

Martin Brussig, Katarina Eggers

Langfristige Entwicklungen bei Neueinstellungen von Älteren

Altersungleichheit bei Neueinstellungen geht leicht zurück

Auf einen Blick...

- Der vorliegende Report berichtet über die Neueinstellung von Älteren ab 55 bis 64 Jahren über einen Zeitraum von 1993 bis 2010 mit einem besonderen Schwerpunkt auf den Merkmalen der einstellenden Betriebe.
- Angesichts einer wachsenden Alterserwerbsbeteiligung ist zu erwarten, dass Ältere nicht nur länger im Betrieb verbleiben, sondern auch in zunehmendem Ausmaß neu eingestellt werden.
- Entgegen der Annahme, dass angesichts einer steigenden Alterserwerbsbeteiligung auch die Eintrittsraten der Älteren gestiegen seien, lässt sich derzeit noch kein klarer Trend bei der Einstellungshäufigkeit von Älteren erkennen. Zwar nimmt die Anzahl der älteren neu Eingestellten zu, dem stehen aber demografisch bedingt und wegen längerer Erwerbsphasen steigende Zahlen an älteren Beschäftigten gegenüber.
- Die Altersungleichheit von Neueinstellungen ist in Großbetrieben besonders hoch: Dort werden anteilig mehr Jüngere als Ältere eingestellt. Gleichwohl ist in jeder Betriebsgrößenklasse, auch den Großbetrieben, die Altersungleichheit langfristig zurückgegangen. Der Anteil der bereits im Betrieb beschäftigten Älteren hängt mit den Eintrittsraten der Älteren jedoch nicht zusammen.
- Neueinstellungen verhalten sich spiegelbildlich zur Beschäftigungsstabilität, d.h. sie kommen dort häufig vor, wo die Beschäftigungsstabilität niedrig ist. So sind beispielsweise die Eintrittsraten bei Teilzeitbeschäftigten und Frauen hoch und in Großbetrieben niedrig.

Einleitung

Die Neueinstellungen Älterer sind ein wichtiger Indikator, um den Arbeitsmarkt für Ältere zu beurteilen. Da sich die Erwerbsphasen verlängern, ist bei den Arbeitsuchenden – ob aus einer bestehenden Beschäftigung oder aus der Arbeitslosigkeit heraus – eine wachsende Zahl älterer Personen zu erwarten. Denn auf dynamischen Arbeitsmärkten werden immer Menschen eine neue Arbeit freiwillig oder unfreiwillig suchen. Erwerbslosigkeit im höheren Erwerbsalter ist weniger als im vergangenen Jahrzehnt eine arbeitsmarktpolitisch geduldete und teilweise auch arbeitsmarktpolitisch initiierte Form des Vorruhestandes, sondern mehr und mehr zu einer Übergangsphase zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen geworden.

Allerdings ist seit längerem bekannt, dass Ältere seltener eingestellt werden als Jüngere. Die Gründe dafür liegen sowohl bei den Arbeitssuchenden als auch bei den Betrieben. Ältere Beschäftigte suchen seltener aktiv eine alternative Beschäftigung, weil für sie der Aufwand, die Risiken und die Opportunitätskosten eines Wechsels höher ausfallen (Schneider 2007). Sie haben vielfach ihre individuellen beruflichen Ziele erreicht und streben nicht ohne einen besonderen Grund in eine neue Tätigkeit. Ältere Bewerberinnen und Bewerber wiederum stoßen bei Betrieben auf Vorbehalte, weil sie oft nicht den betrieblichen Vorstellungen von Erwerbsverläufen entsprechen oder weil die betrieblichen Entscheidungsträger skeptisch hinsichtlich des Leistungsvermögens dieser Bewerberinnen und Bewerber sind. Gerade Arbeitslosigkeit kann in einen stigmatisierenden Teufelskreis hineinführen, der Bewerbungen blockiert. In Langzeitarbeitslosigkeit kombinieren sich der tatsächliche Erfahrungs- und Kompetenzverlust aufgrund der Beschäftigungsunterbrechung und die Signalwirkung vorangegangener erfolgloser Bewerbungsprozesse bei anderen Unternehmen (vgl. Kistler 2008, S. 69f.).

Um die Einstellungsprobleme von Älteren zu erklären, wird oft auf die Senioritätsentlohnung im betrieblichen Entgeltsystem sowie auf die Reservationslöhne der Bewerberinnen und Bewerber hingewiesen. Eine Einstellung von Älteren ist unwahrscheinlicher, wenn die Bezahlung mit dem Alter steigt (vgl. zum Beispiel Heywood et al. 2010, S. 608ff., Zwick 2009). Jedoch werden die bei der Beschäftigung älterer Mitarbeiter vermuteten Kosten einerseits gegenüber den realen Kosten überschätzt (vgl. Bangali et al. 2006, S. 45ff.), andererseits verhindern bereits zu hohe Reservationslöhne älterer Bewerberinnen und Bewerber in vielen Fällen eine Neueinstellung (vgl. Ichino et al. 2007, S. 1ff.). Eine finanzielle Unterstützung entweder des Betriebs durch einen Lohnkostenzuschuss oder des Beschäftigten durch eine Entgeltsicherung kann daher durchaus ausschlaggebend für eine Rekrutierungsentscheidung sein; sie wirken aber eher bei Hochqualifizierten, während derartige Förderungen bei Geringqualifizierten oft lediglich zu Mitnahmeeffekten führen (vgl. Blasius und Hackert 2007, S. 114ff.).

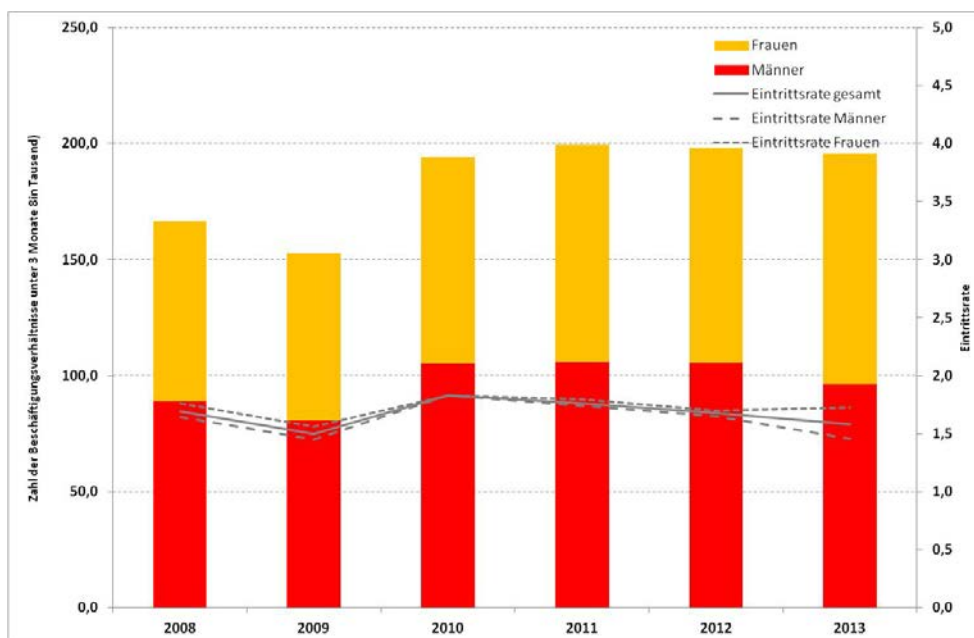
Hohe Qualifizierungsbedarfe, die Vorstellung einer pyramidenförmigen Altersverteilung im Betrieb, die interne Besetzung der Arbeitsplätze für Ältere, das Interesse der Unternehmen an einer möglichst langen Beschäftigungsdauer sowie Kündigungsvorschriften wurden – neben der Senioritätsentlohnung – als weitere Betriebsmerkmale beschrieben, die eine Neueinstellung Älterer erschweren (vgl. Gruber und Koller 2001, S. 479). Außerdem wurden eine hohe Anzahl der Abgänge in Frührente im Unternehmen (vgl. Bohachova und Strotmann 2007, S. 2ff.), Schichtdienst und fehlende Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit (vgl. Hardy et al. 2000, S. 401f.) als hemmende Faktoren auf betrieblicher Seite für die Neueinstellungen von Älteren benannt.

