

- Arbeitsgemeinschaft Qualifikation-Entwicklungs-Management (Hg.) (2001): Kompetenzentwicklung 2001. Tätigsein, Lernen, Innovation. Münster: Waxmann (Kompetenzentwicklung, Bd. 6).
- Aronsson, G.; Kilbom, Å. (Hg.) (2001): Arbeit über 45. Historische, psychologische und physiologische Perspektiven älterer Menschen im Berufsleben. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag N. W. Verlag für neue Wissenschaft (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 13).
- Astor, M.; Jasper, G. (Hg.) (2001): Demographischer Wandel als Wachstumsbremse oder Chance? Innovations- und Personalstrategien in den neuen Bundesländern. Stuttgart.
- Ax, C.; Mendius, H. G.; Packebusch, L., et al. (Hg.) (2000): Die alternde Gesellschaft. Herausforderung und Chance für das Handwerk. [die Beiträge in diesem Buch entstanden im Rahmen des Forschungsvorhabens "Demographische Veränderungen - zukünftige Anforderungen und Strategien im Handwerk"]. Hannover: Schlütersche.
- Badura, B.; Astor, M. (Hg.) (2003): Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002).
- Ballwieser, W. (Hg.) (2007): Demographischer Wandel als unternehmerische Herausforderung. Kongress-Dokumentation 60. Deutscher Betriebswirtschafter-Tag 2006. Stuttgart: Schäffer-Poeschel (Schriftenreihe der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V).
- Behrend, C. (Hg.) (2002): Chancen für die Erwerbsarbeit im Alter. Betriebliche Personalpolitik und ältere Erwerbstätige. Opladen: Leske + Budrich.
- Behrens, J. (Hg.) (1999): Länger erwerbstätig - aber wie? Opladen u.a.: Westdeutscher Verlag.
- Bergmann, B.; Richter, F.; Pohlandt, A. (Hg.) (2004): Arbeiten und Lernen. Münster: Waxmann (Edition QUEM, 17).
- Bertelsmann Stiftung (Hg.) (1997): Mit 60 auf das Abstellgleis ...? Unter Mitarbeit von M. Spilker. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Birren, J. E.; Schaie, K. W. (Hg.) (2001): Handbook of the psychology of aging. 5. ed. San Diego, Calif.: Academic Press (The handbooks of aging).
- Bleyer-Rex, I. (Hg.) (2005): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel).
- Bucher, H. J.; Puhlmann, A. (Hg.) (2003): Demographische Entwicklung und mögliche Konsequenzen für die berufliche Bildung. Bielefeld: Bertelsmann (Kolloquien im BIBB, 2).
- Buck, H.; Schletz, A. (Hg.) (2001): Wege aus dem demographischen Dilemma durch Sensibilisierung, Beratung und Gestaltung. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe).
- Busch, R. (Hg.) (2004): Altersmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampf (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23).
- Chmiel, N. (Hg.) (2000): Introduction to work and organizational psychology. A European perspective. Malden Mass.: Blackwell Publishers.

- Clemens, W.; Höpflinger, F.; Winkler, R. (Hg.) (2005): Arbeit in späteren Lebensphasen. Sackgassen, Perspektiven, Visionen. Bern: Haupt.
- Cooper, C. L.; Robertson, I. (Hg.) (2001): International Review of Industrial and Organizational Psychology v. 16: John Wiley and Sons Ltd (International Review of Industrial and Organizational Psychology, 16).
- Costa, G. (Hg.) (2005): Assessment and promotion of work ability, health and well-being of ageing workers. Proceedings of the 2. International Symposium on Work Ability held in Verona, Italy between 18 and 20 October 2004. Amsterdam: Elsevier (International congress series, 1280).
- Costa, G.; Åkerstedt, T.; Nachreiner, F., et al. (Hg.) (2003): As time goes by – Flexible work hours, health and wellbeing. Stockholm (Working Life Research in Europe Report, 8).
- Cranach, M. v. (Hg.) (2004): Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle. Bern: Haupt.
- DZA - Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hg.) (2006): Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Voraussetzungen und Möglichkeiten. Berlin: Lit-Verlag (Expertisen zum fünften Altenbericht der Bundesregierung, Bd. 2).
- Entwicklungspartnerschaft GENERA (Hg.) (2005): Neue Perspektiven für Ältere und Jüngere im Betrieb. Instrumente und Praxisbeispiele zur Bewältigung des demografischen Wandels. Düsseldorf: Giesserei-Verlag.
- Fuchs, G.; Renz, C. (Hg.) (2001): Altern und Erwerbsarbeit. Workshopdokumentation.
- Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.) (2005): Personalmanagement und Arbeitsgestaltung. 51. Frühjahrskongress der GfA 2005 in Heidelberg ; Bericht zum 51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 22. - 24. März 2005 ; [Bericht zum 51. Arbeitswissenschaftlichen Kongress ... an der Universität Heidelberg]. Dortmund: GfA-Press (Jahresdokumentation / Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., 2005).
- Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.) (2007): Die Kunst des Alterns. Tagungsband zur Herbstkonferenz 2007 der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft ; E.ON Mitte AG, Kassel, 13. und 14. September 2007. Dortmund: GfA-Press.
- Gussone, M.; Huber, A.; Morschhäuser, M., et al. (Hg.) (1999): Ältere Arbeitnehmer. Altern und Erwerbsarbeit in rechtlicher, arbeits- und sozialwissenschaftlicher Sicht: Bund-Verlag.
- Handwerkskammer Hamburg (Hg.) (2001): Zukunftsfähige Konzepte für das Handwerk zur Bewältigung des demographischen Wandels. Stuttgart (Demographie und Erwerbsarbeit).
- Happe, G. (Hg.) (2007): Demografischer Wandel in der unternehmerischen Praxis. Mit Best-Practice-Berichten. 1. Aufl. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler.
- Herfurth, M. (Hg.) (2003): Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Problembereiche und Entwicklungstendenzen der Erwerbssituation Älterer. Opladen: Leske + Budrich (Sozialwissenschaften im Überblick).
- Hildebrandt, E. (Hg.) (2007): Lebenslaufpolitik im Betrieb. Optionen zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit durch Langzeitkonten. Berlin: Edition Sigma.

- Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.) (2007): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler.
- IG Metall (Hg.) (2003): Länger arbeiten oder früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demographischen Wandel. Betriebsrätekonferenz. Frankfurt a.M.
- IG Metall (Hg.) (2004): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M.
- IG Metall (Hg.) (2005): Ist älter werden im Betrieb erlaubt? Betriebsräte der Zulieferindustrie bestimmen mit. Betriebsrätekonferenz 3. Frankfurt a.M.
- IG Metall (Hg.) (2005): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M.
- Ilmarinen, J. (Hg.) (1999): FinnAge - respect for the aging. Action programme to promote health, work ability and well-being of aging workers in 1990-96. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health (People and workResearch reports, 26).
- Industriellenvereinigung; Bundesarbeitskammer; Wirtschaftskammer Österreich; Österreichischer Gewerkschaftsbund (2005): Arbeit und Alter. Erfahrungen und Beispiele aus Europa. Referate der Vortragsveranstaltung der Sozialpartner.
- Kayser, F.; Uepping, H. (Hg.) (1997): Kompetenz der Erfahrung. Personalmanagement im Zeichen demographischen Wandels. Neuwied, Kriftel, Berlin: Luchterhand.
- Kistler, E.; Mendius, H. G. (2001): Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung. Probleme, Fragen, erste Antworten - SAMF Jahrestagung 2001.
- Klinkhammer, H. (Hg.) (2002): Personalstrategie. Personalmanagement als Business-Partner. Neuwied: Luchterhand.
- Koall, I. (Hg.) (2002): Vielfalt statt Lei(d)tkultur. Managing gender & diversity. Münster: Lit-Verlag (Managing diversity, 1).
- Köchling, A.; Astor, M.; Fröhner, K. D., et al. (Hg.) (2000): Innovation und Leistung mit älterwerdenden Belegschaften. München: Hampp.
- Landesagentur für Struktur und Arbeit (LASA) Brandenburg GmbH (Hg.): "Nutzung und Weiterentwicklung der Kompetenzen Älterer - eine gesellschaftliche Herausforderung der Gegenwart". Tagungsband zur Fachtagung der Akademie der 2. Lebenshälfte am 26. und 27.08.2002. Potsdam 2003.
- Länge, T. W.; Menke, B. (Hg.) (2007): Generation 40plus. Demografischer Wandel und Anforderungen an die Arbeitswelt. Bielefeld: Bertelsmann.
- Loebe, H. (Hg.) (2005): Wettbewerbsfähig mit alternden Belegschaften. Betriebliche Bildung und Beschäftigung im Zeichen des demografischen Wandels. Bielefeld: Bertelsmann (Wirtschaft und Weiterbildung, Band 34).
- Loebe, H.; Severing, E. (Hg.) (2007): Demografischer Wandel und Weiterbildung. Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik: wbv.
- Marek, T.; Oginska, H.; Pogorski, J., et al. (Hg.) (2000): Shiftwork 2000 - Implications for science,

practice and abusiness. Krakow.

Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung (Hg.) (2006): Generation 60plus - tauglich für die Arbeitswelt 2020? Dokumentation der Tagung am 14./15. Februar 2006 in Bad Arolsen: Dr. Becker Klinikgesellschaft.

Marquié, J. C. (Hg.) (1998): Working with age. London: Taylor & Francis.

Morschhäuser, M. (Hg.) (2002): Gesund bis zur Rente. Konzepte gesundheits- und altersgerechter Arbeits- und Personalpolitik. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe).

Neale, M. A.; Mannix, E. A.; Gruenfeld, D. H. (Hg.) (1998): Research on Managing Groups and Teams. Volume 1. Stamford Conn. u.a.: Jai Press (Research On Managing Groups and Teams).

Nienhüser, W. (Hg.) (2006): Beschäftigungspolitik von Unternehmen. Theoretische Erklärungsansätze und empirische Erkenntnisse. 1. Aufl. München: Hampp (Empirische Personal- und Organisationsforschung, 26).

O'Donnell, M. P. (Hg.) (2001): Health promotion in the workplace. 3rd ed. Albany: Delmar Thomson Learning.

Österreichischer Gewerkschaftsbund: Ältere ArbeitnehmerInnen. Das verborgene Gold in Unternehmen. Arbeit altersgerecht gestalten.

Pasero, U. (Hg.) (2007): Altern in Gesellschaft. Ageing - Diversity - Inclusion. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Prager, J. U.; Schleiter, A. (Hg.) (2006): Länger leben, arbeiten und sich engagieren. Chancen werteschaftender Beschäftigung bis ins Alter. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Projektverbund Öffentlichkeits- und Marketingstrategie Demographischer Wandel (Hg.) (2002): Handlungsanleitungen für eine altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik - Ergebnisse aus dem Transferprojekt. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe).

Reinberg, A.; Vieux, N.; Andlauer, P. (Hg.): Night and shift work. Biological and social aspects. Oxford, New York: Pergamon Press.

RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn.

Rothkirch, C. v. (Hg.) (2000): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma.

Salas, E. (Hg.) (2002): Advances in human performance and cognitive engineering research automation. 1. Aufl. Amsterdam: Elsevier (Advances in human performance and cognitive engineering research, 2).

Schaie, K. W.; Schooler, C. (Hg.) (1998): Impact of work on older adults. New York: Springer (Societal impact on aging series).

Schemme, D. (Hg.) (2001): Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Probleme und Lösungsansätze. Bielefeld: Bertelsmann (Berichte zur beruflichen Bildung, 247).

- Schönberg, F.; Naegele, G. (Hg.) (2005): Alter hat Zukunft. 15 Jahre gerontologische Forschung in Dortmund. Münster: Lit-Verlag (Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, 56).
- Schott, T. (Hg.) (2005): Eingliedern statt ausmustern. Möglichkeiten und Strategien zur Sicherung der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer. Weinheim: Juventa-Verlag (Gesundheitsforschung).
- Shultz, K. S. (Hg.) (2007): Aging and work in the 21st century. Mahwah (Series in applied psychology).
- Speck, P. (Hg.) (2008): Employability - Herausforderungen für die strategische Personalentwicklung. Konzepte für eine flexible, innovationsorientierte Arbeitswelt von morgen. 3., aktualisierte und erw. Aufl. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler.
- Teste, U.; Witte, B. (Hg.) (2000): Menschengerechte Arbeitsgestaltung - Bedingungen und Chancen. Hamburg: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen / Ulrike Teste Bernd Witte (Hrsg.), Bd. 3).
- Tikkanen, T. (Hg.) (2006): Promoting lifelong learning for older workers. An international overview. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (Cedefop reference series, 65).
- Volkholz, V.; Jasper, G.; Rohwedder, A. (Hg.) (1997): Änderung der betrieblichen Alterszusammensetzung Gestaltungsherausforderungen. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (Graue Reihe / Hans-Böckler-Stiftung, 132).
- Wächter, H.; Sallet, D. (Hg.) (2006): Personalpolitik bei alternder Belegschaft. München: Hampp (Trierer Beiträge zum Diversity-Management, 5).
- Zentralverband Sanitär Heizung Klima (Hg.) (2003): Demographie-Initiative. Betriebliche Strategien einer altersgerechten Arbeits- und Personalpolitik. Schwerpunkte, Lösungsansätze, Ergebnisse. Stuttgart: IRB Verlag; Fraunhofer-IRB-Verlag.

Betriebsgröße: Kleine und mittlere Unternehmen

- awise (ageing workforce in small enterprises) (2005): Good Practice Studie. Deutschland.
- awise (ageing workforce in small enterprises) (2005): Empirische Studie. Düsseldorf.
- Ax, C. (2000): Handwerk. Zukunft in einer alternden Gesellschaft - Einblicke und Ausblicke. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 148– 164.
- Behrens, J. (2001): Handwerkstätigkeiten in kleinen Betrieben: bestandener Härtetest für betriebliche und individuelle Laufbahngestaltung. In: Handwerkskammer Hamburg (Hg.): Zukunftsfähige Konzepte für das Handwerk zur Bewältigung des demographischen Wandels. Stuttgart (Demographie und Erwerbsarbeit), S. 122– 141.
- Dieckhoff, K.; Schreurs, M.; Schröter, W. (2003): Auch Erfahrung zählt. Zukunft mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestalten. Eschborn: RKW-Verlag (RKW, 1463).
- Fahrion, O. (2007): Ältere Mitarbeiter in mittelständigen Unternehmen erfolgreich beschäftigen. Ein

Beispiel des Möbelhauses Segmüller. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 213– 224.

