger/Bender 2006), schneidet damit Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern wie Dänemark oder Schweden nach wie vor ausgesprochen schlecht ab. So betragen die entsprechenden Anteile in Schweden 70 % und in Dänemark 60 %. Der Durchschnitt in den OECD-Ländern lag im Jahre 2004 bei 50,8 %. Fraglich ist allerdings die Erreichung des Ziels des Europäischen Rates von Stockholm vom März 2000, der bis zum Jahr 2010 neben der Schaffung von neuen

Arbeitsplätzen einen Anteil von 50 % bei den Erwerbstätigen im Alter von 55 bis 64 Jahren vorsieht, um die Finanzierung der Sozialsysteme und ein ausreichendes Fachkräfteangebot zu sichern.

Die unterproportionale Beschäftigung Älterer erklärt sich wesentlich aus dem betrieblichen Umgang mit den Angehörigen dieser Beschäftigtengruppe. Um einen näheren Einblick in die Sicht- und Verhaltensweisen der Betriebe gegenüber Älteren zu gewinnen, wurde am Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) ein von der Hans-Böckler-Stiftung finanziertes Forschungsprojekt mit dem Titel „Ältere ArbeitnehmerInnen im Betrieb“ durchgeführt.

Anliegen dieses Beitrags ist es, einige ausgewählte Befunde aus diesem Projekt zu präsentieren. In Abschnitt 2 wird dabei zunächst die Entwicklung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer dargestellt. Danach wird im dritten Abschnitt auf die betriebliche Einschätzung der Leistungsparameter bzw. Eigenschaften der Älteren im Vergleich zu Jüngeren eingegangen. Die hier vorgestellten Befunde sind zugleich Hintergrund der Diskussion über die Besetzung offener Stellen mit älteren Bewerbern, die den Gegenstand des vierten Abschnitts bildet. Im fünften Abschnitt wird die Verbreitung betrieblicher Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung Älterer wie auch die Einbeziehung Älterer in Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung behandelt. Der letzte Abschnitt fasst die Ergebnisse zusammen.

Grundlage der empirischen Befunde sind die Daten des IAB-Betriebspanels, einer repräsentativen Befragung von mittlerweile fast 16.000 Betrieben aller Branchen und Größenklassen, die seit 1993 in West- und seit 1996 auch in Ostdeutschland von TNS-Infratest Sozialforschung München

im Auftrag des IAB durchgeführt wird (zu näheren Informationen über das IAB-Betriebspanel vgl. Bellmann 1997 und 2002). Das Thema „Ältere Arbeitnehmer“ bildete in den Befragungen der Jahre 2002 und 2004 einen Schwerpunkt. Zudem werden Ergebnisse des verknüpften Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Datensatzes des IAB vorgestellt (dazu: Bellmann et al. 2002).

2

Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer

Auf Basis des verknüpften Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Datensatzes des IAB ergibt sich, dass der Anteil der Betriebe mit ältere

Lutz Bellmann, PD Dr., Leiter des Forschungsbereichs 6 „Betriebe und Beschäftigung“, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), und Lehrbeauftragter an der Universität Hannover. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Bildungsökonomie.
e-mail: Lutz.Bellmann@iab.de

Tilo Gewiese, M. A. Soz., Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Institut für Soziologie der LMU München, SFB 536 „Reflexive Modernisierung“, Teilprojekt B6
„Gemeinsam leben – Getrennt wirtschaften? Zur Geldverwendung in Paarbeziehungen“.