Analysen des Bewerberverhaltens zeigen jedoch auch, dass vielen Unternehmen keine Bewerbungen Älterer vorliegen (vgl. Brussig und Bellmann 2008, S. 1ff.). Die Angst vor Altersdiskriminierung, die bestimmte Bewerbungen von vornherein als aussichtslos erscheinen lassen, könnte dies begründen (vgl. Berger 2009, S. 329ff.); denkbar sind aber auch fehlende Kenntnisse auf Bewerberseite über offene Stellen. Anzumerken ist zudem, dass die Altersselektivität in Rekrutierungsprozessen kein rein deutsches Problem ist, sondern in einer Vielzahl von Industrieländern festgestellt wurde (vgl. Eriksson und Lagerström 2012, S. 537ff.; Albert et al. 2011, S. 351).

Aufgrund des demografischen Wandels und der zunehmenden Alterserwerbstätigkeit können sich aber die altersbedingten Zuschreibungen verändern. Indem einerseits Betriebe Erfahrungen mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sammeln, können sich auch ihre Einschätzungen gegenüber älteren Bewerberinnen und Bewerbern positiv entwickeln; indem andererseits Frühverrentungsmöglichkeiten verschlossen werden, treten Ältere auch nachdrücklicher als bisher als Stellenbewerber in Erscheinung. Deshalb wird in dem vorliegenden Report die Entwicklung von Neueinstellungen Älterer untersucht. Dieser Report schließt an frühere Reporte an (Brussig 2009, 2011) und beschreibt aktuelle Entwicklungen bezüglich der betrieblichen Rekrutierung Älterer, erweitert aber den Analysezeitraum und nutzt eine erweiterte Datenbasis mit zusätzlichen Auswertungsmöglichkeiten.

Ein erster grober Überblick über aktuelle Zahlen von 2008 bis 2013 lässt zunächst eine steigende Zahl von jungen Beschäftigungsverhältnissen (weniger als drei Monate Dauer) in der an dieser Stelle weit gefassten Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen erkennen.¹ Es gibt einen erkennbaren Einbruch im Jahr 2009, dem Jahr der Wirtschafts- und Finanzkrise in der Bundesrepublik und danach Stabilität auf gestiegenem Niveau. Insbesondere gibt es vermehrt unter älteren Frauen Neueinstellungen. Da aber zugleich die Zahl der älteren Beschäftigten zunimmt, ist die absolute Eintrittsrate – der Anteil der Neueinstellungen an den Beschäftigten – unter den Älteren in den letzten Jahren nahezu konstant (so bereits Brussig 2011 mit Zahlen bis 2009) bzw. unter Männern sogar leicht rückläufig.

Abbildung 1: Zahl der Neueintritte Älterer (50 bis 64 Jahre) und absolute Eintrittsrate der Älteren (50 bis 64 Jahre), 2008 bis 2013



Neueintritte: Beschäftigungsverhältnisse von weniger als drei Monaten Dauer. Absolute Eintrittsrate: Anteil der Neueintritte an allen Beschäftigungsverhältnissen der Altersgruppe (50 bis 64 Jahre).

Quelle: Eurostat.

¹ Die Zahlen bei Eurostat gehen nicht weiter zurück und lassen keine genauere Altersdifferenzierung zu.

Datengrundlage: ein verknüpfter Betriebs- und Personendatensatz

Die folgenden Analysen beruhen auf einem Datensatz, in dem Personen- und Betriebsdaten miteinander verbunden sind, dem sog. LIAB-Querschnittsmodell 2 9310 (LIAB QM2 9310) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Dieser setzt sich aus einer Verknüpfung der Betriebsdaten der jährlichen Erhebungswellen des IAB-Betriebspanels, einer repräsentativen Betriebsbefragung, und Personendaten aus den Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit zusammen. Die Personendaten umfassen die Gesamtheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Leistungsempfänger des SGB III und SGB II (im wesentlichen Arbeitslosengeld- und ALG-II-Beziehende und wegen des Beobachtungszeitraums ab 1993 auch Arbeitslosenhilfe-Beziehende) und bei der BA registrierte Arbeitsuchende. Zudem werden seit 1999 auch Nebentätigkeiten in den LIAB-Daten berücksichtigt (vgl. Heining et al. 2013, S. 8ff.). Ferner trat am 01.04.2003 das erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt in Kraft, das unter anderem geringfügige Beschäftigung attraktiver machte. In der Folge kam es zu einer Ausweitung dieser Beschäftigungsform vor allem als Nebentätigkeit. In den Daten erscheinen alle diejenigen, die sich zum 01.04.2003 in dem neuen Status als Minijobber befanden, als Neueinstellungen, auch wenn sich an ihrer faktischen Beschäftigungssituation nichts geändert hat. In der Konsequenz lassen sich methodisch bedingt verzerrte Anstiege im Jahr 2003 beobachten.

Die Verknüpfung von Personen- und Betriebsdaten ermöglicht, dass Merkmale der Betriebe in die Analyse der betrachteten Personen einbezogen werden können. Dadurch kann beispielsweise nicht nur untersucht werden, durch welche individuellen Merkmale neu Eingestellte sich gegenüber den schon länger Beschäftigten auszeichnen – etwa hinsichtlich der Qualifikation –, sondern auch, wodurch die Betriebe charakterisiert sind, in denen die neu Eingestellten beschäftigt sind.

Die Fallzahlen der mit den Personendaten verknüpfbaren Betriebe differieren zwischen 3.933 im Jahr 1995 und 15.061 im Jahr 2003; die Fallzahlen der Personen bewegen sich zwischen 1.629.542 im Jahr 2010 und 2.584.520 im Jahr 2003. Der Rückgang des Anteils von befragten Großbetrieben ist ursächlich für diese Schwankungen. Mittels der Verwendung von Hochrechnungsfaktoren des IAB Betriebspanels lassen sich repräsentative Aussagen über die Grundgesamtheit zum jeweiligen Untersuchungszeitpunkt treffen.

Aus Gründen des Datenschutzes ist die Nutzung der LIAB-Daten nur nach vorherigem Nutzungsantrag und in Form eines Gastaufenthaltes am Forschungsdatenzentrum (FDZ) des IAB oder mittels Datenfernverarbeitung möglich. Alle Ergebnistabellen sind vom FDZ des IAB geprüft, um De-Anonymisierungen auszuschließen. Ergebnisse, die auf einer ungewichteten Fallzahl von weniger als 20 basieren, werden nicht an Nutzer weitergeleitet, sondern erscheinen als fehlende Werte in den Ergebnistabellen. In der Konsequenz sind viele der Informationen des LIAB-Datensatzes nur sehr eingeschränkt verfügbar. Wegen des Aufwands für die Ergebnisprüfung wurde vom FDZ die Zahl der Auswertungen gegenüber dem bewilligten Nutzungsantrag nachträglich erheblich begrenzt. Beispielsweise war es nicht möglich, durchgängige Zeitreihen für den gesamten Beobachtungszeitraum von 1993 bis 2010 zu erhalten. Wir haben uns deswegen dafür entschieden, ab 1993 zunächst im Fünfjahresabstand zu beobachten (1993, 1998, 2003, 2008)² sowie das neueste verfügbare Jahr 2010 mit aufzunehmen.

² Wegen der methodisch bedingten Verzerrungen im Jahr 2003 haben wir letztlich darauf verzichtet, die Ergebnisse des Jahres 2003 einzubeziehen.

Analysegruppen und Indikatoren der Untersuchung: absolute und relative Eintrittsrate von 55- bis 64-Jährigen

In der Untersuchung werden drei Altersgruppen unterschieden: Erwerbstätige zwischen 25 und 54 Jahren, 55 und unter 59 Jahren sowie zwischen 60 und unter 64 Jahren. Die untere Altersgrenze wird bei 25 Jahren angesetzt, um Ausbildungsverhältnisse größtenteils auszuschließen. Als Ältere gelten Erwerbstätige ab einem Alter von 55 Jahren. Die Gruppe der Älteren wird zusätzlich zweigeteilt, da die Zahl der Erwerbstätigen jenseits von 60 Jahren deutlich zurückgeht; zudem sind die Entwicklungen in der Gruppe der Erwerbstätigen im rentennahen Alter vor dem Hintergrund der Erhöhung der Regelaltersgrenze besonders interessant. Als Neueinstellungen werden Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als drei und weniger als sechs Monaten zum Stichtag 30. Juni des jeweiligen Jahres definiert.³ Auf diese Weise wird sichergestellt, dass einerseits nur Beschäftigte einbezogen werden, die vor kurzem ihre Beschäftigung in einem Betrieb aufgenommen haben und andererseits nicht bereits nach sehr kurzer Zeit den Betrieb wieder verlassen haben. Dementsprechend werden in den Untersuchungen lediglich die Rekrutierungen des jeweils ersten Quartals der einzelnen Jahre betrachtet.⁴

Die zentralen Indikatoren für die Analyse sind die absolute und die relative Eintrittsrate der Älteren.