Georg, A.; Barkholdt, C.; Frerichs, F. (2005): Modelle altersgerechter Arbeit aus Kleinbetrieben und ihre Nutzungsmöglichkeiten. Forschung Projekt F 5187. Herausgegeben von Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund.

Husemann, R.; Kattein, M.; Vonken, M.; Schröter, T. (2007): Leitfäden zur altersgerechten Personalentwicklung und Qualifizierung. Handlungshilfen für Betriebsleitungen klein- und mittelständischer Unternehmen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Bildungsträger: Books on Demand.

INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit (2004): Arbeiten bis 65 in kleinen und mittleren Unternehmen. Am Beispiel Lastenhandhabung. Herausgegeben von Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Institut für Personalmanagement GmbH (2005): Altersmanagement in KMU. Konzepte, Instrumente und best practice-Beispiele. Sekundäranalyse im Rahmen des Projekts Senior Age Management.

Jasper, G. (2002): Wachsende Innovativität mit allen und für alle Altersgruppen. Beratung von KMU zur Gestaltung eines innovationsförderlichen Arbeitsumfeldes. In: Projektverbund Öffentlichkeits- und Marketingstrategie Demographischer Wandel (Hg.): Handlungsanleitungen für eine altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik - Ergebnisse aus dem Transferprojekt. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 26– 29.

Kriener, B.; Neudorfer, E.; Künzel, D.; Aichinger, A. (2004): Gesund durchs Arbeitsleben. Empfehlungen für eine zukunfts- und altersorientierte betriebliche Gesundheitsförderung in Klein- und Mittelunternehmen. Wien.

Lippe-Heinrich, A. (2001): Flexibles Altern. Instrumente, Erfahrungen und Gestaltungsansätze zu den Auswirkungen des demographischen Wandels auf handwerkliche Klein- und Mittelbetriebe. In: Handwerkskammer Hamburg (Hg.): Zukunftsfähige Konzepte für das Handwerk zur Bewältigung des demographischen Wandels. Stuttgart (Demographie und Erwerbsarbeit), S. 67– 86.

Mohr, H.; Wodok, A. (Hg.) (2006): Erfolg mit der Generation 50plus. Ein Leitfaden für kleine und mittlere Betriebe. Köln: Dt. Inst.-Verl. (Praxisreihe Mittelstand).

Packebusch, L.; Weber, B. (2002): Laufbahngestaltung in Kleinbetrieben. In: Projektverbund Öffentlichkeits- und Marketingstrategie Demographischer Wandel (Hg.): Handlungsanleitungen für eine altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik - Ergebnisse aus dem Transferprojekt. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 41– 43.

Packebusch, L.; Weber, B. (2005): Anforderungen an eine alter(n)sgerechte Personalpolitik. Personalprobleme in Kleinbetrieben. In: Schott, T. (Hg.): Eingliedern statt ausmustern. Möglichkeiten und Strategien zur Sicherung der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer. Weinheim: Juventa-Verlag (Gesundheitsforschung), S. 137– 148.

Schierholt, U.; Sczesny, C.; Jürgenhake, U. (2004): Personalentwicklung gewerblich-technischer Beschäftigter in mittelständischen Unternehmen - systematisch, generationenübergreifend, qualifikationsgerecht. Dortmund. (SInnovation - Neues aus Beratung und Forschung, 2).

Weber, B.; Packebusch, L. (2003): Betriebliche Strategien einer altersgerechten Arbeits- und Personalpolitik. Schwerpunkte, Lösungsansätze, Ergebnisse. In: Zentralverband Sanitär Heizung Klima (Hg.): Demographie-Initiative. Betriebliche Strategien einer altersgerechten Arbeits- und Personalpolitik. Schwerpunkte, Lösungsansätze, Ergebnisse. stuttgart: IRB Verlag; Fraunhofer-IRB-Verlag, S. 12– 48.

WEQUA.de: WEQUA - Wirtschaftsentwicklungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH Lauchhammer - Chancen für ältere Fachkräfte. Online verfügbar unter <http://www.wequa.de/content/view/181/248/1/1/>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

Worrack, C.; Kappa, A.; Rentsch, M. (2006): Das Know-How der Älteren - eine Chance für KMU in unserer Region.

Wuppertaler Kreis e. V. (1997): Ältere Arbeitnehmer im Betrieb. Ein Leitfaden für mittelständische Unternehmen. Köln: Deutscher Wirtschaftsdienst.

Branche: Automobil-Industrie

Blume, K. D. (2004): Anforderungsgerechte Beschäftigung von MitarbeiterInnen mit Einzeinschränkungen und älteren Mitarbeitern. Daimler Chrysler. In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 44– 45.

Bös, G. (2007): Strategisches Management alternder Belegschaften bei der Audi AG. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 199– 212.

Claus, F. (2005): Problemloses Arbeiten bis zur Rente? - ArbeiterInnen in der Gurtherstellung. Autoliv-Sicherheitstechnik GmbH. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 104– 111.

Daimler Chrysler AG (2005): Aging Workforce - wettbewerbsfähig im demografischen Wandel. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 51– 58.

Fischer, K. (2003): Arbeitspolitik und demographischer Wandel. Strategien und Aktivitäten bei DaimlerChrysler. In: IG Metall (Hg.): Länger arbeiten oder früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demographischen Wandel. Betriebsrätekonferenz. Frankfurt a.M., S. 14– 17.

Förster, W. (2003): Aktivitäten und Strategien des Betriebsrates bei der Audi AG zu älter werdenden Belegschaften. In: IG Metall (Hg.): Länger arbeiten oder früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demografischen Wandel. Betriebsrätekonferenz. Frankfurt a.M., S. 18– 24.

Förster, W. (2004): Aktivitäten und Strategien des Betriebsrates bei der Audi AG zu älter werdenden Belegschaften. In: Busch, R. (Hg.): Altersmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl.

- München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 207– 217.
- Frieling, E.; Buch, M.; Weichel, J.; Urban, D. (2007): Altersgerechte Montage in der Automobilindustrie. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.): Die Kunst des Alterns. Tagungsband zur Herbstkonferenz 2007 der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft ; E.ON Mitte AG, Kassel, 13. und 14. September 2007. Dortmund: GfA-Press, S. 101– 113.
- Frieling, E.; Buch, M.; Wieselhuber, J.: Alter(n)sgerechte Arbeitssystemgestaltung in der Automobilindustrie - die demographische Herausforderung bewältigen. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 2006, H. 4, S. 213– 219.
- Gaudart, C. (2001): Conditions for maintaining ageing operators at work. A case study conducted at an automobile manufacturing plant. In: Applied Ergonomics, Jg. 31, H. 5, S. 453– 462.
- Gluch, M. (2003): Ein neues Konzept zum Beschäftigungserhalt leistungsgewandelter und behinderter Mitarbeiter. Ford Werke AG. In: IG Metall (Hg.): Länger arbeiten oder früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demographischen Wandel. Betriebsrätekonferenz. Frankfurt a.M., S. 26– 27.
- Gluch, M. (2004): Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch Vernetzung innerbetrieblicher und außerbetrieblicher Ressourcen. Ford AG Köln. In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 60– 65.
- Gluch, M. (2005): Sind wir im Unternehmen in Hinblick auf älter werdende Belegschaften gut aufgestellt? Beispiel: Beschäftigungserhalt leistungsgewandelter und behinderter Mitarbeiter. Ford AG. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 70– 74.
- Heimrich, H. (2005): Alternsmanagement bei FAG: Erste Schritte. FAG Kugelfischer AG. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 33– 39.
- Heimrich, H. (2005): Älter werdende Belegschaften als Aufgabe für Betriebsräte. FAG Kugelfischer. In: IG Metall (Hg.): Ist älter werden im Betrieb erlaubt? Betriebsräte der Zulieferindustrie bestimmen mit. Betriebsrätekonferenz 3. Frankfurt a.M., S. 64– 68.
- Helbig, R. (2005): Älter werdende Belegschaften als Aufgabe für Betriebsräte. Robert Bosch Fahrzeugelektrik GmbH. In: IG Metall (Hg.): Ist älter werden im Betrieb erlaubt? Betriebsräte der Zulieferindustrie bestimmen mit. Betriebsrätekonferenz 3. Frankfurt a.M., S. 47– 53.
- Kuda, E. (2003): Aufgaben und Ansätze des IG Metall Projektes "Alter(n)s-Management in der Automobilindustrie. In: IG Metall (Hg.): Länger arbeiten oder früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demographischen Wandel. Betriebsrätekonferenz. Frankfurt a.M., S. 46– 51.
- Kuda, E. (2004): Alter(n)s-Management in der Automobilindustrie. Ansätze und Erfahrungen aus einem EQUAL Teilprojekt von IG Metall und Sozialforschungsstelle Dortmund. In: Busch, R. (Hg.): Alternsmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung

der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 175– 183.

Lang, S. (2005): Sind wir in unserem Unternehmen im Hinblick auf älter werdende Belegschaften gut aufgestellt? SKF GmbH. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 80– 83.

Löwenbrück, U. (2003): Älter werden im Betrieb. Opel AG. In: IG Metall (Hg.): Länger arbeiten oder früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demographischen Wandel. Betriebsrätekonferenz. Frankfurt a.M., S. 28– 31.

Löwenbrück, U. (2004): Älter werden im "Lernfeldwerk". Ergonomie und Organisation in der Montage. Opel AG. In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 54– 59.

Mehlhop, G. (2004): Personalauswahl und Personalkonzept der Auto 5000 GmbH. VW AG. In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 66– 71.

Menzel, G. (2005): Integration gesundheitlich eingeschränkter Montage-Mitarbeiter in die Arbeitsprozesse. BMW AG. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 86– 95.

Müller, R. (2005): Geschlechter- und alterssensible Betriebsratsarbeit. Volkswagen AG. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 40– 47.

Reichenauer, R. (2004): Geht BMW Leipzig neue Wege? In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 30– 39.

Reutter, H. (2005): Motivierende Arbeitsgestaltung für ältere Mitarbeiter. KSB AG. In: IG Metall (Hg.): Ist älter werden im Betrieb erlaubt? Betriebsräte der Zulieferindustrie bestimmen mit. Betriebsrätekonferenz 3. Frankfurt a.M., S. 9– 17.

Robert Bosch GmbH Gesamtbetriebsrat (2005): Projekt: "Potenziale nutzen, Perspektiven bieten - ein Arbeitsleben lang". In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 84– 85.

Rohrbach, V. (2003): Altersteilzeit und altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen. BMW AG. In: IG Metall (Hg.): Länger arbeiten oder früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demographischen Wandel. Betriebsrätekonferenz. Frankfurt a.M., S. 32– 33.

Rohrbach, V. (2005): Sind wir in unserem Unternehmen im Hinblick auf älter werdende Belegschaften gut aufgestellt? BMW AG. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 76– 79.

Scheider, F. M. (2004): Alternde Belegschaft als langfristige Herausforderung. VW. In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 47– 49.

- Schille, H. (2005): Arbeitsbedingungen und Älterwerden. ArbeiterInnen in der Polsterei. Johnson Controls. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 96– 103.
- Schönleber, W. (2003): Altersgerechte Arbeits- und Leistungsgestaltung bei der Porsche AG. In: IG Metall (Hg.): Länger arbeiten oder früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demographischen Wandel. Betriebsrätekonferenz. Frankfurt a.M., S. 34– 35.
- Schwaab, S. (2005): Alternsmanagement als Handlungsfeld des GBR. Daimler Chrysler AG. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 12– 21.
- Spieker, H. (2000): Erfahrungen mit Personalplanung für den Lohnbereich. Praxisbericht von einem betrieblichen Arbeitsmarkt. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 294– 303.
- Spieker, H. (2003): Qualität der Arbeit - Gesund in die Rente. Volkswagen Nutzfahrzeuge Hannover. In: IG Metall (Hg.): Länger arbeiten oder früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demographischen Wandel. Betriebsrätekonferenz. Frankfurt a.M., S. 8– 13.
- Spieker, H. (2004): Qualität der Arbeit - Gesund in Rente. In: Busch, R. (Hg.): Alternsmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 195– 205.
- Spieker, H. (2005): Wie wirksam sind betriebliche Handlungsansätze zur Bewältigung des demographischen Wandels? Volkswagen. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 22– 32.
- Strauss, J. (2004): Neue Produktionsstätten in der Automobilindustrie. Weichenstellungen für "Älter werden im Betrieb". In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 96– 99.
- Vitt, E. (2004): Alternsmanagement und Qualifizierung. In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 89– 91.
- Wissel, D. (2005): Älter werdende Belegschaften als Aufgabe für Betriebsräte. Mahle GmbH. In: IG Metall (Hg.): Ist älter werden im Betrieb erlaubt? Betriebsräte der Zulieferindustrie bestimmen mit. Betriebsrätekonferenz 3. Frankfurt a.M., S. 54– 63.
- Zankl, P.; Heinzmann, W. (2005): Altersgerechte Qualifizierung für Gruppenarbeit. Das Beispiel: Lerninsel. John Deere Werke. In: IG Metall (Hg.): Ist älter werden im Betrieb erlaubt? Betriebsräte der Zulieferindustrie bestimmen mit. Betriebsrätekonferenz 3. Frankfurt a.M., S. 33– 37.
- Zinnert, U. (2004): Älter werden im Betrieb 1992 und heute. Daimler Chrysler. In: IG Metall (Hg.): Autos

bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West.
Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 8– 20.

Branche: Banken und Versicherungen

Florschütz, O.; Füssel, B. (2007): Implikationen der demografischen Entwicklung am Beispiel der Deutschen Bank AG. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 173– 186.

Branche: Bauwesen

Matikainen, E.; Rytönen, H. (1999): Health, work environment and work ability of ageing construction workers in 1991-1995. In: Ilmarinen, J. (Hg.): FinnAge - respect for the aging. Action programme to promote health, work ability and well-being of aging workers in 1990-96. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health (People and workResearch reports, 26), S. ?

Branche: Bildungswesen

Angelides, P. (2004): Generation division in Cyprus education? Different attitudes to education from younger and older teachers. In: Educational Review, Jg. 56, S. 65– 76.

Freude, G.; Seibt, R.; Pech, E.; Ullsperger, P. (2005): Assessment of work ability and vitality. A study of teachers of different age groups. In: Costa, G. (Hg.): Assessment and promotion of work ability, health and well-being of ageing workers. Proceedings of the 2. International Symposium on Work Ability held in Verona, Italy between 18 and 20 October 2004. Amsterdam: Elsevier (International congress series, 1280), S. 270– 275.

