

Manfred Auer

Die Beschäftigungsproblematik älterer Arbeitnehmer aus betrieblicher Perspektive

Empirische Ergebnisse aus Tirol

Abstract

Der vorliegende Beitrag stellt Ergebnisse einer empirischen Untersuchung im österreichischen Bundesland Tirol über die Beschäftigungsproblematik älterer Arbeitnehmer vor. Befragt wurden Personalleiter und Betriebsräte von Betrieben sowie Personalverantwortliche des öffentlichen Sektors. Die zentralen Fragestellungen beziehen sich insbesondere auf drei Bereiche: 1. Die Altersgrenze, ab der das Alter von Arbeitnehmern zu einem Faktor für ein höheres Arbeitsmarktrisiko wird. 2. Die Gründe für bzw. gegen eine Einstellung/Freisetzung von Älteren. 3. Die Einschätzung von Lösungsansätzen auf gesetzlicher, kollektivvertraglicher, betrieblicher und individueller Ebene.

1 Ausgangspunkt und Vorgangsweise

Die Zusammenhänge von Alter und Erwerbsarbeit in den westlichen Industriestaaten sind zunehmend Gegenstand politischer und wissenschaftlicher Diskussionen (z.B. Naegele/Tews 1993; Bullinger/u.a. 1993). Dahinter stehen erhebliche ökonomische und soziale Probleme, die nicht zuletzt auf eine relativ hohe Altersarbeitslosigkeit zurückzuführen sind. Österreich ist dafür ein sehr anschauliches Beispiel: In den 80er Jahren hat - im Vergleich zu anderen Industrieländern - ein besonders massiver Verdrängungsprozeß älterer Arbeitnehmer begonnen (Biffl 1992, 4 ff.), der sich in den 90er Jahren weitgehend fortgesetzt hat. Die Zahl der über 50jährigen Arbeitslosen hat sich in den Jahren 1990 bis 1994 fast verdoppelt, von 22.531 auf 39.217 (ÖSZ 1995, 126). Somit liegt die Arbeitslosenquote der über 50jährigen 1994 mit 9,9% erheblich über dem Durchschnitt von 6,5% (BMAS 1995, 48).

Arbeitslosenzahlen zeigen aber nur eine Seite der beruflichen Entwertung älterer Menschen. Die andere Seite ist die Frühpensionierung¹ als Modell der „Personalanpassung“ (Rosenow 1992). In Österreich hat sich das durchschnittliche Pensionsantrittsalter von 1970 bis 1993 bei Männern um 3,1 Jahre auf 58,8 und bei Frauen um 2,6 Jahre auf 57,8 Jahre verringert (HdÖSV 1995, 63). Dahinter stehen langfristige Zunahmen bei nahezu allen Formen der „Frühpensionierung“ (ebenda, 59 ff.). So liegen seit vielen Jahren zwischen 75 und 80% aller Neuzuerkennungen von Direktpensionen² vor Erreichen des gesetzlichen Pensionsanfallsalters von 60 Jahren bei Frauen und 65 Jahren bei Männern (BMAS 1980 bis 1995).

Sowohl die Problematik der Altersarbeitslosigkeit als auch der Frühpensionierung zeigt, daß die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer auf unterschiedlichen Ebenen beeinflußt werden kann. Eine zentrale Ebene stellen die Betriebe dar, weil dort Entscheidungen über Einstellungen und Freisetzungen (wie auch Frühpensionierungen) von Arbeitnehmern am unmittelbarsten fallen. Die Einschätzung der Beschäftigungsproblematik älterer Arbeitnehmer durch Personal- bzw. Betriebsleiter sowie Betriebsräte³ steht deshalb im Mittelpunkt der vorliegenden Untersuchung⁴. Die zentralen Zielsetzungen dabei waren:

- Offenlegung der Argumentation von betrieblichen Entscheidungsträgern - insbesondere aus dem Personalbereich;
- Schaffung einer Informationsgrundlage für auch von den Betrieben akzeptierte (politische) Maßnahmen zur Minderung der Beschäftigungsprobleme älterer Arbeitnehmer.

Dazu haben wir im wesentlichen drei Erhebungsschritte durchgeführt:

- Im Vorfeld der Befragung von Betrieben und öffentlichen Arbeitgebern wurden Arbeitsmarktexperten⁵ interviewt. Als Experten haben wir verstanden, „... wer über einen privilegierten Zugang zu Informationen über Personengruppen oder

1 Pension ist die österreichische Bezeichnung für Rente, Frühpensionierung ist mit dem deutschen Begriff der Frühverrentung gleichzusetzen. Es bestehen in Österreich folgende Formen der Frühpensionierung (HdÖSV 1995, 59 ff.): Vorzeitige Alterspensionen bei langer Versicherungsdauer, bei Arbeitslosigkeit und wegen geminderter Arbeitsfähigkeit bzw. dauernder Erwerbsunfähigkeit sowie Invaliditäts-, Berufsunfähigkeits- und Erwerbsunfähigkeitspensionen.

2 Nicht zu den Direkt- oder Eigenpensionen gehören die Hinterbliebenenpensionen (für Witwen, Witwer, Waisen).

3 Eine auf die Perspektive der betroffenen Arbeitnehmer konzentrierte Untersuchung haben für Österreich Frassiné/König (1988) und für Deutschland (alte Bundesländer) Bogai u.a. (1994) vorgelegt.

4 Finanziert und unterstützt wurde diese Studie vom Österreichischen Gewerkschaftsbund (Sektion Tirol) und vom Berufsförderungsinstitut Tirol.

5 Vertreter des Arbeitsmarktservices (das heutige Arbeitsmarktservice - früher Arbeitsmarktverwaltung - entspricht in seinen Funktionen der deutschen Bundesanstalt für Arbeit), der Kammer für Arbeiter und Angestellte (die auf Pflichtmitgliedschaft beruhende gesetzliche Arbeitnehmervertretung), der Wirtschaftskammer (die auf Pflichtmitgliedschaft beruhende gesetzliche Arbeitgebervertretung), des Berufsförderungsinstitutes (von Gewerkschaft und Kammer für Arbeiter und Angestellte getragene Weiterbildungsinstitution), des Wirtschaftsförderungsinstitutes (von der Wirtschaftskammer getragene Weiterbildungsinstitution), des Selbsthilfevereines „Zum alten Eisen“ sowie von Personalberatungsunternehmen.

