Licht und Schatten
Betriebliche Einstellungspolitik bei Älteren

Die gute Nachricht zuerst: Die Erwerbstätigkeit im Alter hat zugenommen. Dies zeigen auch aktuelle Berechnungen von Eurostat auf der Basis der europäischen Labour Force Surveys. Danach haben sich in den letzten Jahren die Anzeichen für eine Verbesserung in der Beschäftigungssituation Älterer gemehrt. So ist in Deutschland der Anteil der 55- bis 64-Jährigen, die erwerbstätig sind, von 38 Prozent im Jahre 1996 auf fast 42 Prozent im Jahre 2004 gestiegen.

Ältere in Deutschland

Damit schneidet Deutschland aber im Vergleich zu anderen Ländern wie Dänemark oder Schweden nach wie vor ausgesprochen schlecht ab. So betragen die entsprechenden Anteile für Schweden 70 Prozent und für Dänemark 60 Prozent. Der Durchschnitt in den OECD-Ländern lag im Jahre 2004 bei 50,8 Prozent. Beim Europäischen Rat von Stockholm wurde im März 2000 beschlossen, bis zum Jahr 2010 neben der Schaffung von neuen Arbeitsplätzen einen Anteil von 50 Prozent bei der Erwerbstätigkeit der 55- bis 64-Jährigen zu erreichen. Dies soll die negativen Auswirkungen der niedrigen Erwerbsbeteiligung der Älteren auf die Finanzierung der Sozialsysteme und die Verfügbarkeit eines ausreichenden Fachkräfteangebots begrenzen.

Mehr ältere Frauen

Bei genauerem Hinsehen zeigt sich zudem, dass der Trend zunehmender Erwerbstätigkeit Älterer in Deutschland vor allem von älteren Frauen getragen wird. Dies legt den Schluss nahe, dass der Grund dafür nicht in einer geänderten Politik zu suchen ist. Vielmehr wachsen nun auch Geburtsjahrgänge mit höheren Anteilen weiblicher Erwerbstätiger in den fraglichen Altersbereich der 50- bis 64-Jährigen. Entwarnung zu geben wäre somit mehr als verfrüht. Ältere Arbeitnehmer sind weiterhin von Arbeitslosigkeit überproportional betroffen, insbesondere von Langzeitarbeitslosigkeit.

Das IAB hat seit Jahren darauf hingewiesen, dass die Personalverantwortlichen in Betrieben und Verwaltungen Erfahrungswissen, Arbeitsmoral, Disziplin und Qualitätsbewusstsein als besondere Stärken der Älteren schätzen. Ältere gelten also bei den „klassischen" Arbeitstugenden als besonders kompetent. Darüber hinaus sind die Unterschiede zwischen Älteren und Jüngeren in den meisten Leistungsparametern eher gering (vgl. auch den Artikel von S. 67 ff). Es ist deshalb zu fragen, ob sich diese Wertschätzung in der Einstellungsbereitschaft der Betriebe gegenüber älteren Arbeitnehmern niederschlägt.

Der betriebliche Befund 2004

Die empirischen Befunde dieses Berichts basieren auf Ergebnissen aus dem IAB-Betriebspanel. Beim IAB-Betriebspanel handelt es sich um eine repräsentative Befragung von mittlerweile fast 16.000 Betrieben aller Branchen und Größenklassen. Sie wird seit 1993 in West- und seit 1996 auch in Ostdeutschland von TNS-Infratest Sozialforschung München im Auftrag des IAB durchgeführt.

Jeweils bezogen auf die zuletzt besetzte Stelle wurden im IAB-Betriebspanel 2004 die Betriebe gefragt, ob es überhaupt Bewerber gab, die älter als 50 Jahre waren, und ob sie die Stelle mit einer Person über 50 Jahren besetzt haben.

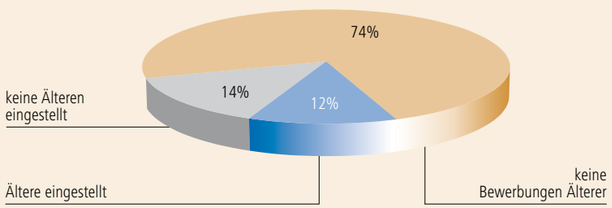
Die Betriebe, die ältere Bewerber abgelehnt haben, wurdes Weiteren nach den Gründen hierfür gefragt. Zudem liegen Informationen dazu vor, ob bzw. warum eine Stelle altersbegrenzt ausgeschrieben wurde.

Rund zwölf Prozent der durch die Frage erfassten Stellen wurden mit einem Mitarbeiter über 50 Jahren besetzt. Dieser Wert ist vergleichsweise niedrig, weil im Jahr 2004 der Anteil der Erwerbspersonen über 50 am Bestand der Arbeitslosen bei knapp 25 Prozent lag. In drei Viertel der Fälle lagen den Angaben der Betriebe zufolge keine Bewerbungen älterer Personen vor. In 14 Prozent der Fälle gab es zwar Bewerbungen. Es wurde aber kein älterer Mitarbeiter eingestellt (vgl. Abbildung).

Abbildung

Einstellung älterer Arbeitnehmer in Betrieben

Anteil an den im 1. Halbjahr 2004 zuletzt besetzten Stellen



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004

© IAB

Wenn keine Bewerbungen Älterer vorlagen, so handelt es sich besonders oft um kleinere und mittlere Betriebe. Aber auch bei gut der Hälfte der Betriebe mit 1000 und mehr Beschäftigten lagen keine Bewerbungen Älterer vor.

Den 74 Prozent der Betriebe, die angaben, dass keine Bewerbungen Älterer vorlagen, wurde zusätzlich die Frage gestellt, ob sie die Stelle altersbegrenzt ausgeschrieben hatten. Es zeigt sich, dass knapp zwei Drittel der Betriebe (63 %) die offene Stelle ohne Altersbegrenzung ausgeschrieben haben und ein Drittel (33 %) die Stelle ohne Stellenausschreibung besetzt hat.

Zu einer altersbegrenzten Ausschreibung kam es dagegen nur in einem sehr geringen Teil der Betriebe (4%). Dies wird von den Betrieben vor allem mit den Tätigkeiten auf der zu besetzenden Stelle begründet, die nur für Jüngere geeignet seien. In wenigen Fällen wurde auch angegeben: „Ältere Arbeitnehmer passen nicht in die Altersstruktur des Betriebes“, „Aufgrund konkreter früherer Erfahrungen stellen wir Personen über 50 nur noch ungern ein“ und „Wir sehen auch ohne konkrete eigene Erfahrungen altersbedingte Probleme bei der Einstellung von Älteren“.

