



# WORKING PAPER SERIES

Edited by the Chair of Organization,  
Human Resource & General Management

Brandenburg University of Technology Cottbus

## **Working Paper N° 6**

### **Einstellungen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen**

#### **Eine Analyse mit Hilfe des „Beliefs About Older Workers Questionnaires“ unter Berücksichtigung des Geschlechts**

Birgit Verworn, März 2009

In 2007, the Chair of Organization, Human Resource & General Management launched a series of working papers. The series is intended to provide the research results of our work in progress and to stimulate discussion and critical comments. The research described in these papers is preliminary and has not gone through a review process comparable to reviews for publications in ranked journals. The working papers do not limit publication in any other venue. Copyright remains with the author(s). All working papers are available as Adobe PDF files free of charge. We welcome any and all feedback, and encourage readers to convey their comments directly to the author(s).

Copyright for this issue:

© Dr. rer. pol. Birgit Verworn, [verworn@tu-cottbus.de](mailto:verworn@tu-cottbus.de)

Prof. Dr. rer. pol. habil. Christiane Hipp, [hipp@tu-cottbus.de](mailto:hipp@tu-cottbus.de)

Chair of Organization, Human Resource Management & General Management  
Faculty 3 – Mechanical, Electrical and Industrial Engineering  
Brandenburg University of Technology Cottbus

Postal Address: P.O. Box 10 13 44  
03013 Cottbus  
Germany

Location: Erich-Weinert-Str. 1  
Lehrgebäude 10  
Räume 408-411

E-Mail: [ls\\_personal@tu-cottbus.de](mailto:ls_personal@tu-cottbus.de)

URL: [www.tu-cottbus.de/personalmanagement](http://www.tu-cottbus.de/personalmanagement)

## **Einstellungen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen**

### **Eine Analyse mit Hilfe des „Beliefs About Older Workers Questionnaires“ unter Berücksichtigung des Geschlechts**

#### **Zusammenfassung**

Das vorliegende Arbeitspapier untersucht Einstellungen und Verhaltensabsichten gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen unter der Berücksichtigung des Geschlechts von sowohl Einstellungssubjekt als auch -objekt. Hierzu wurde der „Beliefs About Older Workers Questionnaire“ eingesetzt und erweitert. Der Fragebogen wurde von 208 Studenten und 228 Studentinnen der BTU Cottbus vollständig ausgefüllt.

Der Gesamtscore des Originalfragebogens zeigte im Vergleich zu früheren Studien relativ niedrige Werte auf, was auf negativere Einstellungen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen hindeutet. Während die Studentinnen nicht zwischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen differenzierten, schätzten Studenten Arbeitnehmerinnen negativer ein als ihre männlichen Kollegen.

Negative Einstellungen schlagen sich auch in negativen Verhaltensabsichten gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen nieder. Allerdings können Einstellungen nur bis zu 24% der Varianz der Verhaltensabsichten erklären.

Es zeigte sich, dass sich sowohl das Geschlecht der Einstellungssubjekte (Studentinnen/Studenten) als auch das Geschlecht der Einstellungsobjekte (Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer) auf Einstellungen und Verhaltensabsichten auswirkten. Die Effekte sind jedoch relativ gering.

Der erweiterte Fragebogen erwies sich gegenüber dem Originalfragebogen als vorteilhaft und könnte als Basis für zukünftige Forschung dienen.

## ***Einstellungen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen***

### ***Eine Analyse mit Hilfe des „Beliefs About Older Workers Questionnaires“ unter Berücksichtigung des Geschlechts***

- 1 Einleitung
  - 2 Theoretischer Bezugsrahmen und Hypothesen
  - 3 Methode
    - 3.1 Der „Beliefs About Older Workers Questionnaires“
    - 3.2 Datenerhebung und Stichprobe
    - 3.3 Analysemethoden
  - 4 Ergebnisse
    - 4.1 Auswirkungen der Einstellungen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen auf die Bereitschaft zu altersdiskriminierendem Verhalten
    - 4.2 Summenscore gemäß des Originalfragebogens und des erweiterten Fragebogens und Geschlechtseinfluss
    - 4.3 Geschlechtseinfluss auf der Ebene der Einzelfragen
  - 5 Diskussion
  - 6 Implikationen und Vorschläge für zukünftige Forschung
  - 7 Literaturverzeichnis
- Anhang

## 1 Einleitung

In den meisten Industrieländern wächst der Anteil der älteren Menschen an der Bevölkerung, steigt die Lebenserwartung und aufgrund niedriger Geburtenrate ist ein Rückgang der Bevölkerung insgesamt zu erwarten (siehe z.B. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, 2008, und Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2007). Der Bevölkerungsrückgang und die Bevölkerungsalterung in Deutschland bringt eine Schrumpfung und Alterung des Erwerbspersonenpotenzials mit sich. Wie wird sich dies auf das Arbeitsleben auswirken? Welche Einstellungen haben heutige Studienanfänger gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen? Wie sind ihre Verhaltensabsichten ihnen gegenüber? Sind sie gerüstet für den demografischen Wandel?

Negative Vorstellungen über die Leistungs-, Lern- und Innovationsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen werden z.B. als Defizithypothese oder Defizitmodell bezeichnet (vgl. Funk, Janßen, & Lesch, 2004, Kluge & Krings, 2006, und Prezewowsky, 2007). Das Defizitmodell beschreibt Altern als einen irreversiblen Prozess, im Laufe dessen physische und kognitive Fähigkeiten stetig nachlassen (Deller, Kern, Hausmann, & Diederichs, 2008, Fritsch, 1994, und Roth, Wegge, & Schmidt, 2007). Lassen sich solche negativen Einstellungen bei Studierenden finden?

Ein Instrument, mit dem dieser Fragestellung seit mehreren Jahrzehnten nachgegangen wird ist der „Beliefs About Older Workers Questionnaire“. Bisher wurde lediglich das Geschlecht der Einstellungssubjekte in die Betrachtungen eingeschlossen. Ob sich die Einstellungen gegenüber Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen unterscheiden, wurde kaum bzw. mit dem gewählten Instrument noch gar nicht untersucht.

Dabei gibt es gemäß Amrhein und Backes (2007) im deutschsprachigen Raum zu wenig wissenschaftliche Analysen zum Themenfeld Altern und Geschlecht, obwohl die angloamerikanische Literatur Hinweise auf die Bedeutung des Themenfelds gibt (vgl. z.B. Barnett, 2005, Handy & Davy, 2007, und Kite, Deaux, & Miele, 1991). Kluge (2006) setzte den „Beliefs About Older Workers Questionnaire“ in zwei Schweizer Betrieben ein, berücksichtigte jedoch nur das Geschlecht der Einstellungssubjekte, welches keinen signifikanten Einfluss auf Einstellungen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen zeigte. Verworn (2009) untersuchte im deutschsprachigen Raum Einstellungen gegenüber älteren IngenieurInnen und konnte feststellen, dass Ingenieure und Ingenieurinnen teilweise unterschiedlich eingeschätzt werden. Auch das Geschlecht der befragten Studierenden zeigte teilweise einen Einfluss.

Zusammengefasst adressiert dieser Beitrag eine Forschungslücke in Bezug auf Einstellungen und Verhaltensabsichten gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen unter der Berücksichtigung des Geschlechts von sowohl Einstellungssubjekt als auch -objekt.

Im folgenden Abschnitt wird der theoretische Bezugsrahmen der Untersuchung beschrieben und Hypothesen hergeleitet. Abschnitt 3 stellt den verwendeten Fragebogen und eine Erweiterung durch die Autoren vor. Weiterhin werden die Datenerhebung, die Stichprobe und die verwendeten Analysemethoden kurz zusammengefasst. Abschnitt 4 präsentiert die Ergebnisse der empirischen Studie. Diese werden im anschließenden Kapitel diskutiert. Implikationen aus der Studie und Vorschläge für zukünftige Forschung sind Inhalt von Abschnitt 6.

## **2 Theoretischer Bezugsrahmen und Hypothesen**

Als theoretischer Bezugsrahmen der vorliegenden Studie wird das Drei-Komponenten-Modell der Einstellung (Rosenberg & Hovland, 1960) herangezogen, welches von einer affektiven, einer kognitiven und einer Verhaltenskomponente ausgeht. Das Drei-Komponenten-Modell wird für die grundlegende Fragestellung dieses Beitrages präzisiert. Als Einstellungsobjekte werden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen betrachtet, d.h. der Kontext auf die Arbeitswelt eingegrenzt und das Geschlecht der Einstellungsobjekte berücksichtigt. Auch das Geschlecht der Einstellungssubjekte wird in die Untersuchung mit einbezogen. Die mit Hilfe des im Rahmen dieser Studie eingesetzten „Beliefs About Older Workers Questionnaires“ gemessenen Einstellungen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen sind primär der kognitiven Komponente zuzuordnen, können aber handlungsleitend werden (Cuddy & Fiske, 2004, und Thies, 2004). Die Handlungskompetente entspricht altersdiskriminierendem Verhalten. In der englischsprachigen Forschung wird altersdiskriminierendes Verhalten unter dem Begriff „Ageism“ diskutiert (Butler, 1969). Für den vorliegenden Beitrag ist eine engere Definition von „Ageism“ im Fokus, die die Diskriminierung Älterer aufgrund ihres Alters umfasst (Bytheway, 2005). Eine weitere Definition umfasst eine Diskriminierung aller Altersklassen aufgrund eines unterstellten Alterungsprozesses (Bytheway, 2005). Die Bevorzugung älterer ArbeitnehmerInnen würde somit eine Diskriminierung jüngerer ArbeitnehmerInnen darstellen. Die Bereitschaft zu altersdiskriminierendem Verhalten wird ebenfalls durch den „Beliefs About Older Workers Questionnaires“ erfasst. Der theoretische Bezugsrahmen ist in Abbildung 1 dargestellt.