Entscheidungsprozesse verfügt“ (Meuser/Nagel 1991, 443). Es ging uns primär darum, „Eigenschaften und Strukturen der Handlungssituation der Zielgruppe aufzuschließen“ (ebenda, 447), die einerseits in den Fragebogen sowie Interviewleitfaden eingeflossen sind und andererseits zur Interpretation der Befragungsergebnisse gedient haben.

- Eine schriftliche Befragung der Personal- bzw. Betriebsleiter der 800 größten Tiroler Betriebe sowie der in diesen Betrieben gewählten Betriebsratsobmänner/-frauen (insgesamt 234): Die Rücklaufquote betrug jeweils 15%. Damit werden mit ca. 22.000 Beschäftigten fast 9% der Tiroler Arbeitnehmer repräsentiert.
- Eine mündliche Befragung von Personalverantwortlichen öffentlicher Institutionen bzw. Betriebe⁶: Die Befragung im öffentlichen Bereich diente als wesentliche quantitative und qualitative Ergänzung der Betriebsbefragung; immerhin beschäftigen diese großen öffentlichen Arbeitgeber ca. 25.000 Arbeitnehmer, also etwa 10% aller Beschäftigten in Tirol.

Die zentralen Fragestellungen sowohl im Fragebogen als auch in den Interviews bezogen sich auf folgende Bereiche:

- die Altersgrenze, ab der Beschäftigte/Beschäftigungslose zu älteren Arbeitnehmern bzw. Arbeitslosen werden, d.h. aufgrund ihres Alters höhere Wiederbeschäftigungsbarrieren vorfinden bzw. von Freisetzungen stärker betroffen sind;
- die Gründe für bzw. gegen die Einstellung/Freisetzung älterer Arbeitnehmer;
- die Einschätzung von Lösungsansätzen.

Im folgenden werden die wesentlichen Ergebnisse dieser Studie vorgestellt und diskutiert, wobei die Befunde der schriftlichen Betriebsbefragung durch die in den Interviews hervorgetretenen Besonderheiten des öffentlichen Sektors ergänzt werden.

2 Die Beschäftigungsproblematik älterer Arbeitnehmer aus betrieblicher Perspektive

2.1 Altersgrenzen - „Für Leute ab 45 Jahre ist der Arbeitsmarkt praktisch nicht existent“⁷

Das Alter ist ein Faktor, der die Chancen von Arbeitnehmern am Arbeitsmarkt beeinflusst, wobei angesichts der Arbeitslosenzahlen eindeutig von einem mit der Höhe des Lebensalters steigenden Arbeitsmarktrisiko auszugehen ist. Vor diesem

⁶ Amt der Tiroler Landesregierung, Magistrat der Stadt Innsbruck, Universität Innsbruck, Innsbrucker Kommunalbetriebe AG (inzwischen privatisiert), Österreichische Post- und Telegraphenverwaltung, Österreichische Bundesbahnen

⁷ Forstner (1995, 13)

Hintergrund ist es ausgesprochen bedeutsam, ab welcher Altersgrenze dieses Beschäftigungsrisiko beginnt⁸. Aus der Sicht der befragten Arbeitsmarktexperten beginnen die Wiederbeschäftigungsprobleme in vielen Fällen schon bei etwa 40 Jahren, bei Frauen in manchen Branchen schon darunter. Das 40. Lebensjahr wird auch in anderen empirischen Untersuchungen über Vermittlungsschwierigkeiten am Arbeitsmarkt als „kritische Altersschwelle“ angesehen (Naegele 1992, 11).

Die von uns befragten Personal- bzw. Betriebsleiter setzten die Altersgrenze, ab der Arbeitskräfte aufgrund ihres Alters mit geringeren Wiederbeschäftigungschancen im Falle der Arbeitslosigkeit bzw. mit einem höheren Kündigungsrisiko konfrontiert sind, durchschnittlich bei 45 Jahren im Bereich der Einstellung und bei 50 Jahren im Bereich der Freisetzung an. Die Betriebsräte lagen in ihrer Einschätzung im Durchschnitt zwei bis drei Jahre unter diesen Altersgrenzen. Beide befragten Gruppen setzten die Altersgrenze bei Frauen um etwa zwei Jahre tiefer als bei Männern an. Hingegen wurden faktisch keine Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten gemacht.

Von den befragten Personalverantwortlichen im öffentlichen Sektor wurden die Altersgrenze für Neueinstellungen sehr unterschiedlich angesetzt - je nach Bereich zwischen 35 und 45 Jahren, d.h. die Altersgrenzen für Einstellungen sind dort zum Teil noch niedriger als in erwerbswirtschaftlichen Unternehmen. Dazu kommt die dienstrechtliche Problematik, daß es nur bis zum 40. Lebensjahr möglich ist, den Status eines Beamten zu erreichen, was den öffentlichen Bereich für Ältere weniger attraktiv macht. Diese Regelung entspricht auch der von den befragten Personalverantwortlichen angesprochenen personalpolitischen Leitidee eines frühen Eintritts und einer lebenslangen Beschäftigung. Andererseits besteht aufgrund der Unkündbarkeit von Beamten und der ausgesprochen geringen Kündigungsrisiken für Vertragsbedienstete des öffentlichen Dienstes faktisch keine Altersgrenze, ab der ein höheres Freistellungsrisiko besteht.

2.2 Alter als ein zentraler Risikofaktor der Langzeitarbeitslosigkeit

Die Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser in das Beschäftigungssystem ist der „Knackpunkt“ (Rütgers 1995, VI/9) der Altersproblematik am Arbeitsmarkt. Die Wiederbeschäftigungschancen einmal freigesetzter älterer Arbeitnehmer stehen wesentlich schlechter als die jüngerer Arbeitsloser. Dies zeigt sich an der Dauer der Arbeitslosigkeit, die mit dem Alter massiv ansteigt. So lag der Anteil der Langzeitarbeitslosen⁹ bei den über 50jährigen 1994 schon über 50% - im Durchschnitt aller Arbeitslosen bei etwa 25% (BMAS 1995, 52). Ältere sind damit von den negativen

8 Siehe zur Problematik der Festsetzung von Altersgrenzen und insbesondere zur Bezugnahme auf das Kriterium Beschäftigungsrisiko Naegele (1992, 8 ff.)