- Die *absolute* Eintrittsrate beschreibt den Anteil der neu Eingestellten an allen Beschäftigten einer Altersgruppe. Die absolute Eintrittsrate der Älteren ist folglich der Anteil der neu eingestellten 55- bis 64-Jährigen an den 55- bis 64-Jährigen Beschäftigten.⁵ Dieser Indikator informiert darüber, wann bzw. wo relativ viele Neueinstellungen von Älteren zu verzeichnen sind, und die Relation wird zu den älteren Beschäftigten hergestellt. Dahinter steht die Frage, ob ein Beschäftigungsbereich (ein Betrieb, eine Branche oder ein Betriebstyp) mehr oder weniger „offen“ für ältere Neueinstellungen ist. Die absolute Eintrittsrate sollte hinzugezogen werden, wenn Ältere untereinander, d.h. aus unterschiedlichen Beschäftigungsbereichen, oder Ältere aus verschiedenen Gruppen (z.B. Männer, Frauen) miteinander verglichen werden.

Die absolute Eintrittsrate beschreibt eine relative Häufigkeit. In ihrer absoluten Anzahl hängt die Einstellung der Älteren nicht nur vom Verhalten der Betriebe und der Älteren ab, sondern auch von der Anzahl der Älteren. Demografisch bedingt steigt die Zahl der Älteren; damit stehen hinter konstanten absoluten Eintrittsraten steigende Häufigkeiten von neu eingestellten Älteren. Da die Zahl der erwerbstätigen Älteren in den letzten Jahren sehr stark gestiegen ist (von 4,2 Mio. auf 5,7 Mio. zwischen 2000 und 2010), bedeutet eine konstante Eintrittsrate, dass auch die Zahl der älteren neu Eingestellten gestiegen ist.

³ Die Angaben aus dem Betriebspanel wurden von den Betrieben zum Stichtag 30.06. erhoben.

⁴ Diese Operationalisierung von Neueinstellungen weicht ab von der Operationalisierung, wie sie in den Vorgängerreporten vorgenommen wurden, wo die Summe aller Neueinstellungen eines Jahres bezogen auf den jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsstand zugrunde gelegt wurde; zudem wurde für die Älteren ein Altersspektrum von 50 bis 64 Jahren genutzt (siehe Brüssig 2009, 2011). Die Ergebnisse der Vorläuferreports lassen sich folglich nicht direkt mit den hier vorgelegten Ergebnissen vergleichen.

⁵ Im Folgenden wird auch mit den Eintrittsraten der 55- bis 59-Jährigen sowie der 60- bis 64-Jährigen gearbeitet.

Die Tatsache, dass steigende Eintrittszahlen mit einer konstanten Eintrittsrate einhergehen können, mag schnell zu irreführenden Schlussfolgerungen verleiten. Gleichwohl bietet nur eine relative Maßzahl (und nicht die absolute Anzahl) einen Anhaltspunkt, ob Strukturen des Arbeitsmarktes und die Einstellungschancen der Älteren verändern.

- Die *relative* Eintrittsrate ist das Verhältnis der absoluten Eintrittsraten der Älteren (55 bis 64 Jahre) zu der der Jüngeren (25 bis 54 Jahre). Dieser Indikator gibt Auskunft darüber, ob sich die Neueinstellungen in einem bestimmten Beschäftigungsbereich oder in einem bestimmten Zeitraum mehr oder weniger zugunsten der Älteren verschoben haben. Hier wird also ein zeitlicher Vergleich ermöglicht. Von allen verfügbaren Indikatoren ist er noch am besten geeignet, um die Einstellungschancen von Älteren zu beschreiben.

Idealerweise wären für die Einstellungschancen die Arbeitsuchenden zugrunde zu legen. Hierzu gibt es aber keine verlässlichen Informationen. Die Zahl der Arbeitslosen ist nicht geeignet, weil auch sehr viele Beschäftigte und – aus der sog. Stillen Reserve – viele Nichterwerbstätige, die nicht arbeitslos sind, sich auf neue Stellen bewerben. Zudem suchen nicht alle Arbeitslosen aktiv eine Beschäftigung, wenn sie die Arbeitslosigkeit nur als Überbrückung zu einer neuen, bereits vereinbarten Beschäftigung oder als Übergang in die bevorstehende Rente betrachten.

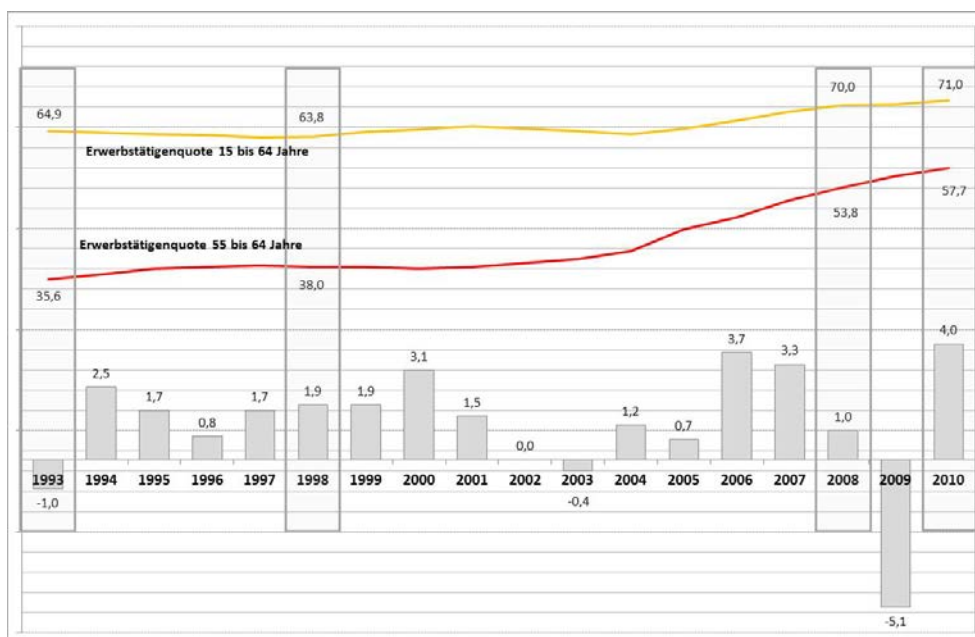
Mit der relativen Eintrittsrate werden also nicht die Chancen beschrieben, eine Jobsuche erfolgreich abzuschließen, sondern die Chancen, unter denen, die eine neue Arbeit aufgenommen haben, zu den 55- bis 64-Jährigen zu gehören, ohne dass dies bereits demografisch verzerrt wäre.⁶

⁶ Es gibt aber über die demografische Alterung einen weiteren Alterungsprozess der Belegschaften, nämlich aufgrund eines längeren Verbleibs im Betrieb. Wenn Beschäftigte länger im Betrieb verbleiben, hemmt dies c.p. die Rekrutierungsaktivität. Dieser Alterungseffekt wird durch den Indikator der relativen Eintrittsrate nicht neutralisiert.

Die Entwicklung des Arbeitsmarktes für Ältere von 1993 bis 2010

Um die Häufigkeit von Einstellungen – erst recht über einen längeren Zeitraum – einordnen zu können, ist es zunächst nötig, einen zumindest groben Überblick über grundlegende Arbeitsmarktentwicklungen zu haben, da das betriebliche Einstellungsverhalten von Wirtschaftskonjunkturen ebenso beeinflusst wird wie von den institutionellen Rahmenbedingungen, von denen hier vor allem die Rentenpolitik und die Arbeitsmarktpolitik für Ältere von Bedeutung sind. Seit Anfang der 1990er Jahre wandelte sich die Arbeitsmarkt- und Rentenpolitik von der extensiven Nutzung der Frühverrentung, insbesondere in Ostdeutschland zur Bewältigung der ostdeutschen Arbeitsmarkttransformation, über eine schrittweise Schließung der Frühverrentung bis hin zur Einführung einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik auch gegenüber Älteren. Dies lässt sich bereits in einigen sehr grundlegenden Arbeitsmarktindikatoren erkennen (siehe Abbildung 2 und 3). Die Erwerbstätigenquote der Älteren (55 bis unter 65 Jahre) stagnierte in den 1990er Jahren bei weniger als 40 Prozent und stieg im folgenden Jahrzehnt so stark an, dass sich dies auch auf die Erwerbstätigenquote aller Personen im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) auswirkte. Entsprechend fallen die Untersuchungsjahre in zwei Gruppen: In die 1990er Jahre, die hier mit den Jahren 1993 und 1998 vertreten sind und in denen die Alterserwerbsbeteiligung auf einem niedrigen Niveau stagnierte, und in das folgende Jahrzehnt (hier mit den ausgewählten Jahren 2008 und 2010), während der sie stetig stieg. Das Bruttoinlandsprodukt – die Summe aller im Inland produzierten Waren und Dienstleistungen – als ein Indikator für die wirtschaftliche Entwicklung stieg in den 1990er Jahren überwiegend leicht, schwankte im daran anschließenden Jahrzehnt aber teilweise sehr stark. Auffällig ist das Jahr 2009, in dem sich die Finanz- und Wirtschaftskrise in Deutschland auswirkte.