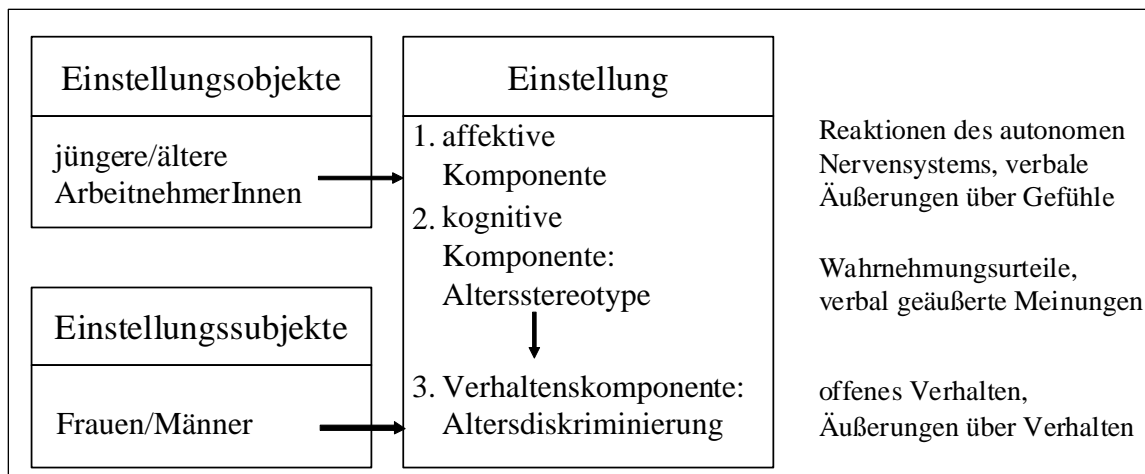


Abbildung 1: Theoretischer Bezugsrahmen (in Anlehnung an Rosenberg & Hovland, 1960)

Es liegen verschiedene empirische Befunde vor, die einen direkten Zusammenhang zwischen den Einstellungen und Verhaltensabsichten gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen nahe legen. Rosen und Jerdee (1976b) zeigten beispielsweise mit Hilfe der In-Basket-Methode auf, dass ältere ArbeitnehmerInnen aufgrund negativer Stereotype von WirtschaftstudentenInnen weniger häufig für Beförderungen oder Qualifizierungen in Betracht gezogen wurden. Ähnliche Befunde ergab eine Befragung von Abonnenten der Harvard Business Review (Rosen & Jerdee, 1977). Eine spätere Befragung von 600 PersonalmanagerInnen zeigte auf, dass über die Hälfte der Befragten in ihrer Organisation eine ungenügende Karriereplanung und ungenügende Weiterbildungsmöglichkeiten als Ursache von Karriereknicks älterer MitarbeiterInnen sahen (Rosen & Jerdee, 1990). Eine vergleichende Studie zwischen Großbritannien und Hong Kong ermittelte für beide Kulturen Auswirkungen negativer Einstellungen auf die Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit Älteren und die Bereitschaft, diese für Trainings und Beförderungen zu berücksichtigen (Chiu, Chan, Snape, & Redman, 2001). Perry et al. (1996) wiesen einen negativen Effekt von stereotypen Altersbildern auf Personalauswahlentscheidungen nach. Verworn (2009) formulierte in Anlehnung an Rosen und Jerdee (1976b, 1977) einen In-Basket-Case bei dem die Befragten einen älteren Ingenieur und einen jüngeren einschätzten und über seine Beförderung entschieden. Hierbei konnte ein Zusammenhang zwischen Einstellungen und Verhaltensabsichten festgestellt werden. Verworn (2009) betrachtet jedoch nur männliche Ingenieure. Im Rahmen dieser Untersuchung wird zusätzlich das Geschlecht der Einstellungsobjekte d.h. der ArbeitnehmerInnen berücksichtigt (vgl. Abbildung 1) und somit die Hypothese 1a und 1b formuliert.

**(H1a):** Je negativer die Einstellung (kognitive Komponente) gegenüber älteren Arbeitnehmern, desto negativer die Verhaltensabsichten gegenüber älteren Arbeitnehmern (Benachteiligung gegenüber Jüngeren bzw. geringere Bevorzugung).

**(H1b):** Je negativer die Einstellung (kognitive Komponente) gegenüber älteren Arbeitnehmerinnen, desto negativer die Verhaltensabsichten gegenüber älteren Arbeitnehmerinnen (Benachteiligung gegenüber Jüngeren bzw. geringere Bevorzugung).

Das Geschlecht des Einstellungsobjektes kann darüber hinaus grundsätzlich bei der Einschätzung eine Rolle spielen. Kite et al. (2005) konnten mit Hilfe einer Meta-Analyse eine Art „doppelten Standard“ bei der Bewertung älterer Frauen und Männer aufzeigen (vgl. auch Filipp & Mayer, 1999). Jackson und Sullivan (2001) ermittelten lediglich in Hinblick auf die psychologische Kompetenz Unterschiede bei der Beurteilung älterer Männer und Frauen durch junge Befragte. Hieraus schlossen sie, dass für jüngere Menschen das Alter eine wichtigere Kategorie als das Geschlecht ist. Verworn (2009) zeigte mit Hilfe semantischer Differentiale auf, dass ältere Ingenieurinnen im Vergleich zu älteren Ingenieuren als kreativer, innovativer, fortschrittlicher und motivierter eingeschätzt wurden. Kite et al. (1991) zeigten auf, dass Altersstereotype einflussreicher als Geschlechtsstereotype sind; es gibt aber auch entgegen gesetzte Hinweise (vgl. Filipp & Mayer, 1999). Insgesamt lässt der Stand der Forschung keine Formulierung einer gerichteten Hypothese bezüglich des Einfluss des Geschlechts der ArbeitnehmerInnen zu. Mit Hypothese 2 wird somit lediglich eine Unterschiedshypothese formuliert.

**(H2):** Einstellungen (kognitive Komponente und Verhaltenskomponente) gegenüber älteren Arbeitnehmerinnen unterschieden sich von Einstellungen gegenüber älteren Arbeitnehmern.

Die Befunde zum Einfluss des Geschlechts des Einstellungsobjektes sind uneinheitlich und teilweise widersprüchlich. Hinweise darauf, dass das Geschlecht der Befragten bei der Einschätzung Älterer eine Rolle spielen kann, lieferten z.B. die Studien von Austin und Droussiotis (2004), Chiu et al. (2001) und Verworn (2009). Hassel und Perrewé (1995) konnten dagegen keinen Einfluss des Geschlechts der Befragten auf deren Einstellungen zu älteren ArbeitnehmerInnen feststellen. Mehrere Studien konnten die Annahme bestätigen, dass Männer stärker zwischen alten und jungen sowie zwischen männlichen und weiblichen Personen differenzieren und insgesamt ein deutlicher



artikuliertes und negativer getöntes Altersstereotyp haben als Frauen (vgl. Filipp & Mayer, 1999, und Kogan & Mills, 1992). Die Meta-Analyse von Kite et al. (2005) zeigte inkonsistente Befunde auf. Verworn (2009) setzte drei unterschiedliche Erhebungsmethoden ein und ermittelte für zwei der Erhebungsmethoden (In-Basket-Case, „Age Stereotype Questionnaire“ von Rosen & Jerdee, 1976a) signifikante Unterschiede zwischen den Einstellungen von Studentinnen und den Studenten gegenüber älteren IngenieurInnen. Mit Hilfe semantischer Differenziale konnte sie dagegen keine signifikanten Unterschiede aufzeigen und bewertete insgesamt die Rolle des Geschlechts des Einstellungssubjektes als gering. Insgesamt legt der Stand der Forschung auch bezüglich des Geschlechts der Einstellungssubjekte lediglich eine Unterschiedshypothese nahe.

**(H3):** Einstellungen (kognitive Komponente und Verhaltenskomponente) gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen sind vom Geschlecht des Einstellungssubjektes abhängig.

### 3 Methode

#### 3.1 Der „Beliefs About Older Workers Questionnaires“

Der wohl erste Fragebogen, der zur Erhebung von Einstellungen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen entwickelt wurde, ist der „Attitudes Toward the Employment of Older People Questionnaire“ (Kirchner, Lindbom, & Paterson, 1952, und Kirchner & Dunnette, 1954). Kirchner und Dunnette (1954) wählten aus ursprünglich 57 Fragen 24 für das Instrument aus. Dieses wurde 30 Jahre später ebenfalls von Bird und Fisher (1986) verwendet.

Hassell und Perrewé (1995) entwickelten den „Beliefs About Older Workers Questionnaires“, welcher eine Erweiterung des „Attitudes Toward the Employment of Older People Questionnaires“ ist. Hassell und Perrewé ergänzten Fragen aus der Forschung zu Altersdiskriminierung. Insgesamt enthält der Fragebogen von Hassell und Perrewé 27 Fragen, das sind drei mehr als der ursprüngliche Fragebogen. Eine Auflistung findet sich bei Hassell und Perrewé (1995, S. 468). Es wurden 5-stufige Likert-Skalen von „strongly agree“ bis „strongly disagree“ verwendet. Insgesamt können somit zwischen 27 und 135 Punkte erzielt werden, wobei 81 für einen neutralen Wert steht und niedrige Werte auf negative Einstellungen zu älteren ArbeitnehmerInnen hinweisen. Hassell und Perrewé (1995) stellten mit einem Cronbachs  $\alpha$  von 0,85 eine gute interne Konsistenz des Fragebogens fest.

Der „Beliefs About Older Workers Questionnaires“ wurde von Chiu et al. (2001), Kluge (2006) sowie Kluge und Krings (2008) eingesetzt. Ein direkter Vergleich der internen

Konsistenz der Fragebögen bzw. der in den Studien erzielten Punkte ist jedoch nicht immer möglich. Chiu et al. (2001) nutzen eine willkürlich erscheinende Auswahl an Fragen aus dem „Beliefs About Older Workers Questionnaires“. Kluge (2006) nutzte eine deutschsprachige Version des Fragebogens und definierte ältere ArbeitnehmerInnen als älter als 45 Jahre statt älter als 50 Jahre wie im Originalfragebogen. Die interne Konsistenz dieses Fragebogens von Kluge betrug 0.74. Eine weiterer Einsatz des Fragebogens, welches auf der üblichen Altersdefinition beruhte, zeigte eine interne Konsistenz von 0.77 (Kluge & Krings, 2008).

Für die vorliegende Studie wurde ebenfalls eine deutschsprachige Version des „Beliefs About Older Workers Questionnaires“ eingesetzt. Es wurde eine 5-stufige Likert-Skala von „trifft voll zu“ bis „trifft gar nicht zu“ verwendet und ältere ArbeitnehmerInnen als älter als 50 definiert. Im Rahmen zweier Pre-Tests zeigte sich jedoch, dass die 25. Frage aus dem Originalfragebogen nicht geeignet ist, um Einstellungen von Studierenden zu messen. Die Frage erfasst, inwieweit ältere ArbeitnehmerInnen in der Abteilung genauso hart arbeiten wie alle anderen. Die Frage wurde nicht in den Fragebogen aufgenommen. Weiterhin wurde die 22. Frage des Originalfragebogens in zwei Fragen unterteilt, da ein Pre-Test ergab, dass die zwei Bestandteile der Frage unterschiedliche Aspekte erfassen. Insgesamt besteht der verwendete Fragebogen, der im Folgenden als Originalfragebogen bezeichnet wird, aus 27 Fragen von denen 23 der kognitiven Komponente und vier der Verhaltenskomponente des Drei-Komponenten-Modells der Einstellung zuzuordnen sind. Die Fragen sowie die Zuordnung zu den Komponenten des Modells befinden sich im Anhang.