Die Befunde 2005

Im IAB-Betriebspanel 2005 wurde das Thema „Beschäftigung Älterer“ erneut aufgegriffen. Die Betriebe, die angaben, im ersten Halbjahr 2005 Einstellungen vorgenommen zu haben, wurden gefragt, ob und wie viele 50-Jährige und ältere sie eingestellt haben. Auf dieser Basis lassen sich die Anteile der Älteren an den neu eingestellten Personen berechnen. Dieser Anteil lag insgesamt bei 8,5 Prozent und war in Ostdeutschland mit 13,3 Prozent fast doppelt so groß wie in Westdeutschland mit 7,3 Prozent. Gegenüber 2004 ist der Anteil von Neueinstellungen Älterer also zurückgegangen.

Tabelle 1

Anteile Älterer an allen neu eingestellten Arbeitskräften nach Betriebsgröße 2005

Angaben in Prozent

	Gesamt	West	Ost
1 bis 9 Beschäftigte	10,8	10,9	10,2
10 bis 49 Beschäftigte	9,0	7,7	13,9
50 bis 249 Beschäftigte	8,1	6,3	14,0
250 bis 499 Beschäftigte	7,8	5,7	16,3
500 bis 999 Beschäftigte	8,7	6,4	17,2
1000 u. mehr Beschäftigte	3,3	3,0	6,7
Gesamt	8,5	7,3	13,3

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

In Tabelle 1 sind die Anteile der Älteren an den 2005 neu eingestellten Personen nach Betriebsgröße dargestellt. Es zeigt sich in Ostdeutschland ein umgekehrt U-förmiger Verlauf der Anteilsentwicklung: Mit zunehmender Betriebsgröße steigt zunächst der Anteil, um in Betrieben mit 1000 und mehr Beschäftigten dann geradezu abzustürzen. In Westdeutschland sinken die Anteile von 10,9 Prozent in den Betrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten auf 3,0 Prozent in den Betrieben mit 1000 und mehr Beschäftigten. Die Gründe für diese Unterschiede sind vielfältig. Bekannt ist, dass größere Betriebe häufiger an langfristigen Beschäftigungsverhältnissen interessiert sind, wofür nach deren Meinung eher jüngere Arbeitnehmer in Frage kommen (vgl. auch den Artikel von S. 67 ff).

Tabelle 2

Verteilung der neu eingestellten Älteren auf Betriebe unterschiedlicher Größe

Angaben in Prozent

	Gesamt	West	Ost
1 bis 9 Beschäftigte	25,4	29,6	16,7
10 bis 49 Beschäftigte	31,4	31,2	31,6
50 bis 249 Beschäftigte	27,1	24,2	33,0
250 bis 499 Beschäftigte	7,2	6,2	9,3
500 bis 900 Beschäftigte	5,9	5,0	7,7
1000 und mehr Beschäftigte	3,0	3,7	1,6
Gesamt	100,0	100,0	100,0

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

Tabelle 2 zeigt die Verteilung der neu eingestellten Älteren auf die Betriebe nach Größenklassen. Danach werden mehrheitlich ältere Beschäftigte in Klein- und Mittelbetrieben mit bis zu 250 Beschäftigten eingestellt. In Westdeutschland entfallen auf diese Größenklassen 85 Prozent der Einstellungen und in Ostdeutschland 81 Prozent – leicht überproportional zu allen Einstellungen.

Der Anteil Älterer an den neu eingestellten Personen ist also in den Klein- und Mittelbetrieben wesentlich höher als in den Großbetrieben (Tabelle 1). Außerdem entfällt der Löwenanteil an Einstellungen Älterer auf die Klein- und Mittelbetriebe. Gleichwohl liegen – wie zuvor beschrieben – in den kleineren und mittleren Betrieben häufiger als in den größeren Betrieben keine Bewerbungen Älterer vor.

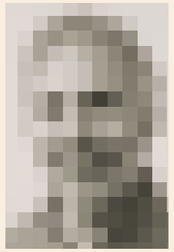
Dies ist ein Befund von einiger Brisanz. Eine Erklärung könnte darin liegen, dass die durchschnittliche Entlohnung in Großbetrieben i.d.R. höher ausfällt. Weil in Deutschland ein mit dem Lebensalter zunehmender Lohn als selbstverständlich gilt, wird eine im Alter geringere Bezahlung als Abstieg mit entsprechendem Prestigeverlust empfunden (vgl. auch den Artikel von S. 78 ff). Ältere könnten deshalb die Bewerbung bei einem Großbetrieb präferieren. Schon wegen der Entlassungswelle bei größeren Betrieben ist darüber hinaus der Anteil älterer Stellensuchenden relativ groß, die in solchen Betrieben beschäftigt waren. Sie verfügen damit über Netzwerke, die für die Jobsuche wichtig sind und bei kleineren und mittleren Unternehmen fehlen.

Die Reformen der Arbeitsmarktpolitik (vgl. auch den Artikel von S. 78 ff), wie etwa die seit Februar 2006 verringerte Bezugsdauer beim Arbeitslosengeld I, erhöhen jedoch den Druck zur Arbeitsaufnahme auch bei den Älteren. Aber nicht nur auf Arbeitnehmerseite ist

eine Verhaltensänderung zu erwarten. Nachdem viele Unternehmen über Jahre hinweg auf junge Mitarbeiter gesetzt haben und sich viele Personalchefs dem demographischen Wandel eher unvorbereitet gegenüber sehen, scheint sich der Trend allmählich umzukehren. Während 2002 nur 49 Prozent der Betriebe in Westdeutschland und 51 Prozent der Unternehmen in den neuen Bundesländern über 50-Jährige beschäftigen, erhöhte sich dieser Anteil innerhalb von zwei Jahren im Westen auf 51 Prozent, im Osten sogar auf 58 Prozent.

Trotz guter Ansätze: International liegt Deutschland nach einer Studie der Bertelsmann Stiftung bei der Integration Älterer auf dem Arbeitsmarkt immer noch weit unter EU-Durchschnitt. Besonders in den nordischen Ländern seien Personalchefs viel innovativer, was Weiterbildung oder präventive Gesundheitspolitik betrifft (vgl. auch den Artikel von S. 53 ff).

Die Autoren



PD Dr. Lutz Bellmann ist Leiter des Forschungsbereichs 6 „Betriebe und Beschäftigung" am IAB.

Jens Stegmaier ist Stipendiat im Graduiertenkolleg des IAB.

Für weitere Informationen
lutz.bellmann@iab.de, jens.stegmaier@iab.de

So wurde Finnland, dessen Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen in einem Jahrzehnt um ein Drittel gestiegen ist, im September dieses Jahres mit dem Carl Bertelsmann-Preis für ? ausgezeichnet.

