

Brussig, Martin

Research Report

Neueinstellungen im Alter: Tragen sie zu verlängerten Erwerbsbiografien bei?

Altersübergangs-Report, No. 2011-03

Provided in Cooperation with:

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

Suggested Citation: Brussig, Martin (2011) : Neueinstellungen im Alter: Tragen sie zu verlängerten Erwerbsbiografien bei?, Altersübergangs-Report, No. 2011-03, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Duisburg, <https://doi.org/10.17185/dupublico/45433>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/301626>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Neueinstellungen im Alter: Tragen sie zu verlängerten Erwerbsbiografien bei?

Brussig, Martin

In: Altersübergangs-Report / 2011-03

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/45433>

URN: <urn:nbn:de:hbz:464-20180213-091119-0>

Link: <http://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DocumentServlet?id=45433>

Martin Brussig

Neueinstellungen im Alter: Tragen sie zu verlängerten Erwerbsbiografien bei?

Auf einen Blick ...

- In einer dynamischen Wirtschaft sind Entlassungen und Neueinstellungen wichtige Mittel, auf veränderlichen Arbeitskräftebedarf zu reagieren. Ein Wiedereinstieg nach erfolgter Entlassung gilt für Ältere als schwierig, ist aber angesichts verlängerter Erwerbsphasen oftmals nötig.
- Anders als die Zahl der älteren Erwerbstätigen ist die Zahl der Älteren ab 50 bis unter 65 Jahren, die neu eingestellt wurden, in den letzten Jahren nicht stetig gestiegen. Im Jahr 2009 lag sie aber mit über 850.000 Personen deutlich über dem Tiefpunkt von 2006, als es nur ca. 600.000 Personen waren. Der Anteil der neu eingestellten Älteren an allen neu Eingestellten lag mit 13 Prozent nur halb so hoch wie der Anteil der beschäftigten Älteren an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (26 Prozent, 2009).
- Mit steigendem Alter treten immer weniger Personen eine neue Stelle an. Dieser Alterseffekt trifft besonders die Geringqualifizierten. Ältere Hochqualifizierte, von denen im letzten Drittel der Erwerbsphase nur vergleichsweise wenige neu eingestellt werden, profitieren von stabilen Beschäftigungsverhältnissen, aufgrund derer sie seltener eine neue Beschäftigung suchen.
- Die Altersselektivität bei Einstellungen – gemessen als Verhältnis der Eintrittsraten jüngerer und älterer neu eingestellter Mitarbeiter – ist seit Jahren unverändert. Dies deutet darauf hin, dass sich das betriebliche Rekrutierungsverhalten gegenüber älteren Bewerbern nicht geändert hat. Lediglich in der sehr kleinen Gruppe der 60- bis unter 65-Jährigen zeichnet sich in den letzten Jahren eine Verbesserung ab, ohne dass aber das Niveau der 55- bis 59-Jährigen erreicht wird.
- Die Alterserwerbsbeteiligung ließe sich über die bereits erzielten Zuwächse hinaus vermutlich beträchtlich steigern und die Erwerbsphasen entsprechend verlängern, wenn die Betriebe ihre Personalpolitik dem demographischen Wandel anpassten und ältere Bewerber stärker als bisher berücksichtigten.

Neueinstellungen – ein Teil der betrieblichen Personalpolitik

Angesichts einer alternden Erwerbsbevölkerung stellt sich die Frage, ob und wie sich die Firmen darauf einstellen, dass weniger jüngere Fachkräfte als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch

als Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung stehen. Die steigenden Erwerbstätigenquoten Äterer wie auch die Verlängerung der Erwerbsphasen scheinen darauf hinzudeuten, dass der demographische Wandel auch in den Betrieben ankommt. Nicht zuletzt im Altersübergangs-Monitor wurde beobachtet, dass in allen Branchen der Anteil der Äteren an den Belegschaften gestiegen ist. Aber ist damit auch ein Wandel der betrieblichen Personalpolitik verbunden? Oder wird die natürliche Alterung der Belegschaften durch die Betriebe nur passiv hingenommen? Für das Letztere spricht, dass spezielle personalpolitische Maßnahmen für Ätere kaum verbreitet sind (Brussig 2007; Göbel / Zwick 2010 - jeweils auf Grundlage des IAB-Betriebspanels), und dass in repräsentativen Erwerbstätigenbefragungen nicht erkennbar ist, dass sich die Arbeitsbedingungen auch über einen längeren Zeitraum hinweg verbessert hätten (Kistler 2008; Bäcker et al. 2010; Trischler / Kistler 2010). Die Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bietet einen „harten“ Indikator für das personalwirtschaftliche Handeln der Betriebe. Es liegt daher nahe, die Frage des Wandels der betrieblichen Personalpolitik gegenüber Äteren anhand von Neueinstellungen als einem Indikator (neben anderen) zu untersuchen.

Alle Betriebe haben (irgendwann) Personal eingestellt; die meisten Betriebe haben auch in den letzten Jahren neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rekrutiert. Aufgrund von Personalabgängen – etwa durch Verrentungen oder bei einer arbeitnehmerseitigen Kündigung – können Neueinstellungen selbst dann erforderlich werden, wenn die Zahl der Arbeitsplätze konstant bleibt. Sogar in schrumpfenden Betrieben sind Neueinstellungen zu beobachten, wenn einige, aber eben nicht alle, der frei werdenden Arbeitsplätze wieder besetzt werden. Neueinstellungen sind für viele Betriebe also mehr oder weniger „natürlich“ und zugleich treffen Betriebe durch ihr Rekrutierungsverhalten personalpolitische Entscheidungen.

Vorliegende Untersuchungen zeigen, dass die personalpolitischen Entscheidungen der Betriebe im Rekrutierungsprozess altersselektiv sind und dabei Ätere oft benachteiligen (Frosch 2007; van Dalen et al. 2009). Laut IAB-Betriebspanel ist jeder siebte Betrieb grundsätzlich nicht zur Einstellung von Personen ab 50 Jahren bereit, und etwa jeder dritte knüpft an die Neueinstellung eines Äteren besondere Bedingungen, wie z.B. den Erhalt von Eingliederungszuschüssen (Bellmann et al. 2003, S. 144). Regelrechte Höchstaltersgrenzen für Neueinstellungen gibt es nicht nur bei vielen Beamtenlaufbahnen, sondern auch in Unternehmen. Die niedrigen Rekrutierungschancen Äterer erschweren die Wiederbeschäftigung arbeitssuchender Äterer und fördern Langzeitarbeitslosigkeit und einen vorzeitigen Renteneintritt.

In einem früheren Report wurde gezeigt, dass sowohl die absolute als auch die relative Einstellungsrate mit zunehmendem Alter zurückgehen (Brussig 2009). Die absolute Eintrittsrate beschreibt die Relation zwischen Neueingestellten und Beschäftigten, während die relative Einstellungsrate die absoluten Einstellungsraten der Äteren und der Jüngeren zueinander ins Verhältnis setzt.

Die *absolute Eintrittsrate* wird als Anteil der Neueingestellten eines Jahres am durchschnittlichen Beschäftigungsstand dieses Jahres bestimmt (Formel (1)); die Eintrittsrate der Äteren folglich als Anteil älterer neu Eingestellter am Bestand der älteren Beschäftigten (Formel (2)).

$$(1) \quad E_A = \frac{\text{Eintritt}_{\text{Jahr}} \cdot 100}{\text{durchschnittlicher Bestand}_{\text{Jahr}}}$$

$$(2) \quad E_A^{50...64} = \frac{\text{Eintritt}_{\text{Jahr}}^{50...64} \cdot 100}{\text{durchschnittlicher Bestand}_{\text{Jahr}}^{50...64}}$$

Die absolute Eintrittsrate ist vor allem für einen Vergleich innerhalb der Gruppe der Älteren interessant: Welche Älteren werden oft, welche Älteren werden selten eingestellt? Dabei wird die Eintrittsrate nicht nur von den Rekrutierungen beeinflusst, sondern auch vom Beschäftigtenstand. In den letzten Jahren ist die Zahl der älteren Beschäftigten aufgrund längerer Erwerbsphasen gestiegen. Wenn die Eintrittsrate in den letzten Jahren konstant bleiben sollte, dann würde dies bedeuten, dass mehr Ältere als in den Vorjahren eingestellt worden wären (s. unten).