Abbildung 2: Erwerbstätigkeit und Veränderung des BIP (preisbereinigt), 1993 bis 2010



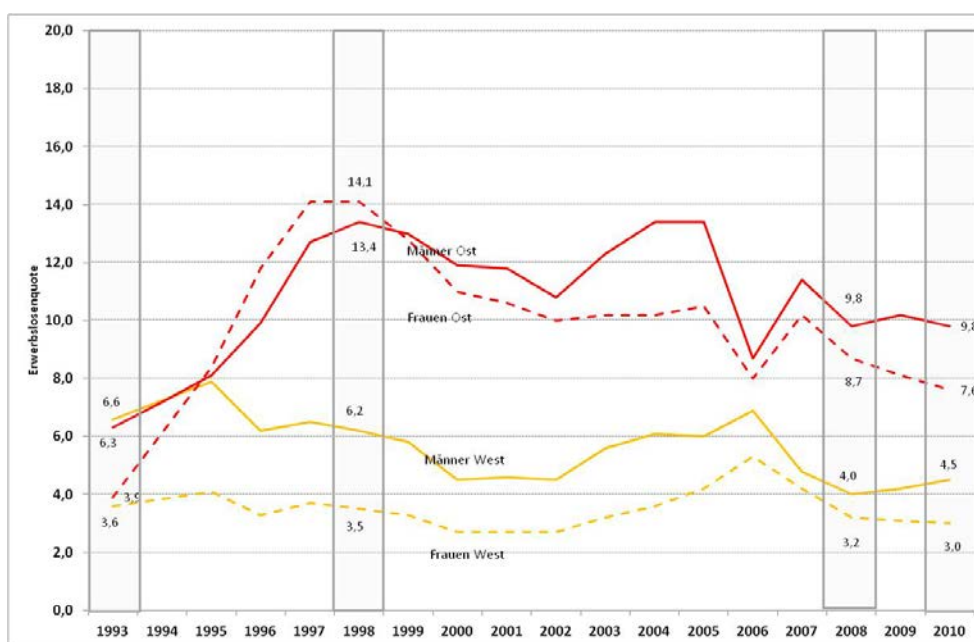
Die Untersuchungsjahre sind grau schattiert hervorgehoben.

Quelle: Mikrozensus, div. Jahrgänge; Sozialpolitik aktuell.

Die Erwerbslosigkeit der Älteren war über den gesamten Zeitraum betrachtet größeren Schwankungen unterworfen als die Erwerbstätigkeit (siehe Abbildung 3). Dies ist teilweise Ausdruck wechselhafter wirtschaftlicher Lagen, teilweise aber auch Ausdruck der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik gegenüber Älteren.

Nach Auslaufen der Vorruhestandsprogramme in Ostdeutschland war dort die Erwerbslosenquote der Älteren ab Mitte der 1990er Jahre etwa doppelt so hoch wie in Westdeutschland. Dieser Niveauunterschied hat sich bis in die Gegenwart hinein erhalten. Die Jahre 1998 und 2003 waren Jahre mit vergleichsweise hoher Erwerbslosigkeit, während die Jahre 2008 und 2010 durch eine günstige Arbeitsmarktentwicklung gekennzeichnet waren. Dass 2010 bei den älteren westdeutschen Männern die Erwerbslosigkeit gestiegen ist, ist auch in die Verlängerung der Erwerbsphasen einzuordnen: Erwerbslosigkeit im höheren Erwerbsalter führt nicht mehr so direkt wie in früheren Jahren in eine Altersrente, sondern wird auch jenseits von 55 Jahren mehr und mehr zu einem Abschnitt zwischen zwei Beschäftigungsphasen (siehe Mümken und Brussig 2013).

Abbildung 3: Erwerbslosigkeit Älterer (55 bis unter 65 Jahre), Männer und Frauen in West- und Ostdeutschland, 1993 bis 2010



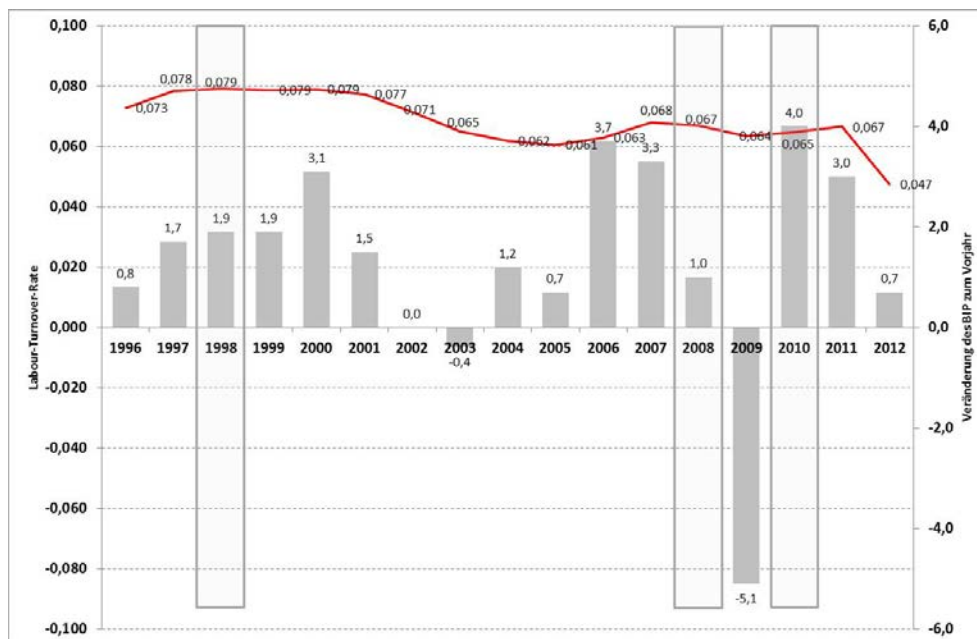
Die Untersuchungsjahre sind grau schattiert hervorgehoben. Werte für 1994 wurden als Mittelwerte von 1993 und 1995 berechnet.

Quelle: Mikrozensus, div. Jahrgänge.

Auch die Fluktuationsquoten – die Summe der begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse bezogen auf den Beschäftigungsbestand – schwanken stark. Da die Fluktuation mit der wirtschaftlichen Entwicklung zusammenhängt, wird auch sie gemeinsam mit der Veränderung des BIP dargestellt (siehe Abbildung 4). Die Fluktuation ist in den 1990er Jahren in Ostdeutschland zunächst zurückgegangen, nachdem sie in der unmittelbaren Wirtschaftstransformation sehr hoch war und dann auf hohem Niveau schwankte. Gleichzeitig ist sie in Westdeutschland bis zum Ende des Jahrzehnts

gestiegen. Auffällig ist, dass die Fluktuationsquoten im Jahrzehnt nach 2000 zwar immer noch dem Konjunkturzyklus folgen, sich aber in Ost und West auf einem deutlich niedrigeren Niveau entwickelt haben (Erlinghagen 2010). Bemerkenswert ist daran, dass die aktivierende Arbeitsmarktpolitik, die sich in diesem Zeitraum entfaltete, von einer Diagnose eines erstarrten Arbeitsmarktes ausging und eine größere Flexibilisierung beabsichtigte. Diese müsste sich in einem höheren Niveau der Fluktuation (und damit auch mehr Neueinstellungen) zeigen. Es ist zu vermuten, dass ein hohes Unsicherheitsempfinden auf Seiten der Beschäftigten – der „Einschüchterungseffekt“ der Hartz-Reformen (Knuth 2013, S. 23) – und die Absenkung von Einstiegsgehältern für neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Wechselbereitschaft gerade von Personen dämpft, die bereits beschäftigt sind und die den Großteil der Wechsler ausmachen (vgl. Knuth 2013). Gianelli et al. (2013) zufolge ist der Rückgang der Einstiegsgehältern vor allem im unteren und mittleren Qualifikationsbereich eine wesentliche Ursache der rückläufigen Fluktuation. Die Alterung der Erwerbsbevölkerung scheidet diesen Analysen zufolge als Ursache rückläufiger Fluktuation aus.