Freude, G.; Ullsperger, P.; Dehoff, W. (2000): Zur Einschätzung von Vitalität, Leistungsfähigkeit und Arbeitsbewältigung älterer Arbeitnehmer. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag N. W. Verlag für neue Wissenschaft (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und ArbeitsmedizinForschung, Fb 876).

Kloimüller, I.; Karazman, R.; Klug, W.: Gesundheit und Lebensqualität im Lehrberuf.
Untersuchungsergebnisse des Projektes "Altersgerechte und gesundheitsgerechte Schulen in der Steiermark". Wien.

Krause, A.; Philipp, A.; Schüpbach, H. (2006): Altersdiversität in Lehrerkollegien: Kooperation und Konflikte zwischen Altersgruppen in Schulen. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 60, H. 3, S. 197– 205.

Branche: Elektroindustrie

Schubert, A.; Wingen, S.; Jürgenhake, U. (2007): Demografischer Wandel in der Metall- und Elektorindustrie in Dortmund/ Hamm/ Kreis Unna. Stand, Zukunftsszenarien, betriebliche Herausforderungen.

Wingen, S.; Jürgenhake, U.; Schubert, A. (2007): Personalentwicklung im demografischen Wandel. Konzepte und betriebliche Umsetzungserfahrungen aus der Metall- und Elektroindustrie in Dortmund/ Hamm/ Kreis Unna.

Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie: ZVEI: Good-Practice-Beispiele. Online verfügbar unter <http://www.zvei.org/index.php?id=1627>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

Branche: Groß- und Einzelhandel

Fahrion, O. (2007): Ältere Mitarbeiter in mittelständigen Unternehmen erfolgreich beschäftigen. Ein Beispiel des Möbelhauses Segmüller. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 213– 224.

Branche: Handwerk

awise (ageing workforce in small enterprises) (2005): Good Practice Studie. Deutschland.

Ax, C. (2000): Handwerk. Zukunft in einer alternden Gesellschaft - Einblicke und Ausblicke. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 148– 164.

Behrens, J. (2001): Handwerkstätigkeiten in kleinen Betrieben: bestandener Härte-test für betriebliche und individuelle Laufbahngestaltung. In: Handwerkskammer Hamburg (Hg.): Zukunftsfähige Konzepte für das Handwerk zur Bewältigung des demographischen Wandels. Stuttgart (Demographie und Erwerbsarbeit), S. 122– 141.

Eickhoff, M. T. (2003): Untersuchungsbericht im Projekt "Qualifizierung von älteren Mitarbeitern im Handwerk unter besonderer Berücksichtigung des lebensbegleitenden Lernens". Köln.

Mendius, H. G. (2001): Damit das Handwerk nicht zu den Verlierern gehört: Sensibilisierung für das Problem "demographischer Wandel" und Entwicklung exemplarischer Lösungsansätze. In: Handwerkskammer Hamburg (Hg.): Zukunftsfähige Konzepte für das Handwerk zur Bewältigung des demographischen Wandels. Stuttgart (Demographie und Erwerbsarbeit), S. 30– 41.

Packebusch, L. (2000): Berufslaufbahnen im Handwerk. Ansätze für eine altersgerechte Gestaltung. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 260– 270.

Packebusch, L.; Weber, B. (2000): Personalentwicklung im Handwerk - die Zukunft gestalten. In: Ax, C.; Mendius, H. G.; Packebusch, L.; Weber, B.; Weimer, S. (Hg.): Die alternde Gesellschaft.

Herausforderung und Chance für das Handwerk. [die Beiträge in diesem Buch entstanden im Rahmen des Forschungsvorhabens "Demographische Veränderungen - zukünftige Anforderungen und Strategien im Handwerk"]. Hannover: Schlütersche, S. 43– 69.

Packebusch, L.; Weber, B. (2000): Altersgerechte Gestaltung von Berufslaufbahnen im Handwerk. In: Personalführung, Ausgabe 2, 2000, S. 38– 43.

Packebusch, L.; Weber, B. (2001): Ohne Ältere geht's nicht! - Mit Älteren auch nicht? In: Handwerkskammer Hamburg (Hg.): Zukunftsfähige Konzepte für das Handwerk zur Bewältigung des demographischen Wandels. Stuttgart (Demographie und Erwerbsarbeit), S. 42– 55.

WEQUA.de: WEQUA - Wirtschaftsentwicklungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH Lauchhammer - Chancen für ältere Fachkräfte. Online verfügbar unter <http://www.wequa.de/content/view/181/248/1/1/>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

Branche: Informations- und Kommunikationstechnologie

Kornwachs, K. (2000): Innovation bei veränderten Altersstrukturen (INVAS). Fallstudien aus der Softwareentwicklung. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 198– 211.

Lawo, M. (2000): Ist Altern in einer jungen Branche wie der Informationstechnologie wirklich ein Problem? In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 212– 221.

Lotzmann, N. (2007): Diversity Management bei der SAP AG. Der Umgang mit einer älter werdenden Belegschaft. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 69– 88.

Lünstroth, U.: Mitarbeiterentwicklung: Fachkarriere und Tätigkeitswechsel in Unternehmen der Softwareentwicklung. Transferprojekt "Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel".

Lünstroth, U.: Team-Zusammenarbeit von jüngeren und älteren Software-Entwicklern. Transferprojekt "Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel".

Lünstroth, U.: Innovationsorientierte Weiterentwicklung im Bereich der Softwareentwicklung. Transferprojekt "Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel".

Lünstroth, U.: Lösungsansätze für die Beschäftigung älter werdender Software-Entwickler. Transferprojekt "Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel".

Lünstroth, U. (2001): Der erfahrene, über 40-jährige Softwareentwickler. Konzepte, Handlungsanleitungen, Check-Listen für Software-Unternehmen und Softwareentwickler.

Lünstroth, U. (2002): Der ältere, erfahrene Softwareentwickler als Innovationsmotor? Eine Übersicht für den Praktiker. In: Projektverbund Öffentlichkeits- und Marketingstrategie Demographischer Wandel

(Hg.): Handlungsanleitungen für eine altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik - Ergebnisse aus dem Transferprojekt. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 37– 40.

Branche: Lebensmittel-Industrie

Kraft Foods Deutschland GmbH (2005): Alter(n)sgerechte Erwerbsbiografien als eine betriebliche Herausforderung der Zukunft. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 73– 78.

Branche: Maschinenbau

Reindl, J.; Feller, C.; Morschhäuser, M.; Huber, A. (2004): Für immer Jung. Wie Unternehmen des Maschinenbaus dem demografischen Wandel begegnen. Ergebnisdokumentation des Projektes "Betriebliche Strategien für eine altersgerechte und generationenübergreifende Arbeits- und Personalpolitik im Maschinen- und Anlagenbau" im Rahmen der BMBF "Demografie-Initiative". Frankfurt am Main: VDMA Verlag.

Sczesny, C.; Bienert, R.; Halbeisen, D.; Jürgenhake, U. (2006): Kompetenzentwicklung für angeleitete, ältere Mitarbeiter. Soziale Innovation GmbH. Dortmund. (SInnovation - Neues aus Beratung und Forschung, 6).

Zisgen, A. (2003): Was motiviert ältere Arbeitnehmer? In: Personalführung, H. 7, S. 60– 71.

Zisgen, A.: Motivierende Arbeitsstrukturen für ältere Mitarbeiter. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 63– 68.

Branche: Metall-Industrie

Ben Djemia, G.; Jürgenhake, U.; Schierholt, U.; Sczesny, C.; Wingen, S. (2005): Altersgerechte Arbeitsorganisation in Gießereien und Schmieden. In: Entwicklungspartnerschaft GENERA (Hg.): Neue Perspektiven für Ältere und Jüngere im Betrieb. Instrumente und Praxisbeispiele zur Bewältigung des demografischen Wandels. Düsseldorf: Giesserei-Verlag, S. 373– 398.

Jürgenhake, U. (2000): Qualifizierung alternder Belegschaften. Probleme und Erfahrungen aus der deutschen Stahlindustrie (mit Beispielen aus Griechenland und Spanien) ; Dokumentation der Tagung des Adapt-Projektes Sideprof II am 4.5. November in Riesa in Zusammenarbeit mit dem Fachausschuß 398 Weiterbildung der Arbeitsgemeinschaft der Engeren Mitarbeiter der Arbeitsdirektoren Stahl in der Hans-Böckler-Stiftung. Dortmund: SFS Sozialforschungsstelle.

Jürgenhake, U.; Sczesny, C. (2005): Neue Perspektiven für Ältere und Jüngere. Instrumente zur Bewältigung des demografischen Wandels in Betrieben der Gießerei - und Schmiedeindustrie. Dortmund.

Kandelaars, K. J.; Baulk, S. D.; Fletcher, A.; Roach, G. D.; Dawson, D. (2005): Observations of age-related differences in sleep performance and alertness at an Australian lead smelter. In: Shiftwork International Newsletter, H. 22, S. 84.

Kiel, U.; Johland, S. (2006): Stahl- und stahlnahe Branchen im demographischen Wandel.

Nasman, O.; Ilmarinen, J. (1999): Metal-age. A process for improving well-being and total productivity. In: Experimental Aging Research, Jg. 25, H. 4, S. 379– 384.

Schubert, A.; Wingen, S.; Jürgenhake, U. (2007): Demografischer Wandel in der Metall- und Elektorindustrie in Dortmund/ Hamm/ Kreis Unna. Stand, Zukunftsszenarien, betriebliche Herausforderungen.

Wingen, S.; Jürgenhake, U.; Schubert, A. (2007): Personalentwicklung im demografischen Wandel. Konzepte und betriebliche Umsetzungserfahrungen aus der Metall- und Elektroindustrie in Dortmund/ Hamm/ Kreis Unna.

Branche: Öffentlicher Dienst/ Verwaltung

European Centre of Enterprises: Den Wert des Alters schätzen. Ein Führer für Arbeitgeber der Öffentlichen Dienstes zur Bewältigung des demographischen Wandels am Arbeitsplatz.

Fredericksen, R. S. (2006): Work attitudes and values of older US public service employees. In: Tikkanen, T. (Hg.): Promoting lifelong learning for older workers. An international overview. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (Cedefop reference series, 65), S. 123– 139.

Freude, G.; Ullsperger, P.; Dehoff, W. (2000): Zur Einschätzung von Vitalität, Leistungsfähigkeit und Arbeitsbewältigung älterer Arbeitnehmer. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag N. W. Verlag für neue Wissenschaft (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin/Forschung, Fb 876).

Hablützel, P. (2004): Individuelle Flexibilität und institutionelle Verlässlichkeit. Eine personalpolitische Antwort auf die demografische Herausforderung und eine Chance für den öffentlichen Sektor. In: Cranach, M. v. (Hg.): Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle. Bern: Haupt, S. 81– 91.

Marstedt, G.; Alberts, O.; Koppelin, F.; Müller, R. (2003): Alt werden im Betrieb? Beschäftigte im Öffentlichen Dienst zwischen Integration und Externalisierung. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag N. W. Verlag für neue Wissenschaft (Schriftenreihe Gesundheit - Arbeit - Medizin, 31).

Marstedt, G.; Müller, R. (1998): Ein kranker Stand? Fehlzeiten und Integration älterer Arbeitnehmer im Vergleich Öffentlicher Dienst - Privatwirtschaft. Berlin: Edition Sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 9).

Roth, C.; Wegge, J.; Schmidt, K. H.; Neubach, B.: Altersheterogenität als Determinante von Leistung in Arbeitsgruppen der öffentlichen Verwaltung. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 2006, H. 4, S. 266– 273.

Savinainen, M. (2004): Workload and physical capacity among ageing municipal employees. A 16-year

follow-up study. In: International Journal of Industrial Ergonomics, Jg. 34, H. 6, S. 519– 533.

Tuomi, K.; Ilmarinen, J. (1999): Work, Lifestyle, Health and Work. Ability among ageing Municipal Workers in 1981-1992. In: Ilmarinen, J. (Hg.): FinnAge - respect for the aging. Action programme to promote health, work ability and well-being of aging workers in 1990-96. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health (People and workResearch reports, 26), S. 220– 232.

Branche: Pflege/ Gesundheitswesen

AARP - American Association of Retired Persons (2007): Training and reskilling practices of healthcare and reskilling practices of healthcare organizations.

Berger, G.; Zimber, A. (2004): Alter(n)sgerechte Arbeitsplätze in der Altenpflege. Wege zur Stärkung der Arbeits(bewältigungs)fähigkeit (nicht nur) bei älteren Mitarbeiter(innen). Heidelberg; Kiel.

BGW - Bundesgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (August 2007): Sieht die Pflege bald alt aus? BGW-Pflegereport 2007. BGW - Bundesgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege. Hamburg.

Bremer Heimstiftung (2005): Auf dem Weg zu einem strukturierteren Umgang mit der Altersthematik. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 39– 43.

Danzinger, A.: Meisterhafte Pflegekunst - altersgerechte Karrierewege in der Pflege. In: Ältere ArbeitnehmerInnen. Das verborgene Gold in Unternehmen. Arbeit altersgerecht gestalten, S. 33– 40.

Flieder, M. (2002): Was hält Krankenschwestern im Beruf? Eine empirische Untersuchung zur Situation langjährig berufstätiger Frauen in der Krankenpflege. Frankfurt am Main: Mabuse-Verlag (Mabuse-Verlag Wissenschaft, 60).

Frerichs, F.; Gloddek, P.; Krämer, K.: Lebensarbeitszeitgestaltung in der Altenpflege. Ein Beratungsprojekt zum Transfer altersgerechter Personalentwicklung. Workshopdokumentation. Herausgegeben von Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Härmä, M.; Ilmarinen, J.; Seitsamo, J. (1997): Shiftwork ageing and health. An 11-year follow-up study of nurses. In: Shiftwork International Newsletter, H. 14, S. 127.

Hatcher, B.; Beich, M.; Connolly, C.; Davis, K.; O'Neil Hewlett, P.; Stokley-Hill, K. (2006): Wisdom at Work: The importance of the Older and Experienced Nurse in the Workplace. Herausgegeben von Robert Wood Johnson Foundation.

INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit (2007): Fels in der Brandung. Ältere Beschäftigte im Pflegeberuf - Anforderungen, Auswirkungen, Antworten.

Karazman, R.; Staudinger, C. (1999): Gesunde Arbeitszeiten für das Pflegepersonal im Krankenhaus. Kriterien und Modellprojekt zur gesundheits- und altersgerechten Arbeitszeitgestaltung: Verlag für Gesundheitsförderung.