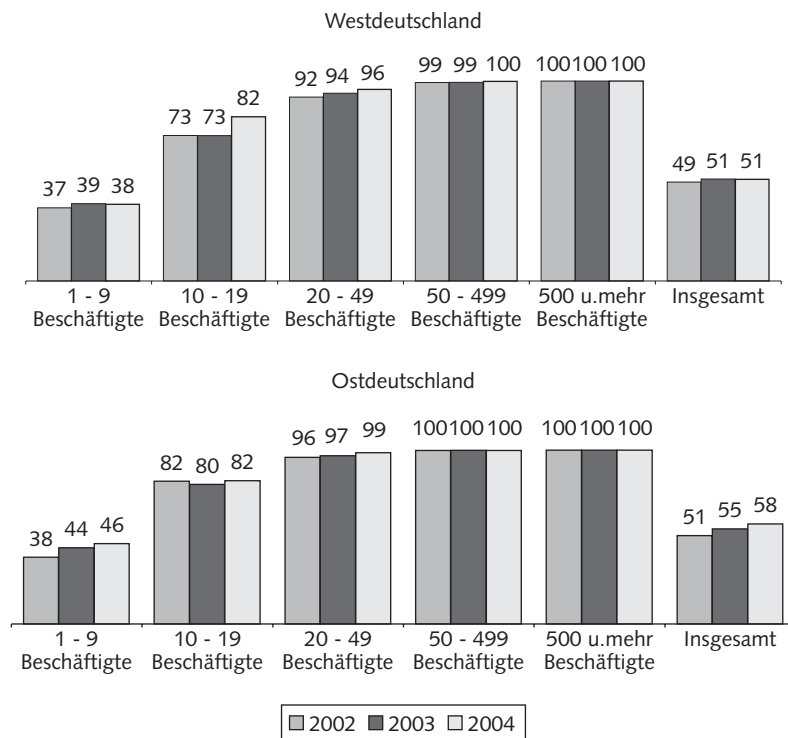
Ute Leber, Dr., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Forschungsbereich 6 „Betriebe und Beschäftigung“, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB). Arbeitsschwerpunkte: Personal- und Bildungsökonomie.
e-mail: Ute.Leber@iab.de

ren Beschäftigten in den Jahren 2002 bis 2004 angestiegen ist (*Abbildung 1*). Die Anteile der Betriebe mit älteren Beschäftigten liegen dabei in Ostdeutschland etwas höher als in Westdeutschland. Weiter kann gezeigt werden, dass mit zunehmender Betriebsgröße auch die Wahrscheinlichkeit steigt, dass ein Betrieb Ältere beschäftigt. So haben nur wenige Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten keine älteren Arbeitnehmer. Außer in der Gruppe der Betriebe mit ein bis neun Beschäftigten ergeben sich für jedes Jahr Steigerungen der Betriebsanteile mit älteren Beschäftigten, und zwar in West- wie auch in Ostdeutschland. In der genannten Betriebsgrößenklasse kommt es von 2003 auf 2004 dagegen zu einem leichten Rückgang des Anteils von Betrieben mit Älteren. Worauf dieser zurückzuführen ist, muss zunächst im Verborgenen bleiben.

Unter Berücksichtigung der in den einzelnen Branchen vorhandenen Betriebsgrößenstrukturen zeigt *Abbildung 2* für das Jahr 2004, dass erwartungsgemäß die höchsten Anteile von Betrieben mit Älteren im Bereich von Gemeinnützigen Einrichtungen und bei Gebietskörperschaften mit 82 % (West) bzw. 87 % (Ost) zu finden sind. Ansonsten werden lediglich im Verarbeitenden Gewerbe Anteilswerte, die über 60 % liegen, erreicht.

Dazu, wie sich die Beschäftigung Älterer nach weiteren Merkmalen wie z. B. dem Geschlecht oder der Qualifikation darstellt, sagt das IAB-Betriebspanel nichts aus. Dies hängt damit zusammen, dass entsprechende Informationen auf der Betriebsebene nur schwer abzufragen sind. Angaben hierzu finden sich allerdings im OECD-Länderbericht Deutschland. Danach betrug die Erwerbsquote von Männern der Altersgruppe 50 bis 64 Jahre mit Primarschulbildung im Jahre 2003 lediglich 55 %, während die Erwerbsquote der Männer mit Hochschulbildung bei 78 % lag. Bei Frauen ist dieser Unterschied noch wesentlich deutlicher ausgeprägt. Weiterhin wird gezeigt, dass der für die 1990er Jahre festzustellende Rückgang der Erwerbsbeteiligung Älterer eigentlich nur für Männer der Altersgruppe 60 bis 64 Jahre gilt. Bei der Erwerbsbeteiligung der Frauen insgesamt ist dagegen seit 1970 ein stetiger Aufwärtstrend zu beobachten. Zwei Bemerkungen dazu: Der Anstieg der Erwerbstätigkeit der Altersgruppe der 50- bis 59-jährigen Frauen erfolgte erst etwas später in den 1990er Jahren. Außerdem ist der wesentlich moderatere Verlauf des Rückgangs der Erwerbs-

