

Tabellenverzeichnis XI**Abbildungsverzeichnis XIII****Abkürzungsverzeichnis XV****Einleitung 1**

A Austritt aus dem Erwerbsleben: eine Mikroanalyse der betrieblichen Einflüsse	9
A.1 Theoretische Grundlagen: Erwerbsaustritt in der Diskussion	10
A.1.1 Angebotsseitige Bestimmungsgründe	11
A.1.1.1 Monetäre Einflussgrößen	11
A.1.2.1.1 Lohn und Vermögen	12
A.1.2.1.2 Transferleistungen	13
A.1.2.1.2.1 Altersrente	14
A.1.2.1.2.2 Berufs- und Erwerbsunfähigkeit	20
A.1.1.2 Familiärer Kontext	22
A.1.1.3 Gesundheit	23
A.1.2 Nachfrageseitige Bestimmungsgründe	24
A.1.2.1 Altersstruktur	25
A.1.2.2 Anpassungskosten	27
A.1.2.3 Jobcharakteristika	27
A.1.2.4 Institutionen	28
A.1.2.4.1 Mitbestimmung	28
A.1.2.4.2 Tarifbindung	29
A.1.2.4.3 Senioritätsentlohnung	30
A.1.2.4.4 Altersdiskriminierung im Kündigungsschutz	31
A.1.2.4.5 Altersdiskriminierung in der Sozialgesetzgebung	32
A.1.2.5 Technischer Wandel	34
A.1.3 Zusammenfassung: Mögliche Bestimmungsgründe für Erwerbsaustritt	37

A.2 Datengrundlage Erwerbsaustritt: Linked Employer Employee Datensatz	38
A.2.1 Aufbau des Datensatzes	40
A.2.1.1 Personendaten	40
A.2.1.2 Betriebsdaten	42
A.2.2 Variablenauswahl und -aufbereitung	43
A.2.2.1 Personendaten	43
A.2.2.1.1 Austritt aus dem Erwerbsleben	44
A.2.2.1.2 Geschlecht/Region	45
A.2.2.1.3 Monetäre Merkmale	45
A.2.2.1.4 Gesundheit	46
A.2.2.1.5 Familiärer Kontext	47
A.2.2.1.6 Ausbildung	47
A.2.2.1.7 Berufliche Stellung	48
A.2.2.1.8 Historik-Daten	48
A.2.2.2 Betriebsdaten	48
A.2.2.2.1 Institutionen	49
A.2.2.2.2 Anpassungskosten	53
A.2.2.2.3 Altersstruktur	53
A.2.2.2.4 Qualifikationsstruktur	54
A.2.2.2.5 Technischer Wandel	54
A.2.2.2.6 Sonstige betriebliche Variablen	54
A.2.2.3 Rechtliche Regelungen	55
A.2.3 Selektionsproblematik	55
A.2.3.1 Selektion auf Personenebene	56
A.2.3.2 Selektion auf Betriebsebene	56
A.2.4 Erwerbsaustritt: Zusammenfassung der Datengrundlage	57
A.3 Deskriptive Ergebnisse	58
A.3.1 Austritt nach persönlichen Merkmalen	59
A.3.2 Austritt nach betrieblichen Merkmalen	65
A.3.2.1 Institutionen	65
A.3.2.2 Anpassungskosten	69
A.3.2.3 Betriebliche Altersstruktur	70
A.3.2.4 Technischer Wandel	71
A.3.2.5 Betriebsgröße	72
A.3.3 Erwerbsaustritt: Zusammenfassung der deskriptiven Ergebnisse	72
A.4 Mikroökonomischer Ansatz: Verweildaueranalyse zur Modellierung des Erwerbsaustritts	73
A.4.1 Modellansatz	73
A.4.2 Spezifikation des Hazardratenmodells	74

A.4.3 Das Cox Proportional Hazardratenmodell	76
A.4.3.1 Partial–Likelihood–Schätzung	76
A.4.3.2 Zensierung	78
A.4.4 Kontrolle unbeobachteter Heterogenität	79
A.5 Mikroökonometrische Ergebnisse: Determinanten des Erwerbsaustritts	80
A.5.1 Einfluss von Personenvariablen	89
A.5.2 Einfluss von betrieblichen Variablen	98
A.5.2.1 Institutionelles	98
A.5.2.2 Anpassungskosten	99
A.5.2.3 Altersstruktur	100
A.5.2.4 Technischer Wandel	102
A.5.2.5 Sonstige betriebliche Kontrollvariablen	105
A.5.3 Einfluss des Rentenzugangsrechts	107
A.6 Zusammenfassung der mikroökonometrischen Ergebnisse	108
B Einstellungschancen von Älteren – Wie wirkt der Schwellenwert im Kündigungsschutz?	111
B.1 Kündigungsschutz in Deutschland – institutionelle Hintergründe	113
B.1.1 Altersunabhängiger Kündigungsschutz	113
B.1.2 Kündigungsschutz für Ältere	117
B.2 Datengrundlage Kündigungsschutz: Linked Employer Employee Datensatz	118
B.3 Mikroökonometrischer Ansatz: Das Regression Discontinuity Design	120
B.3.1 Identifikation von Treatment-Effekten	121
B.3.2 Schätzung der Treatment-Effekte	123
B.4 Mikroökonometrische Ergebnisse	124
B.4.1 Altersunabhängige Ergebnisse	124
B.4.2 Ergebnisse für Ältere	127
B.5 Zusammenfassung: Einstellungschancen von Älteren – wie wirkt der Schwellenwert im Kündigungsschutzgesetz	130

C Betriebliche Weiterbildung und betriebliche Altersstruktur 132

C.1	Wirkungen betrieblicher Weiterbildung in der Diskussion	132
C.2	Datengrundlage Weiterbildung: Linked Employer Employee Datensatz	134
C.2.1	Betriebliche Merkmale	135
C.2.2	Persönliche Merkmale	136
C.3	Mikroökonometrischer Ansatz: Die Matching-Methode	136
C.3.1	Evaluationsansatz	137
C.3.2	Identifikation	138
C.3.3	Spezifikation des Schätzers	139
C.4	Mikroökonometrische Ergebnisse	141
C.4.1	Ergebnisse der Propensity-Score-Schätzung	143
C.4.2	Relevanz der Common-Support-Bedingung	146
C.4.3	Schätzungen des kausalen Effektes betrieblicher Weiterbildung	147
C.5	Zusammenfassung: Wirkung betrieblicher Weiterbildung auf die Altersstruktur	149
Zusammenfassung und Ausblick		151

Anhang 155**Literatur 176**