Die *relative Eintrittsrate* beschreibt das Verhältnis der Eintrittsrate der Älteren zur Eintrittsrate der Jüngeren (Formel (3)).

$$(3) \quad E_R = \frac{E_A^{50...64} \cdot 100}{E_A^{35...49}}$$

Die relative Eintrittsrate ist ein Indikator dafür, wie altersselektiv ein Betrieb bei seinen Einstellungen vorgeht. Sie sagt aus, welchen Anteil unter allen neu Eingestellten die älteren neu Eingestellten haben. Da nicht die absoluten Zahlen der älteren und jüngeren neu Eingestellten zueinander ins Verhältnis gesetzt werden, sondern die jeweiligen Eintrittsraten, ist die relative Eintrittsrate neutral gegenüber demographischen Verschiebungen: Die Zunahme älterer Beschäftigter aufgrund des demographischen Wandels beeinflusst die relative Einstellungsrate nicht. Von den verfügbaren Indikatoren ist die relative Eintrittsrate am ehesten ein Maß für die Einstellungschancen im Sinne der Altersselektivität unter den neu Eingestellten. Der Indikator sagt aber nichts über die unterschiedlichen Chancen der älteren bzw. jüngeren Arbeitsuchenden aus, eingestellt zu werden. Hierfür müsste man Informationen zu den Bewerberinnen und Bewerbern einbeziehen, um festzustellen, ob es Unterschiede zwischen Älteren im Such- und Bewerberverhalten gibt. Auf Grundlage von Geschäftsdaten kann das Bewerberverhalten aber praktisch nicht beobachtet werden. Es ist aber bekannt, dass mit zunehmendem Alter die Wechselbereitschaft sinkt. Bereits ab dem 40. Lebensjahr geht die Bereitschaft zu einem Berufs- bzw. Branchenwechsel stetig zurück. Die Bereitschaft zu einem Betriebswechsel ist jedoch bis in das letzte Drittel des Erwerbslebens hinein relativ ausgeprägt und ist bei den 40- bis 49-Jährigen bei ca. 35 Prozent der Erwerbstätigen gegeben, bei den 50- bis 59-Jährigen bei immerhin ca. 33 Prozent. Erst für die 60- bis 65-Jährigen geht dieser Wert auf ca. 10 Prozent drastisch zurück (Friedrichs et al. 2010, S. 32-39).

In dem früheren Report wurden nicht nur die niedrigeren absoluten und relativen Einstellungsraten der Älteren nachgewiesen, sondern darüber hinaus gezeigt, dass die Einstellungen der „jungen“ Alten (50 bis unter 55 Jahre) in ihrer Häufigkeit dem Konjunkturzyklus folgen. Die weitaus spärlicheren Einstellungen der „alten“ Alten (60 bis unter 65 Jahre) waren hingegen vom Konjunkturzyklus abgekoppelt und schienen sich eher an den Beschäftigungsprogrammen des Zweiten Arbeitsmarktes zu orientieren, wodurch die realen Chancen der arbeitssuchenden Älteren positiv überzeichnet werden. Weiterhin konnte gezeigt werden, dass die Einstellungswahrscheinlichkeiten der Älteren gegenüber den Jüngeren nicht so sehr vom Alter als vielmehr von der Branche abhängen. Innerhalb *jeder* Branche wurden Ältere seltener als Jüngere eingestellt, doch in Branchen mit hoher Fluktuation wurden eben auch immer wieder Ältere eingestellt.

Der aktuelle Report greift diese Ergebnisse auf und überprüft sie im Licht der aktuellen Entwicklungen. Immerhin hat sich in den letzten fünf Jahren viel in der Alterserwerbsbeteiligung geändert. Es stellt sich die Frage, ob dies auch für die Neueinstellungen der Älteren gilt.

Datengrundlage: Beschäftigtenstatistik der BA

Grundlage für diesen Report ist die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) (Brussig 2011). Mit ihr wird die Gesamtheit der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung erfasst, während Beamte, Selbstständige, geringfügig Beschäftigte und mithelfende Familienangehörige nicht erfasst werden. Für den Zeitraum vom 01.01.2007 bis 30.06.2010 wurden von der BA nach verschiedenen Merkmalen (u.a. Alter, Geschlecht, Qualifikation und Branche) aggregierte

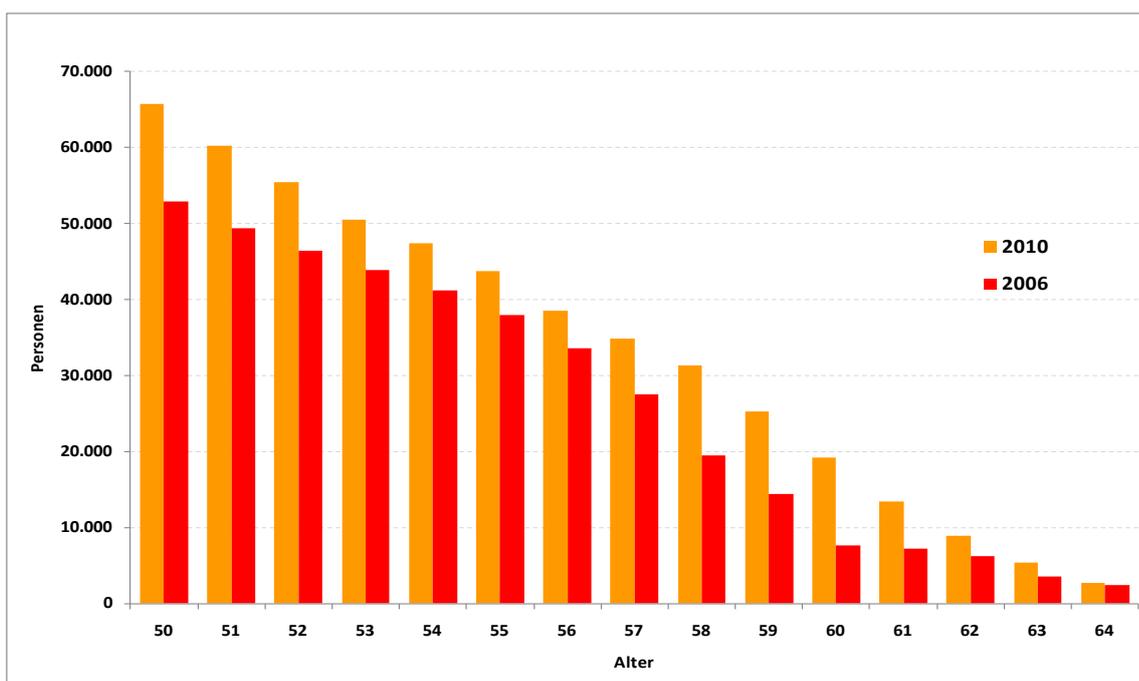
Daten zu den Neueingestellten eines Quartals übermittelt. Damit kann direkt an den Beobachtungsrand des Vorläufer-Reports angeschlossen werden, der bis zum 31.12.2006 reichte. Längerfristige Branchenvergleiche sind jedoch nicht möglich, weil 2008 eine neue Klassifikation der Wirtschaftszweige eingeführt wurde, die sich nur bis 2007 zurückrechnen lässt (Statistisches Bundesamt 2008). Mit Hilfe der nach den gleichen Merkmalen übermittelten Bestandsdaten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung jeweils zum Quartalsende können die Einstellungsraten berechnet werden.

Für das Verständnis der Zahl der sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen ist zu betonen, dass es sich nicht zwangsläufig um neue Stellen handelt, die es bis dahin noch nicht gab. Eine einzige neue Stelle kann mehrere Neueinstellungen nach sich ziehen, wenn der erfolgreiche Bewerber seine bisherige Stelle freimacht und diese wieder besetzt wird; eine einzelne Stelle kann mehrfach besetzt werden, wenn der jeweilige Stelleninhaber nur kurz den Job innehat, und eine einzelne Person kann mehrfach eine immer wieder andere Stelle neu besetzen. Für ein vollständiges Bild wären Daten über Beschäftigungsdauern erforderlich. Diese Daten stehen im Standardangebot der Beschäftigtenstatistik der BA nicht zur Verfügung.

Die Häufigkeit von Neueinstellungen im Alter

Im ersten Halbjahr 2010 waren von den knapp 3,9 Millionen Neueinstellungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse ca. 500.000 Personen 50 Jahre oder älter. Bezogen auf das letzte vollständig vorliegende Jahr (2009), war der Anteil Älterer an den Neueinstellungen mit 13 Prozent nur halb so hoch wie der Anteil der Älteren ab 50 Jahren an den Beschäftigten (26 Prozent). Mit zunehmendem Alter werden weniger Personen neu eingestellt. Dies beginnt bereits im Vergleich der 30- bis 45-Jährigen mit den 15- bis unter 30-Jährigen und setzt sich in den höheren Altersgruppen fort. Bei den 50-Jährigen geht die Zahl der Neueinstellungen mit jedem zusätzlichen Lebensjahr zurück (vgl. Abbildung 1). Der *Rückgang der Einstellungszahlen mit zunehmendem Alter* ist ein alterstypisches Muster, das beispielsweise ebenso auch schon 2006 (dem Zeitpunkt des letzten Reports zu Neueinstellungen) bestand.