Analog zur Vorgehensweise von Hassel und Perrewé (1995) wurde der Originalfragebogen um Fragen ergänzt, die sich aus dem Fortschritt der Altersstereotypenforschung während der letzten zehn Jahre ergeben. Die Fragen 28 und 29 ergänzten die aus der Defizithypothese abgeleiteten Aspekte, ob Ältere neue Sachverhalte schnell aufnehmen können und ein gutes Gedächtnis haben. Die Fragen wurden der Studie von Werner (2005) entnommen. Weiterhin wurde in der Literatur der letzten zehn Jahre die Risikobereitschaft Älterer in Frage gestellt. Eine schriftliche Befragung von 2700 Personen durch Nicholson et al. (2005) zeigte eine Abnahme der Risikofreudigkeit mit dem Alter auf. Dohmen et al. (2005) zeigten für eine Stichprobe von etwa 22000 Deutschen auf, dass die Risikobereitschaft mit dem Alter abnimmt. In einem Feldexperiment mit 450 Probanden konnten sie die Ergebnisse bestätigen. Schwer und Yucelt (1984) konnten dagegen bei Gründern und Managern von Kleinunternehmen nur wenige Altersabhängigkeiten von Risikovariablen feststellen. Ähnliche Befunde zeigte eine Mitarbeiterbefragung in einem Großunternehmen von Schrape (2007). Ein Vergleich des Risikoverhaltens von 16 älteren und 16 jüngeren

Probanden durch Ashman et al. (2003) ergab ebenfalls keinen Unterschied. Die zusätzlichen Fragen 31 bis 33 erfassten, wie sich diese widersprüchlichen Befunde in Einstellungen zum Risikoverhalten älterer ArbeitnehmerInnen niederschlagen. Sie wurden aus den Untersuchungen von Dewett (2002, 2006) übernommen. Schließlich wurde eine weitere Frage zu einer in der Vergangenheit teilweise üblichen Personalpraxis ergänzt. Frage 30 erfasste die Verhaltensabsicht, bei anstehenden Entlassungen insbesondere jüngeren ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit zu bieten, im Unternehmen zu bleiben. Insgesamt wurden somit fünf Fragen aus dem kognitiven Bereich der Einstellung um eine Frage aus dem Verhaltensbereich ergänzt. Es kann somit eine Punktzahl zwischen 33 und 165 erzielt werden, wobei eine Punktzahl von weniger als 99 Punkten auf eine negative Einstellung gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen hindeutet. Zusätzlich wurden zwei Varianten des Fragebogens verwendet, die die Einstellungen gegenüber älteren männlichen Arbeitnehmern bzw. älteren weiblichen Arbeitnehmerinnen abfragen. Die Versionen werden im Folgenden mit den Kürzeln m für Arbeitnehmer und w für Arbeitnehmerinnen bezeichnet. Die interne Konsistenz des erweiterten Fragebogens lag mit einem Cronbachs  $\alpha$  von 0.77 für Arbeitnehmer und 0.78 für Arbeitnehmerinnen über der für den Originalfragebogen von 0.75 für Arbeitnehmer und 0.74 für Arbeitnehmerinnen. Die interne Konsistenz ist geringer als die von Hassell und Perrew (1995) angegebene aber vergleichbar mit der deutschsprachigen Version von Kluge (2006) bzw. Kluge und Krings (2008) und insgesamt als ausreichend zu bewerten.

### **3.2 Datenerhebung und Stichprobe**

Die schriftliche Befragung wurde im Wintersemester 2007/2008 und Wintersemester 2008/2009 an der BTU Cottbus im Rahmen von jeweils zwei Übungsterminen zur Allgemeinen Betriebswirtschaftslehre durchgeführt. Die Befragung von Studierenden hat den Vorteil, dass Altersstereotype vor dem Eintritt ins Berufsleben erfasst werden können. Führungskräfte in Unternehmen urteilen dagegen evtl. gemäß der Kontakthypothese stärker auf Basis gesammelter Erfahrungen mit älteren ArbeitnehmerInnen als Studierende. 475 Studierende im Grundstudium bzw. Bachelorstudium füllten die Fragebögen in Anwesenheit der Untersuchungsleiterin aus. Die zwei Fragebogenvarianten (Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen) wurden zufällig auf die Befragten verteilt. Die Studierenden wurden darüber informiert, dass es sich um ein Forschungsprojekt handelt. Die Ausrichtung der Studie auf Einstellungen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen wurde nicht explizit mitgeteilt. Es wurde Anonymität zugesichert und keine personalisierten Daten erhoben. 39 Fragebögen waren unvollständig ausgefüllt und wurden nicht in die Analyse einbezogen.

Von den verbleibenden 436 Fragebögen wurden 208 von Studenten und 228 von Studentinnen ausgefüllt. Die Verteilung auf die vier Übungen zur ABWLIII sind in Tabelle 1 zusammengefasst:

	Übung WS 2007/2008 mittwochs	Übung WS 2007/2008 freitags	Übung WS 2008/2009 mittwochs	Übung WS 2008/2009 freitags	Gesamt
N	128	73	152	83	436
Geschlecht:					
Männlich	60	48	61	39	208
Weiblich	68	25	91	44	228
Studiengang:					
Wirtschaftsingenieur	32	35	40	11	118
Betriebswirtschaft	49	29	87	47	212
Kultur und Technik	34	1	11	15	61
Sonstige	13	8	14	10	45
Fragebogenvariante:					
Arbeitnehmer	58	28	75	45	206
Arbeitnehmerinnen	70	45	77	38	230

Tabelle 1: Beschreibung der Stichprobe (Häufigkeiten)

206 Studierende füllten die Fragebogenvariante Arbeitnehmer und 230 die Fragebogenvariante Arbeitnehmerinnen aus. Das Durchschnittsalter der Studierenden lag für beide Fragebogenvariante zwischen 22 und 23 Jahren. Auch innerhalb der vier Übungstermine war die Altersverteilung vergleichbar. Insgesamt lag das Alter der Studierenden zwischen 18 und 34 Jahren mit einem Mittelwert von 22.3 Jahren, war aber insgesamt sehr homogen (Standardabweichung von 2.3 Jahren), so dass Auswirkungen des Alters des Einstellungssubjektes nicht untersucht werden konnten. Die Verteilung des Geschlechts war für beide Fragebögen vergleichbar. Der Fragebogen Arbeitnehmer wurde in 52% der Fälle von Studentinnen ausgefüllt, der Fragebogen Arbeitnehmerinnen in 53% der Fälle. Die Studiengänge sind ebenfalls für beide Fragebogenvarianten ungefähr gleich stark vertreten (27% Wirtschaftsingenieurwesen, 49% Betriebswirtschaftslehre, 14% Kultur und Technik und 10% Sonstige). Zur Kontrolle möglicher Einflüsse der Übungstermine wurde eine MANOVA mit den Fragen des Originalfragebogens und des erweiterten Fragebogens als abhängigen Variablen für beide Fragebogenvarianten durchgeführt. Der Übungstermin zeigte keinen signifikanten Einfluss auf die Einstellungen der Studierenden, so dass die vier Datensätze aus den Übungen zusammengeführt werden.

### 3.3 Analysemethoden

Sämtliche Analysen wurden mit SPSS 17.0 durchgeführt. Um Unterschiede zwischen den beiden Geschlechtern zu untersuchen, wurden t-Tests für unabhängige Stichproben durchgeführt. Als Signifikanzniveau wurde ein  $\alpha$  von .05 gewählt. Die Voraussetzungen der Normalverteilung und Varianzhomogenität wurden teilweise verletzt. Da die Gruppengrößen ähnlich waren, wurde davon ausgegangen, dass der t-Test robust gegenüber den Verletzungen reagiert (vgl. Bortz, 2005).

Zur Analyse von Unterschieden zwischen mehr als zwei Gruppen bzw. mehrerer Faktoren bezüglich verschiedener abhängiger Variablen wurden multivariate Varianzanalysen (MANOVA) mit anschließenden univariaten Varianzanalysen (ANOVA) für jede abhängige Variable getrennt durchgeführt. Es wurde die Regressionsmethode verwendet und vollständige Modelle, d.h. alle Haupt- und Interaktionseffekte berechnet. Als multivariate Prüfgröße wurde Wilks Lambda gewählt. Zunächst wurden die Voraussetzungen für die Varianzanalysen geprüft. Die Unabhängigkeit der Beobachtungen war gegeben. Die Voraussetzung der Normalverteilung bzw. multivariaten Normalverteilung wurde häufig verletzt. Die ANOVA und MANOVA sind jedoch aufgrund der mittleren Stichprobengröße robust gegenüber dieser Verletzung (Lindman, 1992). Gleiches gilt für die Homogenität der Varianzen (ANOVA) bzw. die Homogenität der Kovarianzmatrizen (MANOVA), da die Gruppengrößen zumindest bei dem hypothesenrelevanten Geschlecht der Einstellungssubjekte und -objekte ähnlich waren (Lindman, 1992). Auf eine Kontrolle des Effekts des Studiengangs wurde jedoch aufgrund der unterschiedlichen Gruppengrößen verzichtet. Als Signifikanzniveau wurde ein  $\alpha$  von .05 gewählt.

Zur Analyse der Auswirkung von Altersstereotypen auf die Bereitschaft zu diskriminierendem Verhalten wurden weiterhin schrittweise multiple lineare Regressionsanalysen durchgeführt. Hierbei wurden schrittweise unabhängige Variablen in die Modelle aufgenommen (vgl. hierzu Bortz, 2005). Als Auswahlkriterium wurde die F-Wahrscheinlichkeit gewählt (Aufnahme: 0.05, Ausschluss: 0.10). Im folgenden Abschnitt werden die wichtigsten Befunde zusammengefasst.