Zusammenfassung

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wurde nur rund jede zehnte Stelle im ersten Halbjahr 2004 mit einem über 50-jährigen Mitarbeiter besetzt. Dies hat aber – nach Auskunft der Betriebe – nur in wenigen Fällen mit einem „altersdiskriminierenden" Verhalten seitens der Arbeitgeber zu tun. Der Anteil Älterer an den neu eingestellten Personen ist in den Großbetrieben wesentlich geringer ist als in den Klein- und Mittelbetrieben. Außerdem repräsentieren die Einstellungen der Klein- und Mittelbetriebe die große Mehrheit aller Einstellungen Älterer. Gleichwohl liegen den kleineren und mittleren Betrieben seltener als größeren Betrieben Bewerbungen von Älteren vor. Dies ist zwar einerseits erklärlich, kann aber andererseits auch als Hinweis auf ungenutzte Potentiale gelten.

Sensible Personalstrategie
Ältere Arbeitnehmer bei BMW in Leipzig

Deutsche Unternehmen richten ihre Personalrekrutierung vielfach am Ziel einer möglichst jugendlichen Belegschaftsstruktur aus (vgl. auch den Artikel von S. 67 ff). Die Diskussion um den demographischen Wandel hat jedoch bei einigen Unternehmen zu einem Umdenken geführt, das sich bereits in der Personalpolitik niederschlägt.

Telefoninterview mit Michael Janßen, Leiter Presse-, Öffentlichkeitsarbeit und Mitarbeiterkommunikation des BMW-Werkes Leipzig, am 6.11.2006

Die Produktionsaufnahme des BMW-Werks in Leipzig war von einer beachtlichen Resonanz in den Medien begleitet: Um eine ausgewogene Alterstruktur in der neuen Belegschaft zu erreichen, die eine kontinuierliche Fluktuation erlaubt, wurden auch zahlreiche ältere Mitarbeiter eingestellt. Michael Janßen, der die Öffentlichkeitsarbeit des Werkes leitet, gab uns Auskunft über die bisherigen Erfahrungen und berichtet über die Besonderheiten einer alterssensiblen Personalstrategie.

Das BMW-Werk Leipzig hat bundesweite Aufmerksamkeit durch seinen besonderen Umgang mit älteren Arbeitnehmern erlangt. Was ist das Besondere, was Sie von anderen Unternehmen unterscheidet?

Ich bin gar nicht sicher, ob uns so viel unterscheidet. Hintergrund ist einfach, dass wir hier in Leipzig in einer besonderen Situation sind. Wir haben innerhalb von etwa drei Jahren (2002-2004) eine komplette Werksbelegschaft neu eingestellt, über 2000 Neueinstellungen allein bei BMW. Wenn man eine komplette Belegschaft neu aufbaut, muss man sich natürlich Gedanken machen, welche Struktur diese Belegschaft haben soll. Uns war von Anfang an klar, dass wir eine gemischte Altersstruktur brauchen. Nur wenn wir schon in den kommenden Jahren eine ausreichende Personalfluktuation haben, können wir ausscheidende Mitarbeiter durch neue Mitarbeiter ersetzen, die auch neues Know-How in das Unternehmen bringen.

Gibt es weitere Gründe dafür, auf Ältere und altersgemischte Belegschaften zu setzen?

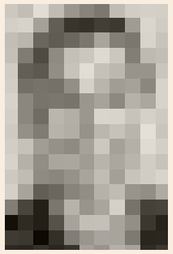
Der Aspekt, dass wir Ältere brauchen, um immer wieder neu einstellen zu können, war für uns zentral. Allerdings sind wir auch der Auffassung, dass eine gemischte Altersstruktur einem Unternehmen gut tut.

Wo sehen Sie spezifische Stärken bei Älteren?

Ältere haben mehr Lebenserfahrung, in der Regel auch mehr Berufserfahrung. Sie gehen an manche kritische Situationen mit ein bisschen mehr Gelassenheit heran, und das gibt in der Mischung mit den Jüngeren einfach produktivere Teams.

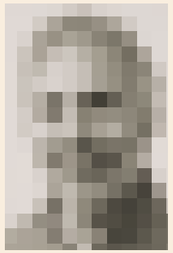
Der VDI hat bei einer Befragung von Personalverantwortlichen festgestellt, dass 68% der befragten Personaler das veraltete Fachwissen älterer Ingenieure monieren. Umgekehrt betrachten zwar rund 92% der Ingenieure eine fachliche Weiterbildung als notwendig, aber nur elf Prozent waren bereit, diese aus eigener Tasche zu bezahlen. Was meinen Sie dazu?

Grundsätzlich machen wir die Erfahrung, dass auch die Älteren, die wir einstellen, ebenso wie die Jüngeren, eine sehr gute Grundqualifikation mitbringen. Das hat auch ein bisschen mit unserer Region hier in Ostdeutschland zu tun, wo wir generell eine große Anzahl von Bewerbern und Beschäftigten finden, die eine gute Grundqualifikation in Bezug auf technische oder auch kaufmännische Berufe haben. Aber die Grundqualifikation ist ja immer nur die Basis; man muss dann unternehmensspezifisch weiterbil-



Michael Janßen,
Leiter Presse-, Öffentlichkeitsarbeit und Mitarbeiterkommunikation des BMW-Werkes Leipzig

Die Fragen stellte



PD Dr. Lutz Bellmann ist Leiter des Forschungsbereichs 6 „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.

Für weitere Informationen:
lutz.bellmann@iab.de

den. Dies tun wir bei BMW generell intern, sowohl für die älteren, als auch für die jüngeren Mitarbeiter. Und diese Weiterbildungs-angebote werden von den Mitarbeitern wahrgenommen, so dass wir unabhängig vom Alter immer gut qualifizierte Mitarbeiter haben. Man muss auch sehen, dass heute eine Qualifikation – unabhängig davon, ob man älter oder jünger ist – immer nur eine gewisse Zeit gültig ist. Gerade in technischen Berufen muss man sich immer weiterbilden, und dies betrifft jüngere wie ältere Mitarbeiter. Diese Weiterbildung muss vom Arbeitgeber berufsbegleitend bzw. während der Arbeitszeit angeboten werden.

Würden Sie insofern der Meinung sein, dass sich Weiterbildung für Unternehmen auch dann lohnt, wenn ältere Mitarbeiter voraussichtlich nur noch 5 bis 10 Jahre dem Unternehmen angehören werden?

Natürlich lohnt sich das. Wir müssen die Jüngeren wie die Älteren laufend weiterbilden. Viele technische Weiterbildungsmaßnahmen sind ohnehin nur ein paar Jahre gültig, dann muss man wieder auf die neuen Systeme bzw. das neue Know-How weiterqualifizieren. Weiterbildung ist somit ein kontinuierlicher Prozess und nicht vom Lebensalter abhängig.

Wie funktioniert in Ihrem Unternehmen die Zusammenarbeit zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitern? Gibt es da Probleme?