9 Eine über 6 Monate dauernde Arbeitslosigkeit wird als Langzeitarbeitslosigkeit bezeichnet..

Folgen der Langzeitarbeitslosigkeit - wie Demotivation, soziale Stigmatisierung und Isolierung - finanzielle Einschränkungen usw. besonders betroffen. Dazu kommt: Je länger die Arbeitslosigkeit dauert, umso schwieriger wird es, wieder einen Arbeitsplatz zu finden. Dies gilt weitgehend unabhängig von spezifischen ökonomischen Gegebenheiten einer Region wie eine österreichweite Untersuchung von 8.000 über 50jährigen Personen, die mindestens ein Jahr arbeitslos waren, belegt (BMAS 1993/94, 27): Nur 10% dieser Langzeitarbeitslosen wurden in den folgenden drei Jahren erneut beschäftigt; die Wiederbeschäftigungsquote war in „Nicht-Krisenregionen“ genauso gering wie in „Krisenregionen“.

Im von uns untersuchten Bundesland Tirol ist die Altersarbeitslosigkeit im Vergleich zu Gesamtösterreich relativ gering: 1995 lag die Arbeitslosenrate der über 50jährigen nach einem leichten Anstieg gegenüber dem Vorjahr bei 6,5% und damit nur leicht über dem Durchschnitt aller Altersgruppen. Dies hängt in erster Linie mit der in den westlichen Bundesländern Österreichs seit Jahren bestehenden besseren wirtschaftlichen Situation zusammen. In Tirol kommt dazu, daß industrielle Krisenbranchen (wie z.B. die Textilindustrie) eher schwach ausgeprägt sind. Die Beschäftigungsproblematik Älterer in Tirol besteht somit nicht in Freisetzungen von älteren Arbeitnehmern „im großen Stil“, sondern auch für Tirol gilt: Das Alter der Arbeitnehmer wirkt sich nachteilig auf die Dauer der Arbeitslosigkeit aus: Der Anteil an Langzeitarbeitslosen bei den über 50jährigen ist 1995 mit ca. 17% nahezu dreimal so hoch wie im Durchschnitt aller Arbeitslosen (etwa 6%). Der besondere Stellenwert des Wiederbeschäftigungsproblems wird auch dadurch deutlich, daß die Altersgrenze im Bereich der Einstellung älterer Arbeitnehmer von nahezu allen Befragten wesentlich tiefer eingeschätzt wird als im Bereich der Freisetzung (mindestens 5 Jahre Differenz).

Der öffentliche Sektor präsentiert sich hinsichtlich der Wiederbeschäftigungschancen älterer Arbeitssuchender kaum günstiger als der privatwirtschaftliche Bereich. Auch in öffentlichen Institutionen bzw. Unternehmen werden ältere Arbeitslose nur in einem sehr geringen Ausmaß eingestellt: Aufgrund der aktuellen Sparmaßnahmen auf allen Ebenen des öffentlichen Sektors wird generell nur sehr zurückhaltend eingestellt und wenn, dann setzen die Personalverantwortlichen eher auf jüngere Arbeitnehmer. Das bedeutet, daß die Arbeitsmarktprobleme Älterer durch den öffentlichen Bereich im Moment eher verschärft als gemindert werden.

2.3 Einstellungsbarrieren: geringe Flexibilität, hohe Entgeltkosten, hohes Krankheitsrisiko, geringe Belastbarkeit

Die Wiederbeschäftigung einmal arbeitslos gewordener älterer Arbeitnehmer haben wir als die zentrale Problemstellung diagnostiziert. Damit stellt sich die Frage nach den Begründungen für die Ablehnung älterer Arbeitnehmer¹⁰:

Tab. 1: "Was sind die drei wichtigsten Gründe gegen die Einstellung von älteren Arbeitnehmern?"*

	Personalleitung	Betriebsrat
falsche bzw. zu geringe Ausbildung	67 13,8%	26 19,6%
falsche bzw. mangelnde praktische Qualifikationen	61 12,6%	23 17,4%
zu geringe berufliche Erfahrung	31 6,4%	17 12,8%
erwartete geringe Anpassungsfähigkeit/Flexibilität	188 38,8%	41 31,3%
passen nicht zu unserem jungen Unternehmensimage	33 6,8%	8 6,1%
erwartete geringe Belastbarkeit	114 23,6%	43 32,6%
geringe Leistungserwartungen	58 11,9%	19 14,4%
höheres Krankheitsrisiko	126 26,0%	49 37,1%
zu hohe kollektivvertragliche Löhne/Gehälter	182 37,6%	36 27,3%
erwartete geringe Lernfähigkeit/-bereitschaft	97 20,0%	27 20,5%
Langzeitarbeitslosigkeit der Bewerber	28 5,7%	11 8,3%
zu strenge Arbeitnehmerschutzvorschriften	78 16,1%	12 9,1%
Sonstiges	11 2,2%	0 0%

* Es werden bei allen Tabellen die drei bzw. zwei wichtigsten Begründungen der Personalleiter als Ausgangspunkt und auffällende Überschneidungen bzw. Abweichungen der Betriebsräte im Text entsprechend hervorgehoben.

Zwei Kategorien dominierten bei den Personalleitern klar, nämlich „erwartete geringe Anpassungsfähigkeit/Flexibilität“ und „zu hohe kollektivvertragliche Löhne/Gehälter“. Bei den Betriebsräten wiesen beide Kategorien ebenfalls hohe Nennungen auf, wobei „höheres Krankheitsrisiko“ und „erwartete geringe Belastbarkeit“ etwas höher gewichtet wurden. Die befragten Personalverantwortlichen im

¹⁰ Bei allen folgenden Prozentzahlen ist zu beachten, daß jede Kategorie für sich 100 % bildet.

öffentlichen Sektor haben neben den hohen Arbeitskosten noch einmal die oben angesprochene dienstrechtliche Problematik hervorgehoben.