Krämer, K. (2001): Lebensarbeitszeitgestaltung in der Altenpflege. Ein Beratungsprojekt zum Transfer altersgerechter Personalentwicklung. In: Buck, H.; Schletz, A. (Hg.): Wege aus dem demographischen

Dilemma durch Sensibilisierung, Beratung und Gestaltung. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 68– 72.

Krämer, K. (2002): Lebensarbeitszeitgestaltung zur Vereinbarkeit von Alter und Erwerbsarbeit - am Beispiel der Altenpflege. In: Morschhäuser, M. (Hg.): Gesund bis zur Rente. Konzepte gesundheits- und altersgerechter Arbeits- und Personalpolitik. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 44– 62.

Krämer, K. (2002): Lebensarbeitszeitgestaltung in der Altenpflege. Handlungsleitfaden für eine altersgerechte Personalentwicklung ; Informationen und Erfahrungen aus einem Beratungsprojekt. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe).

Krämer, K. (2002): Lebensarbeitszeitgestaltung in der Altenpflege. In: Projektverbund Öffentlichkeits- und Marketingstrategie Demographischer Wandel (Hg.): Handlungsanleitungen für eine altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik - Ergebnisse aus dem Transferprojekt. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 44– 47.

Lebenshilfe Bremen e. V. (2005): Ältere und jüngere MitarbeiterInnen gestalten aktiv mit im Projekt zum Wissenstransfer. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 79– 85.

Pohjonen, T. (2001): Perceived work ability of home care workers in relation to individual and work-related factors in different age groups. In: Occupational Medicine, Jg. 51, H. 3, S. 209– 217.

Thematischer Initiativkreis "Gesund Pflegen" - Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA): Fels in der Brandung. Ältere Beschäftigte im Pflegeberuf - Anforderungen, Auswirkungen, Antworten. Unter Mitarbeit von G. Richter, S. Schatte und S. Schwarzwälder. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Watson, R.; Manthorpe, J.; Andrews, J. A. (2003): Nurses over 50. Options, decisions, and outcomes. Bristol UK: Policy Press.

Wichelhaus, D.; Born, M.; Da Cruz, P. (2007): Management alternder Belegschaften bei der medizinischen Hochschule Hannover. Ein Praxisbeispiel im Gesundheitswesen. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 187– 197.

Zimber, A.; Teufel, S. (2005): Alter(n)sgerechte Arbeitsplätze in der Altenpflege. Eine Handreichung für Pflegeeinrichtungen. Stuttgart.

Branche: Reinigungsgewerbe

Stich-Kreitner, V.; Weber, T.: Gesundheitszirkel Reinigungsdienst - ein Interventionsmodell. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 41– 46.

Branche: Rettungswesen/ Polizeidienst

Punakallio, A.; Lusa-Moser, S. (1999): Health, physical and mental capacity of fire fighters in different age groups. In: Ilmarinen, J. (Hg.): FinnAge - respect for the aging. Action programme to promote health, work ability and well-being of aging workers in 1990-96. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health (People and workResearch reports, 26), S. ?

Soininen, H. (1999): Effects of physical exercise in the health, physical capacity and work ability of ageing police officers. In: Ilmarinen, J. (Hg.): FinnAge - respect for the aging. Action programme to promote health, work ability and well-being of aging workers in 1990-96. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health (People and workResearch reports, 26), S. ?

Tempel, J.: Lebensarbeitszeit der Feuerwehrleute - Betroffenheitsanalyse. Arbeitswissenschaftliche Untersuchung. Stand April 1998. Stuttgart.

Branche: Schiffbau

Benthin, R.; Hamm, R. (2005): Rahmenbedingungen für eine nachhaltige Personal- und Qualifizierungspolitik angesichts von Abwanderung und Überalterung am Beispiel der Werftindustrie Vorpommern. Frankfurt/Main.

Branche: Textil-Industrie

McMullin, J. A.; Marshall, V. W. (2001): Ageism, age relations, and garment industry work in Montreal. In: The Gerontologist, Jg. 41, H. 1, S. 111– 122.

Branche: Verkehrswesen

Beutler, K.; Langhoff, T.; Marino, D.; Sistenich, D.; Weber-Wernz, M. (November 2007): Branchenleitfaden Demografie. Alternsgerechte Arbeitsgestaltung in Verkehrsunternehmen. VDV-Akademie e. V. Köln.

Bremer Straßenbahn AG (BSAG) (2005): Alternde Belegschaft als Herausforderung für die Restrukturierung. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 45– 49.

Flughafen Bremen GmbH (2005): Gesundheitsförderungsprojekt - alternde Belegschaft im Fokus. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 59– 63.

Jürgenhake, U.; Schubert, A.; Vormann, W.; Wingen, S. (2006): Demografischer Wandel in der bremischen Hafen- und Distributionswirtschaft. Betriebs- und Branchendaten, Zukunftsszenarien, betriebliche Herausforderungen: Soziale Innovation. In: PortWork.

Kloimüller, I. (2000): The relation of age, work ability index and stress-inducing factors among bus drivers. In: International Journal of Industrial Ergonomics, Jg. 25, H. 5, S. 497– 502.

Schade, S.; Hammer, V.; Hörwick, E. (2007): Fahrdiensttauglich bis zur Rente. Gesundheitsmanagement und altersgerechte Arbeitsgestaltung im öffentlichen Personennahverkehr. In: Loebe, H.; Severing, E. (Hg.): Demografischer Wandel und Weiterbildung. Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik: wbv, S. 133– 147.

Schroeder, D. J.; Cruz, L.; Oates, G. (2005): Relationship between age and various health-related outcomes in air traffic controllers. In: Shiftwork International Newsletter, H. 22, S. 137.

Branche: Chemie

Hingst, M.; Hoffmann, T.; Schlieper, H. (2007): Personalentwicklung für ältere Arbeitnehmer in der chemischen Industrie. Eine Pilotstudie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Hans Böckler Stiftung. Düsseldorf. (Arbeitspapier, 135).

Maier, G. (1997): Das Erleben der Berufssituation bei älteren Arbeitnehmern. Ein Beitrag zur differentiellen Gerontologie. Frankfurt am Main: Lang.

Maier, G. (1998): Formen des Erlebens der Arbeitssituation. Ein Beitrag zur Innovationsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, Jg. 31, H. 2, S. 127– 137.

Branche: Logistik

Hellmann Worldwide Logistics GmbH & Co. KG (2005): Arbeitskreis Gesundheit leistet Pionierarbeit. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 65– 71.

Handlungsrahmen (Führung, Partizipation, Strategie, Organisation)

Adenauer, S. (2002): Die Potenziale älterer Mitarbeiter im Betrieb erkennen und nutzen. In: Angewandte Arbeitswissenschaften, H. 172, S. 19– 43.

Adenauer, S. (2002): Die Älteren und ihre Stärken - Unternehmen handeln. In: Angewandte Arbeitswissenschaften, H. 174, S. 36– 52.

Age Positive (2001): Good Practice in the Recruitment and Retention of Older Workers: Summary.

Age Positive (2001): Good Practice in the Recruitment and Retention of Older Workers: Case Studies.

Age Positive (2001): Evaluation of the code of practice on age diversity in employment. Final report.

Age Positive (2001): Ageism: Attitudes and Experiences of Young People.

Age Positive (2001): Evaluation of the Code of Practice on Age Diversity in Employment. Report of Research Findings.

Age Positive (2006): Age diversity at work. A practical guide for business.

ALBA - Alternde Belegschaften (2007): Best Practice-Datenbank. Online verfügbar unter

<http://www.alba-nrw.de/html/68.htm>, zuletzt aktualisiert am 06.06.2007, zuletzt geprüft am 16.07.2007.

Ältere Arbeitnehmer.de: Das Potenzial älterer Arbeitnehmer in Baden-Württemberg. Online verfügbar unter <http://www.aeltere-arbeitnehmer.de/publications/de/3/current/index.html>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

Angelides, P. (2004): Generation division in Cyprus education? Different attitudes to education from younger and older teachers. In: *Educational Review*, Jg. 56, S. 65– 76.

Arbeitskammer des Saarlandes (1999): Älter werden im Betrieb. AK-Forum zur Wirtschafts- und Strukturpolitik.

arbeitundalter.at (2002): Arbeit & Alter - Altersgerechte Arbeitsorganisation. Online verfügbar unter <http://www.arbeitundalter.at/>, zuletzt aktualisiert am 12.10.2002, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

Astor, M. (2000): Betriebliche Innovationsmuster und altersselektive Personalstrategien. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): *Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung*. Berlin: Edition Sigma, S. 375– 380.

Astor, M. (2002): Generationen übergreifende Teams im Innovationsprozess. In: *Projektverbund Öffentlichkeits- und Marketingstrategie Demographischer Wandel* (Hg.): *Handlungsanleitungen für eine altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik - Ergebnisse aus dem Transferprojekt*. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 30– 33.

Astor, M. (2003): Innovation - eine Domäne der Jugend? Betriebliche Strategien zur Stärkung der Innovationsfähigkeit. In: Badura, B.; Astor, M. (Hg.): *Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik*. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 153– 166.

Astor, M.; Fröhner, K. D.; Nawroth, K.; Reindl, J. (2000): Das Alter der Innovateure. Ein Handlungsfeld des Innovationsmanagements. In: Köchling, A.; Astor, M.; Fröhner, K. D.; Hartmann, E. A.; Hitzblech, T.; Jasper, G.; Reindl, J. (Hg.): *Innovation und Leistung mit älter werdenden Belegschaften*. München: Hampp, S. 214– 220.

Astor, M.; Koch, C.; Klose, G.; Reimann, F.; Rochold, S.; Stemann, M. C. (2006): *Zu alt, um Neues zu lernen? Chancen und Grenzen des gemeinsamen Lernens von älteren und jüngeren Mitarbeitern*. Berlin.

awise (ageing workforce in small enterprises) (2005): *Good Practice Studie*. Deutschland.

awise (ageing workforce in small enterprises) (2005): *Empirische Studie*. Düsseldorf.

Ax, C. (2000): *Handwerk. Zukunft in einer alternden Gesellschaft - Einblicke und Ausblicke*. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): *Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung*. Berlin: Edition Sigma, S. 148– 164.

Bach, A.; Jürgenhake, U.; Rohwedder, A. (2006): *Betriebliches Personalmanagement im demografischen Wandel. Strategien für Innovation und Beschäftigungsfähigkeit mit alternden Belegschaften*. 1. Aufl. Dortmund: CE-Consult.

Badura, B. (2003): *Gesünder älter werden. Betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik in Zeiten demographischen Wandels*. In: Badura, B.; Astor, M. (Hg.): *Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik*. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 33–

- Bangali, L.; Fuchs, G.; Hildenbrand, M. (2006): Innovative Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Fachkräfte in Baden-Württemberg. Abschlussbericht des Projektes "Qualifikationsbedarf in Industrie und Handwerk der Metall- und Elektrobranche. Herausgegeben von Land Baden-Württemberg Wirtschaftsministerium. Stuttgart. Online verfügbar unter http://www.iffa.info/info/Abschlussbericht_Beschaeftigungsfaeahigkeit_Ba-Wue.pdf.
- Bangali, L.; Schmid, J. (2005): Das Potenzial älterer Arbeitnehmer in Baden-Württemberg. Best Practice Beispiele: Leitfaden für die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer.
- Barkholdt, C. (1997): Qualifikationssichernde Arbeitsbedingungen - Voraussetzung für die Erwerbstätigkeit auch im Alter. Herausforderungen des technischen und demographischen Wandels. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 50, H. 1, S. 50– 56.
- Barkholdt, C.; Frerichs, F.; Naegele, G. (1997): Altersstruktureller Wandel - Herausforderungen an die berufliche Fort- und Weiterbildung. In: Forum Demographie und Politik, H. 9, S. 59– 76.
- Barnes-Farrell, J. L.; Mattews, R. A. (2007): Age and work attitudes. In: Shultz, K. S. (Hg.): Aging and work in the 21st century. Mahwah (Series in applied psychology), S. 139– 162.
- Baumeister, H.; Spitzley, H.; Adamy, W.; Kolf, I.; Kuda, E.; Feldes, W. (2006): Gesund und aktiv bis zur Rente mit 65. In: Gute Arbeit - Zeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung, Jg. 18, H. 5, S. 17– 33.
- Bayrischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V.; Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH (2006): Wege zu einer nachhaltigen Personalpolitik.
- Beatty, P. T.; Visser, R. M. S. (2005): Thriving on an aging workforce. Strategies for organizational and systemic change. Malabar: Krieger Pub.
- Beck, A.; Grob, M.; Höpflinger, F.; Lüthi, A. (2006): Arbeit und Karriere: wie es nach 50 weiter geht. Eine Befragung von Personalverantwortlichen in 804 Schweizer Unternehmen.
- Becker, F. G.; Bobrichtchev, R.; Henseler, N. (2004): Ältere Arbeitnehmer und alternde Belegschaften eine empirische Studie bei den 100 größten deutschen Unternehmen. Bielefeld: Univ. Fak. für Wirtschaftswiss. (Diskussionspapier der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, 526).
- Becker, F. G.; Bobrichtchev, R.; Henseler, N. (2006): Ältere Arbeitnehmer und alternde Belegschaften. Eine empirische Studie bei den 100 größten deutschen Unternehmen. In: Zeitschrift für Management, Jg. 1, H. 1, S. ?
- Behrend, C. (2002): Demografischer Wandel – eine Chance für ältere Arbeitnehmer? Neue Aufgaben für das HR-Management vor dem Hintergrund der Trends und Entwicklungslinien im Altersaufbau der Gesellschaft. In: Personalführung, H. 6, S. 34– 39.
- Behrend, C. (2005): Demografischer Wandel und Konsequenzen für die betriebliche Personalpolitik. In: Schott, T. (Hg.): Eingliedern statt ausmustern. Möglichkeiten und Strategien zur Sicherung der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer. Weinheim: Juventa-Verlag (Gesundheitsforschung), S. 23– 37.
- Bellmann, L.; Hilpert, M.; Kistler, E.; Wahse, J. (2003): Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt und die Betriebe. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, H. 2, S. 133– 149.