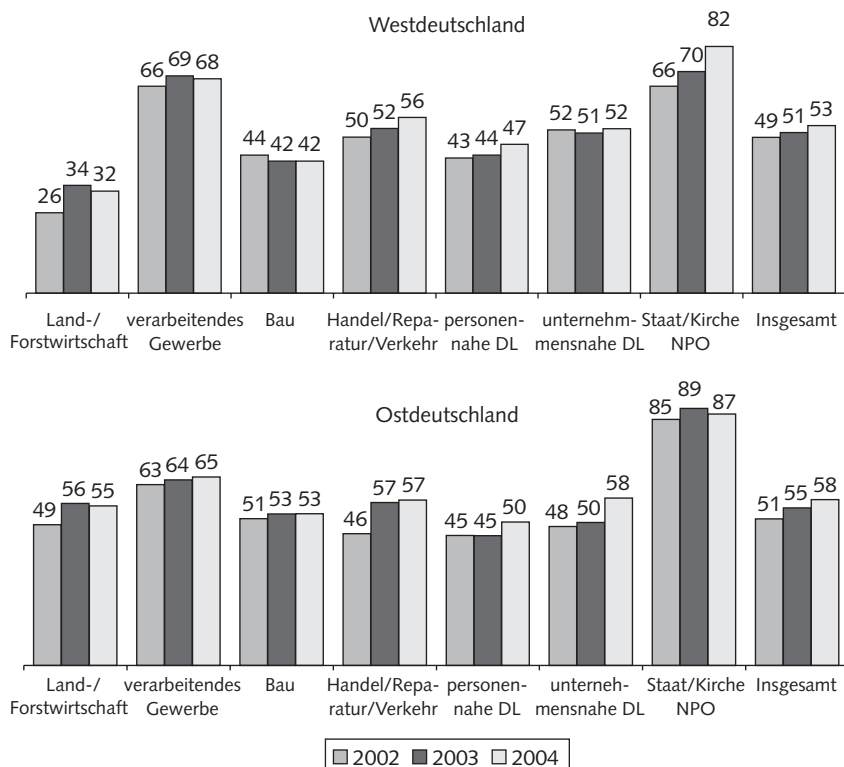
Abb 1: Betriebe mit älteren Arbeitnehmern nach Betriebsgrößen 2002-2004 - Anteile in % -



Quelle: Eigene Berechnungen mit den Daten des Linked-Employer-Employee Datensatzes des IAB, 2002-2004.

WSI Hans Böckler Stiftung

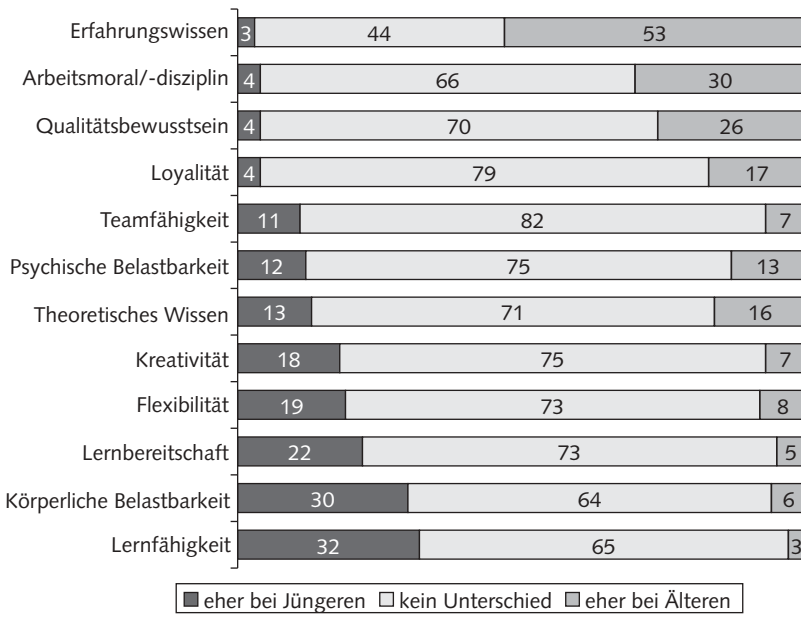
Abb 2: Betriebe mit älteren Arbeitnehmern nach Branchen 2002-2004 - Anteile in % -



Quelle: Eigene Berechnungen mit den Daten des Linked-Employer-Employee Datensatzes des IAB, 2002-2004.