Ich würde sagen: Ganz unkompliziert. Mir sind persönlich keine größeren Probleme bekannt. Schwierigkeiten in Teams kann es in einer größeren Organisation immer geben, aber ich habe nichts von speziellen Problemen zwischen Jüngeren und Älteren gehört. Dies ist immer auch eine Frage, wie Teams organisiert sind, und wie Führung funktioniert. Das funktioniert bei uns ganz gut. Die Führungskräfte sind entsprechend geschult und sensibilisiert. Ich glaube, dass sich die Jüngeren mit ihren älteren Kollegen bei uns ebenso wohl fühlen wie die Älteren mit ihren jüngeren Kollegen.

Es ist bekannt, dass BMW Leipzig viele Bewerbungen von Fachkräften zugehen. Haben Sie deswegen schon erwogen, Ihre berufliche Berufsausbildung einzuschränken oder haben diese beiden Bereiche relativ wenig miteinander zu tun?

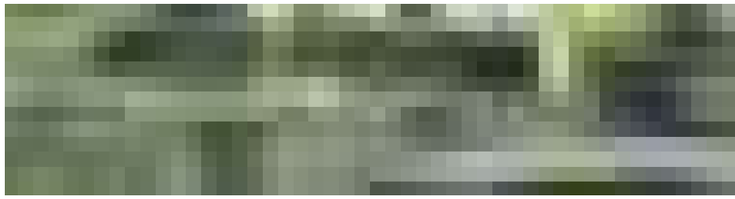
Das hat wenig miteinander zu tun. Wir haben die Berufsausbildung überhaupt nicht eingeschränkt. Wir haben hier im Werk Leipzig von Anfang an 40 Azubis jedes Jahr eingestellt. Wir werden aber auch jetzt, wo unser Personalstamm aufgebaut ist, weiterhin ausbilden und stellen auch künftig 30 bis 35 Azubis pro Jahr ein. Unsere Ausbildungsquote liegt etwas über dem Durchschnitt der BMW AG in Deutschland bei etwa 5%.

Manche Unternehmen haben spezielle Gesundheitsprogramme entwickelt, um die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten. Wie stehen Sie dazu?

Das ist ein wichtiges Thema. Man muss natürlich sehen, dass wir mittelfristig in Deutschland mehr ältere Beschäftigte in den Betrieben haben werden, was sich durch die demografische Entwicklung ergibt. Auch bei BMW müssen wir uns heute bereits Gedanken machen, wie wir die Älteren dazu bewegen können, länger zu arbeiten und sich gesund zu erhalten. Es gibt in unserem Unternehmen Angebote, die für die Mitarbeiter freiwillig sind. Es liegt in der Verantwortung des einzelnen Mitarbeiters, gesund und fit zu bleiben. Es gibt Angebote wie Gesundheitstage, bei denen man sich durchchecken und beraten lassen kann. An allen Standorten, so auch in Leipzig, haben wir Gesundheitsmaßnahmen wie therapeutische Angebote oder Gymnastik, aber es werden auch präventive Maßnahmen durchgeführt. Es existieren entsprechende Programme in der Betriebsgastronomie, wo daraufhin gewiesen wird, wie man sich gesund ernähren kann und wo auch täglich entsprechende Mahlzeiten angeboten werden. Wir beraten und bieten Maßnahmen an, aber es liegt in der Verantwortung des Mitarbeiters, diese wahrzunehmen. Ein anderer Aspekt ist, dass gerade in der Produktion Arbeitsplätze ergonomisch aufgebaut sind.

Ältere in deutschen Betrieben
Von Korrekturen, Realitäten und Motiven

Auch die Wissenschaft geht bisweilen fehl. So hat unser Institut vor einigen Jahren am Zustandekommen eines populären Irrtums mitgewirkt, der sich bis heute hartnäckig hält: „In fast 60% aller Betriebe gibt es keine Beschäftigten über 50 Jahre (mehr)“ war 2001 in den „IAB-Materialien“ zu lesen. Dies war falsch, auch wenn es in den Folgejahren sogar Eingang in eine großräumige Plakatkampagne des VdK fand.



Die betriebliche Realität – Korrekturen

Bei der Berechnung war damals nämlich nicht berücksichtigt worden, dass rund jeder dritte vom IAB erfasste Betrieb nur einen einzigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat, der logischerweise entweder jung, mittleren Alters oder älter ist. Selbst ohne „böse Absicht“ konnte also ein erheblicher Teil der Betriebe gar keine Älteren beschäftigen.

Hinzu kommt eine große Zahl von Kleinbetrieben mit bis zu zehn Beschäftigten, in denen eine Neueinstellung ein seltenes Ereignis ist. Und selbst wenn ein Kleinbetrieb einen Mitarbeiter pro Jahr einstellt, kann dieser wiederum nur entweder jünger, mittelalt oder älter sein. Dann verändert sich der Anteil der entsprechenden Altersgruppe in unserem Beispielbetrieb sofort sprunghaft um bis zu 10 Prozentpunkte.

Sinnvolle Analysen der Altersstruktur lassen sich daher nur für Betriebe mit einer gewissen Mindestgröße machen. Danach sind es (lediglich) 10 Prozent der Betriebe mit mindestens 10 Beschäftigten, die 2002 keine Älteren über 50 Jahren in ihrem Personalbestand hatten. Das rückt die weniger skandalträchtige doch weit interessantere Frage in den Mittelpunkt, welche Betriebe bereits wie viele Ältere beschäftigen oder neu einstellen und warum.

Die betriebliche Realität – Strukturen

Hier haben sich in den letzten Jahren interessante Befunde ergeben, die auf eine altersselektive und leider nicht alterssensible Personalpolitik vieler Unternehmen verweisen (vgl. auch den Artikel von S. 65 ff). Wenn der Betrieb schrumpfen muss, werden Junge mit frischen Qualifikationen gehalten (oder sogar eingestellt) und Ältere mit geringen oder veralteten beruflichen Kenntnissen sozialverträglich abgebaut. Das rechnet sich vor allem für viele Großbetriebe. Statistisch dominiert dabei ein bestimmtes Muster: Junge Beschäftigte treten vor allem bei günstiger Konjunktur in den Betrieb ein, während ihn Ältere über die Zyklen hinweg kontinuierlich verlassen. Allgemein folgt daraus: Betriebe in Deutschland stellen vorrangig junge Arbeitssuchende ein und entlassen überwiegend ältere Mitarbeiter.