Abbildung 4: Fluktuationsraten 1996 bis 2012



Labour-Turnover-Rate: $0,5 \times (\text{Begonnene} + \text{beendete versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse}) / \text{Bestand der versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse}$

Quelle: zitiert nach Giannelli et al. 2013.

Vor diesem Hintergrund lassen sich verschiedene Erwartungen zur Entwicklung der Rekrutierung von Älteren formulieren: Zunächst sprechen verschiedene Gründe dafür, dass die absoluten und relativen Eintrittsraten der Älteren im Laufe der Zeit gestiegen sind, also dass mehr Ältere eingestellt werden und dieser Zuwachs nicht nur demografisch bedingt ist, sondern auf eine Verhaltensänderung von einstellenden Betrieben und arbeitssuchenden Älteren zurückzuführen ist.

- Durch ihre zunehmende Erwerbsbeteiligung sind Ältere immer weniger eine besondere Gruppe auf dem Arbeitsmarkt. Arbeitgeber gewinnen Erfahrungen im Umgang mit Älteren und fassen zunehmend Vertrauen in ihre Leistungsfähigkeit. Davon sollten auch ältere Bewerberinnen und Bewerber profitieren. Dies sollte sich in steigenden Eintrittsraten niederschlagen. Infolgedessen sollten die Eintrittsraten in den Jahren 2008 und 2010 höher liegen als 1993 und 1998.
- Da sich das Erwerbsverhalten der Älteren an das der Jüngeren angleicht – Verrichtungsmöglichkeiten konzentrieren sich auf die obere Hälfte des Altersspektrums der Älteren, während sie für die „jüngeren Älteren“ beschnitten werden –, ist zu erwarten, dass die Altersunterschiede in den Einstellungshäufigkeiten zurückgehen.
- Bei einer günstigen Arbeitsmarktlage für Ältere sind häufigere Neueinstellungen von Älteren zu erwarten. Rückläufige Erwerbslosigkeit deutet auf einen Arbeitskräftebedarf, von dem auch ältere Bewerberinnen und Bewerber profitieren sollten, zumal wenn arbeitsmarktpolitisch die Neueinstellung von Älteren unterstützt wird. Infolgedessen sollten die absoluten und relativen Eintrittsraten der Älteren vor allem 2008 und 2010 höher sein als in den 1990er Jahren und höher als 2003.

Andererseits lassen sich die Makroentwicklungen am Arbeitsmarkt auch bei konstanten – und theoretisch sogar sinkenden – absoluten und relativen Eintrittsraten Älterer erreichen. Eine steigende Alterserwerbstätigenquote ergibt sich auch dann, wenn Ältere länger im Betrieb verbleiben; dies ist auch durch Beschäftigungskonstanz und ohne Beschäftigungswechsel möglich. Wenn zudem wie bisher die meisten beruflichen Aufstiege in der ersten Hälfte des Erwerbslebens realisiert werden und danach die Arbeitsverhältnisse hauptsächlich gesichert werden, sind spätere Wechsel unwahrscheinlich. Zudem spricht die gesamtwirtschaftlich niedrigere Fluktuation der Jahre nach 2003 gegen steigende Eintrittsraten bei den Älteren.

Strukturunterschiede in der Rekrutierung von Älteren

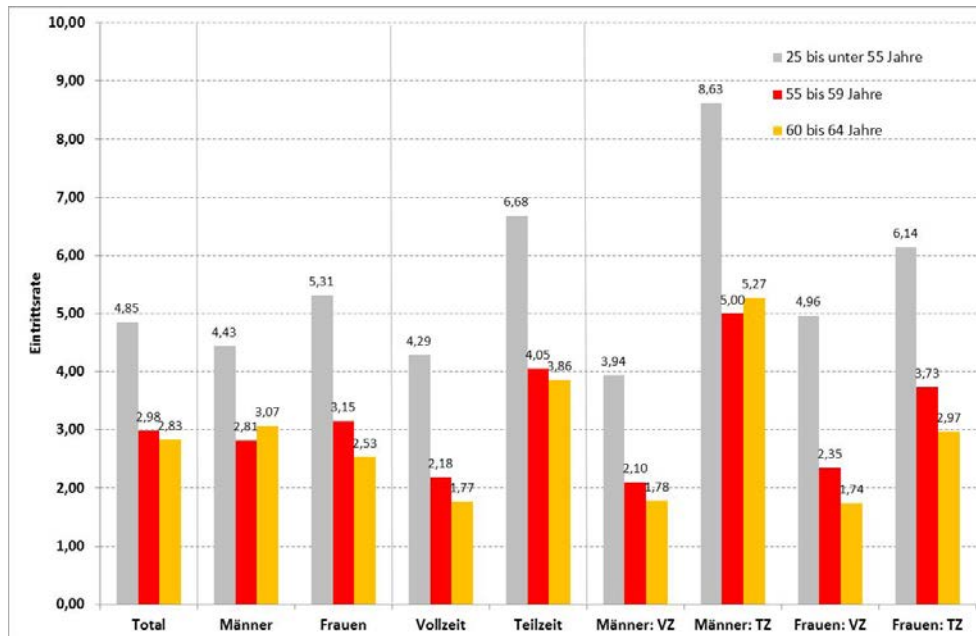
Die Analyse zeigt zunächst den erwarteten Alterseffekt auf die absoluten Eintrittsraten: Es gibt weniger Einstellungen von Älteren als von Jüngeren, bezogen auf die Beschäftigten in der jeweiligen Altersgruppe. In den meisten der in Abbildung 5 unterschiedenen Gruppen ist dieser Alterseffekt unter den Älteren nahezu stetig, d.h. mit zunehmendem Alter geht der Anteil der neu Eingestellten an den Beschäftigten der Altersgruppe zurück.⁷ Die Daten für das aktuellste Jahr 2010, die der Abbildung 5 zugrunde liegen, zeigen für die Gesamtheit aller Neueinstellungen (in der Abbildung ganz links) aber nur einen sehr schwachen Alterseffekt für die 60- bis 64-Jährigen gegenüber den 55- bis 59-Jährigen.

Weiterhin ist zu erkennen, dass die absoluten Eintrittsraten der Männer niedriger sind als die der Frauen (25 bis unter 55 Jahre). Dies ist Ausdruck einer größeren Beschäftigungsstabilität der Männer gegenüber den Frauen. In der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen ist jedoch die Eintrittsrate der Männer höher als die der Frauen. Es ist zu

⁷ In einem früheren Report wurde die Altersdifferenzierung detailliert dargestellt. Demnach gehen Einstellungen ab Vollendung des 50. Lebensjahres mit jedem zusätzlichen Lebensjahr signifikant zurück (Brussig 2009). Auch für frühere Lebensjahre ist ein stetiger Rückgang der Einstellungshäufigkeit mit steigendem Alter zu vermuten.

vermuten, dass in dieser Altersgruppe relativ wenige Frauen überhaupt noch eine neue Beschäftigung aufnehmen.

Abbildung 5: Absolute Eintrittsraten nach Altersgruppen, 2010



Quelle: LIAB QM2 9310.

Weiterhin sind die Eintrittsraten deutlich höher für Teilzeitbeschäftigte (hier: inklusive der geringfügig Beschäftigten), wobei der charakteristische Alterseffekt (sinkende Raten mit steigendem Alter) sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitbeschäftigte gilt.⁸ Die höheren Eintrittsraten der Teilzeitbeschäftigten resultieren aber auch daraus, dass Wechsel von Vollzeit- in Teilzeittätigkeit (und umgekehrt) hier als Neueinstellung registriert sind. Der Arbeitszeit-Effekt ist für Männer viel ausgeprägter als für Frauen (rechter Bereich in Abbildung 5). Hierbei kann eine Rolle spielen, dass Männer in Teilzeit eine kleine und für Männer untypische Gruppe sind. Dies zeigt sich hier beispielsweise darin, dass die Eintrittsraten der teilzeitarbeitenden 60- bis 64-jährigen Männer nicht niedriger ist als die der teilzeitarbeitenden 55- bis 59-jährigen Männer. Der charakteristische Alterseffekt (sinkende Eintrittsraten mit steigendem Alter) bleibt hier also aus.