WSI Hans Böckler Stiftung

Abb. 3: Leistungsfähigkeit älterer und jüngerer Arbeitskräfte
- Betriebliche Beurteilung in % -



Quelle: Eigene Berechnungen mit den Daten des IAB-Betriebspanels 2002.

WSI Hans Böckler Stiftung

quote der Altersgruppe der 60- bis 64-jährigen Frauen im Vergleich zu den gleichaltrigen Männern bemerkenswert. Für Frauen und Männer gilt aber gleichermaßen, dass sie oftmals die gesetzlichen Altersgrenzen nicht erreichen.

Das hinsichtlich des gesetzlichen Rentenalters zu frühe Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ist unter gering qualifizierten Arbeitskräften häufiger anzutreffen als bei hoch qualifizierten Arbeitskräften. Ein Grund dafür kann vor allem in dem höheren Anteil von Tätigkeiten mit schwerer körperlicher Beanspruchung bei den Geringqualifizierten liegen. Diese empirische Evidenz verweist auf die Unzulänglichkeiten des klassischen Defizitmodells (Kaiser 1974; Bäcker 1982; Lehr 1979; Lehr et al. 1979). Dieses geht, unter der Annahme eines biologischen Automatismus, von der Gleichzeitigkeit fortschreitenden Lebensalters und körperlicher Abbauprozesse aus. Die aufgezeigte vergleichsweise hohe Erwerbsquote von Hochqualifizierten und Frauen einerseits sowie das frühe Ausscheiden der Geringqualifizierten andererseits verweist jedoch viel eher auf den höheren Anteil von Tätigkeiten mit einseitiger und schwerer körperlicher Beanspruchung als Ursache für eine geringere Erwerbsfähigkeit.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich der Anteil der älteren Beschäftigten in den letzten Jahren erhöht hat. Dies gilt weitge-

hend sowohl in betriebsgrößen- als auch in branchenbezogener Betrachtung. Hinzu kommen Unterschiede nach persönlichen Merkmalen (wie Qualifikation und Geschlecht) sowie nach Tätigkeitsmerkmalen.

3 Betriebliche Beurteilung der Leistungsfähigkeit älterer und jüngerer Arbeitskräfte

Im IAB-Betriebspanel 2002 wurde nicht nur die Erwerbstätigkeit Älterer, sondern auch die Wertschätzung der Betriebe gegenüber älteren Arbeitnehmern untersucht. Dafür wurden die Betriebe nach den Eigenschaften der Beschäftigten, die sie für „sehr wichtig“, „wichtig“ und „weniger wichtig“ halten, befragt. Zudem wurden sie gebeten, diese Eigenschaften älteren und jüngeren Arbeitnehmern zuzuordnen. Verknüpft man diese Bewertungen mit den relativen Bewertungen der jüngeren und älteren Mitarbeiter, so ergibt sich ein leichter Vorteil für die älteren. Wie die Abbildung 3 zeigt, sammeln diese vor allem Pluspunkte beim Erfahrungswissen, bei der Arbeitsmoral und -disziplin sowie beim Qualitätsbewusstsein. Sie werden also bei den als „klassisch“ oder „traditionell“ zu bezeichnenden Tugenden als besonders kompetent

eingeschätzt. Bei den meisten Leistungsparametern sind die Unterschiede zwischen Älteren und Jüngeren allerdings eher gering.

4 Betriebliche Nachfrage nach älteren Arbeitskräften

Schätzen Betriebe die Leistungsfähigkeit ihrer älteren Mitarbeiter positiv ein, so stellt sich weiterhin die Frage, inwieweit sich diese Wertschätzung auch in einer gesteigerten Nachfrage nach älteren Arbeitnehmern niederschlägt. Im IAB-Betriebspanel 2004 wurden die Betriebe jeweils bezogen auf die zuletzt besetzte Stelle danach gefragt, ob es überhaupt Bewerber gab, die älter als 50 Jahre waren, und wenn ja, ob sie die Stelle mit einer Person über 50 Jahre besetzt haben. Die Betriebe, die angaben, ältere Bewerber abgelehnt zu haben, wurden weiter nach den Gründen hierfür befragt. Außerdem wurde erhoben, ob bzw. gegebenenfalls warum eine Stelle altersbegrenzt ausgeschrieben wurde.