- Bellmann, L.; Leber, U.; Gewiese, T. (2006): Ältere Arbeitnehmer/innen im Betrieb. Abschlussbericht des Forschungsprojektes HBS 2004-588-3. Nürnberg.
- Bender, S. F. (2007): Age -Diversity. Ein Ansatz zur Verbesserung der Beschäftigungssituation älterer ArbeitnehmerInnen? In: Pasero, U. (Hg.): Altern in Gesellschaft. Ageing - Diversity - Inclusion. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 185– 209.
- Berger, G.; Zimmer, A. (2004): Alter(n)sgerechte Arbeitsplätze in der Altenpflege. Wege zur Stärkung der Arbeits(bewältigungs)fähigkeit (nicht nur) bei älteren Mitarbeiter(innen). Heidelberg; Kiel.
- Bergmann, B. (2006): Die veränderte Arbeitswelt als Herausforderung für den Menschen. In: Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung (Hg.): Generation 60plus - tauglich für die Arbeitswelt 2020? Dokumentation der Tagung am 14./15. Februar 2006 in Bad Arolsen: Dr. Becker Klinikgesellschaft, S. 37– 43.
- Bertelsmann Stiftung: Fit für den demographischen Wandel mit leistungsfähigen Mitarbeitern. Informationen für Betriebe im Landkreis Siegen-Wittgenstein.
- Bertelsmann Stiftung (Hg.) (2006): Älter werden - aktiv bleiben. Beschäftigung in Wirtschaft und Gesellschaft. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung (Carl-Bertelsmann-Preis, 2006).
- BGW - Bundesgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (August 2007): Sieht die Pflege bald alt aus? BGW-Pflegereport 2007. BGW - Bundesgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege. Hamburg.
- Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. (2005): Betrieblicher Dialog zum demographischen Wandel - Best-Practice. Online verfügbar unter http://www.11d.de/mit-offenen- Augen/bestpractice_fr.html, zuletzt aktualisiert am 15.04.2005, zuletzt geprüft am 28.06.2007.
- Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. (Hg.): Alt und Jung im Unternehmen: Trojaner - Forum für Lernen, 9. Jahrgang, Heft 1, 12/2001.
- Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. (Hg.) (1999): Wissensaustausch zwischen Jung und Alt in Unternehmen. Dokumentation der Zukunftskonferenz 24. - 26. Juni 1999 in Bad Nauheim. Frankfurt [Main]: Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. (Weiße Reihe, 56).
- Bispinck, R.: Ältere Arbeitnehmer im Tarifvertrag. In: Personal, Jg. 2006, S. 10– 12.
- Bispinck, R. (2005): Tarifliche Senioritätsregelungen. Eine Analyse von tariflichen Regelungen in ausgewählten Tarifbereichen. In: Informationen zur Tarifpolitik, H. 59.
- Blum, C.; Becker, T.; Zimmermann, C. (2006): Altersstrukturanalyse als Instrument zur Personalplanung bei alternder Belegschaft. In: Wächter, H.; Sallet, D. (Hg.): Personalpolitik bei alternder Belegschaft. München: Hampp (Trierer Beiträge zum Diversity-Management, 5), S. 36– 61.
- Böhne, A.; Wagner, D. (2002): Managing Age im Rahmen von Managing Diversity. Alter als betriebliches Erfolgspotential. In: Behrend, C. (Hg.): Chancen für die Erwerbsarbeit im Alter. Betriebliche Personalpolitik und ältere Erwerbstätige. Opladen: Leske + Budrich, S. 33– 46.
- Bös, G. (2007): Strategisches Management alternder Belegschaften bei der Audi AG. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 199– 212.

Braedel-Kühner, C. (2005): Individualisierte, altersgerechte Führung. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Lang (Arbeitswissenschaft in der betrieblichen Praxis, 25).

Braedel-Kühner, C.; Knauth, P. (2005): Individualisierte, altersgerechte Führung. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.): Personalmanagement und Arbeitsgestaltung. 51. Frühjahrskongress der GfA 2005 in Heidelberg ; Bericht zum 51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 22. - 24. März 2005 ; [Bericht zum 51. Arbeitswissenschaftlichen Kongress ... an der Universität Heidelberg]. Dortmund: GfA-Press (Jahresdokumentation / Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., 2005), S. 279– 282.

Brandenburg, U.; Domschke, J. P. (2007): Die Zukunft sieht alt aus. Herausforderungen des demografischen Wandels für das Personalmanagement. 1. Aufl. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler.

Braun, M. (2007): Demographischer Wandel auf Personalebene. Auswirkungen auf die strategische Personalentwicklung: VDM Verlag Dr. Müller.

Bremer Heimstiftung (2005): Auf dem Weg zu einem strukturierteren Umgang mit der Altersthematik. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 39– 43.

Bremer Straßenbahn AG (BSAG) (2005): Alternde Belegschaft als Herausforderung für die Restrukturierung. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 45– 49.

Brinkmann, R. (2007): Berufsbezogene Leistungsmotivation und Leistungsorientierung älterer Arbeitnehmer. Ergebnisse eines explorativen Forschungsprojektes zur kontroversen Diskussion um die Leistungsmotivation und Leistungsorientierung älterer Arbeitnehmer. Abschlussbericht. Hans Böckler Stiftung.

Brinkmann, R. (08/2007): Berufsbezogene Leistungsmotivation und Leistungsorientierung älterer Arbeitnehmer. Ergebnisse eines explorativen Forschungsprojektes zur kontroversen Diskussion um die Leistungsmotivation und Leistungsorientierung älterer Arbeitnehmer. Abschlussbericht. Betreut von Hans Böckler Stiftung. Heidelberg. SRH Hochschule Heidelberg.

Brooke, L.; Taylor, P. (2005): Older workers and employment: managing age relations. In: Ageing and Society, H. 25, S. 415– 429.

Brougham, R. R.; Walsh, D. A. (2005): Goal expectations as predictors of retirement intentions. In: International Journal of Aging and Human Development, Jg. 61, H. 2, S. 141– 160.

Bruggmann, M. (2000): Die Erfahrung älterer Mitarbeiter als Ressource. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag (DUVWirtschaftswissenschaft).

Buck, H. (2005): Age Management. Betriebliche Handlungsstrategien. In: Arbeit und Alter. Erfahrungen und Beispiele aus Europa. Referate der Vortragsveranstaltung der Sozialpartner, S. 88– 102.

Buck, H.; Kistler, E.; Mendius, H. G. (2002): Demographischer Wandel in der Arbeitswelt. Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe).

Buck, H.; Schletz, A. (2004): Ergebnisse des Transferprojekts "Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel". In: Ergebnisse des Transferprojektes Demotrans, S. 7– 28.

- Buck, H.; Schletz, A. (2004): Ergebnisse des Transferprojektes Demotrans.
- Buck, H.; Weidenhöfer, J. (2006): Demographische Herausforderungen bewerten und annehmen. In: Prager, J. U.; Schleiter, A. (Hg.): Länger leben, arbeiten und sich engagieren. Chancen wertschaffender Beschäftigung bis ins Alter. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, S. 103– 116.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2004): Mit Erfahrung die Zukunft meistern! Altern und Ältere in der Arbeitswelt. 2. Aufl.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2004): Alt und Jung - gemeinsam in die Arbeitswelt von morgen! Alter, Altern und Beschäftigung - Ein Ratgeber für die betriebliche Praxis. Dortmund.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2005): Mehr Ältere in Beschäftigung. Wie Finnland auf den demographischen Wandel reagiert. Aus dem Abschlussbericht des Finnischen Nationalprogramms "Älter werdende Arbeitnehmer". Dortmund.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2007): Why WAI? Der Work Ability Index im Einsatz für Arbeitsfähigkeit und Prävention - Erfahrungsberichte aus der Praxis. Der Work Ability Index im Einsatz für Arbeitsfähigkeit und Prävention - Erfahrungsberichte aus der Praxis. 1.Aufl. Dortmund: BAuA.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin; INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit (2006): 10 Leitlinien zur Verknüpfung von Lernen, Arbeit und Gesunderhaltung. Herausgegeben von Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.) (2001): Alt und Jung - intergenerative Dynamiken in Unternehmen. Dokumentation der Abschlusskonferenz 10. - 12. Oktober 2001 in Osthofen Abschlussstagung des BIBB-Modellversuchs „ Der Prozess des Älterwerdens in Unternehmen - Gestaltung altersheterogener Lern- und Arbeitsstrukturen“ . Frankfurt [Main] (Weiße Reihe, 60).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005): Demografischer Wandel - (k)ein Problem! Werkzeuge für betriebliche Personalarbeit. Berlin.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2002): Ältere Mitarbeiter im Betrieb. Ein Leitfaden für Unternehmer. Unter Mitarbeit von F. Rother, R. Schmidt-Rudloff und J. Wuttke. Herausgegeben von Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Berlin.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2003): Ältere Arbeitnehmer - ein Asset für die Wirtschaft. Empfehlungen für Politik, Tarifpartner und Unternehmen. Gütersloh, Berlin.
- Busch, R. (2004): Alternsmanagement. Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. In: Busch, R. (Hg.): Alternsmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 9– 34.
- Capgemini (2007): Demographische Trends 2007. Analyse und Handlungsempfehlungen zum Demographischen Wandel in deutschen Unternehmen.

Cappallo, S.; Da Cruz, P. (2007): Reife Belegschaften und Kernkompetenzen. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 249– 262.

Chiu, W. C. K.; Chan, A. W.; Snape, E.; Redmann, T. (2001): Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers. An east-west comparison. In: Human Relations, Jg. 54, S. 629– 661.

Clemens, W. (2001): Ältere Arbeitnehmer im sozialen Wandel. Von der verschmähten zur gefragten Humanressource? Opladen: Leske + Budrich (Reihe Alter(n) und Gesellschaft, 3).

Clemens, W. (2003): Modelle und Maßnahmen betrieblicher Anpassung älterer Arbeitnehmer. In: Herfurth, M. (Hg.): Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Problembereiche und Entwicklungstendenzen der Erwerbssituation Älterer. Opladen: Leske + Budrich (Sozialwissenschaften im Überblick), S. 93– 129.

Daimler Chrysler AG (2005): Aging Workforce - wettbewerbsfähig im demografischen Wandel. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 51– 58.

Dehn, H.: Bewältigung des demographischen Wandels durch Verjüngung des Personalbestands und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 55– 61.

Deller, J.; Kern, S.; Hausmann, E.; Diederichs, Y. (2008): Personalmanagement im demografischen Wandel. Ein Handbuch für den Veränderungsprozess. Berlin, Heidelberg: Springer.

DeLong, D. W. (2004): Lost knowledge. Confronting the threat of an aging workforce. Oxford: Oxford University Press.

Demowerkzeuge: Demographischer Wandel - Werkzeuge für betriebliche Personalarbeit - Werkzeugkasten. Online verfügbar unter <http://www.demowerkzeuge.de/index.php>, zuletzt geprüft am 16.07.2007.

Deutsche Gesellschaft für Personalführung (2004): Personalentwicklung für ältere Mitarbeiter. Grundlagen, Handlungshilfen, Praxisbeispiele. 1. Aufl. Bielefeld: Bertelsmann (PraxisEdition, 74).

Deutsche Gesellschaft für Personalführung (2005): Personalblitzlicht. Ageing Workforce. Befragungsergebnisse (6/2005). In: Praxis Papiere.

DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund (2004): Demografischer Wandel. Schritte zu einer Altersgerechten Arbeitswelt. (Profil 04).

DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund (2005): Umdenken erforderlich! Vorbeugung sichert Beschäftigung bis zum Rentenalter. Berlin (Profil 05).

Dieckhoff, K.; Schreurs, M.; Schröter, W. (2003): Auch Erfahrung zählt. Zukunft mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestalten. Eschborn: RKW-Verlag (RKW, 1463).

Dittmann-Kohli, F.; van der Heijden, B. (1996): Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. Interne und externe Faktoren. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, H. 29, S. 323– 327.

Dombrowski, J.; Fischer, G. (2007): Die Umsetzung alter(n)sensibler Personalentwicklung im

Unternehmen. Vorgehen - Ansatzpunkte - Modellprojekte.

Dragano, N. (2007): Arbeit, Stress und krankheitsbedingte Frührenten. Zusammenhänge aus theoretischer und empirischer Sicht. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Drebes, J. (2000): Zielsetzungen, Vorgehensweisen und Erfahrungen bei der Arbeitssystemgestaltung. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 422– 425.

econsense - Forum nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft (2006): Die demographische Herausforderung bewältigen. Arbeitsdokument November 2006. Berlin.

Ekerdt, D. J. (1998): Workplace Norms for the Timing of Retirement. In: Schaie, K. W.; Schooler, C. (Hg.): Impact of work on older adults. New York: Springer (Societal impact on aging series), S. 101–123.

Elsler, G. (2005): Der Arbeitsbewältigungsindex: Eine bewertung aus arbeitsmedizinischer Sicht.

Employers Forum On Age (EFA) (2003): The business case for age diversity - case studies. Online verfügbar unter <http://www.efa-agediversity.org.uk/case-studies/index.htm>, zuletzt aktualisiert am 30.10.2003, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

EQUAL (2007): A European Age Management Network: The Way Forward? Europäische Union.

EurolinkAge (2000): Altern in der Arbeitswelt. Ein Vorschlag für: Europäische Leitlinien einer guten betrieblichen Praxis ("good practice"). London.

Europäische Kommission (Hg.) (2006): Ageing and employment identification of good practice to increase job opportunities and maintain older workers in employment. Final report. Brüssel. Online verfügbar unter http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/sept/ageingreport_en.pdf.

Europäische Union (Juni 2005): SAM - Europäische Benchmark-Studie. Erhebung in 110 KMU. Ein Prozess der Identifikation und Bestandsaufnahme von Methoden des Altersmanagements in fünf europäischen Ländern: Deutschland, Spanien, Frankreich, Italien und Großbritannien.

European Centre of Enterprises: Den Wert des Alters schätzen. Ein Führer für Arbeitgeber der Öffentlichen Dienstes zur Bewältigung des demographischen Wandels am Arbeitsplatz.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Hg.): Altersmanagement in europäischen Unternehmen. Informationsblatt.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Best Practice-Case Studies: Ageing Workforce. Online verfügbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/ageingworkforceadvanced.php>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006): Age Employment in the New Member States. Luxemburg.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006): A guide to good practice in age management. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and

labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Sweden.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Belgium.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Italy.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Germany.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Greece.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Austria.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Finland.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: France.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: UK.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Netherlands.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Spain.

Fahrion, O. (2007): Ältere Mitarbeiter in mittelständigen Unternehmen erfolgreich beschäftigen. Ein Beispiel des Möbelhauses Segmüller. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 213– 224.