## 4 Ergebnisse

### 4.1 Auswirkungen der Einstellungen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen auf die Bereitschaft zu altersdiskriminierendem Verhalten

Hypothesen 1a und 1b postulieren einen Zusammenhang zwischen Einstellungen (kognitive Komponente) gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen und Verhaltensabsichten. Der Anhang gibt einen Überblick darüber, welche Fragen des Originalfragebogens und des erweiterten Fragebogens der kognitiven Komponente und der Verhaltenskomponente des Drei-Komponenten-Modells zuzuordnen sind. Erstere gehen als unabhängige Variablen letztere als abhängige Variablen in multiple Regressionsmodelle ein. Bereits Chiu et al. (2001) stellten fest, dass die Verhaltensabsichten, die mit Hilfe des „Beliefs About Older Workers Questionnaires“ gemessen wurden, unterschiedliche Verhaltensaspekte erfassen und separat behandelt werden sollten. Gleiches zeigte sich für die vorliegende Untersuchung, so dass für jede der vier Verhaltensabsichten des Originalfragebogens und eine weitere Verhaltensabsicht des erweiterten Fragebogens multiple Regressionen durchgeführt wurden. Dies war für die Fragebogenvarianten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Fall, so dass insgesamt achtzehn schrittweise Regressionen durchgeführt wurden. Aufgrund der hohen Zahl wird auf die Angabe der Mittelwerte, Standardabweichungen und Interkorrelationen verzichtet.

Vorab sind in Tabelle 2 deskriptive Statistiken für die fünf betrachteten Verhaltensabsichten zusammengestellt. Auf den ersten Blick schienen die Ergebnisse oberhalb des Skalenmittelpunktes von 2.5 zu liegen und somit keine Absicht zur Diskriminierung Älterer zu offenbaren. Bei genauerer Betrachtung der Fragestellung und der Skala war jedoch festzustellen, dass entgegen den bisherigen Interpretationen des „Beliefs About Older Workers Questionnaires“ nicht der Skalenmittelpunkt eine neutrale Einstellung oder altersunabhängige Verhaltensabsicht darstellt, sondern lediglich die klare Ablehnung diskriminierendem Verhaltens bei einem Wert von 5. Die Mittelwerte zwischen 2.8 und 3.7 sprechen dafür, dass die Studierenden eine Benachteiligung Älterer nicht grundsätzlich ablehnen und keineswegs für eine positive Verhaltensabsicht, wie bisher in der Literatur dargestellt.

Verhaltensabsicht	Fragebogen- variante Arbeit- nehmer	Fragebogen- variante Arbeit- nehmerinnen
Studenten:	N=99	N=109
Frage 6 Zusammenarbeit mit Älteren Mittelwert (Standardabweichung)	3.0 (1.0)	2.8 (0.8)
Frage 20 Positionen für Jüngere räumen Mittelwert (Standardabweichung)	3.3 (1.0)	3.2 (0.9)
Frage 24 Investition in das Training Jüngerer Mittelwert (Standardabweichung)	3.0 (1.2)	2.9 (1.2)
Frage 26 tägliche Zusammenarbeit mit Älteren Mittelwert (Standardabweichung)	3.7 (1.1)	3.6 (1.1)
Frage 30 Bevorzugte Entlassungen Älterer Mittelwert (Standardabweichung)	3.1 (0.9)	2.9 (0.9)
Studentinnen:	N=107	N=121
Frage 6 Zusammenarbeit mit Älteren Mittelwert (Standardabweichung)	2.8 (0.9)	3.0 (0.8)
Frage 20 Positionen für Jüngere räumen Mittelwert (Standardabweichung)	3.0 (1.1)	3.2 (1.0)
Frage 24 Investition in das Training Jüngerer Mittelwert (Standardabweichung)	3.0 (1.2)	3.1 (1.1)
Frage 26 tägliche Zusammenarbeit mit Älteren Mittelwert (Standardabweichung)	3.8 (1.0)	3.6 (1.1)
Frage 30 Bevorzugte Entlassungen Älterer Mittelwert (Standardabweichung)	2.9 (1.1)	3.0 (1.0)

Tabelle 2: Mittelwerte (Standardabweichungen) für Verhaltensabsichten gegenüber älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen

Im Folgenden werden Einflüsse auf die Verhaltensabsichten untersucht. Als erste unabhängige Variable wird Frage 6 betrachtet, d.h. ob die Befragten bei gleichen Fähigkeiten lieber mit einem älteren Arbeitnehmer (einer älteren Arbeitnehmerin) oder einem jüngeren (einer jüngeren) zusammenarbeiten würde. Die Ergebnisse der schrittweisen Regressionsanalysen sind in Tabelle 3 und 4 zusammengefasst. Insgesamt wurden Verhaltensabsichten nur zu einem geringen Anteil von 10 bis 15% durch die kognitive Komponente der Einstellungen erklärt. Der erweiterte Fragebogen lieferte ein um 4 bzw. 3% verbessertes korrigiertes  $R^2$ . Für die Verhaltensabsichten gegenüber Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen spielten zum Teil unterschiedliche Einstellungen eine Rolle. Ob die Befragten lieber mit älteren oder jüngeren Arbeitnehmern zusammenarbeiten würden, wurde hauptsächlich durch die Einschätzung des Gedächtnisses und der Zuverlässigkeit älterer Arbeitnehmer bestimmt. Die Verhaltensabsichten gegenüber älteren Arbeitnehmerinnen wurden zwar ebenfalls durch die Einschätzung des Zuverlässigkeit aber auch der Risikobereitschaft beeinflusst.

Variable	Standardisierter Koeffizient $\beta$	Korrigiertes $R^2$	Änderung im korrigierten $R^2$
Fragebogenvariante Arbeitnehmer (Originalfragebogen):			
Modell 1:		.05	.05
Frage 11	.24***		
Modell 2:		.08	.03
Frage 11	.26***		
Frage 9	.17*		
Modell 3:		.10	.02
Frage 11	.23***		
Frage 9	.15*		
Frage 17	.15*		
Modell 4:		.11	.01
Frage 11	.25***		
Frage 9	.14*		
Frage 17	.14*		
Frage 3	.14*		
Fragebogenvariante Arbeitnehmerinnen (Originalfragebogen):			
Modell 1:		.04	.04
Frage 11	.21**		
Modell 2:		.06	.02
Frage 11	.21***		
Frage 12	.17**		
Modell 3:		.08	.02
Frage 11	.17**		
Frage 12	.17**		
Frage 22b	.16*		
Modell 4:		.10	.02
Frage 11	.18**		
Frage 12	.13*		
Frage 22b	.16*		
Frage 16	.15*		

Anmerkung. \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

Tabelle 3: Schrittweise Regressionen mit Frage 6 als abhängiger Variable und Fragen zur kognitiven Komponente der Einstellung gegenüber älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen (Originalfragebogen) als unabhängigen Variablen



Variable	Standardisierter Koeffizient $\beta$	Korrigiertes $R^2$	Änderung im korrigierten $R^2$
Fragebogenvariante Arbeitnehmer (erweiterter Fragebogen):			
Modell 1:		.05	.05
Frage 29	.24***		
Modell 2:		.11	.06
Frage 29	.24***		
Frage 11	.24***		
Modell 3:		.13	.02
Frage 29	.23***		
Frage 11	.15**		
Frage 17	.15*		
Modell 4:		.15	.02
Frage 29	.23***		
Frage 11	.23***		
Frage 17	.17*		
Frage 14	.16*		
Fragebogenvariante Arbeitnehmerinnen (erweiterter Fragebogen):			
Modell 1:		.05	.05
Frage 32	.24***		
Modell 2:		.09	.04
Frage 32	.23***		
Frage 11	.19**		
Modell 3:		.10	.01
Frage 32	.21***		
Frage 11	.20**		
Frage 16	.15*		
Modell 4:		.12	.02
Frage 32	.20**		
Frage 11	.17*		
Frage 16	.15*		
Frage 22b	.15*		
Modell 5:		.13	.01
Frage 32	.21***		
Frage 11	.20**		
Frage 16	.15*		
Frage 22b	.17**		
Frage 8	-.14*		

Anmerkung. \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

Tabelle 4: Schrittweise Regressionen mit Frage 6 als abhängiger Variable und Fragen zur kognitiven Komponente der Einstellung gegenüber älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen (Originalfragebogen und erweiterter Fragebogen) als unabhängigen Variablen

Frage 20 erfasste, ob ältere ArbeitnehmerInnen für jüngere höhere Positionen in Unternehmen räumen sollten. Tabelle 5 zeigt, inwieweit dies durch Einstellungen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen bestimmt wurde. Die Ergebnisse bezüglich Arbeitnehmer fielen für den Originalfragebogen und den erweiterten Fragebogen identisch aus, während der erweiterte Fragebogen für Arbeitnehmerinnen ein um 1% höheres korrigiertes  $R^2$  lieferte. Im Folgenden werden nur noch die Ergebnisse der Regressionsanalysen für den überlegenen Fragebogen präsentiert. Bei Arbeitnehmerinnen ließ sich die Meinung, sie sollten höhere Positionen für jüngere räumen, zu 17% bei Arbeitnehmern zu 9% durch Einstellungen ihnen gegenüber

erklären. Auch spielten bei Arbeitnehmerinnen fünf verschiedene Einstellungen, bei Arbeitnehmern nur zwei eine Rolle. Bei Arbeitnehmern führten die Annahmen über eine Abnahme der Leistung mit dem Alter und die mangelnde Fähigkeit, mit dem technischen Fortschritt mitzuhalten, dazu, dass die Befragten der Meinung waren, die älteren Arbeitnehmer sollten höhere Positionen für jüngere freimachen. Bei den Arbeitnehmerinnen waren Einstellungen zur Anpassungsfähigkeit, zur Gedächtnisleistung, zur Bereitschaft eine hohe Verantwortung zu übernehmen und zur Loyalität gegenüber dem Unternehmen mit zunehmendem Alter sowie ebenfalls die Fähigkeit, mit dem technischen Fortschritt mitzuhalten, ausschlaggebend.

Variable	Standardisierter Koeffizient $\beta$	Korrigiertes $R^2$	Änderung im korrigierten $R^2$
Fragebogenvariante Arbeitnehmer (Originalfragebogen und erweiterter Fragebogen):			
Modell 1:		.07	.07
Frage 27	.27***		
Fragebogenvariante Arbeitnehmerinnen (erweiterter Fragebogen):			
Modell 1:		.07	.07
Frage 14	.28***		
Modell 2:		.11	.04
Frage 14	.24***		
Frage 29	.20**		
Modell 3:		.13	.02
Frage 14	.20**		
Frage 29	.19**		
Frage 18	.17**		
Modell 4:		.15	.02
Frage 14	.21***		
Frage 29	.17**		
Frage 18	.18**		
Frage 13	.16**		
Modell 5:		.17	.02
Frage 14	.17*		
Frage 29	.14*		
Frage 18	.18**		
Frage 13	.16**		
Frage 12	.14*		

Anmerkung. \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

Tabelle 5: Schrittweise Regressionen mit Frage 20 als abhängiger Variable und Fragen zur kognitiven Komponente der Einstellung gegenüber älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen als unabhängigen Variablen

In Tabelle 6 sind die Ergebnisse der Regressionsanalysen für Frage 24 zur Absicht eher in das Training jüngerer oder älterer ArbeitnehmerInnen zu investieren, zusammengefasst. Für Arbeitnehmerinnen lieferte der erweiterte Fragebogen ein um 5% höheres korrigiertes  $R^2$ , deshalb wird die Regressionsanalyse auf Basis des Originalfragebogens nicht berichtet.