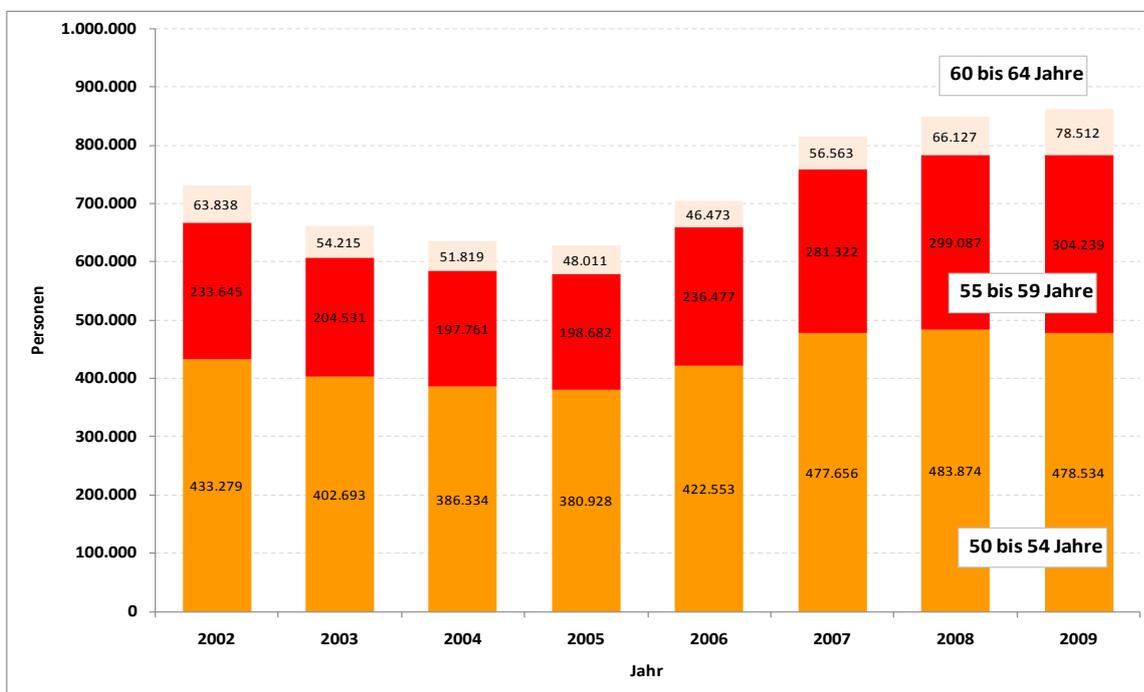
Abbildung 1: Anzahl der Neueinstellungen nach Alter 1. Halbjahr 2010 und 1. Halbjahr 2006



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Die absolute Anzahl Älterer zwischen 50 und unter 65 Jahren, die neu eingestellt wurden, ist zwischen 2002 und 2009 deutlich gestiegen, jedoch verlief die Entwicklung keineswegs gleichmäßig. Dies steht im Kontrast zur Beschäftigung Älterer. Während die Zahl der älteren Beschäftigten konstant gestiegen ist (aufgrund verlängerter Erwerbsbiografien und des Nachrückens geburtenstarker Jahrgänge), ist die Zahl der älteren Neueingestellten nicht konstant gestiegen. Bis 2005 war sogar ein Rückgang zu verzeichnen und im Jahr 2009 stagnierte die Zahl der Neueinstellungen Älterer gegenüber dem Vorjahr (s. Abbildung 2). Basierend auf den oben berichteten Halbjahresergebnissen des Jahres 2010 könnte im zurückliegenden Jahr eine neue Höchstmarke erreicht worden sein. Im Vergleich von 2006 und 2010 sind vor allem mehr Ältere im Alter von 58 bis 61 Jahren eingestellt worden. Die absolute Zahl der Neueinstellungen und ihre Entwicklung hängen auch von der Kohortenbesetzung und der konjunkturellen Lage ab. Aufschlussreicher als absolute Zahlen ist es daher, sozioökonomische Binnendifferenzierungen innerhalb der Älteren und die Entwicklung der Einstellung von Älteren gegenüber Jüngeren zu beobachten, um etwas über Altersungleichheiten und ihre Veränderung zu erfahren.

Abbildung 2: Anzahl der Neueinstellungen Älterer 2002 bis 2009



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Sozioökonomische Unterschiede zwischen Älteren in der Einstellungshäufigkeit

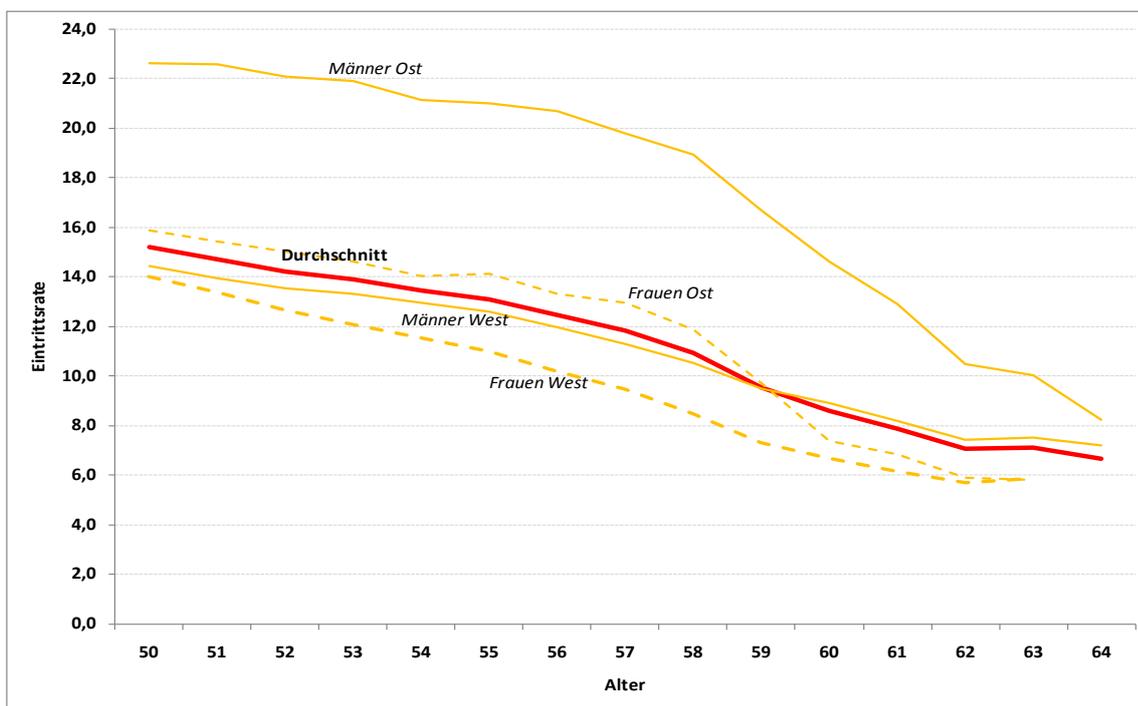
Nicht nur die *Zahl* der Neueinstellungen geht mit zunehmendem Alter zurück, sondern auch die *Eintrittsrate*, also das Verhältnis zwischen neu eingestellten Personen und bereits beschäftigten Personen (s. Abbildung 3). Zwischen dem 50. und dem 59. Lebensjahr halbiert sich die Eintrittsrate beinahe, und in den späteren Lebensjahren geht sie auf ohnehin sehr niedrigem Niveau weiter zurück. Die Eintrittsraten der Frauen sind niedriger als die der Männer. Frauen hatten im Jahr 2009 bessere Möglichkeiten als Männer, ab 60 Jahren in Altersrente zu wechseln,¹ sodass zumindest in diesem Alter für beschäftigungslose Frauen die Rente eine Alternative zur Arbeitssuche war.

¹ Während die Altersrente für Frauen mit Abschlägen ab 60 Jahren Frauen bis einschließlich des Geburtsjahrgangs 1951 offen steht, wird seit 2006 der frühestmögliche (abschlagsbehaftete) Rentenbeginn in die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit von 60 auf 63 Jahre angehoben. Männer können seitdem mit 60 Jahren nur dann eine Altersrente beziehen, wenn sie die Voraussetzungen für die Altersrente für Schwerbehinderte erfüllen oder unter eine Vertrauensschutzregelung fallen.