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels bestätigen diesen Befund und fügen noch weitere Aspekte hinzu: So zeigt sich ein deutlich positiver Zusammenhang zwischen dem Alter der Betriebe und dem Vorhandensein von über 50-jährigen Beschäftigten. Zudem beschäftigen Betriebe im

Tabelle 1
Betriebsalter und Beschäftigung Älterer 2002
Beschäftigte ab 50 Jahren und Gründungsjahr des Betriebs
(nur Betriebe mit mindestens 10 Beschäftigten)

Beschäftigte	Gründungsjahr			Gesamt
ab 50 Jahre	vor 1990	1990-1996	1997-2002	
Nein	7,6%	14,0%	21,7%	10,1%
Ja	92,2%	86,0%	78,2%	89,8%
Gesamt	289572	90164	32346	412082

Auf 100 fehlende Prozente entfallen auf die Antwortvorgabe „Weiß nicht/keine Angabe“

Quelle: IAB-Betriebspanel, Berechnungen: Promberger

städtischen Umfeld häufiger Ältere als Betriebe auf dem flachen Land. Hier kann die räumliche Konzentration von Verwaltungen mit ihrem höheren Angestelltenanteil eine Rolle spielen. Auch haben Betriebe mit hohen Anteilen an Angestellten und qualifizierten Facharbeitern häufig Ältere in ihren Reihen.

Gleiches gilt für Betriebe, in denen es einen Betriebsrat gibt. Betriebsräte scheinen dabei ausgleichend zu wirken. So sind „Betriebsratsbetriebe" aller Größen und Branchen selten ganz ohne Ältere, haben aber auch nur selten ausgesprochen viele Senioren in der Belegschaft. Betriebsräte sorgen damit für ein ausgewogeneres Einstellungsverhalten, unterstützen aber offenbar auch den sozialverträglichen Personalabbau mit Vorruhestandsregelungen.

Auffällig sind deutliche Branchenunterschiede in der Beschäftigung Älterer. So trifft man in Betrieben des privaten personenbezogenen Dienstleistungssektors weit seltener über 50-Jährige an als im Verarbeitenden Gewerbe oder im Öffentlichen Dienst. Tabelle 2 stellt dies für junge und kleinere Betriebe verschiedener Branchen dar.

Tabelle 2
Wie viele Betriebe welcher Branche beschäftigen Ältere?
Betriebe mit 10-49 Beschäftigten, gegründet 1997-2002

	Branche					Gesamt
	Verarb. Gewerbe inkl. Bau	Handel, Reparatur, Finanzen usw.	Personenb. Dienstleist. (Privat)	Dienst-leistungen für Unternehmen	NPO, öff. Sektor	
Beschäftigte ab 50	87,5%	85,0%	66,9%	65,6%	100,0	76,4%
Keine ab 50	12,5%	14,7%	33,1%	34,4%	0,0%	23,5%
Betriebe Gesamt	8562	9842	5987	6774	655	31820

Lesebeispiel: „12,5% aller Betriebe zwischen 10 und 49 Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe, die zwischen 1997 und 2002 gegründet wurden, beschäftigten am 30.6.2002 keine älteren Mitarbeiter."
Auf 100 fehlende Prozente entfallen auf die Antwortvorgabe „weiß nicht/keine Angabe".

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, Berechnungen: Promberger

Insgesamt zeigt sich: Betriebe in Deutschland tendieren in ihrer Mehrheit dazu, junge Arbeitssuchende einzustellen. Einmal im Betrieb, altern die Beschäftigten gemeinsam mit ihrer Firma, so lange die wirtschaftliche Lage nicht derart schlecht ist, dass auch Beschäftigte unter 50 Jahren abgebaut werden müssen. Am Ende der betrieblichen Alterspyramide findet dann endgültig der Abbau des Personals statt, und zwar nicht nur an der gesetzlichen Rentengrenze, sondern schon deutlich davor. Konjunktureffekte verstärken diesen Zusammenhang.

Jugendorientiertes Rekrutierungsverhalten und altersselektiver Personalabbau sind somit statistisch belegte Grundcharakteristika des Beschäftigungsverhaltens deutscher Betriebe. Doch warum ist das so? Verbirgt sich dahinter nur eine – absichtliche oder unbeabsichtigte – Diskriminierung älterer Arbeitnehmer? Oder gibt es aus betrieblicher Perspektive rationale Gründe für dieses Verhalten?

Die Motive der Betriebe

Hier betritt man ein weites Feld. Einige der gängigen Meinungen gehören ins Reich der Vorurteile, andere haben einen gewissen Wahrheitsgehalt. Zum Beispiel weiß man mittlerweile, dass das sogenannte ‚Defizitmodell' des Alterns überholt ist: Ältere Arbeitnehmer können ihre abnehmende physisch-kognitive Leistungsfähigkeit weitgehend kompensieren, sofern sie nicht an extrem belastenden Arbeitsplätzen eingesetzt sind. Dies gelingt durch andere, mit dem Alter zunehmende Fähigkeiten, wenn Aufgabenzuschnitt und Anforderungsprofil entsprechend breit und abwechslungsreich gestaltet sind.

Doch ist diese Erkenntnis in der betrieblichen Praxis noch nicht allzu weit verbreitet. So findet sich unter Personalfachleuten aus Großbetrieben noch häufig folgende Auffassung: Ab dem vierzigsten Lebensjahr würden sich die Arbeitnehmer, die nicht aufsteigen oder den Betrieb wechseln, in ihrer Nische einrichten – bei zunehmender Spezialisierung und abnehmender Flexibilität und Belastbarkeit.

Andererseits stehen nachweislich viele ältere hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte in Mittel- und Großbetrieben ihren Mann (vgl. auch den Artikel von S. 48 ff). Aber auch ganz „normale" ältere Arbeitnehmer tun dies in Kleinbetrieben, wo die vielseitige und anspruchsvolle Arbeitswirklichkeit erheblich zur Aufrechterhaltung ihrer Arbeitsfähigkeit beiträgt. Dazu passen die Befunde von Bellmann/Stegmaier in diesem FORUM (vgl. auch S. 60 ff), dass nämlich Kleinbetriebe überdurchschnittlich oft

Ältere einstellen. Höhere Lohnerwartungen können hingegen eine Ursache dafür sein, dass sich Ältere vorrangig bei Großbetrieben bewerben (vgl. auch den Artikel von S. 78 ff). Hier soll das Augenmerk jedoch zwei Gründen gelten, die bislang wenig diskutiert werden, für deren Relevanz jedoch einiges spricht.

Jugendlichkeit als Geschäftsbedingung

Der erste Grund ist eher ein ‚kulturelles' Phänomen: Eigenschaften wie Modernität, Innovationsfähigkeit, Sportlichkeit, Attraktivität, Flexibilität, Leistungsfähigkeit werden eher jüngeren Menschen zugeschrieben. Gerade im Einzelhandel und in bestimmten personenbezogenen Dienstleistungen führt dies zu einer starken Bevorzugung jüngerer Bewerberinnen und Bewerber für Jobs in kundennahen Bereichen: in der Gastronomie, aber auch bei Elektronikdiscountern oder im Textileinzelhandel.