Variable	Standardisierter Koeffizient $\beta$	Korrigiertes R <sup>2</sup>	Änderung im korrigierten R <sup>2</sup>
Fragebogenvariante Arbeitnehmer (Originalfragebogen und erweiterter Fragebogen):			
Modell 1:		.10	.10
Frage 27	.32***		
Modell 2:		.15	.05
Frage 27	.26***		
Frage 12	.25***		
Modell 3:		.17	.02
Frage 27	.25***		
Frage 12	.23***		
Frage 10	.15*		
Modell 4:		.18	.01
Frage 27	.24***		
Frage 12	.23***		
Frage 10	.15*		
Frage 17	-.13*		
Fragebogenvariante Arbeitnehmerinnen (erweiterter Fragebogen):			
Modell 1:		.10	.10
Frage 28	.32***		
Modell 2:		.15	.05
Frage 28	.27***		
Frage 12	.25***		
Modell 3:		.19	.04
Frage 28	.26***		
Frage 12	.23***		
Frage 4	.19**		
Modell 4:		.21	.02
Frage 28	.28***		
Frage 12	.22***		
Frage 4	.19**		
Frage 7	-.16**		
Modell 5:		.23	.02
Frage 28	.29***		
Frage 12	.18**		
Frage 4	.16**		
Frage 7	-.17**		
Frage 9	.15*		
Modell 6:		.24	.01
Frage 28	.25***		
Frage 12	.15*		
Frage 4	.15*		
Frage 7	-.16**		
Frage 9	.15*		
Frage 19	.14*		

Anmerkung. \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

Tabelle 6: Schrittweise Regressionen mit Frage 24 als abhängiger Variable und Fragen zur kognitiven Komponente der Einstellung gegenüber älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen als unabhängigen Variablen

Wie schon bei den beiden vorhergehenden abhängigen Variablen wurden die Verhaltensabsichten gegenüber älteren Arbeitnehmerinnen stärker durch Einstellungen ihnen gegenüber geprägt als dies für die Arbeitnehmer der Fall war. Auch spielten mehr unabhängige Variablen bei Arbeitnehmerinnen eine Rolle und größtenteils andere als bei den Arbeitnehmern. Investitionen in das Training älterer Arbeitnehmerinnen hingen

vor allem von der Einschätzung ab, ob sie Sachverhalte schnell aufnehmen können, von der Einschätzung, ob sie mit dem technischen Fortschritt mithalten können und von der Einschätzung ihrer Fehltage. Bei den Arbeitnehmern hängen die Investitionen in Training dagegen in erster Linie von der Einschätzung ihrer Leistungsänderung mit dem Alter und der Einschätzung, ob sie mit dem technischen Fortschritt mithalten können, ab.

Tabelle 7 präsentiert die Ergebnisse der Regressionsanalysen für Frage 26, die die Bereitschaft erfasste, täglich mit älteren ArbeitnehmerInnen zusammenzuarbeiten.

Variable	Standardisierter Koeffizient $\beta$	Korrigiertes $R^2$	Änderung im korrigierten $R^2$
Fragebogenvariante Arbeitnehmer (Originalfragebogen und erweiterter Fragebogen):			
Modell 1:		.10	.10
Frage 14	.32***		
Modell 2:		.14	.04
Frage 14	.28***		
Frage 18	.22***		
Modell 3:		.16	.02
Frage 14	.28***		
Frage 18	.20**		
Frage 4	.14*		
Fragebogenvariante Arbeitnehmerinnen (erweiterter Fragebogen):			
Modell 1:		.06	.06
Frage 14	.32***		
Modell 2:		.08	.02
Frage 14	.27***		
Frage 21	.25***		
Modell 3:		.10	.02
Frage 14	.26***		
Frage 21	.23***		
Frage 12	.19**		
Modell 4:		.11	.01
Frage 14	.28***		
Frage 21	.22***		
Frage 12	.19**		
Frage 18	-.16**		
Modell 5:		.12	.01
Frage 14	.29***		
Frage 21	.18**		
Frage 12	.16**		
Frage 18	-.17**		
Frage 29	.15*		

Anmerkung. \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

Tabelle 7: Schrittweise Regressionen mit Frage 26 als abhängiger Variable und Fragen zur kognitiven Komponente der Einstellung gegenüber älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen als unabhängigen Variablen

Für Arbeitnehmerinnen lieferte der erweiterte Fragebogen ein um 1% höheres korrigiertes  $R^2$ , deshalb wird die Regressionsanalyse auf Basis des Originalfragebogens nicht berichtet. Im Gegensatz zu den drei vorhergehenden Verhaltensabsichten wurden die Bereitschaft täglich mit älteren Arbeitnehmern

zusammenzuarbeiten etwas stärker durch die Einstellungen ihnen gegenüber geprägt, als das für Arbeitnehmerinnen der Fall war. Im Einklang mit den bisher berichteten Ergebnissen bestimmten mehr unabhängige Variablen die Verhaltensabsicht gegenüber Arbeitnehmerinnen. Die Bereitschaft mit älteren ArbeitnehmernInnen täglich zusammenzuarbeiten hingen von der Einschätzung ihrer Anpassungsfähigkeit und der Bereitschaft Verantwortung zu übernehmen ab. Bei Arbeitnehmern kam die Einschätzung ihrer Fehltag hinzu, bei Arbeitnehmerinnen die Einschätzung, ob sie frühzeitig aus dem Berufsleben ausscheiden wollen und mit dem technischen Fortschritt mithalten können, sowie die Einschätzung ihres Gedächtnisses.

Abschließend werden die Ergebnisse bezüglich einer gegenüber dem Originalfragebogen ergänzten Verhaltensabsicht berichtet, die die Bereitschaft erfasse, bei Entlassungen jüngere ArbeitnehmerInnen weniger stark zu berücksichtigen. Tabelle 8 fasst die Ergebnisse zusammen.

Variable	Standardisierter Koeffizient $\beta$	Korrigiertes $R^2$	Änderung im korrigierten $R^2$
Fragebogenvariante Arbeitnehmer (Originalfragebogen und erweiterter Fragebogen):			
Modell 1:		.05	.05
Frage 12	.24***		
Modell 2:		.07	.02
Frage 12	.23***		
Frage 1	.16*		
Fragebogenvariante Arbeitnehmerinnen (erweiterter Fragebogen):			
Modell 1:		.05	.05
Frage 14	.24***		
Modell 2:		.08	.03
Frage 14	.24***		
Frage 1	.17**		
Modell 3:		.10	.02
Frage 14	.20**		
Frage 1	.18**		
Frage 18	.17*		

Anmerkung. \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

Tabelle 8: Schrittweise Regressionen mit Frage 30 als abhängiger Variable und Fragen zur kognitiven Komponente der Einstellung gegenüber älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen als unabhängigen Variablen

Sowohl bei Arbeitnehmern als auch bei Arbeitnehmerinnen hatte die Einschätzung der Anzahl der Arbeitsunfälle einen Einfluss. Hinzu kam bei den Arbeitnehmern die Einschätzung, ob sie mit dem technischen Fortschritt mithalten können. Bei den Arbeitnehmerinnen übte die Einschätzung ihrer Anpassungsfähigkeit und Bereitschaft Verantwortung zu übernehmen weiteren Einfluss aus.

#### 4.2 Summenscore gemäß des Originalfragebogens und des erweiterten Fragebogens und Geschlechtseinfluss

Bei dem Originalfragebogen deuten Gesamtscores von unter 81 Punkten, bei dem erweiterten Fragebogen von unter 99 Punkten auf negative Einstellungen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen hin. Tabelle 9 zeigt, dass bei Verwendung des Originalfragebogens für Arbeitnehmer die Durchschnittswerte im neutralen Bereich lagen, währenddessen Einstellungen gegenüber Arbeitnehmerinnen leicht in den negativen Bereich gingen. Auch der erweiterte Fragebogen zeigte eine negativere Einstellung gegenüber älteren Arbeitnehmerinnen als gegenüber älteren Arbeitnehmern auf.

	Fragebogen- variante Arbeit- nehmer	Fragebogen- variante Arbeit- nehmerinnen	t
Studenten:	N=99	N=109	df=206
Summenscore Originalfragebogen Mittelwert (Standardabweichung)	81.7 (8.7)	78.4 (8.5)	2.75**
Summenscore erweiterter Fragebogen Mittelwert (Standardabweichung)	97.9 (9.7)	94.2 (10.0)	2.70**
Studentinnen:	N=107	N=121	df=226
Summenscore Originalfragebogen Mittelwert (Standardabweichung)	80.4 (9.1)	80.1 (8.4)	.22
Summenscore erweiterter Fragebogen Mittelwert (Standardabweichung)	96.9 (10.5)	96.6 (10.0)	.21
Studierende insgesamt:	N=206	N=230	df=434
Summenscore Originalfragebogen Mittelwert (Standardabweichung)	81.0 (8.9)	80.1 (8.7)	2.03*
Summenscore erweiterter Fragebogen Mittelwert (Standardabweichung)	97.4 (10.1)	95.5 (10.1)	1.97*

Anmerkung. \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

Tabelle 9: Mittelwerte (Standardabweichungen) des Summenscores  
(Originalfragebogen und erweiterter Fragebogen) und Teststatistik

Auffällig ist, dass Studentinnen nicht zwischen älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen differenzierten. Studenten hatten dagegen eine deutlich positivere Einstellung gegenüber älteren Arbeitnehmern als gegenüber älteren Arbeitnehmerinnen (t-Test:  $p < .01$  für Originalfragebogen und erweiterten Fragebogen). Dies spiegelt sich auch in den Häufigkeiten neutraler bis positiver und negativer Einstellungen wider. Während 57% der Studentinnen gemäß des Originalfragebogens und des erweiterten Fragebogens eine negative Einstellung gegenüber älteren Arbeitnehmerinnen haben, sind es bei den Studenten 66% (Originalfragebogen) bzw. 67% (erweiterter Fragebogen). Für die Studentinnen sind die Häufigkeiten negativer Einstellungen gegenüber Arbeitnehmern mit 55% bzw. 60% vergleichbar mit denen gegenüber

Arbeitnehmerinnen. Bei den Studenten sind die Häufigkeiten mit 44% (Originalfragebogen) und 53% (erweiterter Fragebogen) dagegen deutlich geringer.