Die Eintrittsraten in Ostdeutschland sind – sowohl bei Männern als auch bei Frauen – höher als in Westdeutschland. Vor allem fallen die sehr hohen Eintrittsraten bei den ostdeutschen Männern auf. Dies kann im Jahr 2009 – anders als 2006 – kaum mehr mit einer größeren Verbreitung des Zweiten Arbeitsmarktes erklärt werden. Zwar sind Arbeitsgelegenheiten („Ein-Euro-Jobs“) in Ostdeutschland viel stärker verbreitet als in Westdeutschland, doch die Arbeitsgelegenheiten sind nicht sozialversicherungspflichtig und werden deshalb hier nicht gezählt. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) hingegen, die sozialversicherungspflichtig sind, gab es 2009 auch in Ostdeutschland kaum noch. Da zugleich die Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland immer noch deutlich höher ist als in Westdeutschland – die höheren Eintrittsraten also nicht durch eine besonders starke Konjunktur erklärt werden können – liegt die Schlussfolgerung nahe, dass die hohen Eintrittsraten in Ostdeutschland Spiegelbild kurzer und unstetiger Erwerbsverläufe in der späten Erwerbsphase sind.

Dies gilt insbesondere für Männer in Ostdeutschland, während die Eintrittsrate der Frauen in Ostdeutschland sehr nahe am bundesdeutschen Durchschnitt liegt. Die Ähnlichkeit der Eintrittsraten von Männern und Frauen in Westdeutschland dürfte einer der wenigen Arbeitsmarktindikatoren sein, bei denen die Geschlechterunterschiede in Ostdeutschland ausgeprägter sind als in Westdeutschland. Für ältere Männer in Westdeutschland ist zudem ein vergleichsweise geringer Alterseffekt charakteristisch, denn die 50- bis 58-Jährigen liegen mit ihren Einstellungsdaten unterhalb der bundesdeutschen Durchschnittswerte, die 60- bis 64-Jährigen liegen darüber.

Abbildung 3: Eintrittsraten der 50- bis unter 65-Jährigen, nach Geschlecht und Region (2009)

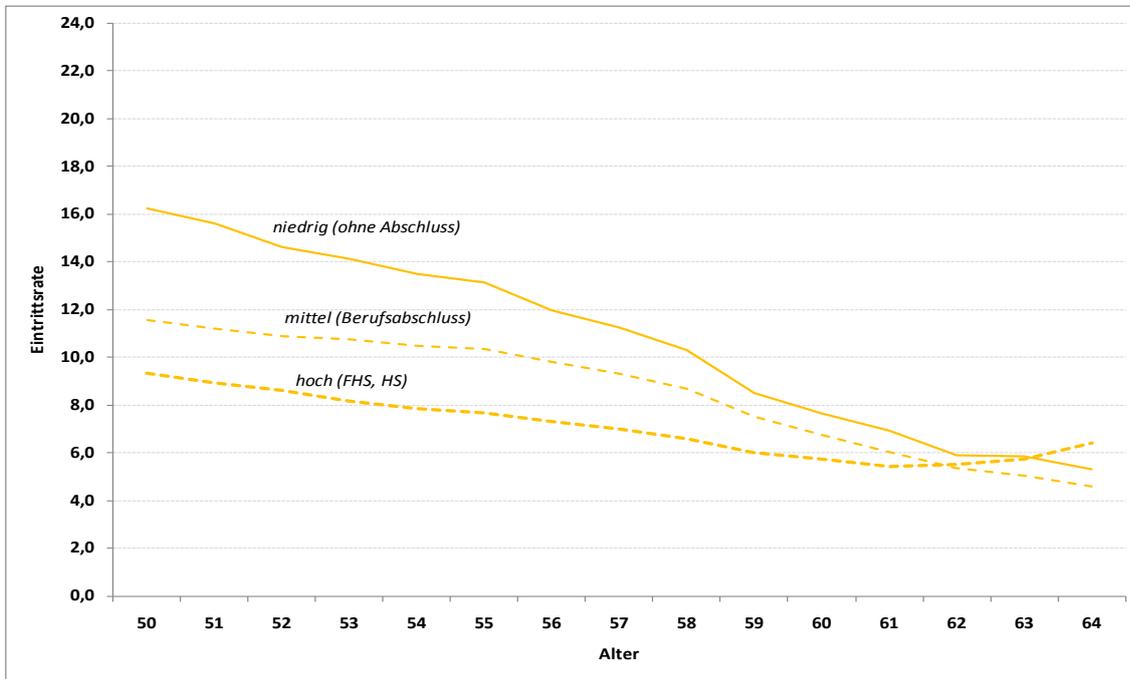


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Hinsichtlich der Qualifikation gibt es klare Unterschiede bis zum ca. 60. Lebensjahr, die danach weitgehend verschwinden (s. Abbildung 4). Die Einstellungsdaten der Geringqualifizierten sind höher als die der beruflich Qualifizierten, welche wiederum höher sind als die der akademisch Qualifizierten. Auch hier sind es nicht etwa genuin bessere Arbeitsmarktchancen der Geringqualifizierten, die für höhere Eintrittsraten verantwortlich sind. Vielmehr erfordern die kürzeren Beschäftigungsdauern in dieser Gruppe eine wiederholte Beschäftigungssuche. Vor diesem Hintergrund ist der starke Rückgang der Eintrittsraten mit zunehmendem Alter bei den Geringqualifizier-

ten besonders problematisch, weil nicht davon auszugehen ist, dass sie ausgerechnet am Ende ihres Erwerbslebens eine stabile Beschäftigung gefunden haben. Vielmehr ist zu vermuten, dass die Notwendigkeit, eine neue Stelle zu finden, mit zunehmend weniger Erfolg beschieden ist, was zu Langzeitarbeitslosigkeit und/oder dem vorzeitigen Rückzug aus dem Erwerbsleben führt.

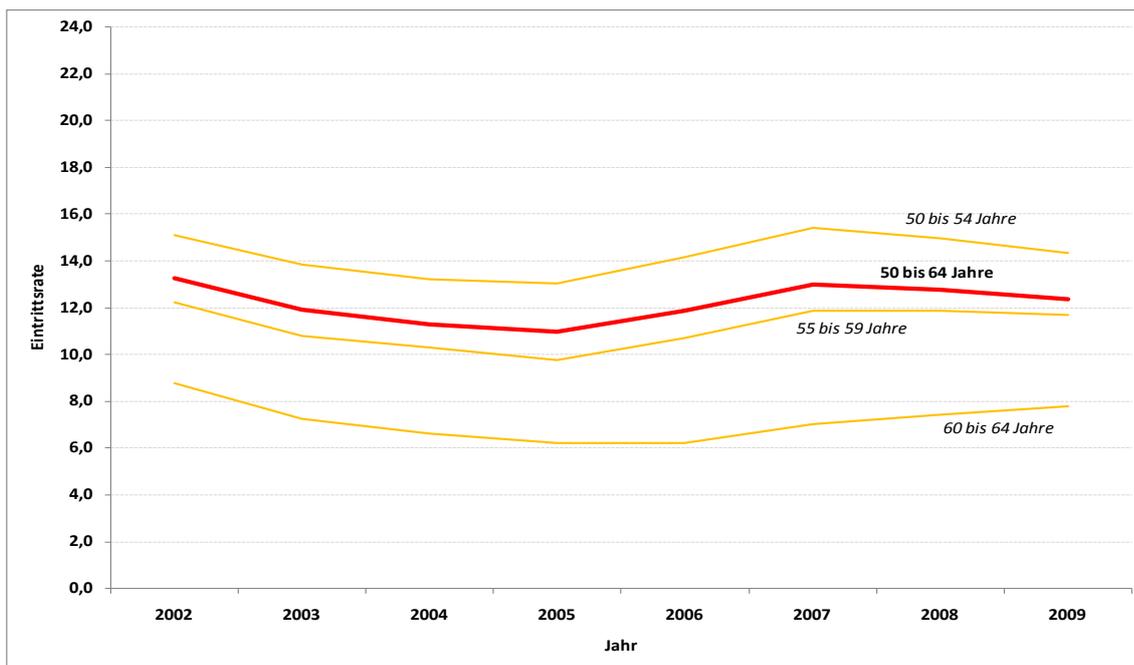
Abbildung 4: Eintrittsraten der 50- bis unter 65-Jährigen, nach Qualifikation (2009)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