Zunächst lässt sich zeigen, dass von den im ersten Halbjahr 2004 zuletzt besetzten Stellen 12 % mit einem Mitarbeiter über 50 Jahre besetzt wurden. In drei Viertel der Fälle lagen den Betrieben keine Bewerbungen älterer Personen vor, und in 14 % gab es zwar Bewerbungen Älterer, doch wurden keine älteren Mitarbeiter eingestellt. Obwohl dabei beachtliche Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen bestehen – vor allem in den Gebietskörperschaften (23,2 %), den Sozialversicherungen (23,2 %) sowie im Bereich Verkehr/Nachrichtenübermittlung (28,0 %) sind diese Anteile besonders hoch –, muss dieser Wert jedoch vor dem Hintergrund, dass im Jahre 2004 der Anteil der über 50-Jährigen am Bestand der Arbeitslosen bei knapp 25 % lag, als relativ gering angesehen werden (Abbildung 4).

Wirft man einen näheren Blick auf die 14 % der Betriebe, die trotz vorliegender Bewerbungen älterer Personen keinen Angehörigen dieser Altersgruppe eingestellt haben, und fragt nach den Gründen für die Ablehnung, so ergibt sich folgendes Bild: Drei Viertel der Betriebe gab an, keinen der älteren Bewerber eingestellt zu haben, weil diese nicht das richtige Qualifikationsprofil gehabt hätten oder von ihrer Persönlichkeit her nicht in den Betrieb passten. Wei-

tere 14 % der Betriebe begründeten die Zurückhaltung bei der Einstellung älterer Beschäftigter mit der Altersstruktur der Beschäftigten in ihrem Betrieb. Etwa jeder zehnte Betrieb schließlich verzichtete auf eine Einstellung älterer Mitarbeiter, weil er dabei – teilweise aufgrund konkreter früherer Erfahrungen – altersbedingte Probleme sieht (Tabelle 1). Interessant wäre es, in zukünftigen Befragungen genauer zu untersuchen, was seitens der Betriebe als „altersbedingte Probleme“ wahrgenommen oder antizipiert wird

Als Zwischenfazit lässt sich festhalten, dass die Betriebe Ältere in ihrer Leistungsfähigkeit durchaus hoch schätzen. Dies gilt vor allem für die bereits im Betrieb beschäftigten älteren Arbeitnehmer. Diese Beurteilung stimmt überein mit der durchaus vorhandenen Bereitschaft, Ältere einzustellen. Allerdings werden Ältere – gemessen an ihrem Anteil an den Arbeitslosen – unterproportional häufig auf offene Stellen eingestellt. Oftmals liegen auch keine Bewerbungen Älterer vor. Die Befragungsergebnisse zu den Gründen, warum Betriebe keine Älteren auf die zuletzt zu besetzende Stelle eingestellt haben, verweisen darauf, dass die Betriebe Ältere sehr unterschiedlich beurteilen. Insofern erfüllt nur ein Teil der älteren Arbeitsuchenden die betrieblichen Anforderungen bei der Besetzung von offenen Stellen.

5

Betriebliche Maßnahmen für die Beschäftigungsfähigkeit Älterer

Um die Leistungsfähigkeit Älterer zu erhalten bzw. zu erhöhen, wird eine Reihe von betrieblichen Maßnahmen diskutiert, die unter anderem Strategien der Arbeitszeitgestaltung und des Gesundheitsschutzes umfassen. Eine besondere Bedeutung wird in diesem Zusammenhang der Weiterbildung zugeschrieben, die dazu beitragen kann, die Fähig- und Fertigkeiten der (älteren) Beschäftigten den Neuerungen im technischen und organisatorischen Bereich anzupassen und damit ein Veralten der Qualifikationen zu verhindern. Auch wenn man sich darin einig ist, dass die Weiterbildung ebenso wie andere personalpolitische Maßnahmen zur Erhaltung der individuellen Leistungsfähigkeit nicht erst im Alter ansetzen, sondern vielmehr über den ge-