Dies gilt besonders für die Unternehmen, die auf junge Kundschaft setzen. Manche dieser Unternehmen sind entweder selbst von jungen Leuten gegründet worden, die dann wiederum Angestellte suchen, die im Alter zu ihnen passen. Oder man befürchtet einen ‚kulturellen Mismatch' zwischen Kunden und Angestellten. Andere Branchen im Dienstleistungsbereich wie der private Gesundheits- und Pflegesektor zeigen keinen derartigen ‚Kulturkonflikt' bei der Beschäftigung Älterer. Sie können den beschriebenen Trend jedoch bislang nicht brechen.

Die betriebliche Wissensökonomie

Der andere Grund betrifft vor allem Unternehmen in der Industrie selbst oder den Bereich der unternehmensbezogenen wissensintensiven Dienstleistungen. Er hat viel zu tun mit der betrieblichen Wissensökonomie. Denn solche Unternehmen benötigen für ihre Produktionsprozesse im Wesentlichen zwei Arten von Wissen: Zum einen das Erfahrungs- und Anwendungswissen, zum anderen akademisches, schulisches oder berufsfachliches Wissen.

Den ersten Typus von Wissen produzieren die Unternehmen gewissermaßen selbst: Die Mitglieder der Belegschaft eignen sich Anwendungswissen und Erfahrungswissen im Zuge ihrer alltäglichen Arbeitsverrichtungen an. Bisweilen wird dieses Wissen auch systematisch vermittelt durch Traineeprogramme und betriebliche Weiterbildung (vgl. auch den Artikel von S. 65 ff).

Den zweiten Typus des Wissens müssen Unternehmen in der Regel von außen zukaufen, von spezialisierten Institutionen wie Schulen, Fachschulen und Hochschulen. Das Wissen, das diese Bildungsinstitutionen zu einer bestimmten Zeit produziert haben, veraltet natürlich im Zuge der eigenen Fortschritte im Bildungssystem. Die Unternehmen sehen sich deshalb und aus Wettbewerbsgründen gezwungen, möglichst neues Wissen zu erwerben. Aus diesem Grund stellen sie vor allem junge, frisch und gut ausgebildete Absolventen ein.

Die betriebliche Wissensökonomie ist das „Rationale" am jugendorientierten Rekrutierungsverhalten der Unternehmen, die nicht wegen branchenüblicher Spielregeln auf die Jugend setzen (müssen). Es gibt einen Ausweg aus dieser misslichen Lage: spezielle, wohl eher außerbetriebliche Weiterbildung für ältere Fachkräfte. Fallstudien zeigen aber, dass das Nachdenken darüber gerade erst begonnen hat.

Doch zurück zu den Beschäftigten im Betrieb: Einmal im Betrieb angekommen, verliert im Laufe der Zeit ihr außerbetrieblich erworbenes Wissen an Aktualität. Gleichzeitig gewinnen sie aber Stück für Stück Anwendungswissen und Erfahrungen hinzu. Doch dieser – auch für den Betrieb nützliche Zugewinn – scheint sich mit der Zeit zu verringern und auf einen Sättigungspunkt zuzulaufen.

Darauf weisen einige Indizien hin: So sieht die Logik der meisten ‚senioritätsbezogenen' Entlohnungskomponenten in Deutschland kein kontinuierliches Entgeltwachstum bis zur Verrentung vor. Auch schreiben einige

Befunde der Innovations- und Rationalisierungsforschung älteren Beschäftigten die Rolle von Innovationsbremsen zu (‚Lähmschicht'). Ob dies richtig oder falsch ist, ob das Neue tatsächlich immer besser ist als das Alte, sei hier dahingestellt.

Doch ist dem Soziologen Karl Mannheim (1928) sicherlich darin zuzustimmen, dass Gesellschaften nicht nur Wissen akkumulieren müssen, sondern auch des ‚institutionalisierten Vergessens' bedürfen. Nur so kann sozialer Wandel und Neues in einer Gesellschaft – hier speziell im Unternehmen – entstehen und sich durchsetzen. Der altersselektive Personalabbau erfüllt auch diese Funktion im Betrieb, sofern er nicht derart übertrieben wird, dass wichtige Wissenspotentiale des Unternehmens vernichtet werden. Unter dem ökonomischen Druck der letzten 15 Jahre ist dies leider nur allzu oft passiert.

Wegen der demographischen Alterung und der Ebbe in den Sozialkassen wurden jüngst erste Schritte zur Verlängerung des Erwerbslebens eingeleitet (vgl. auch den Artikel von S. 42 ff). Man sollte sich aber davor hüten, die eingespielten Zyklen der betrieblichen Wissensökonomie zu gefährden ohne zugleich alternative Konzepte zur Aktualisierung betrieblicher Wissensbestände vorzulegen. Auch die arbeitsmarktpolitischen Fernwirkungen einer verstärkten Förderung der Beschäftigung Älterer gilt es zu bedenken – etwa auf die Gruppe der Berufsanfänger.

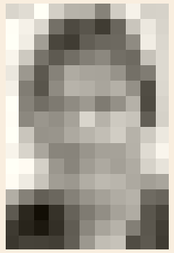
Fazit

Was Betrieben und älteren Beschäftigten bereits jetzt gut täte, liegt auf der Hand: Um den Transfer frischen Wissens in die Betriebe nicht mehr nur an junge Arbeitssuchende zu binden, braucht es eine Offensive für die außerbetriebliche Weiterbildung Älterer. Die Lösung könnte darin bestehen, Ältere aus dem Arbeitsprozess befristet auszukoppeln. Man müsste sie für eine Weile zurückschicken an die allgemeinen, auf die Produktion von Wissen spezialisierten Institutionen, die hierfür zielgruppengerechte Lernformen und Bildungsangebote zu entwickeln haben.

Doch auch im Betrieb steht die Anreicherung der Tätigkeiten auf der Agenda, nicht nur, aber vor allem für Ältere. Sie sorgt für die geforderte Flexibilität und Belastbarkeit über das ganze Erwerbsleben hinweg. In Deutschland sollte nicht mehr nur über Geld und Karriere auf der einen und Motivationsverlust, Inflexibilität und Arbeitslosigkeit auf der anderen Seite geredet werden.

Wir brauchen auch eine erneute Diskussion um die Qualität der Arbeit, über psychischen Belastungsabbau und die schon fast vergessenen Schlagworte ‚job enrichment' und ‚job enlargement'. Nicht nur Schwierigkeiten der Arbeitsmarktintegration Älterer, sondern auch Probleme wie Burnout, gesundheitlicher Verschleiß, wie Fachkräftemangel oder Schwervermittelbarkeit älterer Arbeitsloser könnten so eingegrenzt und beherrschbar werden.

Der Autor



Dr. Markus Promberger ist Leiter des Forschungsbereichs 8 „Erwerbslosigkeit und Teilhabe" am IAB.