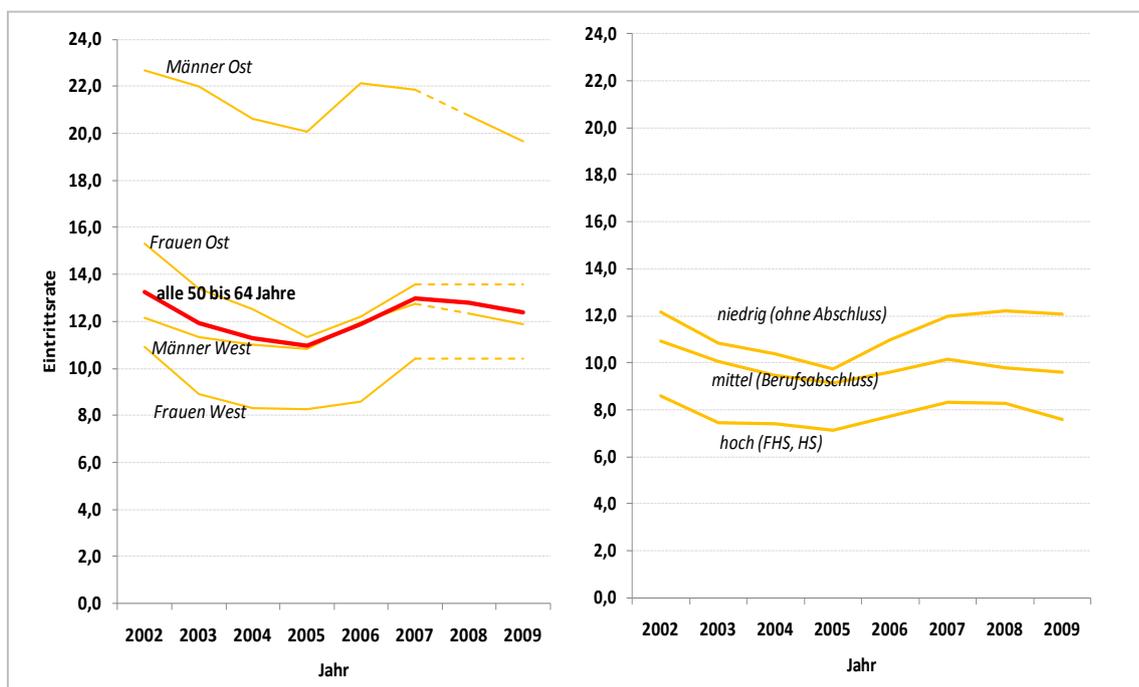
Betrachtet man die Eintrittsraten im Zeitverlauf für die Jahre seit 2002, ist kein einheitlicher Trend feststellbar (s. Abbildung 5 und Abbildung 6). Der hohe Wert für die Eintrittsraten im Jahr 2002 in drei Altersgruppen sowie für die Gesamtheit der 50- bis unter 65-Jährigen wurde nur bei den 50- bis 54-Jährigen im Jahr 2007 knapp übertroffen und sonst nicht wieder erreicht. Erkennbar ist vielmehr eine zyklische Bewegung, die ungefähr der Entwicklung der Arbeitslosigkeit bzw. des Beschäftigungsstandes entspricht. Dies ist hervorzuheben, weil im gleichen Zeitraum die *Alterserwerbsbeteiligung* durchgängig gestiegen ist und sich die Erwerbsphasen ebenfalls durchgängig verlängert haben. In den Eintrittsraten schlägt sich dies jedoch nicht nieder. Dies gilt auch in differenzierter Betrachtung für Männer und Frauen in Ost- und Westdeutschland sowie Ältere auf unterschiedlichen Qualifikationsniveaus: Die Erwerbsbeteiligung der Älteren ist stetig gestiegen, die Eintrittsraten der Älteren bewegen sich zyklisch.

Abbildung 5: Eintrittsraten der 50- bis unter 65-Jährigen 2002 bis 2009



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Abbildung 6: Eintrittsraten der 50- bis unter 65-Jährigen 2002 bis 2009, nach Geschlecht und Region (links) sowie Qualifikation (rechts)

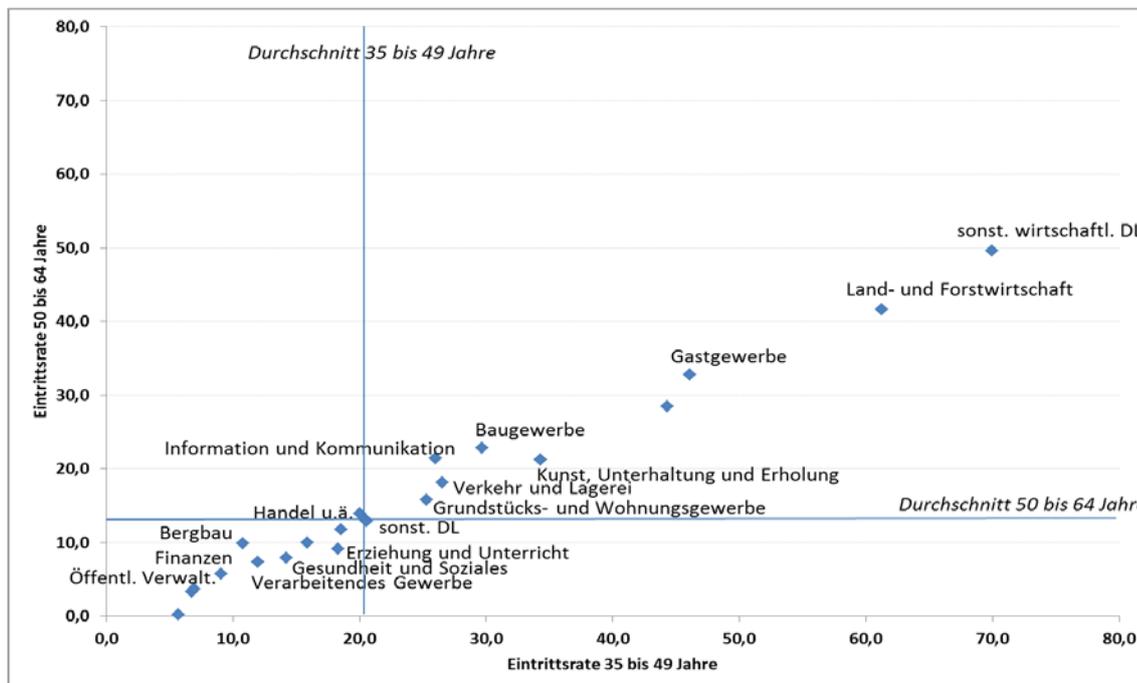


Gestrichelte Linien: fehlende Werte, ergänzt als arithmetisches Mittel der Vor- und Nachjahre bzw. Fortschreibung des Vorjahreswertes. Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Einstellungsraten unterscheiden sich sehr stark zwischen Branchen. Es gibt Branchen, in denen sehr viele Neueinstellungen vorgenommen werden – beispielsweise im Gastgewerbe, in der Landwirtschaft oder den sonstigen wirtschaftsnahen Dienstleistungen, zu denen u.a. Leiharbeit sowie eher gering qualifizierte Dienstleistungsbranchen gehören – und solche, in denen Einstellungen, gemessen am Beschäftigungsstand, eher selten vorkommen, wie z.B. im Öffentlichen Dienst oder dem Verarbeitenden Gewerbe. Die branchenspezifischen Einstellungsraten gelten für

Jüngere und Ältere gleichermaßen. Zwar sind in allen Branchen die Einstellungsraten der Älteren niedriger als die der Jüngeren, doch Branchen mit hohen Einstellungsraten stellen – gemessen am Beschäftigungsstand – relativ viele Ältere *und* viele Jüngere ein (und umgekehrt) (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Branchenspezifische Eintrittsraten für Ältere und Jüngere (2009)



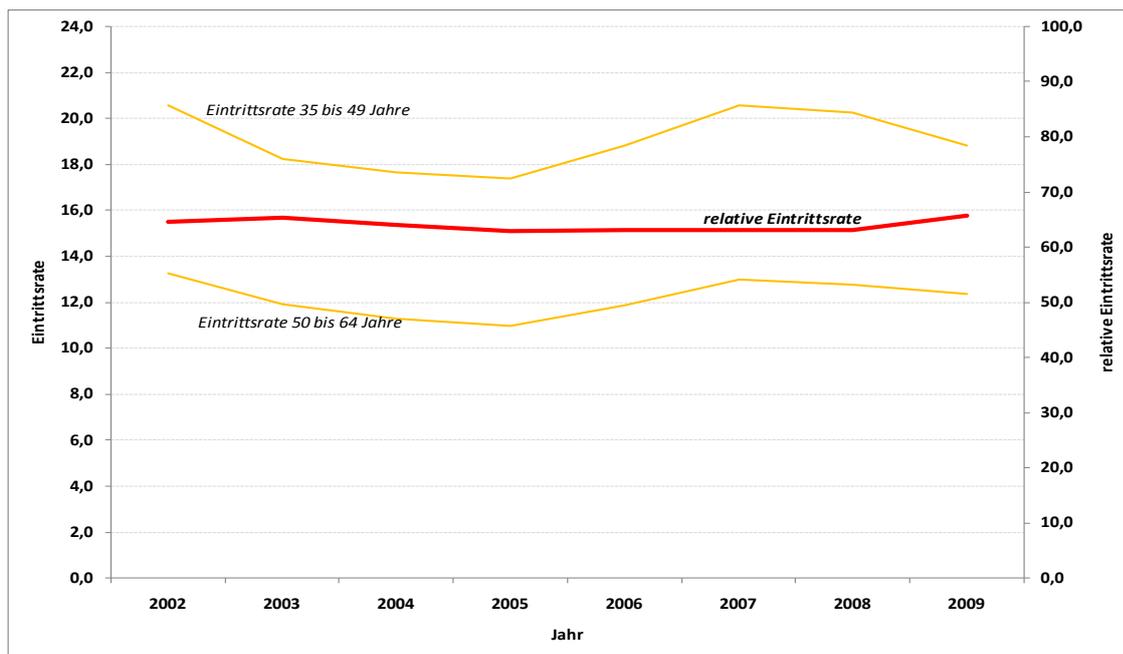
Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Zur Entwicklung der Altersselektivität bei Einstellungen

Die relative Eintrittsrate ist weder von demographischen Entwicklungen – der steigenden Anzahl Älterer – noch durch altersspezifische Rekrutierungsmuster – die mit steigendem Alter sinkende Einstellungshäufigkeit – beeinflusst. Steigt die relative Eintrittsrate, dann bedeutet das, dass mehr Ältere als Jüngere, bezogen auf ihren jeweiligen Beschäftigungsstand, eingestellt werden. Von den vorhandenen Indikatoren ist die relative Eintrittsrate am ehesten ein Maß für Einstellungs-chancen, da sie die Selektivität aufgrund des Alters wiedergibt.