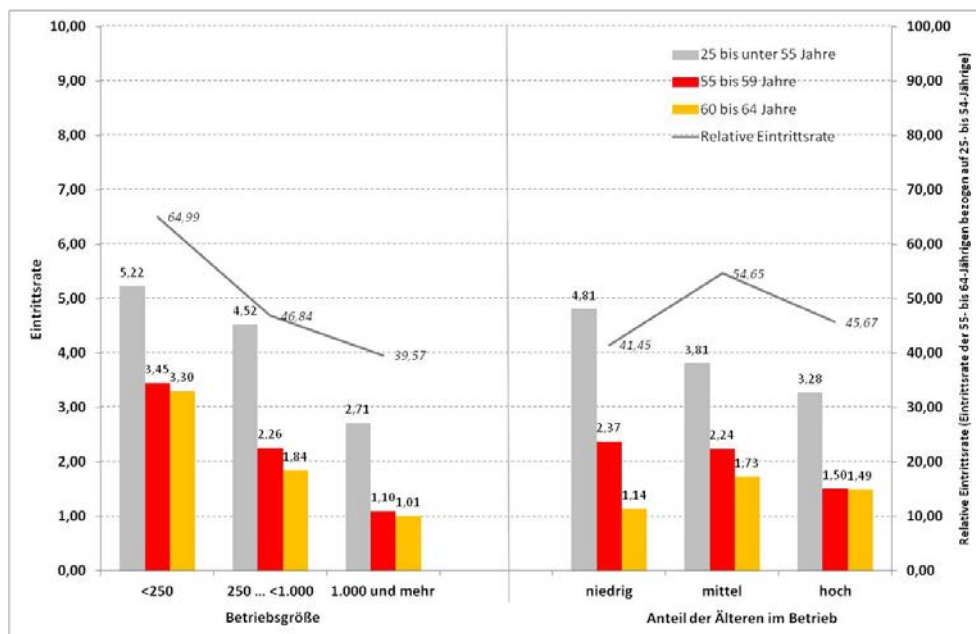
Zu den besonderen Stärken des verwendeten Datensatzes gehört, dass Merkmale des Betriebes in die Analyse eingehen können. Hierzu zählt bereits die Betriebsgröße. Mit steigender Betriebsgröße nimmt der Anteil der neu Eingestellten ab, wobei der Alterseffekt (weniger Einstellungen unter den Älteren) konstant bleibt (linke Hälfte von Abbildung 6). Dies lässt sich auf die im Durchschnitt stabileren Beschäftigungsverhältnisse in Großbetrieben zurückführen.⁹ Die Frage ist nun, ob die – gemessen an der Betriebsgröße – niedrigere Rekrutierungsaktivität der Großbetriebe Ältere und Jüngere

⁸ Der verwendete Datensatz erlaubt nur eine sehr einfache Differenzierung der Arbeitszeit. Demnach gilt als Teilzeit eine Arbeitszeit von weniger als 18 Stunden pro Woche und Vollzeit entsprechend mindestens 18 Stunden pro Woche.

⁹ Die für Großbetriebe typische Randbelegschaft mit einer hohen Fluktuation ist zum Teil in eigenständige Unternehmen ausgegliedert und deshalb nicht notwendigerweise unmittelbarer Teil des Betriebes.

gleichermaßen betrifft. Dies lässt sich mit Hilfe der relativen Eintrittsrate beantworten, also des Verhältnisses der Eintrittsraten der Älteren zu der der Jüngeren (rechte Achse in Abbildung 6). Sie geht mit steigender Betriebsgröße zurück. Nun dürften von den entwickelten internen Arbeitsmärkten mit ihren stabilen Beschäftigungsverhältnissen in Großbetrieben gerade die älteren Beschäftigten profitieren. Als ältere Bewerberinnen und Bewerber hingegen sind ihre Einstellungshäufigkeiten in größeren Betrieben jedoch niedriger als in Kleinbetrieben (siehe auch Brussig und Bellmann 2008). In keinem anderen der hier betrachteten Merkmale ist die relative Eintrittsrate der Älteren niedriger und damit die Altersungleichheit bei Neueinstellungen höher als bei der Betriebsgröße.

Abbildung 6: Absolute und relative Eintrittsraten nach Altersgruppen, Betriebsgröße und Anteil der Älteren an der Belegschaft, 2010



Quelle: LIAB QM2 9310.

Der Anteil der Älteren an der Belegschaft im Betrieb¹⁰ hingegen hängt mit der Rekrutierungsaktivität und speziell mit der Rekrutierungshäufigkeit von Älteren nur schwach zusammen (rechte Hälfte in Abbildung 6). Dies gilt auch für die relative Eintrittsrate der Älteren, die vergleichsweise wenig damit zusammenhängt, wie viele Ältere in dem Betrieb beschäftigt sind. Weder „versperrt“ ein hoher Anteil älterer Beschäftigter den Weg für ältere Bewerberinnen und Bewerber in den Betrieb, noch ebnet er Älteren in besonderer Weise den Weg in eine neue Beschäftigung. Allenfalls sind in Betrieben mit einem mittleren Anteil älterer Beschäftigter die Einstellungen Älterer etwas häufiger, aber

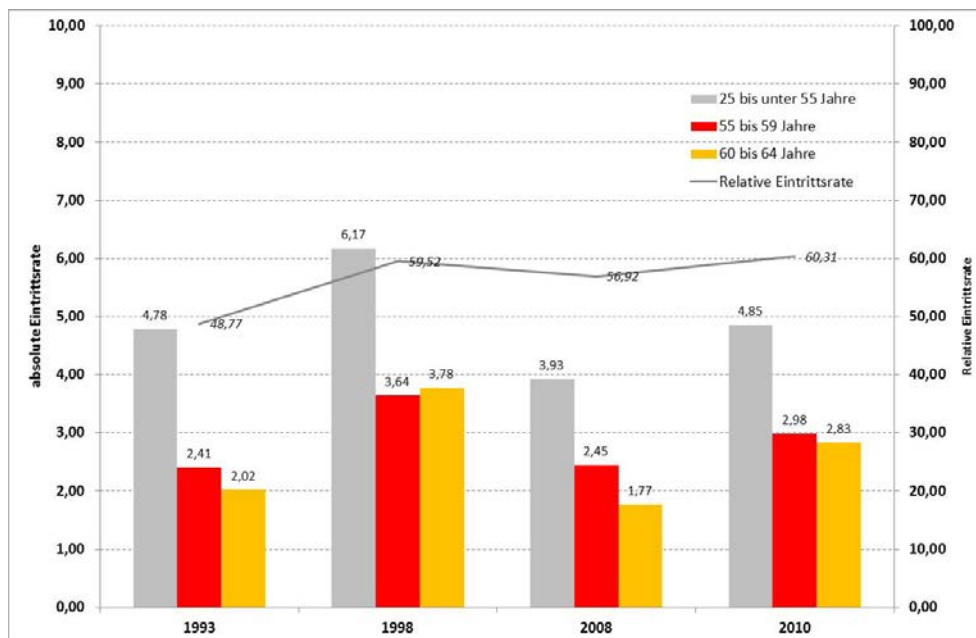
¹⁰ Die Grenzen für einen niedrigen, mittleren und hohen Anteil Älterer wurden empirisch bestimmt und bei unter 13, zwischen 13 und 18 sowie über 18 Prozent der Beschäftigten festgelegt. Bezogen auf Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten (nur diese wurden hier einbezogen) umfasst die Gruppe solcher mit einem niedrigen Anteil Älterer an der Belegschaft ca. 50 Prozent, die Gruppen mit mittleren und hohen Anteilen jeweils ca. 25 Prozent der Unternehmen.

in der Tendenz sind die relativen Eintrittsraten eher unabhängig davon, wie viele Ältere bereits im Betrieb beschäftigt sind.