Feldes, W.; Geray, M.; Kistler, E.; Kuda, E.; Lersmacher, M.; Satzer, R.; Eberhardt, U. (2005): Erst ausgepresst - dann abserviert! Humane Arbeit für Jung und Alt. Herausgegeben von IG Metall.

Fischer, K. (2003): Arbeitspolitik und demographischer Wandel. Strategien und Aktivitäten bei

DaimlerChrysler. In: IG Metall (Hg.): Länger arbeiten oder früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demographischen Wandel. Betriebsrätekonferenz. Frankfurt a.M., S. 14– 17.

Fischer, P. (2007): Berufserfahrung älterer Führungskräfte als Ressource. 1. Aufl. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag (Wirtschaftswissenschaft).

Flake, C.: Beitrag des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zur Entwicklung und zum Erhalt der geistigen Leistungsfähigkeit von Beschäftigten. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 27– 30.

Flieder, M. (2002): Was hält Krankenschwestern im Beruf? Eine empirische Untersuchung zur Situation langjährig berufstätiger Frauen in der Krankenpflege. Frankfurt am Main: Mabuse-Verlag (Mabuse-Verlag Wissenschaft, 60).

Florschütz, O.; Füssel, B. (2007): Implikationen der demografischen Entwicklung am Beispiel der Deutschen Bank AG. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 173– 186.

Flüter-Hoffmann, C. (Oktober 2006): Lebenszyklusorientierte Personalpolitik – „ Work-Life-Balance“ - Modelle und „ Demographietools“ für die betriebliche Praxis. Projektergebnisbericht. Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln im Auftrag der DekaBank. Deka Bank. Köln.

Forschungsverbund Demotrans: Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel. Online verfügbar unter http://www.demotrans.de/de/frames_index.html, zuletzt geprüft am 29.05.2007.

Förster, W. (2003): Aktivitäten und Strategien des Betriebsrates bei der Audi AG zu älter werdenden Belegschaften. In: IG Metall (Hg.): Länger arbeiten oder früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demographischen Wandel. Betriebsrätekonferenz. Frankfurt a.M., S. 18– 24.

Förster, W. (2004): Aktivitäten und Strategien des Betriebsrates bei der Audi AG zu älter werdenden Belegschaften. In: Busch, R. (Hg.): Alternsmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampf (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 207– 217.

Fraunhofer Institut: Beruflicher Status und Image von Ingenieuren ab 45 - Die Einstellung von Arbeitgebern zu älteren Ingenieuren. Analyse und Ergebnisse.

Fredericksen, R. S. (2006): Work attitudes and values of older US public service employees. In: Tikkanen, T. (Hg.): Promoting lifelong learning for older workers. An international overview. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (Cedefop reference series, 65), S. 123– 139.

Frerichs, F. (1998): Älterwerden im Betrieb. Beschäftigungschancen und -risiken im demographischen Wandel. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Frerichs, F. (2007): Weiterbildung und Personalentwicklung 40plus. Eine Praxisorientierte

- Strukturanalyse. In: Länge, T. W.; Menke, B. (Hg.): Generation 40plus. Demografischer Wandel und Anforderungen an die Arbeitswelt. Bielefeld: Bertelsmann, S. 67– 104.
- Frerichs, F.; Krämer, K.; Zimmermann, E.: Selbstbeurteilung altersstruktureller Problemstellungen im Betrieb. QUATRO-Projekt TransAlt.
- Freude, G.; Seibt, R.; Pech, E.; Ullsperger, P. (2005): Assessment of work ability and vitality. A study of teachers of different age groups. In: Costa, G. (Hg.): Assessment and promotion of work ability, health and well-being of ageing workers. Proceedings of the 2. International Symposium on Work Ability held in Verona, Italy between 18 and 20 October 2004. Amsterdam: Elsevier (International congress series, 1280), S. 270– 275.
- Freude, G.; Ullsperger, P.; Dehoff, W. (2000): Zur Einschätzung von Vitalität, Leistungsfähigkeit und Arbeitsbewältigung älterer Arbeitnehmer. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag N. W. Verlag für neue Wissenschaft (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und ArbeitsmedizinForschung, Fb 876).
- Frieling, E.; Fölsch, T.; Schäfer, E. (2008): Berücksichtigung der Altersstruktur der Bevölkerung in der Arbeitswelt von morgen. In: Speck, P. (Hg.): Employability - Herausforderungen für die strategische Personalentwicklung. Konzepte für eine flexible, innovationsorientierte Arbeitswelt von morgen. 3., aktualisierte und erw. Aufl. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 365– 380.
- Fürth, K.; Bach, A.; Dunczyk, H.; Ingenfeld, M.; Jasper, G.; Jürgenhake, U. et al. (2007): Demografie-Check: von der Altersstrukturanalyse zum Masterplan Demografie. Ein Vorschlag zum Vorgehen im Betrieb.
- Gallenberger, W.; Boege, K.; Wolters, J. (2005): Szenarien zum demographischen Wandel im Betrieb. ? (IGA-Report, 9).
- Geißler-Gruber, B.; Geissler, H.; Frevel, A. (2005): Alternsgerechte Arbeitskarrieren. Ein betriebliches Modell zur Erhaltung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit.
- Gelderblom, A.; de Koning, J.; Kroes, H. (2005): Does an older workforce negatively affect a firm' s performance? A study of firms in the Netherlands. Amsterdam. In: TLM.net Working Paper, Nr. 31.
- Georg, A.; Barkholdt, C.; Frerichs, F. (2005): Modelle alternsgerechter Arbeit aus Kleinbetrieben und ihre Nutzungsmöglichkeiten. Forschung Projekt F 5187. Herausgegeben von Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund.
- Georg, A.; Frerichs, F. (1999): Ältere Arbeitnehmer in NRW. Betriebliche Problemfelder und Handlungsansätze. Münster, Hamburg: Lit-Verlag (Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, 24).
- George, R. (2000): Beschäftigung älterer Arbeitnehmer aus betrieblicher Sicht. Frühverrentung als Personalanpassungsstrategie in internen Arbeitsmärkten. München: Hampp (Profession, 27).
- Glover, I. A.; Branine, M. (Hg.) (2001): Ageism in work and employment. Aldershot, Burlington: Ashgate (Stirling management series).
- Gluch, M. (2004): Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch Vernetzung innerbetrieblicher und außerbetrieblicher Ressourcen. Ford AG Köln. In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge

Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 60– 65.

Goedicke, A.; Brose, H. G.; Diewald, M. (2006): Herausforderungen des demografischen Wandels für die betriebliche Beschäftigungspolitik. In: Nienhüser, W. (Hg.): Beschäftigungspolitik von Unternehmen. Theoretische Erklärungsansätze und empirische Erkenntnisse. 1. Aufl. München: Hampp (Empirische Personal- und Organisationsforschung, 26), S. 151– 174.

Goldberg, B. (2000): Age works. What corporate America must do to survive the graying of the workforce. New York: Free Press.

Götz, R. (2005): Active Ageing. Recherchestudie zu good practice im Auftrag des AMS Österreich. Unter Mitarbeit von I. Naylor und E. Natter. Wien.

Grauer, F. (1998): Personalmanagement für ältere Mitarbeiter. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag (Gabler Edition Wissenschaft).

Gravalas, B. (1999): Ältere Arbeitnehmer. Eine Dokumentation. Bielefeld: Bertelsmann.

Grewer, H. G.; Matthäi, I.; Reindl, J. (2007): Der innovative Ältere. Warum die Entwickleruhr länger als sieben Jahre tickt. 1. Aufl. München u. a.: Hampp.

Griffiths, A. (1999): Work design and management - the older worker. In: Experimental Aging Research, Jg. 25, H. 4, S. 411– 420.

Griffiths, A. (2000): Designing and managing healthy work for older workers. In: Occupational Medicine, Jg. 50, H. 7, S. 473– 477.

Grote, G. (2004): Der psychologische Vertrag. Ein Instrument für die flexible Passung sich wandelnder Anforderungen und Bedürfnisse bei älteren Mitarbeitern? In: Cranach, M. v. (Hg.): Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle. Bern: Haupt, S. 117– 132.

Grumbach, J.; Ruf, U. P. (2007): Demografischer Wandel in der Arbeitswelt: Handlungsrahmen und Handlungsfelder von Unternehmen, Gewerkschaften und Staat. In: Länge, T. W.; Menke, B. (Hg.): Generation 40plus. Demografischer Wandel und Anforderungen an die Arbeitswelt. Bielefeld: Bertelsmann, S. 33– 65.

Grumbach, J.; Stein, B.; Weddige, F. (2005): Alternde Belegschaften im demografischen Wandel. Ein Thema für Interessenvertretungen. Oberhausen (Arbeit, Gesundheit, Umwelt, Technik).

Grund, C.; Westergård-Nielsen, N.: Age structure of the workforce and firm performance. Aarhus. (Working paper / Department of Economics, Aarhus School of Business). Online verfügbar unter http://www.hha.dk/nat/wper/05-10_cgnwn.pdf.

Gussone, M. (1999): Rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten der Betriebs- und Personalräte. Rechtspositionen älterer Arbeitnehmer. In: Gussone, M.; Huber, A.; Morschhäuser, M.; Petrenz, J. (Hg.): Ältere Arbeitnehmer. Altern und Erwerbsarbeit in rechtlicher, arbeits- und sozialwissenschaftlicher Sicht: Bund-Verlag, S. 187– 302.

Hablützel, P. (2004): Individuelle Flexibilität und institutionelle Verlässlichkeit. Eine personalpolitische Antwort auf die demografische Herausforderung und eine Chance für den öffentlichen Sektor. In: Cranach, M. v. (Hg.): Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle. Bern: Haupt, S. 81– 91.

- Hainke, H. (1995): Präventive Strategien des Arbeitsschutzes für leistungsgewandelte ältere Arbeitnehmer. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag N. W. Verlag für neue Wissenschaft (Schriftenreihe der Bundesanstalt für ArbeitsschutzForschungsanwendung, 32).
- Hanau, P.; Rolfs, C. (2008): Neue Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand. Zwei Gutachten. Hans Böckler Stiftung. Düsseldorf. (Arbeitspapier, 156).
- Hanks, R. S.; Icenogle, M. (2001): Preparing for an age-diverse workforce: Intergenerational service-learning in social gerontology and business curricula. In: Educational Gerontology, Jg. 27, S. 49– 70.
- Hans Böckler Stiftung (2007): Einsatzfreude keine Frage des Alters. In: Böckler Impuls, H. 17, S. 7.
- Hansen, L. E.; Nielsen, T. (2006): Company policies to integrate older male workers in Denmark. In: Tikkanen, T. (Hg.): Promoting lifelong learning for older workers. An international overview. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (Cedefop reference series, 65), S. 140– 146.
- Hasselhorn, H. M.; Freude, G. (2007): Der Work Ability Index. Ein Leitfaden. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag N. W. Verlag für neue Wissenschaft (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und ArbeitsmedizinSonderschrift, 87).
- Hasselhorn, H. M.; Seibt, R.; Tielsch, R.; Müller, B. (2005): Der Work Ability Index - Fluch oder Segen?
- Hatcher, B.; Beich, M.; Connolly, C.; Davis, K.; O'Neil Hewlett, P.; Stokley-Hill, K. (2006): Wisdom at Work: The importance of the Older and Experienced Nurse in the Workplace. Herausgegeben von Robert Wood Johnson Foundation.
- Head, L.; Baker, P.; Bagwell, B.; Moon, N. W. (2006): Barriers to evidence based practice in accommodations for an aging workforce. In: Work, Jg. 27, H. 4, S. 391– 396.
- Hedge, J. W.; Borman, W. C.; Lammlein, S. E. (2006): The aging workforce. Realities, myths, and implications for organizations. Washington, DC: American Psychological Association.
- Heimrich, H. (2005): Altersmanagement bei FAG: Erste Schritte. FAG Kugelfischer AG. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 33– 39.
- Heimrich, H. (2005): Älter werdende Belegschaften als Aufgabe für Betriebsräte. FAG Kugelfischer. In: IG Metall (Hg.): Ist älter werden im Betrieb erlaubt? Betriebsräte der Zulieferindustrie bestimmen mit. Betriebsrätekonferenz 3. Frankfurt a.M., S. 64– 68.
- Helbig, R. (2005): Älter werdende Belegschaften als Aufgabe für Betriebsräte. Robert Bosch Fahrzeugelektrik GmbH. In: IG Metall (Hg.): Ist älter werden im Betrieb erlaubt? Betriebsräte der Zulieferindustrie bestimmen mit. Betriebsrätekonferenz 3. Frankfurt a.M., S. 47– 53.
- Henkens, K. (2003): Stereotyping Older Workers and Retirement: The Managers' Point of View. Herausgegeben von Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute.
- Hess-Gräfenberg, R. (2004): Alt, erfahren und gesund. Auf dem Weg zu einem integrierten Konzept. In: Busch, R. (Hg.): Altersmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp

(Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 155– 171.

Hessisches Sozialministerium und Bundesgeschäftsstelle RKW Rationalisierungs-und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V.: Demographischer Wandel in der Arbeitswelt. Online verfügbar unter <http://www.sozialnetz-hessen.de/ca/wl/ptn/>, zuletzt geprüft am 29.05.2007.

Hilger, M.; Jost, N.; Krieger, I.; Löhr, M.; Yang, J. (2006): Frühverrentung vs. Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erwartungen und Einstellungen von Arbeitnehmern. In: Wächter, H.; Sallet, D. (Hg.): Personalpolitik bei alternder Belegschaft. München: Hampp (Trierer Beiträge zum Diversity-Management, 5), S. 11– 35.

Hingst, M.; Hoffmann, T.; Schlieper, H. (2007): Personalentwicklung für ältere Arbeitnehmer in der chemischen Industrie. Eine Pilotstudie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Hans Böckler Stiftung. Düsseldorf. (Arbeitspapier, 135).

Holz, M. (2007): Sicherung der Innovationsfähigkeit bei alternden Belegschaften. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 127– 141.

Holz, M. (2007): Motivation von älteren Mitarbeitern. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 159– 170.

Holz, M. (2007): Leistungs- und Erwerbsfähigkeit älterer Mitarbeiter. Allgemeine Veränderungen im Alterungsprozess. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 37– 51.

Hooshmandi-Robia, B. (2004): Age Management. Modelle zur Förderung der Arbeitsfähigkeit älterer MitarbeiterInnen. Graz.