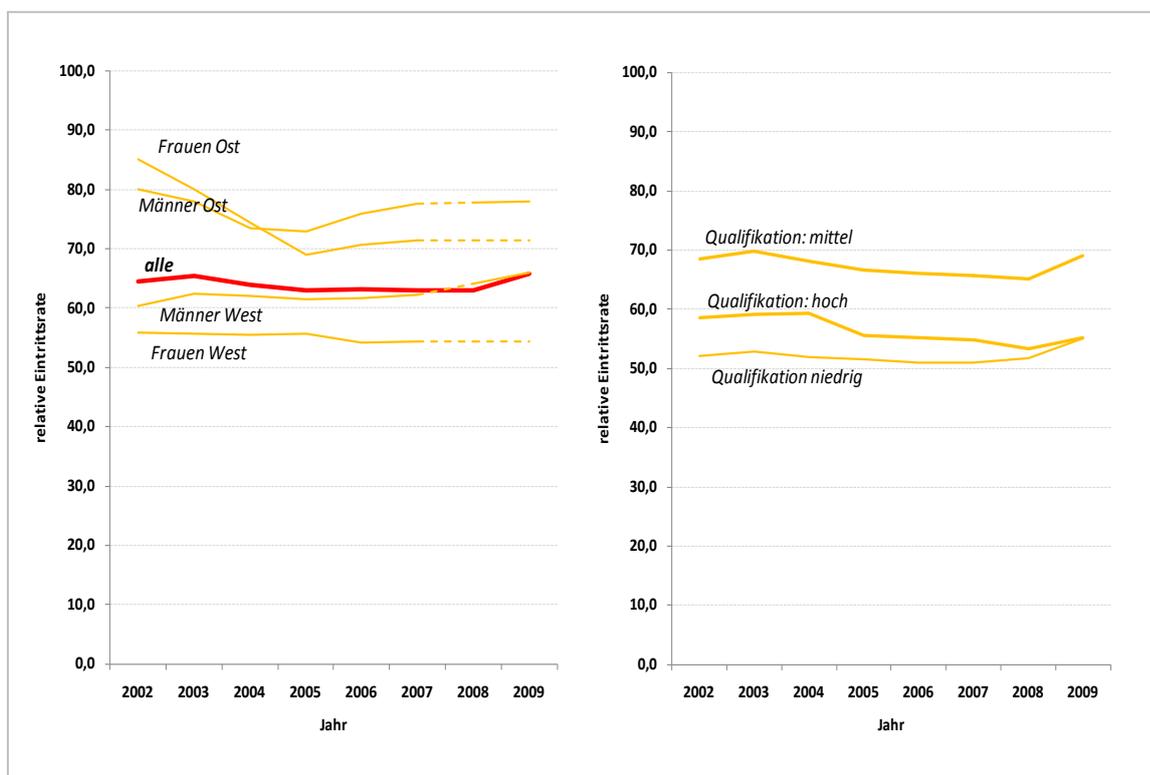
Die relative Eintrittsrate ist von 2002 bis 2009 ausgesprochen stabil (s. Abbildung 8); dies gilt sowohl für den Durchschnittswert als auch für Frauen und Männer in West- und Ostdeutschland sowie für Personen auf unterschiedlichen Qualifikationsgruppen gleichermaßen. Obwohl also Ältere mehr denn je in den Betrieben beschäftigt sind, werden sie in den Einstellungsprozessen nicht öfter ausgewählt. Es ist deshalb zu vermuten, dass die steigende Alterserwerbsbeteiligung in erster Linie durch einen längeren Verbleib speziell im selben Betrieb erreicht wird.

Abbildung 8: Relative Eintrittsrate 2002 bis 2009



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Abbildung 9: Relative Eintrittsrate nach Geschlecht und Region sowie Qualifikation 2002 bis 2009



Gestrichelte Linien: fehlende Werte, ergänzt als arithmetisches Mittel der Vor- und Nachjahre bzw. Fortschreibung des Vorjahreswertes. Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Die auffällige Konstanz der relativen Eintrittsrate bezieht sich aber auf alle Älteren zwischen 50 und unter 65 Jahren. Zentrale Arbeitsmarktindikatoren, etwa zur Veränderung der Erwerbsbeteiligung und zur Veränderung der Erwerbslosigkeit, haben sich in den letzten Jahren innerhalb der Älteren differenziert entwickelt: Die Erwerbslosigkeit ist im mittelfristigen Trend bei den 60- bis 64-

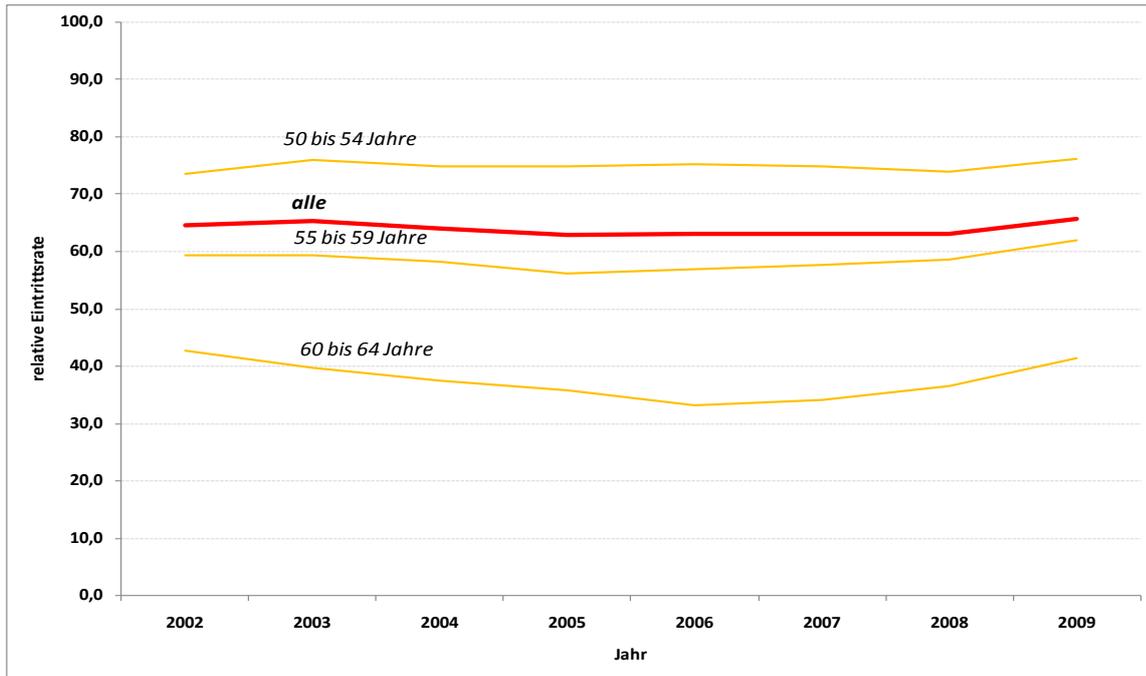
Jährigen gestiegen, und auch die Erwerbstätigenquote der 60- bis 64-Jährigen ist überdurchschnittlich stark gestiegen (Mümken et al. 2011, S. 5; Deutscher Bundestag 2010, S. 35). Die Zunahme bei den 60- bis 64-Jährigen ging aber von einem geringen Ausgangsniveau aus. In absoluten Zahlen rührt die Alterung der Belegschaften stärker daher, dass endgültige Erwerbsaustritte vor dem 60. Lebensjahr vermieden wurden (Brussig 2010, S. 7). Es ist deshalb sinnvoll, auch die relativen Eintrittsraten differenziert für kleiner abgegrenzte Altersgruppen zu untersuchen, denn möglicherweise verdeckt die hohe Konstanz gegenläufige Entwicklungen innerhalb der Älteren.²

Eine altersdifferenzierte Betrachtung bestätigt zunächst den Befund der hohen Konstanz in den relativen Eintrittsraten (vgl. Abbildung 10). Insbesondere die relative Einstellungsrate der 50- bis 54-Jährigen entspricht in ihrer Konstanz sehr weitgehend dem Durchschnittswert der Älteren insgesamt (rot hervorgehoben in Abbildung 10 sowie Abbildung 8), was angesichts des hohen quantitativen Gewichts der Einstellungen der 50- bis 54-Jährigen an den Einstellungen aller Älteren (50 bis 64 Jahre) nicht verwundern kann. Für sie gilt also im besonderen Maße die oben geäußerte Vermutung, dass die steigende Erwerbstätigenquote der 50- bis 54-Jährigen eher durch einen längeren Verbleib auf dem bereits bestehenden Arbeitsplatz und weniger durch verbesserte Einstellungschancen erreicht wird. Ob der Anstieg des Jahres 2009 gegenüber dem Jahr 2008 einen neuen Trend markiert, wird man erst in Zukunft beurteilen können.