Abb. 4: Anteil älterer Arbeitnehmer an den im 1. Halbjahr 2004 zuletzt besetzten Stellen* - in % -

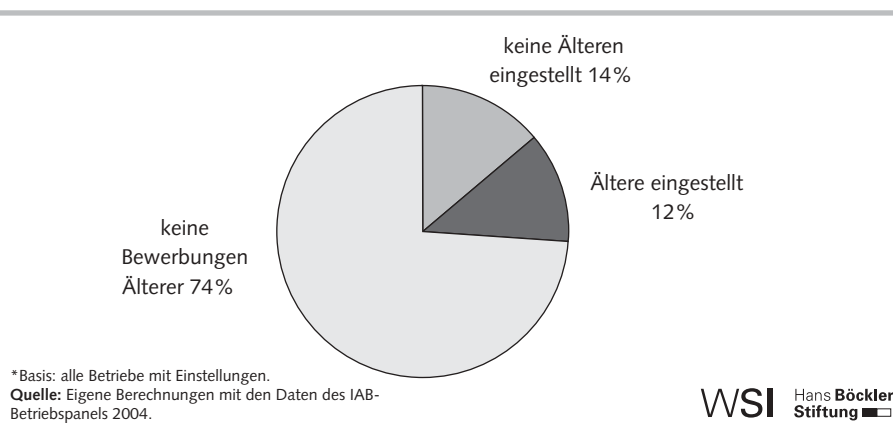


Tabelle 1: Gründe für die Ablehnung von über 50-jährigen Bewerbern – in % –¹⁾

Qualifikationsprofil oder Persönlichkeit der älteren Bewerber nicht passend	75
Ältere Arbeitnehmer passen nicht in die betriebliche Altersstruktur	14
Ältere werden aufgrund konkreter Erfahrungen nur ungern eingestellt	4
Generelle Probleme bei der Einstellung Älterer, auch ohne konkrete Erfahrungen	7

¹⁾ Basis: Betriebe, denen Bewerbungen Älterer vorlagen, die aber keine Älteren eingestellt haben.
Quelle: Berechnungen mit den Daten des IAB-Betriebspanels 2004.

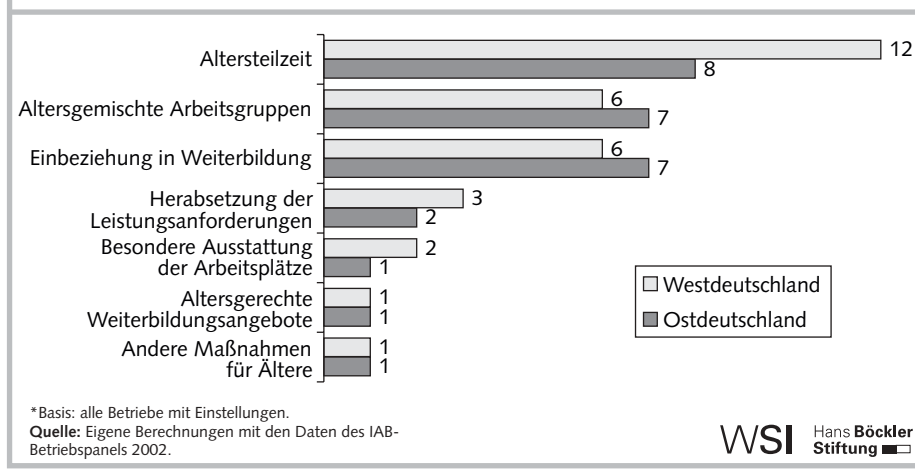
samtan Erwerbsprozess hinweg durchgeführt werden sollten, erscheint es dennoch interessant zu wissen, wie viele Betriebe derartige Strategien einsetzen. Informationen hierzu stellt ebenfalls das IAB-Betriebspanel 2002 zur Verfügung. Dafür wurde den Betrieben, dieangaben, zum Stichtag der Befragung ältere Mitarbeiter zu beschäftigen, eine Liste an altersspezifischen Personalmaßnahmen vorgelegt, aus denen sie die für sie zutreffenden auswählen konnten.