Zusammengefasst kann beim Betrachten der Summenscores der in Hypothese 2 postulierte Einfluss des Geschlechts des Einstellungsobjektes nur für Studenten bzw. Studierende insgesamt bestätigt werden, für Studentinnen wird er abgelehnt.

### 4.3 Geschlechtseinfluss auf der Ebene der Einzelfragen

Es wurden zweifaktorielle MANOVA mit den Faktoren Geschlecht des Einstellungsobjektes (Faktorstufen: Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen) und Geschlecht der Einstellungssubjekte (Faktorstufen: Studentinnen/Studenten) durchgeführt, jeweils für den Originalfragebogen und den erweiterten Fragebogen (d.h. mit 27 bzw. 33 abhängigen Variablen). Aufgrund der hohen Zahl an abhängigen Variablen wird auf die Angabe der kompletten Teststatistik, der Mittelwerte, der Standardabweichungen und der Korrelationen zwischen den abhängigen Variablen verzichtet.

Die MANOVA für den Originalfragebogen ergab signifikante Unterschiede in Hinblick auf das Geschlecht des Einstellungsobjektes  $F(1, 432)=1.6$ ,  $p < .05$ , partielles  $\eta^2 = .09$  und in Hinblick auf das Geschlecht des Einstellungssubjekt  $F(1, 432)=2.6$ ,  $p < .001$ , partielles  $\eta^2 = .14$ . Signifikante Interaktionseffekte zwischen dem Geschlecht des Einstellungsobjektes und -subjektes konnten nicht festgestellt werden  $F(1, 432)=1.0$ . Anschließende univariate zweifaktorielle Varianzanalysen für die 27 abhängigen Variablen zeigten nur für sechs der Variablen signifikante Unterschiede zwischen Einstellungen gegenüber Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen auf. Bezüglich Frage 5  $F(1, 432)=9.9$ ,  $p < .01$ , partielles  $\eta^2 = .02$ , Frage 12  $F(1, 432)=8.2$ ,  $p < .01$ , partielles  $\eta^2 = .02$ , Frage 18  $F(1, 432)=5.1$ ,  $p < .05$ , partielles  $\eta^2 = .01$ , Frage 19  $F(1, 432)=5.6$ ,  $p < .05$ , partielles  $\eta^2 = .01$ , Frage 23  $F(1, 432)=4.5$ ,  $p < .05$ , partielles  $\eta^2 = .01$  und Frage 26  $F(1, 432)=4.1$ ,  $p < .05$ , partielles  $\eta^2 = .01$  wurden Arbeitnehmerinnen negativer beurteilt als Arbeitnehmer. D.h. in den Fällen, in denen entsprechend Hypothese 2 ein Unterschied in der Bewertung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gefunden wurde, fiel er zugunsten der Arbeitnehmer aus. Weiterhin zeigten die univariaten Varianzanalysen für die 27 abhängigen Variablen aus dem Originalfragebogen ebenfalls für sechs der Variablen signifikante Unterschiede zwischen Einstellungen der Studentinnen und Studenten auf. Allerdings konnte keine durchgängige Richtung des in Hypothese 3 Unterschieds der Einstellungen von Männern und Frauen festgestellt werden. Bezüglich Frage 1  $F(1, 432)=4.6$ ,  $p < .05$ , partielles  $\eta^2 = .01$ , Frage 5  $F(1, 432)=4.6$ ,  $p < .05$  partielles  $\eta^2 = .01$  und Frage 13  $F(1, 432)=10.2$ ,  $p < .01$ , partielles  $\eta^2 = .02$  bewerteten Studentinnen sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitnehmerinnen schlechter als ihre Kommilitonen. Bei Frage 7  $F(1,$

432)=5.8,  $p < .05$ , partielles  $\eta^2 = .01$ , partielles  $\eta^2 = .02$ , Frage 14  $F(1, 432)=3.9$ ,  $p < .05$ , partielles  $\eta^2 = .01$  und Frage 16  $F(1, 432)=9.1$ ,  $p < .01$ , partielles  $\eta^2 = .02$  war das Gegenteil der Fall.

Die MANOVA für den erweiterten Fragebogen ergab ebenfalls signifikante Unterschiede in Hinblick auf das Geschlecht des Einstellungsobjektes  $F(1, 432)=1.5$ ,  $p < .05$ , partielles  $\eta^2 = .11$  und in Hinblick auf das Geschlecht des Einstellungsobjekt  $F(1, 432)=2.4$ ,  $p < .001$ , partielles  $\eta^2 = .16$ . Die Varianzaufklärung wurde leicht verbessert. Signifikante Interaktionseffekte zwischen dem Geschlecht des Einstellungsobjektes und -subjektes konnten nicht festgestellt werden  $F(1, 432)=1.1$ . Anschließend wurden univariate zweifaktorielle Varianzanalysen für die sechs zusätzlichen abhängigen Variablen des erweiterten Fragebogens durchgeführt. Die sechs der Variablen zeigten keine weiteren signifikanten Unterschiede zwischen Einstellungen gegenüber Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen auf. Dagegen traten bei zwei der zusätzlichen abhängigen Variablen signifikante Unterschiede zwischen Einstellungen der Studentinnen und Studenten auf. Bezüglich Frage 31  $F(1, 432)=6.8$ ,  $p < .01$ , partielles  $\eta^2 = .02$  und Frage 33  $F(1, 432)=7.1$ ,  $p < .01$ , partielles  $\eta^2 = .02$  bewerteten Studentinnen sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitnehmerinnen positiver als ihre Kommilitonen.

## 5 Diskussion

Hypothese 1 postuliert einen Zusammenhang zwischen Einstellungen und Verhaltensabsichten gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen. Die fünf erhobenen Verhaltenabsichten gegenüber Arbeitnehmerinnen wurden zu 10 bis 24% durch Einstellungen ihnen gegenüber erklärt. Für Arbeitnehmer lag der Erklärungsgehalt zwischen 7 und 18%. Somit wurden sowohl Hypothese 1a bezüglich älterer Arbeitnehmer als auch Hypothese 1b bezüglich älterer Arbeitnehmerinnen bestätigt. Einstellungen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen konnten die Verhaltensabsichten aber nur zu einem Teil erklären. Dies könnte einerseits darauf zurückzuführen sein, dass der „Beliefs About Older Workers Questionnaire“ nicht alle relevanten Einstellungen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen erfasst. Ein Hinweis dafür ist, dass der im Rahmen dieser Untersuchung erweiterte Fragebogen Verhaltensabsichten um bis zu 5% besser erklären konnte als der Originalfragebogen. Andererseits ist aber zu vermuten, dass noch andere Faktoren eine Rolle spielen. In der Literatur wird der Zusammenhang zwischen Einstellungen und Verhalten bzw. Verhaltensabsichten bereits seit beinahe hundert Jahren diskutiert. LaPiere (1934) zeigte eine Diskrepanz zwischen der Absichtsäußerung und dem Verhalten auf, ChinesInnen in einem



Restaurant nicht zu bedienen. Trotz vieler negativer Absichtsäußerungen wurde bedient. Aus der Kritik heraus, dass LaPiere spezifisches Verhalten aus allgemeinen Einstellungen ableiten wollte, wurden spezifischere Theorien wie die Theorie des geplanten Verhaltens von Fishbein und Ajzen (1975) entwickelt, die Einstellungen zu dem jeweiligen Verhalten, subjektive Normen und wahrgenommene Verhaltenskontrolle als Einflussfaktoren berücksichtigt. Diese und andere Theorien könnten Hinweise darauf liefern, welche weiteren Faktoren Verhaltensabsichten und Verhalten gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen bestimmen.

Ein weiteres interessantes Ergebnis dieser Untersuchung war, dass Verhaltensabsichten gegenüber Arbeitnehmerinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen meist durch mehr und teilweise andere Einstellungen bestimmt wurde. So waren die Verhaltensabsichten gegenüber Arbeitnehmern größtenteils auf die Einschätzung ihrer Zuverlässigkeit, Fähigkeit, mit dem technischen Fortschritt mitzuhalten und Leistung insgesamt (Frage 17 bzw. 27) zurückzuführen. Bei Arbeitnehmerinnen spielten die letzten beiden eher unspezifischen Einstellungen dagegen keine Rolle. Stattdessen wurden Verhaltensabsichten gegenüber Arbeitnehmerinnen z.B. zusätzlich durch die Einschätzung ihrer Anpassungsfähigkeit, Freundlichkeit, Fähigkeit, neue Sachverhalte aufzunehmen, und Risikobereitschaft bestimmt. Der größte Unterschied zeigte sich bezüglich der Frage, ob ältere Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen Positionen im Unternehmen für jüngere räumen sollten. Eine entsprechende Verhaltensabsicht gegenüber älteren Arbeitnehmerinnen ließ sich zu 17%, gegenüber älteren Arbeitnehmern dagegen nur zu 9% auf die erhobenen Einstellungen ihnen gegenüber zurückführen. Auch spielten völlig andere Einstellungen eine Rolle. Bei Arbeitnehmern waren dies Annahmen über eine Abnahme der Leistung mit dem Alter und eine mangelnde Fähigkeit, mit dem technischen Fortschritt mitzuhalten. Bei den Arbeitnehmerinnen waren Einstellungen zur Anpassungsfähigkeit, zur Gedächtnisleistung, zur Bereitschaft eine hohe Verantwortung zu übernehmen und zur Loyalität gegenüber dem Unternehmen mit zunehmendem Alter sowie ebenfalls die Fähigkeit, mit dem technischen Fortschritt mitzuhalten, ausschlaggebend. Zusammengefasst trugen Einstellungen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen wie in Hypothese 1a und 1b formuliert zu Verhaltensabsichten ihnen gegenüber bei, können diese aber nur teilweise erklären. Obwohl hierzu keine Hypothesen formuliert wurden, zeigte die Untersuchung, dass das Geschlecht des Einstellungsobjektes einen Einfluss darauf haben könnte, inwieweit Verhaltensabsichten zurückgeführt werden können und welche Einstellungen relevant für Verhaltensabsichten sind.