Für die zahlenmäßig kleine Gruppe der 60- bis 64-Jährigen sind aber zwei Trends erkennbar: eine sinkende relative Einstellungsrate bis 2006 und seitdem eine steigende relative Einstellungsrate. Das bedeutet, dass sich die relativen Einstellungshäufigkeiten der 60- bis 64-Jährigen in der ersten Hälfte des vergangenen Jahrzehnts zunächst verschlechterten, bevor sie sich verbessert haben.³ Im ganzen Jahrzehnt, also auch in der ersten Hälfte, ist aber ihre Erwerbstätigenquote gestiegen (vgl. Brussig / Wojtkowski 2007). Für die 60- bis 64-Jährigen ist also festzuhalten, dass ein verlängerter Verbleib in Erwerbstätigkeit stärker als bei den „jungen“ Alten darauf zurückzuführen ist, dass sie nach einem Ausscheiden aus einem Betrieb anschließend in einem anderen Betrieb eine neue Arbeit finden.

² Hierfür wurden die Eintrittsraten der 50- bis 54-Jährigen, 55- bis 59-Jährigen und 60- bis 64-Jährigen jeweils als Prozentsätze der Eintrittsrate der 35- bis 49-Jährigen ermittelt. Die Unterschiede zwischen diesen relativen Raten und die zeitliche Entwicklung dieser Reihen sind von den Einstellungen und dem Bestand der 35- bis 49-Jährigen (der gemeinsamen Bezugsgröße für alle drei Reihen) kaum beeinflusst. Der Beschäftigungsstand in dieser Altersgruppe schwankt zwischen 1,140 und 1,177 Mio., die Zahl der Neueinstellungen zwischen 2,014 und 2,419 Mio. pro Jahr. Die Zahl der Neueinstellungen ist – wie bei den Älteren – volatiler als die Zahl des Beschäftigungsstandes.

³ Dieses Grundmuster zeigt sich auch beim Vergleich zwischen Männern und Frauen in West- und Ostdeutschland sowie für drei Qualifikationsgruppen.

Abbildung 10: Relative Eintrittsrate, drei Altersgruppen 2002 bis 2009

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen. Grafiken für Männer und Frauen in West- und Ostdeutschland sowie für drei Qualifikationsgruppen im [Download-Angebot](#)

Warum haben sich die relativen Einstellungsraten der 60- bis 64-Jährigen verbessert, während die der 50- bis 54-Jährigen (und nahezu auch die der 55- bis 59-Jährigen) konstant bleiben? Für eine Antwort kommt weniger ein verändertes betriebliches Rekrutierungsverhalten in Frage. Von einer neu entdeckten Präferenz der Betriebe für ältere Bewerber müssten alle Älteren profitieren, und die jüngeren sogar stärker als die älteren. Ebenso wenig kommt arbeitsmarktpolitische Förderung in Frage, denn Fördermaßnahmen wie z.B. Eingliederungszuschüsse sind bereits vor Erreichen des 60. Lebensjahres möglich, und ABM als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wurden nach 2005 nahezu abgeschafft.⁴

Für die verbesserten relativen Einstellungsraten der 60- bis 64-Jährigen kommt deshalb insbesondere ein höherer Angebotsdruck älterer Arbeitsloser ab 60 Jahren in Frage. Erwerbslosigkeit hat sich – gerade unter Männern – bis über das 60. Lebensjahr hinaus ausgedehnt. Mehrfach wurde für die Vergangenheit gerade für die Älteren eine unzureichende Wechselbereitschaft oder der Verzicht auf eine fortgesetzte Arbeitsuche beschrieben, weil sie – aus Beschäftigung kommend – Einkommensverluste erwarteten (Schneider 2007; Zwick 2011) oder als Arbeitslose rentennah waren und die erreichbaren Jobs nicht attraktiv genug waren (Brixy / Christensen 2002). Mit den verschärften Zumutbarkeitsregelungen und Sanktionsmöglichkeiten, die sich aus der „Grundsicherung für erwerbsfähige Hilfebedürftige“ („Hartz IV“) ergeben, könnte sich dies geändert haben. Die verhaltenssteuernden Wirkungen des SGB II reichen weit über den Kreis der ALG II-Beziehenden hinaus. Betriebe berichteten in den Jahren nach der Einführung des SGB II von weniger Stellenbesetzungsproblemen, auch hinsichtlich der Lohnforderungen und der Arbeitsbedingungen. Zugleich hat in der Bevölkerung die Angst vor Arbeitsplatzverlust zugenommen, obwohl aktuelle Daten zur faktischen Beschäftigungsstabilität keine Veränderung erkennen lassen (Heckmann et al. 2010, S. 6; Erlinghagen 2010). Auch die Älteren sind von dem stärkeren Angebotsdruck betroffen. Für die Älteren insbesondere um das 60. Lebensjahr herum kommt hinzu, dass sie nicht mehr so einfach wie früher über verschiedene Möglichkeiten eines vorzeitigen Rückzugs vom Arbeitsmarkt verfügen. Sie suchen intensiver und akzeptieren die erreichbaren

⁴ Die an ihrer Stelle vielfach eingesetzten Arbeitsgelegenheiten („1-Euro-Jobs“) sind fast vollständig nicht sozialversicherungspflichtig und werden deshalb von der hier genutzten Statistik nicht erfasst.

Angebote öfter als früher, kommen dafür aber auch öfter als früher in eine neue Beschäftigung. Dies korrespondiert mit der starken Zunahme neu eingestellter Personen gerade im Alter ab 58 Jahren (s. oben, Abbildung 1), denn bis zu seiner Schließung (Ende 2007) stand älteren Arbeitslosen der „Leistungsbezug unter erleichterten Voraussetzungen“ offen.

Wenn dies zutrifft, bedeutet das: Eine Entlassung im letzten Drittel des Erwerbslebens birgt auch in einem Arbeitsmarktumfeld steigender Alterserwerbstätigkeit nach wie vor hohe Risiken. Für die „jungen“ Alten (50 bis 54 Jahre) haben sich die relativen Eintrittsraten nicht gebessert, und die vorliegenden Befunde deuten darauf hin, dass die gestiegenen relativen Eintrittsraten der „alten“ Alten (60 bis 64 Jahre) eher auf den speziell in dieser Altersgruppe gestiegenen Angebotsdruck als auf veränderte betriebliche Personalpolitiken zurückgehen. Vor diesem Hintergrund ist es erforderlich, die Qualität der aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse und die subjektiven Bewertungen der erfolgreichen Arbeitsuchenden ab 60 Jahren zu untersuchen, denn es ist der Verdacht nicht von der Hand zu weisen, dass viele neue Beschäftigungsverhältnisse kurzfristig und schlecht bezahlt sind.

Zusammenfassung

Es gibt ausgeprägte Zusammenhänge zwischen Neueinstellungen und Alter. Dazu gehören die mit steigendem Alter sinkenden Eintrittsraten, die niedrigen (dafür relativ altersinvarianten) Eintrittsraten älterer Hochqualifizierter und die hohen (dafür stark altersabhängigen) Eintrittsraten älterer Geringqualifizierter. Diese Zusammenhänge sind in den letzten Jahren sehr stabil geblieben. Auch an den relativen Eintrittsraten – Eintritte der Älteren bezogen auf die Eintritte der Jüngeren – die noch am ehesten ein Indikator für die Altersselektivität bei Einstellungen sind – hat sich praktisch nichts geändert. Für die 60- bis unter 65-Jährigen ist aber ein Anstieg der relativen Eintrittsraten festzustellen, d.h. unter den neu Eingestellten befinden sich vermehrt Bewerber aus dieser Altersgruppe. Diese Gruppe ist aber zu klein, um die relativen Einstellungsraten der Älteren insgesamt (50 bis unter 65 Jahre) zu beeinflussen. Es ist zu vermuten, dass die vermehrten Eintritte der 60- bis unter 65-Jährigen eher Ergebnis des Aktivierungsdrucks von Arbeitsagenturen und Jobcentern denn Ausdruck einer gestiegenen Wertschätzung durch die Betriebe sind.