Die Entwicklung der Eintrittsraten von 1993 bis 2010

In der Analyse der Arbeitsmarktentwicklung wurde deutlich, dass sich in den letzten Jahren zyklische und dauerhafte Entwicklungen überlagert haben. Doch die Tatsache, dass in der vorliegenden Analyse nur Daten aus einzelnen Jahren und keine durchgängigen Zeitreihen zur Verfügung stehen, erschwert es, langfristige Trends in der Einstellungshäufigkeit von Älteren zu identifizieren. Allerdings stimmen die grundlegenden Entwicklungen hinsichtlich der Fluktuation (siehe oben, Abbildung 4) und der Eintrittsrate der 25- bis 54-Jährigen ungefähr überein: steigende Raten in den 1990er Jahren bzw. 1993 und 1998,¹¹ und eine Zunahme auf niedrigem Niveau in den letzten Beobachtungsjahren. In den meisten der vier Beobachtungsjahre gibt es den dargestellten Alterseffekt der Eintrittsraten (sinkende Eintrittsrate mit steigendem Alter). Die Vermutung, dass im zurückliegenden Jahrzehnt die Eintrittsraten der Älteren als Folge ihrer zunehmenden Erwerbsbeteiligung gestiegen sind, bestätigt sich jedenfalls nicht (so bereits Brussig 2011, allerdings auf Basis lediglich der Jahre 2002 bis 2009). Es ist allerdings daran zu erinnern, dass hinter den nahezu konstanten Eintrittsraten der Älteren seit 1998 eine deutlich gestiegene Anzahl neu eingestellter Älterer steht.

Abbildung 7: Relative und absolute Eintrittsraten nach Altersgruppen, verschiedene Jahre



Quelle: LIAB QM2 9310.

¹¹ In Ostdeutschland schwankten in den 1990er Jahren die Fluktuationsraten auf hohem Niveau (siehe oben), allerdings werden die Werte für die gesamte Bundesrepublik von dem vergleichsweise größeren westdeutschen Arbeitsmarkt geprägt.

Am Ende des Beobachtungszeitraums und im Vergleich der Jahre 2008 und 2010 steigen die Eintrittsraten für die Älteren an. Dieser Zeitraum ist nicht nur durch eine mittlerweile relativ hohe Alterserwerbstätigenquote gekennzeichnet, sondern auch durch eine günstige Arbeitsmarktlage. Beides sollte die Einstellung auch von Älteren begünstigen und die Eintrittsrate der Älteren an die der Jüngeren annähern, also die Altersungleichheit unter den Rekrutierungen reduzieren. Da dies hier nur im Vergleich zweier Jahre festzustellen ist, lässt sich noch nicht sagen, ob sich eine entsprechende Trendwende bereits vollzogen hat.

Eine differenzierte Analyse der Entwicklung der relativen Eintrittsrate für die einzelnen Beschäftigtengruppen kann hierzu weiteren Aufschluss liefern (siehe Tabelle 1). Auch hier sind wieder zunächst die Merkmale der Betriebe interessant, die letztlich die Entscheidungen über Rekrutierungen treffen. Anhand der Daten von 2010 wurde festgestellt, dass die Altersungleichheit besonders stark mit der Betriebsgröße zusammenhängt: Je größer der Betrieb, desto niedriger ist die relative Eintrittsrate der Älteren. Im Vergleich der beiden Untersuchungsjahre aus den 1990er Jahren mit den beiden Jahren des folgenden Jahrzehnts zeigt sich, dass in der kleinen und auch in der mittleren Betriebsgrößenklasse die Altersungleichheit – teilweise deutlich – zurückgegangen ist. Bei den Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten hatte die Eintrittsrate bereits 2008 den relativ hohen Wert von ca. zwei Dritteln des Wertes für die Jüngeren (25 bis 54 Jahre). Die Großbetriebe sind schwerer einzuschätzen, denn die Zahlen schwanken in den einzelnen Jahren stark. Vollständige Zeitreihen würden eine zuverlässigere Einschätzung erlauben. Bei den Großbetrieben (ab 1.000 Beschäftigte) ist eine relative Eintrittsrate von ca. 40 Prozent des Wertes der Jüngeren sicherlich nicht viel (2010). Im Vergleich zum vorhergehenden Beobachtungszeitpunkt (2008) ist jedoch nahezu eine Verdoppelung zu verzeichnen.

Tabelle 1: Entwicklung der relativen Eintrittsraten Älterer (55 bis 64 Jahre) gegenüber Jüngeren (25 bis 54 Jahre), 1993, 1998, 2008, 2010

	1993	1998	2008	2010
Alle	48,8	59,5	56,9	60,3
Männer	47,1	71,4	63,5	65,6
Frauen	52,8	43,7	50,1	55,4
Vollzeit	44,6	59,5	51,0	47,9
Teilzeit	49,4	42,8	51,9	59,4
Männer: VZ	44,2	66,7	54,4	50,7
Männer: TZ	55,5	76,0	53,5	59,6
Frauen: VZ	47,6	43,5	44,7	43,8
Frauen: TZ	48,4	36,3	47,5	56,3
Betriebsgröße				
<250	49,6	57,4	64,4	65,0
250 ... <1.000	33,4	76,1	36,2	46,8
1.000 und mehr	38,3	50,7	21,1	39,6
Anteil Älterer an der Belegschaft				
niedrig	28,9	71,9	32,7	41,5
mittel	28,9	61,9	33,2	54,6
hoch	37,0	71,5	38,4	45,7

Quelle: LIAB QM2 9310.

Es fällt weiterhin auf, dass die relative Eintrittsrate der Teilzeitbeschäftigten über einen längeren Zeitraum tendenziell gestiegen ist, während die für die Vollzeitbeschäftigten eher konstant geblieben ist. Dies gilt sowohl für Männer als auch für Frauen, wobei auch das Jahr 1998 etwas aus dem Rahmen fällt, was möglicherweise ein Effekt der damaligen Reform ist, die das Ziel hatte, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zu erleichtern. Dies deutet darauf hin, dass sich eine Trendwende im Rekrutierungsverhalten von Älteren eher in den ohnehin instabileren Beschäftigungsverhältnissen, der Teilzeitbeschäftigung und der geringfügigen Beschäftigung, vollzieht und von dort her möglicherweise auf den Kernbereiche des Arbeitsmarktes in Gestalt der vollzeitversicherungspflichtigen Beschäftigung übergreift. In gewisser Weise bestätigen sich dadurch frühere Befunde des Altersübergangs-Monitors, dass die wichtigste Ursache für die steigende Alterserwerbstätigenquote der hinausgeschobene Erwerbsaustritt und Rentenbeginn auf der angestammten Tätigkeit ist und weniger eine Fortsetzung der Erwerbsbiografien in neu angetretenen Jobs.

Fazit

Die zunehmende Erwerbsbeteiligung Älterer des letzten Jahrzehnts spiegelt sich bislang nicht in steigenden Eintrittsraten wider. Da hohe Eintrittsraten in der Regel das Spiegelbild von hohen Austrittsraten und mithin Ausdruck einer hohen Fluktuation sind, bedeutet der Befund, dass die steigende Erwerbstätigkeit Älterer eher auf eine Verlängerung der Erwerbsphasen in bestehenden Jobs und nicht oder nur nachrangig auf

überproportional häufigere Einstellungen von älteren Bewerberinnen und Bewerbern zurückzuführen ist.

Unsere Analysen lassen Anzeichen dafür erkennen, dass die Altersungleichheit von Rekrutierungen nach wie vor vorhanden, aber leicht zurückgegangen ist. Insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen scheinen sich die Chancen für Ältere, eingestellt zu werden, verbessert zu haben. Erst die kommenden Jahre werden jedoch zeigen, ob diese Beobachtung, die sich am aktuellen Rand abzeichnet, der Beginn eines längeren Trends ist. Zu erwarten ist jedenfalls, dass es aufgrund der „Normalisierung“ von Erwerbstätigkeit jenseits von 55 und zunehmend auch von 60 Jahren zu häufigeren Einstellungen Älterer kommt. Wegen der „Ent-Flexibilisierung“ des Renteneintritts (weniger Rentenarten, höheres Eintrittsalter; siehe Fröhler et al. 2013) ist zusätzlich zu erwarten, dass relativ mehr Ältere als früher aktiv eine neue Beschäftigung suchen, statt nach einem Arbeitsplatzverlust in Rente abzuwandern oder in vorruhestandsförmiger Arbeitslosigkeit zu verharren. Zwar bedeutet eine konstante Eintrittsrate angesichts einer steigenden Zahl von älteren Erwerbstätigen auch eine steigende Anzahl älterer neu Eingestellter, ein grundlegender Wandel der Einstellungschancen Älterer sollte sich aber auch in steigenden Eintrittsraten niederschlagen. Diese lassen sich bislang nicht beobachten.