Für weitere Informationen
markus.promberger@iab.de

Literatur

Bender, S. (2003): Opfer der Konjunktur? Altersverteilung und Inflow-Outflow-Raten Älterer in Betrieben. Vortrag auf dem IAB-Kolloquium „Eine Frage des Alters – Herausforderungen für eine zukunftsorientierte Beschäftigungspolitik" am 20. und 21.10.2003 in Lauf

Leber, U. (2002): Ältere: Ein Schatz muß gehoben werden. In: IAB-Materialien, H. 2/2002, S. 6f.

Mannheim, K. (1928): Das Problem der Generationen. In: Kölner Vierteljahreshefte für Soziologie, 7. Jg., H. 2, S. 157-185, H. 3, S. 309-330

Promberger, M. (2004): Ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt und im Betrieb. In: Brandherm, R./König, P. (Hrsg.): Sozialpolitische Flankierung einer verlängerten Erwerbstätigenphase. Bonn

Promberger, M./Bender, S. (2006): Altern und Erwerbsarbeit. Zu wenig Ältere in deutschen Betrieben? In: Arbeit und Beruf, 57. Jg., H. 5, S. 133-136

Personen

Aus der Welt des IAB

Das **Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im IAB (FDZ)** wurde am 21.4. von einer Kommission des Rats für Sozial- und Wirtschaftsdaten evaluiert. Aufgrund des positiven Evaluationsergebnisses wird das FDZ der BA im IAB ab dem 1.12.2006 von der BA finanziert. Es ist somit die erste Dauereinrichtung dieser Art in Deutschland.

Seit dem 1. November 2006 besteht eine Kooperation zwischen **Dr. Annekatrin Niebuhr** (IAB Nord) und **Dr. Eckhardt Bode** vom Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel (IfW) sowie **Prof. Dr. Johannes Bröcker** von der Universität Kiel. Frau Niebuhr besucht nun für zwei Monate als Gastforscherin das IfW, um mit den Kooperationspartnern ein Forschungsprojekt vorzubereiten, das sich mit der Bedeutung positiver externer Effekte von Bildungsinvestitionen in Deutschland beschäftigen wird.

Personal-Nachrichten

Prof. Jutta Allmendinger, Ph.D. wird die neue Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB). Im April 2007 tritt sie die Nachfolge von Prof. Dr. Jürgen Kocka an. Seit 2003 leitet sie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Aus Forschungsbereich 1 wechselte im Juli 2006 **Christian Dressel** vom IAB als neuer Leiter in die ARGE Sonneberg und **Matthias Schäffer** als Referent in den Zentralbereich „Steuerung der Regionaldirektionen" der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit.

Peter Jacobebbinghaus (FDZ) wurde nach Abschluss seines Promotionsverfahrens von der Universität Bielefeld der akademische Grad eines Doktors der Wirtschaftswissenschaften (Dr. rer. pol.) verliehen. Das Thema der Dissertation lautet: „Steuer-Transfer-Mikrosimulation als Instrument zur Bestimmung des Einflusses von Steuern und Transfers auf Einkommen und Arbeitsangebot einzelner Haushalte".

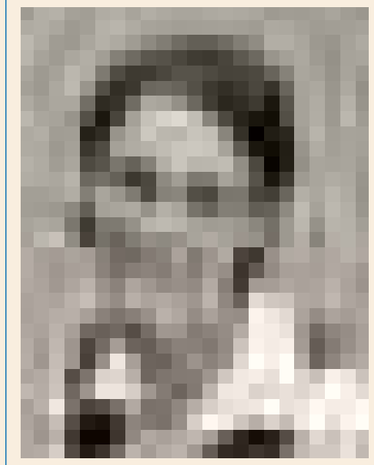
Dr. Elke J. Jahn (Forschungsbereich 1) geht vom 17.9.2006 bis 31.9.2007 an die Harvard-University (USA), um ein Forschungssabbatical wahrzunehmen.

Prof. Dr. Wolfgang Ludwig-Mayerhofer (beurlaubt von der Universität Siegen) leitet vom 1.10.2006 bis 31.3.2007 den Forschungsbereich 7 „Bildungs- und Erwerbsverläufe".

Prof. Dr. Wolfgang Ludwig-Mayerhofer

Oliver Ludewig (IAB RPS) erhielt am 22.11. für seine Promotion zum Thema „Komplementäre Organisationspraktiken und strategisches Organisationsdesign – Mythen und Fakten" den „Förderpreis für den wissenschaftlichen Nachwuchs" des Freundeskreises der Trierer Universität e.V.

Dr. Rita Nikolai arbeitet seit 1.4.2006 als Referentin der Wissenschaftlichen Leitung (IAB-Direktorin).



Dr. Rita Nikolai

Anton Nivorozhkin (Forschungsbereich 9) wurde nach Abschluss seines Promotionsverfahrens von der Universität Göteborg der akademische Grad eines „Doctor of Philosophy in Economics" verliehen. Das Thema der Dissertation lautet: „Essays on unemployment duration and programme evaluation".

Berufung in Gremien, Ehrungen

Prof. Jutta Allmendinger, Ph.D. erhielt folgende Berufungen: ins Kuratorium des Fraunhofer-Instituts für System- und Innovationsforschung (ISI), zum wissenschaftlichen Beirat der Hans-Böckler-Stiftung und zum Mitglied des Stiftungsrats des Japanisch-Deutschen Zentrums Berlin (JDZB).

PD Dr. Lutz Bellmann (Forschungsbereich 6) wurde vom Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten in die Gutachtergruppe für die Evaluation des Forschungsdatenzentrums für die Statistischen Landesämter berufen.

Personen

Dr. Hans Dietrich (Forschungsbereich 7) wurde als Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats im DFG Projekt „Menschenrecht auf Bildung für alle" der Universität Bamberg berufen.

Dr. Susanne Koch (Koordination der Evaluationsforschung und Forschungsplanung) wurde zum Mitglied des wissenschaftlichen Beirats der Hans-Böckler-Stiftung des Projekts „Monitor Arbeitsmarktpolitik. Ein Projekt zur wissenschaftsgestützten Begleitung der Umsetzung der neuen Arbeitsmarktgesetze (Hartz I-IV)" berufen.

Dr. Markus Promberger (Forschungsbereich 8) wurde – gemeinsam mit Elmar Altvater, Chris Benner, Manuel Castells und anderen – in die Herausgebergruppe der neugegründeten Zeitschrift ‚Work Organisation, Labour and Globalisation' berufen.

Dr. Ulrich Walwei (Vizedirektor des IAB) wurde in den ordnungspolitischen Beirat der Konrad-Adenauer-Stiftung und in die Arbeitskommission zum Carl Bertelsmann-Preis 2006 berufen.

Aus aller Welt ins IAB

Dr. Frank Wießner und Susanne Noll (Forschungsbereich 1) hatten am 22. Mai **Dr. Marco Caliendo** und **Hans J. Baumgartner** (beide DIW), **PD Dr. Alexander Kritikos** (GfA) sowie **Dr. Werner Sörgel**, **Hilde Utzmann** und **Andrea Rhein** (beide SINUS) zu Gast. Im Rahmen der Evaluation der Hartz-Reformen wurde zum Modul 1e „Existenzgründungen" konferiert und diskutiert.