Die Ergebnisse zeigen auch, dass die Rekrutierung im Alter als ein isolierter Indikator nicht ausreicht, um die Beschäftigungschancen Älterer zu beurteilen. Auf der einen Seite sind Neueinstellungen auch im Alter notwendig, um Arbeitslosigkeit zu beenden, prekäre Altersübergänge abzuwenden und das Erwerbsleben zu verlängern. Ihre arbeitsmarktpolitische Unterstützung bleibt nötig. Auf der anderen Seite gehen gerade bei Älteren den Neueinstellungen Entlassungen voraus, durch die erst die Notwendigkeit entsteht, erneut eine Arbeit suchen zu müssen. Es ist deswegen gerade bei Älteren auch nötig, Entlassungen zu vermeiden. Um die Prozesse, die Entlassungen und Neueinstellungen im Alter strukturieren, besser zu verstehen, sind weitergehende Analysen insbesondere gestützt auf individuelle Erwerbsverläufe nötig, in denen frühere Arbeitsstellen, neu gefundene Arbeitsstellen, die zugehörigen Betriebe und das Suchverhalten abgebildet werden können. Dies ist mit den hier verwendeten Daten nicht zu leisten.

Schon auf Grundlage der hier präsentierten Daten lässt sich festhalten: Die Alterserwerbstätigkeit ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Die Gleichzeitigkeit einer steigenden Alterserwerbsbeteiligung und weitgehend konstanter relativer Eintrittsraten legt den Schluss nahe, dass die Beschäftigten in „ihrem“ Betrieb auf ihren vorhandenen Arbeitsplätzen altern und die Betriebe ihr Rekrutierungsverhalten nicht wesentlich geändert haben. Ein solcher Befund ist konsistent mit den Ergebnissen anderer Untersuchungen, denen zufolge nach wie vor die meisten Betriebe die Alterung passiv hinnehmen, statt sich durch Arbeitsplatzgestaltung und Weiterbildung aktiv auf sie einzustellen. Das bedeutet aber auch, dass das Potenzial zur Ausweitung der Lebensarbeitszeit und des Arbeitskräftepotenzials bei weitem noch nicht ausgeschöpft ist. Allen Klagen über den Fachkräftemangel zum Trotz: Die Masse der Betriebe ist noch nicht im Boot.

Literatur

- Bäcker, Gerhard / Kistler, Ernst / Trischler, Falko**, 2010: Rente mit 67? Zu wenig Arbeitsplätze und zu wenig gute Arbeit für ein Arbeiten bis 67. Vierter Monitoring-Bericht des Netzwerks für eine gerechte Rente. Berlin: DGB Bundesvorstand [Volltext](#)
- Bellmann, Lutz / Hilpert, Markus / Kistler, Ernst / Wahse, Jürgen**, 2003: Herausforderungen des demographischen Wandels für den Arbeitsmarkt und Betriebe. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 36 (2), S. 132–149 [Volltext](#)
- Brixy, Udo / Christensen, Björn**, 2002: Wie viel würden Arbeitslose für einen Arbeitsplatz in Kauf nehmen? Eine Strategie des Forderns würde nicht ins Leere laufen - vorausgesetzt es gäbe genügend Arbeitsplätze. IAB-Kurzbericht 25/2002 [Volltext](#)
- Brussig, Martin**, 2007: Betriebliche Personalwirtschaft in einer alternden Erwerbsbevölkerung. In: Zeitschrift für Management 2 (2), S. 198-223
- Brussig, Martin**, 2009: Neueinstellungen von Älteren: keine Ausnahme, aber auch noch keine Normalität. Anhaltende Altersungleichheit bei Neueinstellungen trotz zunehmender Beschäftigungsquoten Älterer. Internet-Dokument. Gelsenkirchen, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2009-01 [Volltext](#)
- Brussig, Martin**, 2010: Höhere Alterserwerbsbeteiligung durch längere Erwerbsphasen: in jüngeren Kohorten sind mehr Menschen länger erwerbstätig als in älteren Kohorten. Internet-Dokument. Duisburg, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2010-04 [Volltext](#)
- Brussig, Martin**, 2011: Weitere Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ab 50 Jahren: universeller Trend zum längeren Arbeiten – aber je nach Branche und Qualifikation auf sehr unterschiedlichem Niveau. Internet-Dokument. Duisburg, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2011-02 [Volltext](#)
- Brussig, Martin / Wojtkowski, Sascha**, 2007: Mehr Ältere auf dem Arbeitsmarkt: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit nehmen zu. Internet-Dokument. Gelsenkirchen, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2007-03 [Volltext](#)
- Deutscher Bundestag**, 2010: Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre. Unterrichtung durch die Bundesregierung. BT-Drs., 17/3814 [Volltext](#)
- Erlinghagen, Marcel**, 2010: Mehr Angst vor Arbeitsplatzverlust seit Hartz? Langfristige Entwicklung der Beschäftigungsunsicherheit in Deutschland. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report, Nr. 2010-02 [Volltext](#)
- Friedrichs, Michael / Jungmann, Franziska / Liebermann, Susanne / Lück, Patrick / Schmidt, Klaus-Helmut / Wegge, Jürgen / Wolters, Jürgen**, 2011: iga-Barometer 3. Welle 2010. Einschätzungen der Erwerbsbevölkerung zum Stellenwert der Arbeit, zum Gesundheitsverhalten, zum subjektiven Gesundheitszustand und zu der Zusammenarbeit in altersgemischten Teams. Berlin, Essen: BKK BV, DGUV, AOK-BV, vdek. iga-Report 21 [Volltext](#)
- Frosch, Katharina**, 2007: Zu alt für einen neuen Job? Altersspezifische Wiederbeschäftigungschancen nach Verlust des Arbeitsplatzes. In: Wirtschaftspolitische Blätter 54 (4), S. 641–656 [Abstract](#)
- Göbel, Christian / Zwick, Thomas**, 2010: Which personnel measures are effective in increasing productivity of old workers? Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung. ZEW Discussion Paper no. 10-069 [Volltext](#)
- Heckmann, Markus / Kettner, Anja / Rebien, Martina / Vogler-Ludwig, Kurt**, 2010: Unternehmensbefragung im IV. Quartal 2009: Stellenbesetzungen in Zeiten der Krise. IAB-Kurzbericht 23/2010 [Volltext](#)

- Kistler, Ernst**, 2008: Alternsgerechte Erwerbsarbeit. Ein Überblick über den Stand von Wissenschaft und Praxis. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Böckler Forschungsmonitoring ; 7 [Volltext](#)
- Mümken, Sarah / Brussig, Martin / Knuth, Matthias**, 2011: Beschäftigungslosigkeit im Alter - Die Älteren ab 60 Jahren sind besonders betroffen. Internet-Dokument. Duisburg, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2011-01 [Volltext](#)
- 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
- Statistisches Bundesamt**, 2008: Klassifikation der Wirtschaftszweige. Mit Erläuterungen. Wiesbaden: Destatis [Volltext](#)
- Trischler, Falko / Kistler, Ernst**, 2010: Gute Erwerbsbiographien. Arbeitspapier 2: Arbeitsbedingungen und Erwerbsverlauf. Stadtbergen [Volltext](#)
- van Dalen, Hendrik P. / Henkens, Kène / Schippers, Joop**, 2009: Dealing with older workers in Europe: a comparative survey of employers' attitudes and actions. In: Journal of European Social Policy 19 (1), pp. 47–60 [Abstract](#)
- Zwick, Thomas**, 2011: Consequences of seniority wages on the employment structure. Erscheint in: Industrial and Labour Relations Review

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 ist Leiter der Forschungsabteilung „Arbeit – Integration – Mobilität“ im Institut Arbeit und Qualifikation.

Kontakt: martin.brussig@uni-due.de

Impressum

Altersübergangs-Report 2011-03

Redaktionsschluss: 06.07.2011

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

verantwortlich für die Förderung des Projekts: Dr. Claudia Bogedan

Forschungsnetzwerk Alterssicherung, Berlin

verantwortlich für die Förderung des Projekts: Dr. Jürgen Faik, juergen.faik@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.knuth@uni-due.de

Bestellungen / Abbestellungen

Über den neusten Altersübergangsreport informieren wir Sie in unserem monatlichen Newsletter, den Sie hier abonnieren können.

HBS, FNA und IAQ im Internet

<http://www.boeckler.de>
[http://forschung.deutsche-
rentenversicherung.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.