Höpflinger, F.; Clemens, W. (2005): Zum Generationenmix in einer demografisch alternden Arbeitswelt. In: Clemens, W.; Höpflinger, F.; Winkler, R. (Hg.): Arbeit in späteren Lebensphasen. Sackgassen, Perspektiven, Visionen. Bern: Haupt, S. 215– 238.

Huber, A. (1997): Demographischer Wandel und betriebliche Personalplanung. Düsseldorf. (Graue Reihe / Hans-Böckler-Stiftung, 133).

Husemann, R. (2003): Beschäftigungswirksame Arbeitszeitmodelle für ältere Arbeitnehmer. Entwicklung von Modellkonzeptionen unter Berücksichtigung von arbeitsbezogenen und betrieblichen Rahmenbedingungen. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag N. W. Verlag für neue Wissenschaft (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin/Forschung, Fb 980).

Husemann, R.; Kattein, M.; Vonken, M.; Schröter, T. (2007): Leitfäden zur altersgerechten Personalentwicklung und Qualifizierung. Handlungshilfen für Betriebsleitungen klein- und mittelständischer Unternehmen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Bildungsträger: Books on Demand.

Huhtanen, P.; Piispa, M. (1999): Attitudes towards early retirement and work. In: Ilmarinen, J. (Hg.): FinnAge - respect for the aging. Action programme to promote health, work ability and well-being of aging workers in 1990-96. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health (People and workResearch

reports, 26).

IG Metall (2005): Materialien zur einer altersgerechten und lernförderlichen Personalpolitik. Arbeitsmappe des Projekts "Gute Arbeit". Unter Mitarbeit von B. Römer und W. Feldes. Herausgegeben von IG Metall. Frankfurt am Main.

IG Metall (2005): Eingliedern statt kündigen. Gesundheit und demografischer Wandel im Betrieb. Handlungshilfe des Projekts "Gute Arbeit".

IG Metall (2005): Der Work Ability Index (WAI) oder auf deutsch der Arbeitsbewältigungsindex (ABI) aus Sicht der IG Metall.

Ilmarinen, J. (1999): Ageing workers in the European Union. Status and promotion of work ability, employability and employment. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.

Ilmarinen, J. (2006): Towards a longer worklife. Ageing and the quality of worklife in the European Union. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.

Ilmarinen, J.; Rantanen, J. (1999): Promotion of work ability during ageing. In: American Journal of Industrial Medicine, Jg. 1, S. 21– 23.

Ilmarinen, J.; Tempel, J. (2000): Präventive Arbeitsgestaltung für ältere Arbeitnehmer. In: Teste, U.; Witte, B. (Hg.): Menschengerechte Arbeitsgestaltung - Bedingungen und Chancen. Hamburg: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen / Ulrike Teste Bernd Witte (Hrsg.), Bd. 3).

Ilmarinen, J.; Tempel, J. (2003): Erhaltung, Förderung und Entwicklung der Arbeitsfähigkeit. Konzepte und Forschungsergebnisse aus Finnland. In: Badura, B.; Astor, M. (Hg.): Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 85– 99.

Ilmarinen, J.; Tempel, J.; Schartau, H. (2002): Arbeitsfähigkeit 2010. Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben? Hamburg: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit: Demographischer Wandel und Beschäftigung. Plädoyer für neue Unternehmensstrategien. Memorandum. 1. Aufl. Dortmund.

INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit (2005): Demographischer Wandel und Beschäftigung. Plädoyer für neue Unternehmensstrategien. Memorandum. Dortmund.

INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit (2007): Fels in der Brandung. Ältere Beschäftigte im Pflegeberuf - Anforderungen, Auswirkungen, Antworten.

INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit (2008): „Rente mit 67“ – Voraussetzungen für die Weiterarbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen. Zusammenfassung der Projektergebnisse. Dortmund.

Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.) (2005): Demografische Analyse und Strategieentwicklung in Unternehmen. Unter Mitarbeit von S. Adenauer. Köln: Wirtschaftsverlag Bachem (Taschenbuchreihe des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft).

Institut für Personalmanagement GmbH (2005): Altersmanagement in KMU. Konzepte, Instrumente und best practice-Beispiele. Sekundäranalyse im Rahmen des Projekts Senior Age Management.

Jasper, G. (2002): Wachsende Innovativität mit allen und für alle Altersgruppen. Beratung von KMU zur

Gestaltung eines innovationsförderlichen Arbeitsumfeldes. In: Projektverbund Öffentlichkeits- und Marketingstrategie Demographischer Wandel (Hg.): Handlungsanleitungen für eine altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik - Ergebnisse aus dem Transferprojekt. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 26– 29.

Jasper, G. (2004): Unterschiedliche Potenziale jüngerer und älterer Arbeitnehmer erkennen und nutzen: Erfahrungen aus der Praxis. In: Busch, R. (Hg.): Altersmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 219– 238.

Jasper, G.; Jürgenhake, U.; Rohwedder, A.; Sczesny, C.: Altersstrukturanalyse von Belegschaften ABAS - ein Blick in die Zukunft. Leitfaden und EDV-Tool für KMU.

Jasper, G.; Rohwedder, A. (1997): Erfahrung und Innovation. Betrachtungen vor dem Hintergrund rasch alternder Belegschaften in ostdeutschen Unternehmen. In: Volkholz, V.; Jasper, G.; Rohwedder, A. (Hg.): Änderung der betrieblichen Alterszusammensetzung Gestaltungsherausforderungen. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (Graue Reihe / Hans-Böckler-Stiftung, 132), S. 42– 103.

Jasper, G.; Rohwedder, A.; Duell, W. (2001): Alternde Belegschaft und Innovativität: Herausforderungen an das Innovations- und Personalmanagement. In: Astor, M.; Jasper, G. (Hg.): Demographischer Wandel als Wachstumsbremse oder Chance? Innovations- und Personalstrategien in den neuen Bundesländern. Stuttgart, S. 35– 66.

Jasper, G.; Rohwedder, A.; Schletz, A.: Innovieren mit alternden Belegschaften, S. 1– 26.

Jasper, G.; Wählich, B. (Hg.) (2004): Wettbewerb um Nachwuchs & Fachkräfte. Generationenübergreifender Dialog für berufliche Orientierung und Entwicklung. 1. Aufl. München: Hampp.

Johnson, R.; Neumark, D. (1997): Age Discrimination, Job Separations, and Employment Status of Older Workers. Evidence from Self-Reports. In: Journal of Human Resources, H. 32/4, S. 779– 811.

Jürgenhake, U.; Langhoff, T.; Schierholt, U.; Schulze-Aden, C.; Sczesny, C.; Wingen, S. (2003): Die Jungen und die Alten - Belegschaftsintegration als Gestaltungsaufgabe. In: WSI-Mitteilungen, H. 10, S. 597– 602.

Jürgenhake, U.; Rohwedder, A. (2006): Der demografische Wandel in der Region: Instrumente, Maßnahmen, Strategien und Personalmanagement PERSONALMANAGEMENT. Schriftenreihe "Initiative Dortmund, Kreis Unna, Hamm". Unter Mitarbeit von M. Ingenfeld, N. Moeller und S. Senft et al. Dortmund (1).

Jürgenhake, U.; Schubert, A.; Vormann, W.; Wingen, S. (2006): Demografischer Wandel in der bremischen Hafen- und Distributionswirtschaft. Betriebs- und Branchendaten, Zukunftsszenarien, betriebliche Herausforderungen: Soziale Innovation. In: PortWork.

Jürgenhake, U.; Sczesny, C. (2005): Neue Perspektiven für Ältere und Jüngere. Instrumente zur Bewältigung des demografischen Wandels in Betrieben der Gießerei - und Schmiedeindustrie. Dortmund.

- Kade, S. (2004): *Alternde Institutionen - Wissenstransfer im Generationenwechsel*. Bad Heilbrunn/Obb.: Klinkhardt (Analysen und Beiträge zur Aus- und Weiterbildung).
- Kanfer, R.; Ackerman, P. L. (2004): Aging, adult development, and work motivation. In: *Academy of Management Review*, Jg. 29, S. 440– 458.
- Karazman, R.; Kloimüller, I.; Gaertner, J.; Geissler, H.; Hoerwein, K.; Morawetz, I. K. (1998): Participatory Development of Age-Adjusted, Optional Shift Time Schedules in Industrial Workers in a Plant. In: *Advances in Occupational Ergonomics and Safety*, S. 139– 142.
- Karazman, R.; Kloimüller, I.; Geissler, H.; Karazman-Morawetz, I. (1999): "Effect typology" and work ability index. Evaluating the success of health promotion in elder workforce. In: *Experimental Aging Research*, Jg. 25, H. 4, S. 313– 321.
- Karl, D.; Braedel-Kühner, C.; Knauth, P.: Neue Konzepte innovativer altersgerechter Personalarbeit. In: *RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen*. Eschborn, S. 69– 74.
- Karp, H.; Fuller, C.; Sirias, D. (2002): *Bridging the Boomer-Xer Gap. Creating Authentic Teams for High Performance at Work*. 1st ed. Palo Alto CA: Davies-Black Publishing.
- Kauffeld, S.: Warum nur so ungeliebt? Zur Kompetenz älterer Mitarbeiter im Vergleich zu ihren jüngeren Kollegen. In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, Jg. 2006, H. 4, S. 274– 284.
- Kirchmann, W. (1998): *Veränderungsmanagement mit älteren Mitarbeitern und Führungskräften*. München: Utz Wiss. (Wirtschafts- und Sozialwissenschaften).
- Kistler, E.; Ebert, A.; Guggemos, P.; Lehner, M.; Buck, H.; Schletz, A. (2006): *Altersgerechte Arbeitsbedingungen. Machbarkeitsstudie (Sachverständigengutachten) für die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Berlin. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund, Berlin, Dresden*.
- Klein, D. (2005): Älter werdende Belegschaften als Aufgabe für Betriebsräte. Robert Bosch GmbH. In: *IG Metall (Hg.): Ist älter werden im Betrieb erlaubt? Betriebsräte der Zulieferindustrie bestimmen mit. Betriebsrätekonferenz 3*. Frankfurt a.M., S. 41– 46.
- Klein-Schneider, H. (2007): *Empfehlungen und Instrumente zu Handlungsmöglichkeiten im demografischen Wandel im Unternehmen*. Herausgegeben von Hans Böckler Stiftung.
- Kloimüller, I. (2000): The relation of age, work ability index and stress-inducing factors among bus drivers. In: *International Journal of Industrial Ergonomics*, Jg. 25, H. 5, S. 497– 502.
- Kluge, A. (2006): Die Einstellungen zur Leistungs-, Lern- und Anpassungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/-innen und die subjektiv erlebte Diskriminierung. Eine Untersuchung in Schweizer Unternehmen. In: *Arbeit - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, H. 1, S. 3– 17.
- Köchling, A. (2000): Betriebliche Altersstrukturen als Gestaltungsfeld der Zukunft. In: *Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung*. Berlin: Edition Sigma, S. 362– 373.
- Köchling, A. (2001): Alt und jung im Betrieb. Intergenerative Personalpolitik als Wettbewerbsfaktor. In: *Buck, H.; Schletz, A. (Hg.): Wege aus dem demographischen Dilemma durch Sensibilisierung, Beratung*

und Gestaltung. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 20– 29.

Köchling, A. (2003): Leitfaden zur Selbstanalyse altersstruktureller Probleme in Unternehmen. In: Badura, B.; Astor, M. (Hg.): Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 235– 246.

Köchling, A. (2004): Projekt Zukunft - Leitfaden zur Selbstanalyse altersstruktureller Probleme in Unternehmen: Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung.

Köchling, A. (2004): Früherkennung altersstruktureller Probleme in Unternehmen. In: Busch, R. (Hg.): Altersmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampf (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 123– 132.

Köchling, A.; Deimel, M. (2006): Ältere Beschäftigte und altersausgewogene Personalpolitik. In: DZA - Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hg.): Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Voraussetzungen und Möglichkeiten. Berlin: Lit-Verlag (Expertisen zum fünften Altenbericht der Bundesregierung, Bd. 2), S. 99– 167.

Koller, B.; Gruber, H. (2001): Ältere Arbeitnehmer im Betrieb und als Stellenbewerber aus der Sicht der Personalverantwortlichen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 34, H. 4, S. 479– 505.

Kordeck, N.; Korte, W. B. (September 2005): Auswirkungen des demographischen Wandels auf Unternehmen und mögliche Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Literaturanalyse. Empirica - Gesellschaft für Kommunikations- und Technologieforschung mbH. Bonn. (empirica Schriftenreihe, 01/2006).

Kornwachs, K. (2000): Innovation bei veränderten Altersstrukturen (INVAS). Fallstudien aus der Softwareentwicklung. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 198– 211.

Kracht, T. (2007): Zeitenwende im Personalmanagement. Globaler War for Talent. In: Arbeit und Arbeitsrecht, H. 5, S. 267– 271.

Kraft Foods Deutschland GmbH (2005): Alter(n)sgerechte Erwerbsbiografien als eine betriebliche Herausforderung der Zukunft. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 73– 78.

Krause, A.; Philipp, A.; Schüpbach, H. (2006): Altersdiversität in Lehrerkollegien: Kooperation und Konflikte zwischen Altersgruppen in Schulen. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 60, H. 3, S. 197– 205.

Krüger, D. (2006): Veränderungsprozesse in der Arbeits- und Personalpolitik vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung: Handlungsansätze für die betriebliche Praxis.