Prof. Dr. Rainer Schnell (Universität Konstanz) stellte am 19. Juni sein Gutachten für die Gewinnung einer geschichteten Haushaltsstichprobe für das IAB-Haushaltspanel vor. Die Vorschläge von Prof. Schnell flossen ein in ein innovatives Stichprobendesign für die mehrjährige Befragung zu Lebensqualität und sozialer Sicherung in Deutschland, die Ende 2006 ins Feld geht.

Prof. Trivellore Raghunathan von der University of Michigan war vom 14. bis 17. August 2006 im Kompetenzzentrum Empirische Methoden, um die Arbeiten im Projekt „Wirtschaftsstatistische Paneldaten und faktische Anonymisierung" zu beraten. Am 16. August hat er auf dem "IAB-Workshop on Confidentiality, Disclosure Control and Anonymization of Official Data" zum Thema „Evaluation of Multiple Synthetic Samples Approach for Protecting Confidentiality" vorgetragen.

Prof. Dr. Gøsta Esping-Andersen (Universität Pompeu Fabra, Barcelona) trug am 9. Oktober seine Forschungsergebnisse zu „Families, Government and the Distribution of Skills" am IAB vor. Anschließend informierte er sich über den Stand der SGB II-Forschung in den Bereichen 1, 2 und 8. Prof Gøsta Esping-Andersen ist auch (seit 2004) Mitherausgeber der „Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung".

Prof. Dr. Gøsta Esping-Andersen

Prof. Dr. Donald B. Rubin besuchte am 25. Oktober den Forschungsbereich 8, um über ein multiples Nachgewichtungskonzept für die SGB II-Querschnittserhebung „Lebenssituation und Soziale Sicherung 2005" zu diskutieren und zu beraten.

Prof. Michitaka Nako von der juristischen Fakultät der Universität Kanazawa (Japan) besuchte am 20. Februar das IAB, um sich mit Dr. Markus Promberger (FB 8), Dr. Peter Kupka (Eval) sowie den beiden Justitziarinnen des IAB Elisabeth Roß und Barbara Wünsche auszutauschen. Thema des Gespräches waren die Arbeitsmarktreformen, insbesondere die Bewertung des SGB II, aber auch andere Fragen wie Kündigungsschutz in Deutschland, Arbeitnehmerüberlassung oder Jugendarbeitslosigkeit. Das Treffen war Teil eines Besuchsprogramms, mit dem Prof. Nako eine Veröffentlichung über die Arbeitsmarktreformen in Deutschland vorbereitet.

Prof. Michitaka Nako

Der Forschungsbereich 5 „Regionale Arbeitsmärkte" analysiert in Kooperation mit **Prof. B. Baltagi** (Syracuse University, New York) den Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und Entlohnung. Mit **Prof. P. Nijkamp** (Freie Universität Amsterdam) und mit Prof. Aura Reggiani (Unversität Bologna) wird an der Prognose von regionalen Arbeitsmärkten mit Neuronalen Netzen gearbeitet. **Prof. Gunther Maier** (Wirtschaftsuniversität Wien) ist Kooperationspartner in einem Projekt zur Untersuchung regionaler industrieller Cluster.

Personen

Das IAB in aller Welt

Lutz Bellmann, „Betriebliche Altersstrukturen in Deutschland", Sitzung der Leopoldina-acatech-Arbeitsgruppe „Chancen und Probleme einer alternden Gesellschaft: Die Welt der Arbeit und des lebenslangen Lernens" mit dem Tagungsthema „Altern, Arbeit und Betriebe", **Monte Verità** am 26.1.2006.

Herbert Brücker, „International Migration with Skill Heterogeneity", 21st Congress of European Economic Association (EEA), **Wien** am 26.8.2006.

Carola Burkert, „In-firm vocational training in Germany and its effects on the integration of migrant youth", Educating for migrant integration – integrating migration into education: European and North American comparisons, Centre for European, Russian, and Eurasian Studies, University of Toronto, Georg Eckert Institute for International Textbook Research, Network Migration in Europe e.V., **Toronto** am 22.9.2006.

Johann Fuchs, „Ageing Labour Force in Germany – Long-term Prospekts of Population, Labour Participation and Labour Supply", 4th Meeting of The Labour Market Forecasting Network, **Helsinki** am 4.4.2006.

Anette Haas, „Labour Markets in Motion – Analysing Regional Flows in a Multi-Account System", Konferenz der European Regional Science Association (ERSA), **Volos** am 2.9.2006.

Elke J. Jahn, „Base Period, Qualifying Period and the Equilibrium Rate of Unemployment", Eleventh Annual Meeting, Society of Labor Economists, **Boston** am 5.5.2006.

Anja Kettner, „The German Job Vacancy Survey", Task Force on Job Vacancy Statistics, EUROSTAT, **Luxemburg** am 3.7.2006.

Corinna Kleinert, „Does unemployment help or hinder becoming independent? The role of unemployment for leaving the parental home", XVI World Congress of Sociology, Research Committee on Social Stratification RC28, Session 8: Transitions to Adulthood, International Sociological Association (ISA), **Durban** am 26.7.2006.

Britta Matthes, „Does it (still) pay off? The Changing Value of Education in the Labour Market. An International Comparison", International Conference on Comparative Social Sciences, Sophia University Tokyo, **Tokyo** am 15.7.06.

Dana Müller, „The unattainable dream of continuous employment in Germany – breaks in employment concerning men and women and their effects on the further course of employment", Prospects for Quality of Life in the New Millennium, 7. Conference of International Society for Quality-of-Life Studies, **Grahamstown** am 20.7. 2006.

Markus Promberger, „The recoil of globalisation: Flexibility and social inequality within metropolitan societies", Konferenz des EU-Projektverbundes WORKS (Work organisation and Restructuring in the Knowledge Society), zum Thema "The transformation of work in a global knowledge economy: towards a conceptual framework", **Chania** am 21.9.2006.

Dr. Susanne Rässler gab am 28. und 29. Juni 2006 an der Universität Pompeu Fabra (**Barcelona**) einen Kurs zum Thema „Statistical Matching and Applications in Marketing and Business Research."

Laura Romeu Gordo, „Compression of morbidity, labour supply and productivity of older workers", World Ageing and Generation Congress, **St. Gallen** am 28.9.2006.

Thomas Rothe, „Labour market in motion – analysing regional flows in a multi-account system", Enlargement, Southern Europe, and the Mediterranean, 46th European Congress of the Regional Science Association, **Volos** (Griechenland) am 2.9.2006.

Ulrich Walwei, „Current Labor Market Issues in Germany", International Leadership Program, Bureau of Labour Statistics, **Washington** am 25.4.2006.