Obwohl die hier vorgelegte Untersuchung einen sehr umfangreichen Datensatz nutzen konnte, der neben Personen- auch Betriebsangaben enthält, steht die Forschung zum altersspezifischen betrieblichen Rekrutierungsverhalten immer noch ganz am Anfang. Durchgängige Zeitreihen sind ebenso erforderlich wie weitergehende Differenzierungen (etwa zur innerbetrieblichen Lohnstruktur und den Einstiegsgehältern und den individuellen Erwerbsverläufen) und die Integration von zusätzlichen Arbeitsmarktdaten (Arbeitslosigkeit, Wirtschaftswachstum, Altersstrukturen), um zu belastbaren Erklärungen für das betriebliche Einstellungsverhalten zu gelangen. Hilfreich wären zudem Informationen über die Beschäftigungssuche der (potenziellen) Bewerberinnen und Bewerber, denn aus der Zahl der neu Eingestellten lässt sich solange nicht auf die Einstellungschancen schließen, solange nicht bekannt ist, wie viele Personen eine neue Stelle suchen oder auch nur bereit sind, eine neue Stelle anzutreten.

Literatur

- Albert, Rocío; Escot, Lorenzo; Fernández-Cornejo, José Andrés (2011): A field experiment to study sex and age discrimination in the Madrid labour market. In: *The International Journal of Human Resource Management* 22 (2), S. 351–375.
- Bangali, Lucy; Fuchs, Gerhard; Hildenbrand, Markus (2006): Innovative Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Fachkräfte in Baden-Württemberg. Abschlussbericht des Projektes „Qualifikationsbedarf in Industrie und Handwerk der Metall- und Elektrobranche“. Hg. v. Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg. Stuttgart.
- Berger, E. D. (2009): Managing Age Discrimination: An Examination of the Techniques Used When Seeking Employment. In: *The Gerontologist* 49 (3), S. 317–332.
- Blasius, Jörg; Hackert, Stephan (2007): Ältere Arbeitnehmer mit geringer beruflicher Qualifikation und deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt. In: *Arbeit und Arbeitsrecht* 16, S. 103–117.
- Bohachova, Olga; Strotmann, Harald (2007): Dynamik und Bestimmungsgründe der betrieblichen Einstellungen älterer Arbeitnehmer in Baden- Württemberg. Tübingen (IAW Kurzbericht, 3/2007).

- Brussig, Martin (2009): Neueinstellungen von Älteren: Keine Ausnahme, aber auch noch keine Normalität. Anhaltende Altersungleichheit bei Neueinstellungen trotz zunehmender Beschäftigungsquoten Älterer (Altersübergangs-Report, 2009-01). Online verfügbar unter <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2009/2009-01/auem2009-01.pdf>, zuletzt geprüft am 10.09.2013.
- Brussig, Martin (2011): Neueinstellungen im Alter: Tragen sie zu verlängerten Erwerbsbiografien bei? (Altersübergangs-Report, 2011-03). Online verfügbar unter <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2011/2011-03/auem2011-03.pdf>, zuletzt geprüft am 10.09.2013.
- Brussig, Martin; Bellmann, Lutz (2008): Betriebliche Einflussfaktoren auf Rekrutierungen Älterer und deren Bewerbungen. In: Zeitschrift für Personalforschung 22 (1), S. 35–57.
- Erlinghagen, Marcel (2010): Mehr Angst vor Arbeitsplatzverlust seit Hartz? Langfristige Entwicklungen der Beschäftigungsunsicherheit in Deutschland. Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ-Report, 2010-2). Online verfügbar unter <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2010/report2010-02.pdf>.
- Eriksson, Stefan; Lagerström, Jonas (2012): Detecting discrimination in the hiring process: evidence from an Internet-based search channel. In: Empir Econ 43 (2), S. 537–563.
- Fröhler, Norbert; Fehmel, Thilo; Klammer, Ute (2013): Flexibel in die Rente. Gesetzliche, tarifliche und betriebliche Perspektiven. Berlin: edition sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 150).
- Giannelli, Gianna Claudia; Jaenichen, Ursula; Rothe, Thomas (2013): Doing well in reforming the labour market? Recent trends in job stability and wages in Germany (IZA discussion paper, 7580).
- Gruber, Hannelore; Koller, Barbara (2001): Ältere Arbeitnehmer im Betrieb und als Stellenbewerber aus der Sicht der Personalverantwortlichen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 34 (4/2001), S. 479–505.
- Hardy, Melissa A.; Hirsch, Barry T. Macpherson David A. (2000): Occupational age structure and access for older workers. In: Industrial & Labor Relations Review 53 (3), S. 401–418.
- Heining, Jörg; Scholz, Theresa; Seth, Stefan (2013): Linked-Employer-Employee-Daten des IAB: LIAB-Querschnittsmodell 2 1993-2010 (LIAB QM2 9130). Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (FDZ Datenreport, 02). Online verfügbar unter http://doku.iab.de/fdz/reporte/2013/DR_02-13.pdf, zuletzt geprüft am 20.06.2013.
- Heywood, John S.; Jirjahn, Uwe; Tsertswardze, Georgi (2010): Hiring older workers and employing older workers: German evidence. In: Journal of Population Economics 23 (2), S. 595–615.
- Ichino, Andrea; Schwerdt, Guido; Winter-Ebmer, Rudolf; Zweimüller, Josef (2007): Too Old to Work, Too Young To Retire? Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA DP, 3110).
- Kistler, Ernst (2008): "Alternsgerechte Erwerbsarbeit". Ein Überblick über den Stand von Wissenschaft und Praxis. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Knuth, Matthias (2013): „Unmögliches wird sofort erledigt –Wunder dauern etwas länger“ Arbeitsmarktreformen und „Beschäftigungswunder“ in Deutschland. Duisburg.
- Mümken, Sarah; Brussig, Martin (2013): Sichtbare Arbeitslosigkeit: Unter den 60- bis 64-Jährigen deutlich gestiegen. Reformen zielen auf eine Verlängerung der Erwerbsphasen ab, doch auch die Altersarbeitslosigkeit steigt. Duisburg (Altersübergangs-Report, 2013-01).
- Schneider, Lutz (2007): Zu alt für einen Wechsel? Zum Zusammenhang von Alter, Lohndifferenzialen und betrieblicher Mobilität. In: Sozialer Fortschritt 56 (7/8), S. 180–186.
- Zwick, Thomas (2009): Die Beschäftigungskonsequenzen von Senioritätsentlohnung in Deutschland. In: Uschi Backes-Gellner und Stephan Veen (Hg.): Altern, Arbeit und Betrieb. Stuttgart: Wissenschaftliche Verlagsanstalt (Nova Acta Leopoldina NF 101, Nr. 365 (Altern in Deutschland, Bd. 3)), S. 79–87.

Der **Altersübergangs-Report** bringt in unregelmäßiger Folge Ergebnisse des „Altersübergangs-Monitors“, der von der Hans-Böckler-Stiftung seit 2003 und vom Forschungsnetzwerk Alterssicherung der Rentenversicherung seit 2006 gefördert und vom Institut Arbeit und Qualifikation durchgeführt wird.

Das Projekt 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.

PD Dr. Martin Brussig leitet die Forschungsabteilung „Arbeitsmarkt – Integration- Mobilität“ im Institut Arbeit und Qualifikation.

Kontakt: martin.brussig@uni-due.de

M.A. Katarina Eggers studierte an der Ruhr-Universität Bochum Sozialwissenschaft.

Kontakt: katarina.eggers@gmail.com

Impressum

Altersübergangs-Report 2014-02

Redaktionsschluss: 19.05.2014

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

verantwortlich für die Förderung des Projekts: Dr. Claudia Bogedan, claudia-bogedan@boeckler.de

Forschungsnetzwerk Alterssicherung, Berlin

verantwortlich für die Förderung des Projekts: Dr. Tim Köhler-Rama, dr.tim-koehler-rama@drv-bund.de

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

verantwortlich für die Durchführung des Projekts: Prof. Dr. Matthias Knuth, matthias.knuth@uni-due.de

Redaktion

Matthias Knuth
matthias.matthias.knuth@uni-due.de

Bestellungen / Abbestellungen

Über den neusten Altersübergangsreport informieren wir Sie in unserem monatlichen Newsletter, den Sie hier abonnieren können.
http://lists.uni-due.de/mailman/listinfo/iaq_report

HBS, FNA und IAQ im Internet

<http://www.boeckler.de>
<http://forschung.deutsche-rentenversicherung.de>
<http://www.iaq.uni-due.de>

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