Die Verringerung der Flexibilität im Alter wird sowohl von der psychologischen Grundlagenforschung als auch durch Ergebnisse sozialwissenschaftlicher Selbst- und Fremdeinschätzungsstudien über die Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer bestätigt (Naegele 1992, 24 ff.). Gerade im Zusammenhang mit neuen Technologien und sich ändernden Organisationsstrukturen stellt die nachlassende Anpassungsfähigkeit einen wesentlichen Wettbewerbsnachteil für ältere Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt dar. Allerdings ist einschränkend darauf hinzuweisen, daß die Anzahl der Lebensjahre ein eher schwacher Erklärungsfaktor für das Arbeits- und Leistungsverhalten ist. Vielmehr kommt anderen Faktoren, wie Schul- und Berufsausbildung, Qualifizierungsmöglichkeiten oder berufliche Erfahrungen, eine größere Bedeutung zu (Lehr/Wilbers 1992, 205 f).

Die Zuschreibung geringerer Flexibilität im Zusammenwirken mit höheren Entgeltkosten dürfte vor allem im Angestellten- und im öffentlichen Bereich eine dominante Einstellungsbarriere sein. Der strukturelle Hintergrund für die Arbeitskostenproblematik älterer Arbeitnehmer bildet das - auch im internationalen Vergleich - in Österreich stark ausgeprägte Senioritätsprinzip (Auer/Baumgartner/Salzgeber 1995): Kollektivvertraglich vereinbarte Zeitvorrückungen (Gehalterhöhungen aufgrund von Beschäftigungsjahren in einer Entgeltgruppe) gemeinsam mit in Industrie und Gewerbe weitgehend üblichen Istentgelterhöhungen machen Ältere im Verhältnis zu Jüngeren relativ teuer, da bei der Einstellung die Vordienstzeiten zum größten Teil angerechnet werden müssen, und keine Aufrechnung von Istentgelterhöhungen und Zeitvorrückungen erlaubt ist. Im öffentlichen Sektor besteht im Entgeltbereich eine nahezu identische Kostenproblematik wie bei den Privatangestellten. Im Bereich der Arbeiter ist dagegen kein oder nur ein relativ flacher Anstieg des Einkommens im Zeitablauf festzustellen (BMAS 1993/94, 29).

Das erhöhte Krankheitsrisiko älterer Arbeitnehmer kann nicht bestritten werden, wobei vor allem ein höherer Anteil an längerfristiger Arbeitsunfähigkeit im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmern auffällt (Naegele 1992, 54). Auch in Tirol verzeichnen über 50jährige Arbeitnehmer im Durchschnitt ca. doppelt so lange Krankenstände wie unter 50jährige (TGKK 1994). Besonders Arbeiter sind aufgrund belastender Arbeitsbedingungen von diesem höheren Krankheitsrisiko betroffen. Diese Einschätzung spiegelt sich auch in unseren Befragungsergebnissen wider: Bei Arbeitern wurde das erhöhte Krankheitsrisiko fast doppelt so oft als Einstellungshemmnis genannt wie bei Angestellten. Bestätigt wird dies zudem durch die Zuerkennungen von Invaliditätspensionen in Österreich: Nahezu zwei Drittel entfallen davon auf männliche Arbeiter (HdÖSV 1995, 62).

In engem Zusammenhang mit dem höheren Krankheitsrisiko steht die geringere Belastbarkeit von älteren Arbeitnehmern. Auch davon sind ältere Arbeiter stärker als Angestellte betroffen. Insbesondere Tätigkeiten im industriellen Bereich mit starken

physischen und nervlichen Belastungen, hohem Arbeitstempo, ungünstigen Arbeitszeitregelungen (z.B. Nacharbeit) und ungünstigen Arbeitsbedingungen (z.B. Lärm) sind für Ältere ausgesprochen problematisch (Naegele 1992, 24).

2.4 Berufliche Erfahrung und hohe Zuverlässigkeit als „Pluspunkte“ für ältere Arbeitnehmer

Welche Argumente werden nun von den betrieblichen Vertretern für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer vorgebracht?

Tab. 2: "Was waren die drei wichtigsten Gründe für die Einstellung älterer Arbeitnehmer?"*

	Personalleitung		Betriebsrat	
hohe Fachqualifikation	32	38%	15	50%
große berufliche Erfahrung	63	75%	11	36,6%
angenehme Persönlichkeit	32	39%	3	10%
erwartete hohe Zuverlässigkeit	73	87%	22	73,3%
erwartete gute Führungsqualitäten	11	13,1%	2	6,6%
erwartete hohe Innovationsfähigkeit	0	0%	0	0%
Vermeidung sozialer Härten	11	13,1%	10	33,3%
erwartetes gutes Lohn-Leistungsverhältnis	20	23,8%	5	16,6%
Intervention des Betriebsrates	1	1,2%	7	23,3%
gute formale Ausbildung	7	8,3%	14	46,6%
Sonstiges	11	13,1%	1	3,3%

* Bei dieser Frage wurden die Personalleiter aufgefordert, sich auf konkrete Einstellungs"fälle" im Jahr 1994 zu beziehen. Da nicht alle Betriebe ältere Arbeitnehmer eingestellt haben, wurde diese Frage nur von einem Teil der Befragten (ca. ein Viertel) beantwortet.

Hohe Zuverlässigkeit und berufliche Erfahrung sind jene Argumente, die von Personalleitern sowohl für eine Einstellung von älteren Arbeitnehmern als auch gegen deren Freistellung am häufigsten genannt wurden. Die Antworten der Betriebsräte bestätigten dieses Bild weitgehend, wobei die Kategorien Qualifikation und Ausbildung stärker betont wurden. Auch die befragten Personalverantwortli-

chen des öffentlichen Dienstes haben die Erfahrung und hohe Arbeitsmoral von Älteren hervorgehoben. Die Berufserfahrung kann tatsächlich ein entscheidender Arbeitsmarktvorteil von Älteren sein. So argumentiert der Rank-Xerox-Manager Schinko in einem Gespräch über Personalentscheidungen: „... wenn der Ältere durch seine Berufserfahrung sofort einsetzbar ist, während der Junge erst nach einer gewissen Anlaufzeit produktiv wird, entscheidet häufig der Rechenstift zu Gunsten des Älteren“ (Der Standard 19./20.8.1995, 13).

Tab. 3: "Was sind die drei wichtigsten Gründe, die gegen eine Freisetzung älterer Arbeitnehmer sprechen?"