Auf der Ebene des Gesamtscores konnte die Hypothese, die einen Unterschied zwischen Einstellungen gegenüber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern postuliert, nur für Studenten bestätigt werden. Studentinnen differenzierten nicht nach dem Geschlecht der Einstellungsobjekte. Weiterhin hatten mehr Studenten negative Einstellungen gegenüber ArbeitnehmerInnen als dies für Studentinnen der Fall war. Die Gesamtscores liegen für den Originalfragebogen und den erweiterten Fragebogen im Durchschnitt im neutralen bis leicht negativen Bereich. Ein Vergleich mit vorhergehenden Studien ist schwierig, da eine Frage gestrichen und eine andere in zwei Fragen aufgeteilt wurde (siehe Abschnitt 3.1). Kluge (2006) ermittelte in Schweizer Betrieben mit 89,9 einen höheren durchschnittlichen Gesamtscore als dies in der vorliegenden Untersuchung der Fall war (Durchschnittswerte von 78.4 bis 81.7). Kluge (2006) definierte ältere ArbeitnehmerInnen jedoch älter als 45 Jahre statt älter als 50 Jahre wie im Originalfragebogen und der vorliegenden Untersuchung. In einer weiteren Untersuchung mit der gängigen Altersdefinition, die in einem Krankenhaus und einer Versicherungsgesellschaft durchgeführt wurden, ermittelten Kluge und Krings (2008) ein Durchschnittswert von 88.9. Hassell und Perrewé (1995) ermittelten durchschnittliche Gesamtscores von 88.4 bis 90.1 für ArbeitnehmerInnen in drei verschiedenen Organisationen. Trotz der begrenzten Vergleichbarkeit der bisherigen Studien könnte man vermuten, dass Studierende und insbesondere Studenten negativere Einstellungen gegenüber ArbeitnehmerInnen haben, als das für bereits Berufstätige der Fall ist. Dies wäre im Sinne der Kontakthypothese, die davon ausgeht, dass der regelmäßige Kontakt zu älteren MitarbeiterInnen Vorurteile abbauen kann (Thies, 2004). Diese Hypothese müsste jedoch mit einem identischen Fragebogen und für verschiedene Studierendengruppen überprüft werden, um z.B. regionale Effekte oder Studiengangseffekte auszuschließen. Kluge und Krings (2008) führten z.B. ihre positiven Ergebnisse darauf zurück, dass Ältere in der Schweiz im Vergleich zu vielen anderen Ländern gut in den Arbeitsmarkt integriert sind.

Auf der Ebene der einzelnen Fragen ließen sich sowohl für den Originalfragebogen als auch für den erweiterten Fragebogen in Einklang mit Hypothese 2 und 3 Einflüsse des Geschlechts der Einstellungsobjekte und -objekte feststellen. Die Varianzaufklärung wurde durch den erweiterten Fragebogen leicht verbessert und betrug 16% für das Geschlecht der Einstellungsobjekte und 11% für das Geschlecht der Einstellungsobjekte. Interaktionseffekte konnten nicht festgestellt werden. Die ungerichtete Hypothese 2 kann aufgrund der Ergebnisse in eine gerichtete umformuliert werden, die durch weitere Forschung zu überprüfen ist:

**(H2modifiziert):** Einstellungen (kognitive Komponente und Verhaltenskomponente) gegenüber älteren Arbeitnehmerinnen sind im Durchschnitt negativer als Einstellungen gegenüber älteren Arbeitnehmern.

Dies ist im Einklang mit der Forschung von Kite et al. (2005). Sie konnten mit Hilfe einer Meta-Analyse eine Art „doppelten Standard“ bei der Bewertung älterer Frauen und Männer aufzeigen.

Hypothese 3 kann dagegen nicht weiter spezifiziert werden. Es konnte keine durchgängige Richtung des in Hypothese 3 angesprochenen Unterschieds der Einstellungen von Studentinnen und Studenten festgestellt werden.

Zusammengefasst deuten die vorliegenden Befunde darauf hin, dass sowohl das Geschlecht des Einstellungssubjektes als auch das Geschlecht des Einstellungsobjektes Einstellungen beeinflussen. Die Effekte sind jedoch eher gering. Das Drei-Komponenten-Modell der Einstellung erlaubte eine Unterteilung des „Beliefs About Older Workers Questionnaires“ in eine kognitive und eine Verhaltenskomponente der Einstellung. Ein Einfluss der kognitiven Komponente auf Verhaltensabsichten konnte nachgewiesen werden.

## **6 Implikationen und Vorschläge für zukünftige Forschung**

Trotz der begrenzten Generalisierbarkeit der Befunde liefert die vorliegende Studie Hinweise darauf, dass die Generation von Fach- und Führungskräften im Technik- und Managementbereich, die zurzeit an den Hochschulen ausgebildet wird, darin unterstützt werden sollte, negative Einstellungen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen abzubauen um mit alternden Belegschaften umzugehen.

Altersstereotype bilden sich schon in der frühen Kindheit aus (Lippmann, 1922, Thies, 2004) und besitzen eine hohe Änderungsresistenz (Filipp & Mayer, 1999). Dennoch ist es nicht unmöglich, Stereotype im Erwachsenenalter zu beeinflussen (Lippmann, 1922). Chiu et al. (2001) zeigten beispielsweise einen positiven Einfluss entsprechender Strategien in Unternehmen auf das Verhalten gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen auf. Gemäß Tews (1995) entstehen Altersstereotype aus drei Quellen: (1) Wissen und Kenntnisse über den Alterungsprozess, (2) eigene Erwartungen an das Alter und (3) eigene Erfahrungen mit älteren Menschen. Hieraus lassen sich Ansatzpunkte für präventive und intervenierende Maßnahmen ableiten: (1) Die Vermittlung entsprechender Wissensstände, (2) den Abbau unrealistischer Ängste und Erwartungen und (3) gezielte Kontakte zwischen Älteren und Jüngeren. An diesen

Punkten können nicht nur Unternehmen sondern bereits Schulen und Universitäten ansetzen (Thies, 2004). Studien, die mit Hilfe des so genannten Altersquiz durchgeführt wurden, zeigten zum Teil erhebliche Wissensdefizite in Hinblick auf das Altern auf (Thies, 2004, Tornstam, 2007). Die Vermittlung entsprechender Wissensstände könnte beispielsweise gezielt in Vorlesungen und Seminaren zum Personalmanagement, zur Führung etc. einfließen. Bisher setzten Interventionen häufig bei Kindern und entsprechend allgemeinen Altersstereotypen an (Filipp & Mayer, 1999). Universitäten haben die Chance, an spezifischeren berufsrelevanten Altersstereotypen anzusetzen. Die vorliegende Studie liefert zahlreiche Hinweise auf weiteren Forschungsbedarf. Zunächst wäre interessant, Einstellungen von Studierenden anderer Universitäten und Studienfächer zu untersuchen und die Hypothese zu überprüfen, ob Studierende negativere Einstellungen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen haben als Berufstätige oder ob es sich evtl. lediglich um eine Altersabhängigkeit handelt. Weiterhin sollten weitere psychologische Modelle herangezogen werden, um zu erklären, welche Faktoren neben Einstellungen Verhaltensabsichten gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen bestimmen. Schließlich konnte die Rolle des Geschlechts von Einstellungssubjekt und -objekt nicht abschließend geklärt werden. Zukünftige Forschung könnte die modifizierte Hypothese 2 prüfen und Theorien der Genderforschung integrieren.

Der erweiterte Fragebogen stellte sich im Rahmen der vorliegenden Untersuchung als eine Verbesserung gegenüber dem Originalfragebogen heraus. Die interne Konsistenz des erweiterten Fragebogens lag mit einem Cronbachs  $\alpha$  von 0.77 für Arbeitnehmer und 0.78 für Arbeitnehmerinnen über der für den Originalfragebogen von 0.75 für Arbeitnehmer und 0.74 für Arbeitnehmerinnen. Die ergänzten Einstellungen trugen dazu bei, Verhaltensabsichten zu erklären. Zukünftige Forschung sollte somit erwägen, zumindest einen Teil der Ergänzungen zu übernehmen.

## 7 Literaturverzeichnis

- Amrhein, L., & Backes, G. M. (2007).** Alter(n)sbilder und Diskurse des Alter(n)s. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 40(April), 104-111.
- Ashman, O., Dror, I. E., Houlette, M. A., & Levy, B. R. (2003).** Preserved risk-taking skills in old age. *North American Journal of Psychology*, 5(3), 397-407.
- Austin, J., & Droussiotis, A. (2004).** Cypriot managers' perceptions of older workers in Cyprus. *European Business Review*, 16(1), 80-92.
- Barnett, R. C. (2005).** Ageism and sexism in the workplace. *Generations*, 29(3), 25-30.
- Bortz, J. (2005).** Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler (6 ed.). Heidelberg: Springer.
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. (2008).** Bevölkerung: Daten, Fakten, Trends zum demographischen Wandel in Deutschland. Retrieved 21.11.2008, from [http://www.bib-demographie.de/cIn\\_090/nn\\_750530/SharedDocs/Publikationen/DE/Download/Broschueren/bev3\\_2008.templateId=raw.property=publicationFile.pdf/bev3\\_2008.pdf](http://www.bib-demographie.de/cIn_090/nn_750530/SharedDocs/Publikationen/DE/Download/Broschueren/bev3_2008.templateId=raw.property=publicationFile.pdf/bev3_2008.pdf).
- Butler, R. N. (1969).** Age-ism: Another form of bigotry. *Gerontologist*, 9(4), 243-246.
- Bytheway, B. (2005).** Ageism. In M. L. Johnson (Ed.), *The Cambridge handbook of age and ageing* (pp. 338-345). New York u. a.: Cambridge University Press.
- Chiu, W. C. K., Chan, A. W., Snape, E., & Redman, T. (2001).** Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: an East–West comparison. *Human Relations*, 54(5), 629-661.
- Cuddy, A. J. C., & Fiske, S. T. (2004).** Doddering but dear: Process, content, and function in stereotyping of older persons. In T. Nelson, D. (Ed.), *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons* (pp. 3-26). Cambridge, Massachusetts: MIT Press.
- Deller, J., Kern, S., Hausmann, E., & Diederichs, Y. (2008).** Personalmanagement im demografischen Wandel: Ein Handbuch für Veränderungsprozesse. Heidelberg: Springer.