Von den Betrieben mit älteren Beschäftigten gaben 6 % bzw. 7 % (West- bzw. Ostdeutschland) an, auch ältere Mitarbeiter in

Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen. Altersgerechte Weiterbildungsmaßnahmen, die speziell auf die Bedürfnisse von Älteren zugeschnitten sind, wurden demgegenüber von nur jeweils 1 % der Betriebe in West- und Ostdeutschland durchgeführt.

In der Abbildung 5 wird weiter deutlich, dass die Anteile der Betriebe, die andere Maßnahmen zur Verbesserung der Möglichkeit, Ältere zu beschäftigen, ergriffen haben, ebenfalls sehr gering sind: Neben der Altersteilzeit mit Anteilen von 12 % in Westdeutschland bzw. 8 % in Ostdeutschland spielen eigentlich nur noch altersge-

Abb. 5: Betriebliche Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer in West- und Ostdeutschland* - in % -



mischte Arbeitsgruppen mit 7 % in Westdeutschland bzw. 6 % in Ostdeutschland eine Rolle, während die Herabsetzung der Leistungsanforderungen, eine besondere Ausstattung der Arbeitsplätze und andere Maßnahmen für Ältere Anteile von 3 % und weniger aufweisen.

6

Fazit

Der Anteil der 55-bis 64-jährigen Erwerbstätigen ist nach unseren Berechnungen mit verknüpften Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Daten in Deutschland im Zeitraum 2002 bis 2004 angestiegen. Dies steht im Einklang mit den Befunden von Eurostat, wonach in Deutschland bereits seit dem Jahr 2000 eine Trendwende bei der Erwerbsbeteiligung Älterer festzustellen ist.

Besonders interessant sind dabei die für die Jahre 2002 und 2004 ermittelten Unterschiede in der Beschäftigung Älterer zwischen West- und Ostdeutschland, zwischen kleineren und größeren Betrieben und Betrieben verschiedener Wirtschaftszweige. Zudem wurde skizziert, dass die Entwicklung der Erwerbsquoten bei Männern in den 1990er Jahren rückläufig war, nicht aber bei Frauen, und dass qualifizierte Arbeitskräfte wesentlich später aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Die relativ hohe Wertschätzung der Betriebe, die sie älteren Arbeitnehmern ent-

gegenbringen, ändert aber nichts daran, dass nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels 2004 nur auf gut jede zehnte zuletzt zu besetzende Stelle im ersten Halbjahr 2004 ein über 50-jähriger Mitarbeiter eingestellt wurde. Auch wenn dabei beachtliche Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen bestehen, kann dieser Wert vor dem Hintergrund, dass im Jahre 2004 der Anteil der über 50-Jährigen am Bestand der Arbeitslosen bei knapp 25 % lag, nur als relativ bescheidener Erfolg angesehen werden.

Dies hat aber nur in einem geringen Teil der Fälle mit einem „altersdiskriminierenden“ Verhalten seitens der Arbeitgeber zu tun. So haben die dargestellten Befunde gezeigt, dass neben der Arbeitsnachfrage durch die Betriebe auch arbeitsangebotsseitige Faktoren zu berücksichtigen sind, die sich etwa darin äußern, dass Bewerbungen älterer Personen den Betrieben oftmals gar nicht erst vorliegen. Lehnen Betriebe Bewerbungen Älterer ab oder schreiben ihre Stellen altersbegrenzt aus, so ist dies zumeist darauf zurückzuführen, dass die Bewerber aufgrund ihrer Qualifikation oder ihrer Persönlichkeit nicht in den Betrieb passen bzw. dass die offenen Stellen von ihrem Tätigkeitsprofil her nur für jüngere Beschäftigte geeignet sind. Prinzipielle Vorbehalte gegenüber älteren Arbeitnehmern – sei es aufgrund konkreter Erfahrungen oder ohne solche – sind dagegen in nur einem geringen Anteil der Betriebe anzutreffen.

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2002 haben aber auch gezeigt, dass die Verbreitung von betrieblichen Maßnahmen zur Beschäftigung Älterer vergleichsweise gering ist, obwohl durchaus Einigkeit darüber besteht, dass Weiterbildung zwar nicht die einzige, aber doch eine sehr wichtige Möglichkeit ist, um die Leistungspotenziale Älterer zu erhalten und auszubauen.