	Personalleitung		Betriebsrat	
berufliche Erfahrung	299	61,8%	70	53,0%
hohe Fachqualifikation	161	33,3%	34	25,8%
hohe Zuverlässigkeit	245	47,4%	63	47,7%
Firmentreue	211	43,6%	56	42,4%
gutes Lohn-Leistungsverhältnis	25	5,2%	10	7,6%
angenehme Persönlichkeit	71	14,6%	10	7,6%
Vermeidung sozialer Härten	166	34,3%	53	40,2%
Intervention des Betriebsrates	6	1,2%	22	16,7%
Sonstiges	10	2,1%	0	0%

Als Pendant zur negativen Zuschreibung „geringe Flexibilität“ besteht offenbar die positive Zuschreibung „hohe Zuverlässigkeit“. Zuverlässigkeit als Eigenschaft ist den „klassischen Arbeitstugenden“, wie Pflichtbewußtsein, Pünktlichkeit oder auch hohe Arbeitsmoral, zuzuordnen. Gerade diese werden - neben der Erfahrung - in sozialwissenschaftlichen Untersuchungen durch Fremd- und Selbsteinschätzung als positive Merkmale der Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer ausgewiesen (Naegele 1992, 27). Nicht zuletzt in den Experteninterviews wurde aber darauf hingewiesen, daß aufgrund der dynamischen ökonomischen Entwicklung berufliche Erfahrung und „klassische Arbeitstugenden“ in den Betrieben und öffentlichen Institutionen oft geringer bewertet werden, als Flexibilität und Anpassungsfähigkeit, also Eigenschaften, die eher Jüngeren zugeschrieben werden.

Als Gründe gegen die Freisetzung von Älteren weisen zusätzlich „soziale“ Aspekte, wie Firmentreue und Vermeidung sozialer Härten, hohe Nennungsraten auf. Dagegen werden diese Argumente für die Einstellung von älteren Arbeitneh-

mern kaum angeführt. Soziale Verpflichtungen werden eben stärker gegenüber „eigenen“ Mitarbeitern als gegenüber (arbeitslosen) Externen empfunden.

2.5 Reduzierung der Arbeitskosten von älteren Arbeitnehmern als zentraler Lösungsansatz

Für die Einschätzung konkreter Ansätze zur Minderung bzw. Lösung der Beschäftigungsprobleme älterer Arbeitnehmer haben wir zwischen verschiedenen Ebenen differenziert: Gesetzgeber/staatliche Institutionen, Kollektivvertragsparteien, Betriebe sowie ältere Arbeitnehmer selbst, und danach gefragt, welche Maßnahmen auf den unterschiedlichen Ebenen für besonders wichtig gehalten werden. Besondere Beachtung verdient dabei die gesetzliche Ebene, da diese von den betrieblichen Vertretern sowie Arbeitsmarktexperten als besonders wichtig eingeschätzt wurde. Insgesamt dominiert auf fast allen Ebenen sehr klar die Forderung nach Senkung der Arbeitskosten.

2.5.1 Gesetzgeber

Tab. 4: "Was sind die drei wichtigsten Maßnahmen, die der Gesetzgeber setzen sollte?"

	Personalleitung		Betriebsrat	
generelle Arbeitszeitverkürzung	4	3,3%	4	12,1%
finanzielle Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen	33	27,3%	7	21,2%
Forcierung der Gleitpension	34	28,1%	11	33,3%
Ausbau der Frühpensionierung	8	6,6%	2	6,1%
verstärkte Aufnahme von ÄÄ in den öffentlichen Dienst	29	24%	7	21,2%
Senkung der Lohnnebenkosten von ÄÄ	88	72,2%	19	57,6%
Zuschüsse an die Betriebe für Einstellung von ÄÄ	56	46,3%	16	48,5%
„Strafgeld“ bei Kündigung eines ÄÄ	5	4,1%	12	36,4%
Maßnahmen zur Imageverbesserung von ÄÄ	34	28,1%	7	21,2%
stärkerer Kündigungsschutz für ÄÄ	9	7,4%	17	51,5%
schwächerer Kündigungsschutz	40	33,1%	4	12,1%
Sonstiges	5	4,1%	0	0%

ÄÄ=Ältere Arbeitnehmer

Die ausgeprägteste Forderung gegenüber dem Gesetzgeber betrifft die Verringerung der Lohnnebenkosten von älteren Arbeitnehmern. Tatsächlich weist Österreich im internationalen Vergleich einen relativ hohen Anteil an Lohnnebenkosten und eine eher niedrigere Direktentlohnung aus (Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen 1994, 49). Geringere Lohnnebenkosten für ältere Arbeitnehmer könnten deren Kostenposition durchaus verbessern. Dazu liegt auch schon ein Gesetzesentwurf des Ministeriums für Arbeit und Soziales vor, der die Einführung eines „Bonus-Malus-Systems“ vorschlägt (Syrowy 1995, 14): Für die Einstellung eines Arbeitsuchenden über 50 Jahre ist dabei eine Reduktion eines Bestandteils der Lohnnebenkosten (Dienstgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung) vorgesehen; bei Kündigung eines Arbeitnehmers über 50 Lebensjahren soll dagegen ein einmal an die Arbeitslosenversicherung zu zahlender Malus fällig werden. Es wird sich zeigen, ob dies einen ausreichenden Anreiz darstellt, um ältere Arbeitslose einzustellen, oder ob die Betriebe - mit Blick auf mögliche zukünftige „Strafzahlungen“ - weiterhin nur sehr zurückhaltend Ältere einstellen. Auch die Grenzziehung bei 50 Lebensjahren ist nicht unproblematisch, weil schon wesentlich jüngere Arbeitslose mit Wiederbeschäftigungsschwierigkeiten aufgrund ihres Alters konfrontiert sind (siehe dazu Kap. 2.1).

Mit der Kategorie „Zuschüsse an die Betriebe für die Einstellung von älteren Arbeitnehmern“ wurde eine weitere Kostensenkungsmaßnahme von vielen Befragten für besonders wichtig erachtet. Dazu liegen Programme des österreichischen Arbeitsmarktservices vor, die finanzielle Zuschüsse für die Einarbeitungs- und Einschulungsphase vorsehen. Diese Möglichkeiten werden aber - nach Einschätzung von Vertretern des Arbeitsmarktservices aufgrund der dabei verlangten betrieblichen Eigenleistungen - nur wenig genutzt.