- Dewett, T. C. (2002).** Differentiating outcomes in employee creativity: understanding the role of risk in creative performance. Texas: Texas A&M University.
- Dewett, T. C. (2006).** Exploring the role of risk in employee creativity. *Journal of Creative Behavior*, 40(1), 27-45.
- Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D., Sunde, U., Schupp, J., & Wagner, G. G. (2005).** Individual risk attitudes: New evidence from a large, representative, experimentally-validated survey, Discussion Paper 511. Berlin: DIW Berlin.
- Filipp, S.-H., & Mayer, A.-K. (1999).** Bilder des Alters: Altersstereotype und die Beziehungen zwischen den Generationen. Stuttgart: Kohlhammer.
- Fritsch, S. (1994).** Differentielle Personalpolitik: Eignung zielgruppenspezifischer Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Funk, L., Janßen, P., & Lesch, H. (2004).** Arbeitsbeziehungen und Personalwirtschaft. In Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Ed.), *Perspektive 2050: Ökonomik des demographischen Wandels* (pp. 193-217). Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- Handy, J., & Davy, D. (2007).** Gendered ageism: Older women's experiences of employment agency practices. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 45(1), 85-99.
- Hassell, B. L., & Perrewé, P. L. (1995).** An examination of beliefs about older workers: do stereotypes still exist? *Journal of Organizational Behavior*, 16(5), 457-468.
- Jackson, L. A., & Sullivan, L. A. (2001).** Age stereotype disconfirming information and evaluations of old people. *The Journal of Social Psychology*, 128(6), 721-729.
- Kirchner, W. K., & Dunnette, M. D. (1954).** Attitudes toward older workers. *Personnel Psychology*, 7(2), 257-265.
- Kirchner, W. K., Lindbom, T. L., & Paterson, D. G. (1952).** Attitudes toward the employment of older people. *Journal of Applied Psychology*, 36(3), 154-156.
- Kite, M. E., Deaux, K., & Miele, M. (1991).** Stereotypes of young and old: Does age outweigh gender? *Psychology and Aging*, 6(1), 19-27.

- Kite, M. E., Stockdale, G. D., Whitley Jr., B. E., & Johnson, B. T. (2005).** Attitudes toward younger and older adults: an updated meta-analytic review. *Journal of Social Issues*, 61(2), 241-266.
- Kluge, A. (2006).** Die Einstellungen zur Leistungs-, Lern- und Anpassungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/-innen und die subjektiv erlebte Diskriminierung – eine Untersuchung in Schweizer Unternehmen. *Arbeit*, 15(1), 3-17.
- Kluge, A., & Krings, F. (2006).** Altersdiskriminierung – Prävention durch Training. *Wirtschaftspsychologie aktuell*(4), 41-44.
- Kluge, A., & Krings, F. (2008).** Attitudes towards older workers and human resource practices. *Swiss Journal of Psychology*, 67(1), 61-64.
- Kogan, N., & Mills, M. (1992).** Gender influences on age cognitions and preferences: Sociocultural or sociobiological? *Psychology and Aging*, 7, 98-106.
- Lindman, H. R. (1992).** Analysis of variance in experimental design. New York: Springer-Verlag.
- Lippmann, W. (1922).** Public Opinion. New York: Macmillan Company.
- Nicholson, N., Soane, E., Fenton-O'Creevy, M., & Willman, P. (2005).** Personality and domain-specific risk taking. *Journal of Risk Research*, 8(2), 157-176.
- Perry, E. L., Kulik, C. T., & Bourhis, A. C. (1996).** Moderating effects of personal and contextual factors in age discrimination. *Journal of Applied Psychology*, 81(6), 628-647.
- Prezewowsky, M. (2007).** Demografischer Wandel und Personalmanagement. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Rosen, B., & Jerdee, T. H. (1976a).** The influence of age stereotypes on managerial decisions. *Journal of Applied Psychology*, 61(4), 428-432.
- Rosen, B., & Jerdee, T. H. (1976b).** The nature of job-related age stereotypes. *Journal of Applied Psychology*, 61(2), 180-183.
- Rosen, B., & Jerdee, T. H. (1977).** Too old or not too old. *Harvard Business Review*, 55, 97-106.
- Rosen, B., & Jerdee, T. H. (1990).** Middle and late career problems. *Human Resource Planning*, 13(1), 59-70.
- Rosenberg, M. J., & Hovland, C. I. (1960).** Cognitive, affective and behavioral components of attitudes. In C. I. Hovland & M. J. Rosenberg (Eds.), *Attitude organization and change* (pp. 1-14). New Haven: Yale University Press.

- Roth, C., Wegge, J., & Schmidt, K.-H. (2007).** Konsequenzen des demographischen Wandels für das Management von Humanressourcen. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6(3), 99-116.
- Schrage, S. (2007).** Demografischer Wandel und Innovationsfähigkeit von Unternehmen: Auswirkung der Altersstruktur der Belegschaft und des demografischen Wandels auf die Innovationsfähigkeit von Unternehmen. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.
- Schwer, K., & Yucelt, U. (1984).** A study of risk-taking propensities among small business entrepreneurs and managers: an empirical evaluation. *American Journal of Small Business*, 8(3), 31-40.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder. (2007).** Demografischer Wandel in Deutschland, Heft 1: Bevölkerungs- und Haushaltsentwicklung im Bund und in den Ländern. Retrieved 03.12.2008, from [http://www.statistik-portal.de/Statistik-portal/demografischer\\_wandel\\_heft1.pdf](http://www.statistik-portal.de/Statistik-portal/demografischer_wandel_heft1.pdf).
- Tews, H.-P. (1995).** Altersbilder: Über Wandel und Beeinflussung von Vorstellungen vom und Einstellungen zum Alter. Köln: Kuratorium Deutsche Altershilfe.
- Thies, B. (2004).** Altersilder und "Aegism". *Psychologie und Gesellschaftskritik*, 28(1), 71-90.
- Tornstam, L. (2007).** Stereotypes of old people persist. *International Journal of Ageing and Later Life*, 2(1), 33-59.
- Verworn, B. (2009).** Wie werden ältere IngenieurInnen im Vergleich zu jüngeren eingeschätzt? Eine Studie zu Altersstereotypen und Geschlecht. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 8(2), 77-87.
- Werner, C. (2005).** Kompetenzentwicklung und Weiterbildung bei Mitarbeitern in der zweiten Berufslebenshälfte. München: Ludwig-Maximilians-Universität.



## Anhang

Tabelle 10: Fragen des Originalfragebogens und erweiterten Fragebogens und Zuordnung zum Drei-Komponenten-Modell der Einstellung

Frage (männliche Formulierung, weibliche Formulierung für Arbeitnehmerinnen)	Nr. (Original)	Nr. (neu)	Umgekehrt kodiert	Komponente*
Ältere Arbeitnehmer haben weniger Arbeitsunfälle als jüngere.	1	1	Ja	K
Die meisten Unternehmen behandeln ältere Arbeitnehmer nicht fair.	2	2	Ja	K
Ältere Arbeitnehmer sind im Arbeitsleben schlechter trainierbar.	3	3	Nein	K
Ältere Arbeitnehmer haben häufiger Fehltage als jüngere Arbeitnehmer.	4	4	Nein	K
Jüngere Arbeitnehmer haben mehr schwere Arbeitsunfälle als ältere Arbeitnehmer.	5	5	Ja	K
Wenn zwei Arbeitnehmer die gleichen Fähigkeiten haben, würde ich lieber mit dem älteren zusammenarbeiten.	6	6	Ja	V
Berufskrankheiten treten häufiger bei jungen Arbeitnehmern auf.	7	7	Ja	K
Ältere Arbeitnehmer erzielen meist bessere Arbeitsergebnisse als jüngere.	8	8	Ja	K
Ältere Arbeitnehmer sind im Arbeitsleben nörglerischer als jüngere.	9	9	Nein	K
Jüngere Arbeitnehmer sind im Arbeitsleben kooperativer als ältere.	10	10	Nein	K
Ältere Arbeitnehmer sind im Arbeitsleben zuverlässiger als jüngere.	11	11	Ja	K
Die meisten älteren Arbeitnehmer können mit dem technischen Fortschritt nicht mithalten.	12	12	Nein	K
Ältere Arbeitnehmer sind gegenüber ihrem Unternehmen loyaler als jüngere.	13	13	Ja	K
Ältere Arbeitnehmer sind nicht anpassungsfähig.	14	14	Nein	K
Im Vergleich zu älteren Arbeitnehmer sind jüngere Arbeitnehmer interessierter an herausfordernden beruflichen Aufgaben.	15	15	Nein	K
Ältere Arbeitnehmer können neue Fähigkeiten genauso leicht erwerben wie andere Arbeitnehmer.	16	16	Ja	K
Ältere Arbeitnehmer sind bessere Arbeitnehmer.	17	17	Ja	K
Ältere Arbeitnehmer wollen keine Aufgaben mit hoher Verantwortung.	18	18	Nein	K
Ältere Arbeitnehmer sind nicht daran interessiert, neue Fähigkeiten zu erwerben.	19	19	Nein	K
Ältere Arbeitnehmer sollten höhere Positionen im Unternehmen räumen, um die Beförderung jüngerer Arbeitnehmer zu ermöglichen.	20	20	Nein	V
Die Mehrzahl älterer Arbeitnehmer würde aufhören zu arbeiten, wenn sie es sich finanziell leisten könnten.	21	21	Nein	K
Ältere Arbeitnehmer sind für gewöhnlich kontaktfreudiger bei der Arbeit als jüngere.	22	22a	Ja	K
Ältere Arbeitnehmer sind für gewöhnlich freundlicher bei der Arbeit als jüngere.	22	22b	Ja	K

Im Gegensatz zu ihren früheren Präferenzen ziehen Arbeitnehmer im Alter weniger herausfordernde Tätigkeiten vor.	23	23	Nein	K
Man sollte lieber in das Training jüngerer als älterer Arbeitnehmer investieren.	24	24	Nein	V
	25	Nicht		K
Wenn ich die Wahl hätte, würde ich nicht täglich mit älteren Arbeitnehmern zusammenarbeiten wollen.	26	26	Nein	V
Die Leistung eines Arbeitnehmers nimmt deutlich mit dem Alter ab.	27	27	Nein	K
Ältere Arbeitnehmer können Sachverhalte schnell aufnehmen.		28	Ja	K
Ältere Arbeitnehmer haben ein gutes Gedächtnis.		29	Ja	K
Bei anstehenden Entlassungen sollte insbesondere jüngeren Arbeitnehmern die Möglichkeit geboten werden, im Unternehmen zu bleiben.		30	Nein	V
Ältere Arbeitnehmer gehen bei ihrer Arbeit Risiken ein, auch wenn die Möglichkeit besteht, dass sie Misserfolge erleiden.		31	Ja	K
Wenn eine Entscheidung für das Unternehmen wichtig ist, sind ältere Arbeitnehmer bereit, größere Risiken einzugehen als sonst.		32	Ja	K
Wenn ältere Arbeitnehmer mehr als eine Möglichkeit zur Ausführung einer Aufgabe haben, dann wählen sie die riskantere.		33	Ja	K

\* K=kognitive Komponente, V=Verhaltenskomponente des Drei-Komponenten-Modells