Was bedeuten diese Ergebnisse für die Erhöhung der Erwerbstätigkeit Älterer? Zunächst sollten in der Diskussion die großen Unterschiede sowohl auf der Ebene der Betriebe als auch auf der Ebene der Personen berücksichtigt werden. Nachdem eine Reihe von Fehlanreizen für das vorzeitige Ausscheiden Älterer aus dem Erwerbsleben abgebaut worden ist, sollten die Betriebe durch die Einbeziehung der Älteren in die betriebliche Weiterbildung und die Schaffung von altersgemischten Altersgruppen nunmehr vor allem die Beschäftigungsfähigkeit Älterer erhöhen. Hierzu muss jedoch auch bei den älteren Erwerbstätigen die Bereitschaft zum „lebenslangen Lernen“ gestärkt werden. Wichtig wäre auch, dass der Anteil der Betriebe, denen Bewerbungen Älterer nicht vorliegen, gesenkt wird. Die Älteren sollten sich trotz zum Teil frustrierender Erfahrungen gerade bei Klein- und Mittelbetrieben stärker als bislang bewerben.

LITERATUR

- Bäcker, G.** (1982): Probleme älterer Arbeitnehmer – Probleme einer fehlgeleiteten Sozialpolitik? Anmerkungen zur neueren Diskussion über die Altersgrenze, in: Dohse, K./Jürgens, U./Russig, H. (Hrsg.): Ältere Arbeitnehmer zwischen Unternehmensinteressen und Sozialpolitik, Frankfurt a. M./New York, S. 61–86
- BDA – Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände** (Hrsg.) (2002): Ältere Mitarbeiter im Betrieb: Ein Leitfaden für Unternehmer, Berlin
- Bellmann, L.** (1997): Das Betriebspanel des IAB, in: Hujer, R./Rendtel, U./Wagner, G. (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, S. 177–188
- Bellmann, L./Bender, S./Kölling, A.** (2002): Der Linked-Employer-Employee-Datensatz aus IAB-Betriebspanel und Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit (LIAB), in: Kleinhenz, G. (Hrsg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 250, Nürnberg, S. 21–29
- Bellmann, L./Leber, U.** (2004): Ältere Arbeitnehmer und betriebliche Weiterbildung, in: Schmid, G./Gangl, M./Kupka, P. (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitik und Strukturwandel: Empirische Analysen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Band 286, Nürnberg, 19–36
- Brussig, M.** (2005): Die „Nachfrageseite des Arbeitsmarktes“. Betriebe und die Beschäftigung Älterer im Lichte des IAB-Betriebspanels 2002. Altersübergangsreport 2005-05, Hans-Böckler-Stiftung/IAT, Düsseldorf/Gelsenkirchen
- Eurostat** (2005): epp.eurostat.ec.europa.eu
- Fuchs, H./Dörfler, K.** (2005): Demographische Effekte nicht mehr zu bremsen. IAB-Kurzbericht 11 vom 26.07.
- Fuchs, H./Söhnlein, D.** (2005): Dramatischer Rückgang der Bevölkerung im Osten, IAB-Kurzbericht 19 vom 28.10.
- Kaiser, H.** (1974): Biologie des Alterns, in: Reimann, H./Reimann, H. (Hrsg.): Das Alter, München, S. 159–165
- Leber, U.** (2001): IAB-Betriebspanel. Ältere – ein Schatz muss gehoben werden, in: IAB-Materialien 2, S. 6–7
- Leber, U.** (2002): Betriebliche Weiterbildung älterer Arbeitnehmer, in: Kistler, E./Mendius, H. G. (Hrsg.): Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung, Stuttgart, S. 87–100
- Lehr, U.** (1979): Flexibilität der Altersgrenze oder Herabsetzung des Pensionierungsalters? Psychologische Aspekte, in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft 2, S. 137–144
- Lehr, U./Olbrich, E./Schmädeke, R.** (1979): Lernen und berufliches Leistungsverhalten, Frankfurt a. M.
- Promberger, M./Bender, St.** (2006): Altern und Erwerbsarbeit – zu wenig Ältere in den deutschen Betrieben?, in: Arbeit und Beruf 5, S. 133–136