Die Divergenzen zwischen Personalzuständigen und Betriebsräten im Bereich von Regelungen zum Kündigungsschutz spiegeln deren unaufhebbarer Doppelcharakter wider: Personalleiter setzen auf einen schwächeren Kündigungsschutz, um Einstellungen zu erleichtern, Betriebsräte auf einen stärkeren Kündigungsschutz, um Kündigungen zu verhindern. In diesem Zwiespalt stehen auch die schon bestehenden Regelungen zum Schutz älterer Arbeitnehmer im österreichischen Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)¹¹, insbesondere die Mitwirkung des Betriebsrates bei der Anfechtung von Kündigungen, bei denen die Interessen älterer Arbeitnehmer ebenso besonders beachtet werden sollen (§ 105 Abs. 3 Z 2) wie bei Kündigungen durch Betriebsänderungen (§ 109 Abs. 3). Auch darf nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz (§ 4 Abs. 3 Z 4) kein älterer Arbeitnehmer gekündigt werden, um einen ausländischen Arbeitnehmer einzustellen. Alle diese Regelungen nützen den

11 Der II. Teil des ArbVG beinhaltet die Regelungen zur Betriebsverfassung und entspricht in Systematik und Struktur sehr weitgehend dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz, wobei die österreichischen Mitbestimmungsnormen etwas schwächer sind (vgl. dazu Proschka 1992).

älteren Arbeitsplatzbesitzern, erschweren aber die Wiedereinstellung älterer Arbeit-suchender erheblich.

Die Forcierung der Gleitpension als gesetzliche Maßnahme wurde von nahezu allen Arbeitsmarktexperten angesprochen. Die Vertreter der Betriebe wie auch der öffentlichen Institutionen waren hier zurückhaltender. Bisher werden Gleitpensionsmodelle - auch aufgrund einer komplizierten und praxisfernen rechtlichen Situation - kaum praktiziert¹². Es dürfte aber nicht zuletzt am fehlenden politischen Willen liegen, daß bisher keine realisierbaren gesetzlichen Regelungen für den gleitenden Übergang in den Ruhestand geschaffen wurden. Nach wie vor hat in Österreich statt des gleitenden Übergangs die Frühpensionierung politische Priorität. Naschold/Rosenow (1993, 140 f.; siehe dazu auch Bäcker/Naegele 1992) diagnostizierten im Zusammenhang mit der Frühverrentungspraxis in Deutschland eine recht stabile Interessenkoalition zwischen Staat, Unternehmen (inklusive Verbände) und Beschäftigten (inklusive Gewerkschaften und Betriebsräten), die das Frühpensionierungsmodell besonders „attraktiv“ und durchsetzungsfähig macht. Diese Diagnose traf wohl lange Zeit auch für Österreich zu. Angesichts der Finanzierungsmisere des Pensionsversicherungssystems und der angespannten Lage des Bundesbudgets dürfte es jedoch zu gravierenden Veränderungen kommen. Die Anhebung des tatsächlichen durchschnittlichen Pensionsalters wird prinzipiell von allen politischen Parteien sowie Interessenvertretungen forciert, wobei das Ausmaß und die Form des Eindämmens der Frühpensionierungen umstritten ist¹³. Auch in unserer Befragung zeigte sich die Skepsis gegenüber einem weiteren „Ausbau der Frühpensionierung“. Nur ein verschwindender Anteil der Personalleiter und Betriebsräte hat sich für diesen „Lösungsansatz“ entschieden. Aus betrieblicher Sicht scheint die Frühpensionierung - jedenfalls als arbeitsmarktpolitisches Instrument - schon zu sehr ausgereizt.

2.5.2 Kollektivvertragsparteien¹⁴

Auf Kollektivvertragsebene setzten die Personalleiter ebenfalls in erster Linie bei den Personalkosten an: „Geringere Biennalsprünge für ältere Angestellte“ und „geringere kollektivvertragliche Entgelterhöhungen für ältere Arbeitnehmer“ stehen an den ersten Stellen. Die Betriebsräte stehen diesen Maßnahmen eher skeptisch gegenüber. Dagegen wurde auch in den Expertengesprächen immer wieder auf die anzustrebende Verflachung der Lebensinkommenskurve von Angestellten und

12 Der Stand an Gleitpensionen betrug 1994 in ganz Österreich 406 von insgesamt ca. 1,8 Millionen Pensionen (HdÖSV 1995, 61).

13 Die Budgetverhandlungen im Herbst 1995 und damit auch die damalige Koalitionsregierung in Österreich sind nicht zuletzt an unterschiedlichen Auffassungen darüber gescheitert.

14 Kollektivvertrag ist die österreichische Bezeichnung des deutschen Tarifvertrages.

öffentlich Bediensteten verwiesen. In der Neugestaltung des Entgeltes für Angestellte besteht ein schon recht weitgehender Konsens der Kollektivvertragsparteien für Veränderungen, die auf höhere Einstiegsgehälter für jüngere Angestellte und weniger bzw. geringere automatische Zeitvorrückungen (Biennalsprünge) abzielen. Nicht nur die Arbeitgebervertreter treten für eine solche Veränderung der Lebensinkommenskurve ein, sondern auch die Gewerkschaft der Privatangestellten signalisiert Interesse an Reformen der Einkommensentwicklung von Angestellten (Auer/Baumgartner/Salzgeber 1995, 17).

Tab. 5: "Was sind die zwei wichtigsten Maßnahmen, die die Kollektivvertragsparteien setzen sollten?"

	Personalleiter		Betriebsrat	
geringere kollektivvertr. Entgelterhöhungen für ÄÄ	71	58,7%	5	15,2%
altersangemessene kollektivvertr. Arbeitszeitregelungen	28	23,1%	18	54,5%
geringere Biennalsprünge* für ältere Angestellte	84	69,4%	11	33,3%
kollektivvertr. Normen zum betriebl. Gesundheitsschutz	11	9,1%	15	45,55%
kollektivvertr. Normen zur Qualifizierung ÄÄ	30	24,8%	19	57,6%
Sonstiges	5	4,1%	3	9,1%

* Als "Biennalsprünge" werden jene zweijährigen Gehaltsvorrückungen aufgrund von Beschäftigungsjahren in einer Entgeltgruppe verstanden.

Auch die befragten Personalverantwortlichen des öffentlichen Bereiches halten eine Abschwächung des Senioritätsprinzips für eine prinzipiell wichtige Maßnahme. In Teilen des öffentlichen Sektors wurde durch eine teilweise Reduzierung der Anrechenbarkeit von Dienstzeiten aus einem früheren Arbeitsverhältnis für neueintretende Beamte bzw. Vertragsbedienstete schon ein konkreter Schritt gesetzt.

2.5.3 Betriebe

Für die betriebliche Ebene wurden von den Personalleitern vor allem das „Überdenken von Vorurteilen über ältere Arbeitnehmer“ und eine „vorausschauende Personalplanung“ vorgeschlagen. Diese beiden Lösungsansätze zeichnen sich nicht zuletzt durch geringe finanzielle Anstrengungen aus, was durchaus stimmig mit der auch sonst vorherrschenden „Kostenstrategie“ auf gesetzlicher und kollektivvertraglicher Ebene ist. Kostenintensivere Maßnahmen - wie Umschulungen, Schaffung altersad-

äquater Arbeitsplätze oder bessere Gesundheitsvorsorge - werden wesentlich seltener als wichtig genannt. Interessanterweise gilt dies im selben Ausmaß für die Antworten der Betriebsräte.

Tab. 6: "Was sind die drei wichtigsten Maßnahmen, die die Betriebe setzen sollten?"

	Personalleiter		Betriebsrat	
Schaffung von mehr Teilzeitarbeitsplätzen	39	32,2%	9	27,3%
verstärkte Weiterbildung von älteren Arbeitnehmern	40	33,1%	8	24,2%
verstärkte Umschulung von älteren Arbeitnehmern	29	24%	6	18,2%
Schaffung von altersgerechteren Arbeitsplätzen	36	29,8%	13	39,4%
bessere Gesundheitsvorsorge im Betrieb	12	9,9%	9	27,3%
stärkeres soziales Engagement für ältere Arbeitnehmer	42	34,7%	11	33,3%
vorausschauende Personalplanung	66	54,5%	23	69,7%
Überdenken von (Vor)Urteilen über ÄA	69	57,0%	21	63,6%
Sonstiges	1	0,8%	1	3%

Ein Lösungsansatz, der von den Arbeitsmarktexperten angesprochen wurde, ist die verstärkte Aufnahme älterer Arbeitsloser in den öffentlichen Dienst. Die befragten Personalverantwortlichen des öffentlichen Sektors stehen dieser Maßnahme sehr unterschiedlich gegenüber: Ein Teil hält dies für einen sozialpolitisch sinnvollen Schritt, ein anderer Teil sieht dies als Widerspruch zur „Modernisierung“ und Rationalisierung der öffentlichen Verwaltung bzw. von öffentlichen Betrieben. Tatsächlich sind angesichts von finanziellen Engpässen und „Aufnahmestops“ in den nächsten Jahren kaum Beschäftigungsinitiativen des öffentlichen Bereiches für ältere Arbeitslose zu erwarten.

2.5.4 Ältere Arbeitnehmer

Die zentralen Ansatzpunkte, die sich auf der Ebene der älteren Arbeitnehmer herauskristallisierten, sind vor allem die „größere Bereitschaft, sich mit neuen Technologien zu beschäftigen“, „Flexibilität hinsichtlich der Akzeptanz von Arbeitsplätzen“ und „Qualifizierung“, insbesondere Weiterbildung. Gegenüber dieser individuellen Qualifizierungs- und Anpassungsstrategie ist allerdings einige Skepsis angebracht: Eine deutsche Studie über die Berufsbiographien älterer Langzeitar-

beitsloser zeigt, daß der Großteil der untersuchten Personen weder gravierende fachliche noch außerfachliche Qualifikationsmängel aufwies (Bogai u.a. 1994). Über gute Qualifikationen zu verfügen ist nur mehr die Voraussetzung für einen adäquaten Arbeitsplatz, aber keine Garantie.

Tab. 7: "Was sind die drei wichtigsten Maßnahmen, die die älteren Arbeitnehmer selbst setzen sollten?"

	Personalleiter	Betriebsrat
größere Bereitschaft für Umschulungsmaßnahmen	38 31,4%	24 72,7%
größere Bereitschaft zur Weiterbildung	55 45,5%	18 54,5%
größere Bereitschaft, sich in den Betrieb einzufügen	36 29,8%	9 27,3%
geringere Entgeltforderungen	52 42,9%	4 12,1%
größere regionale Mobilität	22 18,2%	4 12,1%
größere Flexibilität hinsichtlich von Arbeitsplätzen	58 47,9%	12 36,4%
größere Bereitschaft zu neuen Technologien	85 70,2%	26 78,8%
Sonstiges	0 0%	1 3%

3 Ausblick

Unter der Voraussetzung von gleichbleibend niedrigen Geburtenraten und einer begrenzten Zuwanderung wird sich die Altersstruktur in den nächsten Jahrzehnten in Österreich noch weiter zugunsten älterer Menschen verändern. So betrug der Anteil der über 60jährigen Personen in Österreich 1991 noch 20%, für das Jahr 2010 wird ein Anteil von 23% und für 2030 schon 32% erwartet (BMAS 1993/94, 12). Es werden deshalb immer mehr ältere und zunehmend weniger jüngere Menschen für die Erwerbsarbeit zur Verfügung stehen. Eine ähnliche Entwicklung geht zwar in nahezu allen westeuropäischen Staaten vonstatten, in Österreich und vor allem Deutschland sind diese Veränderungen aber besonders gravierend (Klauder 1993, 25).

Angesichts dieser Zukunftsperspektiven wird der Widerspruch zwischen gesellschaftlicher Notwendigkeit und subjektiven Einstellungen von Verantwortlichen in Betrieben besonders deutlich: Auf der einen Seite wird unübersehbar, daß das österreichische Sozial-, insbesondere Pensionssystem binnen kurzem die Grenzen seiner Finanzierbarkeit weit überschreitet, wenn es nicht gelingt, den Trend zum immer späteren Eintritt in das Berufsleben und zur immer früheren Pensionierung

umzukehren. Die österreichische Gesellschaft wird sich immer kürzere Lebensarbeitszeiten bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung des sozialen Status Quo nicht mehr leisten können. Andererseits werden heute viele Arbeitnehmer bereits in einem Lebensalter am Arbeitsmarkt als „alt“ diskriminiert, in dem ein Großteil von ihnen noch 20 bis 25 Jahre berufstätig sein könnte.

Geht man davon aus, daß es in den nächsten Jahren nicht möglich sein wird, ausreichend neue Arbeitsplätze zu schaffen, so steht eine Neuverteilung der vorhandenen Arbeit an; denn eine höhere Beschäftigung von Älteren bedeutet bei gleichbleibenden bzw. steigenden Arbeitslosenzahlen nur eine Verschiebung der Arbeitsmarktprobleme hin zu den Jüngeren. Deshalb muß es letztlich zu einer Veränderung der Arbeitszeitstrukturen kommen, was sowohl eine Verkürzung als auch Flexibilisierung der Arbeitszeit für viele (gerade auch ältere) Arbeitnehmer bedeuten wird. Insgesamt sollte eine flexiblere Lebensplanung angestrebt werden, die insbesondere eine „auf die Bedürfnisse der verschiedenen Lebensphasen ausgerichteten Verteilung der Arbeitszeit im gesamten Lebenslauf“ (Kohli/Wolf 1995, 28; ähnlich auch Naegele 1993, 149) ermöglicht. Davon könnten ältere - etwa durch einen gleitenden Übergang in den Ruhestand - und jüngere Menschen - etwa durch eine familienorientiertere Arbeitszeitgestaltung - gleichermaßen profitieren. Dazu bedarf es Initiativen aller Beteiligten: des Gesetzgebers, der Kollektivvertragsparteien, der Betriebe und der älteren Arbeitnehmer selbst.

Literatur

- Arbeiterkammer-Tirol (1995): Wirtschafts- und sozialstatistisches Jahrbuch. Innsbruck
- Auer, Manfred, Gunda Baumgartner, Stefan Salzgeber (1995): Tarifvertragliche Entgeltpolitik im Vergleich. Eine Analyse der Entgeltnormen in Tarifverträgen der deutschen, italienischen und österreichischen Industrie. Bisher unveröffentlichtes Manuskript
- Bäcker, Gerhard, Gerhard Naegele (1992): „Heiß geliebt, aber dennoch verschmäht“. Theorie und Praxis des „gleitenden Ruhestandes“; in: Zeitschrift für Sozialreform 9, 504-519
- Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen (1994): Lohnnebenkosten. Wien
- Biffi, Gudrun (1992): Ältere Arbeitskräfte auf dem österreichischen Arbeitsmarkt. Vortrag anlässlich der Enquete zur Arbeitslosigkeit. Kammer für Arbeiter und Angestellte. Linz
- Bogai, Dieter u.a. (1994): Binnenstruktur der Langzeitarbeitslosigkeit älterer Männer und Frauen; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2, 73-93
- Bullinger, Hans-Jörg u.a. (1993): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft. Berlin/Heidelberg
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (1981 bis 1995): Bericht über die soziale Lage 1980 bis 1994. Wien
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (1993/94): Seniorenbericht. Wien
- Der Standard (19./20.8.1995): Unternehmen ohne Jugendkult. 13
- Forstner, Anton K. (1995): Die Generation, die alles zahlen muß; in: Trend 1, 11-14
- Frassine, Ingrid, Ilse König (1988): „Mir haben sich eigentlich was jüngeres vorgestellt“. Arbeit suchen ab 40. Wien

- Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (HdÖSV) (1995): Handbuch der österreichischen Sozialversicherung. Wien
- Klauder, Wolfgang (1993): Ausreichend Mitarbeiter für Tätigkeiten von morgen?; in: Hans-Jörg Bullinger u.a. (Hg.): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft. Berlin/Heidelberg, 22-31
- Kohli, Martin, Jürgen Wolf (1995): Altergrenzen zwischen Option und Zwang; in: *gdi-impuls* 4, 20-28
- Lehr, Ursula, Joachim Wilbers (1992): Ältere Arbeitnehmer; in: Eduard Gaugler, Wolfgang Weber (Hg.): *Handwörterbuch des Personalwesens*. Stuttgart, 203-212
- Mazal, Wolfgang (1995): *Arbeitsrecht. Kodex des Österreichischen Rechts*. Wien
- Meuser, Michael, Ulrike Nagel (1991): ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion; in: Detlef Garz, Klaus Kraimer (Hg.): *Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen*. Opladen, 441-471
- Naegele, Gerhard (1993): Produktiv arbeiten können mit älteren Arbeitnehmern; in: Hans-Jörg Bullinger u.a. (Hg.): *Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft*. Berlin/Heidelberg, 144-149
- Naegele, Gerhard (1992): Zwischen Arbeit und Rente. Gesellschaftliche Chancen und Risiken der älteren Arbeitnehmer. Augsburg
- Naegele, Gerhard (1988): Zur Zukunft älterer Arbeitnehmer - die Entscheidung für oder gegen die Alterserwerbsarbeit fällt in den Betrieben und ist dort zu beeinflussen; in: *Soziale Sicherheit* 6, 25-33
- Naegele, Gerhard, Hans Peter Tews (Hg.) (1993): *Lebenslagen im Strukturwandel des Alters. Alternende Gesellschaft - Folgen für die Politik*. Opladen
- Naschold, Frieder, Joachim Rosenow (1993): Die betriebliche Frühverrentungspraxis am Scheideweg; in: Hans-Jörg Bullinger u.a. (Hg.): *Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft*. Berlin, Heidelberg, 139-143
- Österreichisches Statistisches Zentralamt (1995): *Statistisches Jahrbuch 1995 für die Republik Österreich*. Wien
- Proschka, Claus (1992): *Betriebliche Mitbestimmung in Österreich und Deutschland. Eine rechtsvergleichende Untersuchung der Beteiligungsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten nach dem österreichischen Arbeitsverfassungsgesetz und dem Betriebsverfassungsgesetz 1972 der Bundesrepublik Deutschland*. Dissertation, Innsbruck
- Rosenow, Joachim (1992): Personalanpassung durch Verrentung; in: *ARBEIT* 2, 144-165
- Rütgers, Christiane (1995): Die Älteren haben zunehmend schlechtere Karten; in: *Süddeutsche Zeitung* 11./12.11.1995, V1/9
- Syrowy, Reinhard (1996): Wer Alte rauswirft, muß zahlen; in: *Der Standard* 31.1.1996, 14

Anschrift des Verfassers:

Manfred Auer
Institut für Wirtschaftspädagogik und Personalwirtschaft
der Universität Innsbruck
Christoph-Probst-Platz 1
A-6020 Innsbruck