Kruse, A. (2000): Psychologische Beiträge zur Leistungsfähigkeit im mittleren und höheren

- Erwachsenenalter. Eine ressourcenorientierte Perspektive. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 72– 87.
- Kuda, E. (2003): Aufgaben und Ansätze des IG Metall Projektes "Alter(n)s-Management in der Automobilindustrie. In: IG Metall (Hg.): Länger arbeiten oder früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demographischen Wandel. Betriebsrätekonferenz. Frankfurt a.M., S. 46– 51.
- Kuda, E. (2004): Alter(n)s-Management in der Automobilindustrie. Ansätze und Erfahrungen aus einem EQUAL Teilprojekt von IG Metall und Sozialforschungsstelle Dortmund. In: Busch, R. (Hg.): Altersmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 175– 183.
- Kumashiro, M. (Hg.) (2003): Aging and work. London: Taylor & Francis.
- Lancaster, L. C.; Stillman, D. (2003): When generations collide. Who they are, why they clash, how to solve the generational puzzle at work. 1. paperback ed. New York, NY: HarperBusiness.
- Landau, K.; Weißert-Horn, M.; Rademacher, H.; Brauchler, R.; Bruder, R.; Sinn-Behrendt, A. (2007): Altersmanagement als betriebliche Herausforderung. 2. Aufl. Stuttgart: ergonomia.
- Lang, S. (2005): Sind wir in unserem Unternehmen im Hinblick auf älter werdende Belegschaften gut aufgestellt? SKF GmbH. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 80– 83.
- Laschalt, M. (2005): Ältere ArbeitnehmerInnen in der Personalentwicklung. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.): Personalmanagement und Arbeitsgestaltung. 51. Frühjahrskongress der GfA 2005 in Heidelberg ; Bericht zum 51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 22. - 24. März 2005 ; [Bericht zum 51. Arbeitswissenschaftlichen Kongress ... an der Universität Heidelberg]. Dortmund: GfA-Press (Jahresdokumentation / Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., 2005), S. 291– 294.
- Lebenshilfe Bremen e. V. (2005): Ältere und jüngere MitarbeiterInnen gestalten aktiv mit im Projekt zum Wissenstransfer. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 79– 85.
- Leibold, M.; Voelpel, S. (2006): Managing the aging workforce. Challenges and solutions. Erlangen: Publicis Corp. Publ.
- Lichtsteiner, R. A. (2004): Die Leistung älterer Mitarbeitender. Überlegungen und Erfahrungen aus der Praxis. In: Cranach, M. v. (Hg.): Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle. Bern: Haupt, S. 149– 162.
- Liebrich, A.; Zink, K. J. (2005): Der Einsatz neuer Informations- und Kommunikationsmedien in Unternehmen aus der Perspektive des Diversity Managements. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.): Personalmanagement und Arbeitsgestaltung. 51. Frühjahrskongress der GfA 2005 in Heidelberg ; Bericht zum 51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 22. - 24. März

2005 ; [Bericht zum 51. Arbeitswissenschaftlichen Kongress ... an der Universität Heidelberg].
Dortmund: GfA-Press (Jahresdokumentation / Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., 2005), S.
125– 129.

Lippe-Heinrich, A. (2001): Flexibles Altern. Instrumente, Erfahrungen und Gestaltungsansätze zu den
Auswirkungen des demographischen Wandels auf handwerkliche Klein- und Mittelbetriebe. In:
Handwerkskammer Hamburg (Hg.): Zukunftsfähige Konzepte für das Handwerk zur Bewältigung des
demographischen Wandels. Stuttgart (Demographie und Erwerbsarbeit), S. 67– 86.

Loidl-Keil, R. (2005): Spannungen in den Arbeitszeitarrangements Jüngerer und Älterer. Befunde zur
Arbeitszeitgestaltung in verschiedenen Alters- und Lebensphasen. In: Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.): Personalmanagement und Arbeitsgestaltung. 51. Frühjahrskongress der
GfA 2005 in Heidelberg ; Bericht zum 51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 22. -
24. März 2005 ; [Bericht zum 51. Arbeitswissenschaftlichen Kongress ... an der Universität Heidelberg].
Dortmund: GfA-Press (Jahresdokumentation / Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., 2005), S.
309– 312.

Lotzmann, N. (2007): Diversity Management bei der SAP AG. Der Umgang mit einer älter werdenden
Belegschaft. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen.
Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag
Gabler, S. 69– 88.

Löwenbrück, U. (2003): Älter werden im Betrieb. Opel AG. In: IG Metall (Hg.): Länger arbeiten oder
früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demographischen Wandel.
Betriebsrätekonferenz. Frankfurt a.M., S. 28– 31.

Lünstroth, U.: Team-Zusammenarbeit von jüngeren und älteren Software-Entwicklern. Transferprojekt
"Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel".

Lünstroth, U.: Mitarbeiterentwicklung: Fachkarriere und Tätigkeitswechsel in Unternehmen der
Softwareentwicklung. Transferprojekt "Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer
Wandel".

Lünstroth, U.: Lösungsansätze für die Beschäftigung älter werdender Software-Entwickler.
Transferprojekt "Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel".

Lünstroth, U. (2001): Der erfahrene, über 40-jährige Softwareentwickler. Konzepte,
Handlungsanleitungen, Check-Listen für Software-Unternehmen und Softwareentwickler.

Lünstroth, U. (2002): Der ältere, erfahrene Softwareentwickler als Innovationsmotor? Eine Übersicht für
den Praktiker. In: Projektverbund Öffentlichkeits- und Marketingstrategie Demographischer Wandel
(Hg.): Handlungsanleitungen für eine altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik - Ergebnisse aus dem
Transferprojekt. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 37– 40.

Maier, G. (1997): Das Erleben der Berufssituation bei älteren Arbeitnehmern. Ein Beitrag zur
differentiellen Gerontologie. Frankfurt am Main: Lang.

Maier, G. (1998): Formen des Erlebens der Arbeitssituation. Ein Beitrag zur Innovationsfähigkeit älterer
Arbeitnehmer. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, Jg. 31, H. 2, S. 127– 137.

Maintz, G. (2001): Maßnahmen und Instrumente zur Beurteilung und Förderung der Arbeitsfähigkeit

- Älterwerdender im Betrieb. In: Fuchs, G.; Renz, C. (Hg.): Altern und Erwerbsarbeit. Workshopdokumentation, S. 46– 59.
- Maintz, G. (2003): Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. Abschied vom Defizitmodell. In: Badura, B.; Astor, M. (Hg.): Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 43– 55.
- Maintz, G. (2004): Der ältere Arbeitnehmer im Spannungsfeld von Leistungsanforderung und Erwartung. In: Busch, R. (Hg.): Alternsmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 113– 122.
- Mäkitalo, J.; Launus, K. (2006): Von der Bewertung der Arbeitsunfähigkeit zur Förderung der Arbeitsbewältigung.
- Manpower (2007): The New Agenda for an Older Workforce. A Manpower White Paper.
- Marstedt, G.; Alberts, O.; Koppelin, F.; Müller, R. (2003): Alt werden im Betrieb? Beschäftigte im Öffentlichen Dienst zwischen Integration und Externalisierung. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag N. W. Verlag für neue Wissenschaft (Schriftenreihe Gesundheit - Arbeit - Medizin, 31).
- Marstedt, G.; Müller, R. (1998): Ein kranker Stand? Fehlzeiten und Integration älterer Arbeitnehmer im Vergleich Öffentlicher Dienst - Privatwirtschaft. Berlin: Edition Sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 9).
- McMullin, J. A.; Marshall, V. W. (2001): Ageism, age relations, and garment industry work in Montreal. In: The Gerontologist, Jg. 41, H. 1, S. 111– 122.
- Mehlhop, G. (2004): Personalauswahl und Personalkonzept der Auto 5000 GmbH. VW AG. In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 66– 71.
- Mendus, H. G. (2001): Damit das Handwerk nicht zu den Verlierern gehört: Sensibilisierung für das Problem "demographischer Wandel" und Entwicklung exemplarischer Lösungsansätze. In: Handwerkskammer Hamburg (Hg.): Zukunftsfähige Konzepte für das Handwerk zur Bewältigung des demographischen Wandels. Stuttgart (Demographie und Erwerbsarbeit), S. 30– 41.
- Menges, U. (2000): Ältere Mitarbeiter als betriebliches Erfolgspotential. Köln: Wirtschaftsverlag Bachem (Unternehmensführung und Personalwirtschaft, 11).
- Metcalfe, H.; Meadows, P. (2006): Survey of employers' policies, practices and preference relating to age. Research Report No 325.
- Mogk, M. (2000): Alt und jung im Betrieb. Altersmischung als neue Zielvorstellung für Großbetriebe. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 350– 360.
- Mohr, H. (2002): Alterns- und altersgerechte Erwerbsarbeit. Leitfaden für überbetriebliche Akteure. Stuttgart: IRB Verlag; Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe).

Mohr, H.; Wodok, A. (Hg.) (2006): Erfolg mit der Generation 50plus. Ein Leitfaden für kleine und mittlere Betriebe. Köln: Dt. Inst.-Verl. (Praxisreihe Mittelstand).

Morschhäuser, M. (1999): Grundzüge altersgerechter Arbeitsgestaltung. In: Gussone, M.; Huber, A.; Morschhäuser, M.; Petrenz, J. (Hg.): Ältere Arbeitnehmer. Altern und Erwerbsarbeit in rechtlicher, arbeits- und sozialwissenschaftlicher Sicht: Bund-Verlag, S. 101– 185.

Morschhäuser, M. (1999): Altersbezogene Personalplanung: Zwischen Personalentwicklung und Personalaustausch. In: Älter werden im Betrieb. AK-Forum zur Wirtschafts- und Strukturpolitik, S. 23– 32.

Morschhäuser, M. (1999): Alternsgerechte Arbeit: Gestaltungsaufgabe für die Zukunft oder Kampf gegen Windmühlen? In: Behrens, J. (Hg.): Länger erwerbstätig - aber wie? Opladen u.a.: Westdeutscher Verlag, S. 19– 70.

Morschhäuser, M. (2000): Personalentwicklung oder Personaltausch? Perspektiven alternsbezogener Personalplanung. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 282– 293.

Morschhäuser, M. (2004): Von der Frühverrentung zu einer alternsgerechten Arbeits- und Personalpolitik? In: Busch, R. (Hg.): Alternsmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 73– 88.

Morschhäuser, M. (2005): Gesundheit im Erwerbsverlauf. Bedeutung und Ansatzpunkte einer alternsgerechten Arbeits- und Personalpolitik. In: Schott, T. (Hg.): Eingliedern statt ausmustern. Möglichkeiten und Strategien zur Sicherung der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer. Weinheim: Juventa-Verlag (Gesundheitsforschung), S. 125– 136.

Morschhäuser, M. (2006): Reife Leistung. Personal- und Qualifizierungspolitik für die künftige Altersstruktur: Edition Sigma.

Morschhäuser, M.; Ochs, P.; Huber, A. (2003): Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Morschhäuser, M.; Ochs, P.; Huber, A. (2008): Demographiebewusstes Personalmanagement. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis. Gütersloh: Bertelsmann.

Morschhäuser, M.; Schmidt, E. (2002): Beteiligungsorientiertes Gesundheitsmanagement angesichts alternder Belegschaften. Handlungshilfs zur Durchführung einer Mitarbeiterbefragung und Gesundheitsworkshops. Stuttgart.

Morschhäuser, M.; Sochert, R. (2007): Beschäftigungsfähigkeit erhalten! Herausgegeben von BKK Bundesverband. Essen.

Moyers, P. A.; Coleman, S. D. (2004): Adaption of the older worker to occupational challenges. In: Work, Jg. 22, H. 2, S. 71– 78.

Mücke, A. (2008): Personalführung und Alter. Ist Personalführung alterskritisch?eine Studie zur

- Altersattribution und zum Führungshandeln von Linienvorgesetzten in Schweizer Unternehmen. Hamburg: Kovac (Schriftenreihe Personalwirtschaft, 21).
- Mühlbradt, T.; Schultehus, W. (2004): Auswirkungen des demografischen Wandels - Strategien mit betrieblichen demografischen Analysen. In: Angewandte Arbeitswissenschaften, H. 179, S. 1– 16.
- Müller, R. (2005): Geschlechter- und alterssensible Betriebsratsarbeit. Volkswagen AG. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersngerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 40– 47.
- Müller, T.; Wagner, T.; Hanfler, M. (2007): Betriebliche Handlungsansätze zur Gestaltung des demographischen Wandels in zehn Industrieunternehmen. Recherchebericht 2007. IG Metall.
- Mutran, E. J.; Reitzes, D. J.; Bratton, K. A.; Fernandez, M. E. (1997): Self-esteem and subjective responses among mature workers. Similarities and differences by gender. In: Journal of Gerontology, Jg. 52B, S. 89– 96.
- Naegele, G.; Sporket, M. (2007): Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb der Europäischen Union. Betriebliche Fallbeispiele zur Beschäftigungsförderung in ausgewählten Ländern. Abschlussbericht.
- Naegele, G.; Walker, A. (2003): Altern in der Arbeitswelt. Europäische "Leitlinien einer Guten Praxis (good practice)" für die Gleichbehandlung älterer Arbeitnehmer/innen in der betrieblichen Personalpolitik. In: Badura, B.; Astor, M. (Hg.): Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 225– 234.
- Naumanen, P. (2006): The health promotion of aging workers from the perspective of occupational health professionals. In: Public Health Nursing, Jg. 23, H. 1, S. 37– 45.
- Neubauer, G. (2004): Ergebnisse aus dem Transferprojekt "Demographischer Wandel" für das lernende Programm "Innovative Arbeitsgestaltung". In: Ergebnisse des Transferprojektes Demotrans, S. 29– 41.
- Nexus Institut für interdisziplinäre Forschung (2006): Innovative Ansätze zur Bewältigung des demografischen Wandels. Generationenwechselmanagement in Sachsen-Anhalt.
- Noonan, A. (2005): At this point now: older workers' reflections on their current employment experiences. In: International Journal of Aging and Human Development, H. 61/3, S. 211– 241.
- Nygaard, C. H. (1997): Perceived work changes between 1981 and 1992 among aging workers in Finland. In: Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, H. 23, S. 12– 19.
- Olesen, H. S. (2006): Identification with work: inhibition or resource for learning? In: Tikkanen, T. (Hg.): Promoting lifelong learning for older workers. An international overview. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (Cedefop reference series, 65), S. 164– 176.
- O'Reilly, C.; Williams, K.; Barsade, S. (1998): Group demography and innovation. Does diversity help? In: Neale, M. A.; Mannix, E. A.; Gruenfeld, D. H. (Hg.): Research on Managing Groups and Teams. Volume 1. Stamford Conn. u.a.: Jai Press (Research On Managing Groups and Teams), S. 183– 208.
- Pack, J.; Buck, H.; Kistler, E.; Mendius, H. G.; Morschhäuser, M.; Wolff, H.: Zukunftsreport demographischer Wandel. Innovationsfähigkeit in einer alternden Gesellschaft. Bonn.
- Packebusch, L.; Weber, B. (2001): Ohne Ältere geht's nicht! - Mit Älteren auch nicht? In:

Handwerkskammer Hamburg (Hg.): Zukunftsfähige Konzepte für das Handwerk zur Bewältigung des demographischen Wandels. Stuttgart (Demographie und Erwerbsarbeit), S. 42– 55.

Packebusch, L.; Weber, B. (2005): Anforderungen an eine alter(n)sgerechte Personalpolitik. Personalprobleme in Kleinbetrieben. In: Schott, T. (Hg.): Eingliedern statt ausmustern. Möglichkeiten und Strategien zur Sicherung der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer. Weinheim: Juventa-Verlag (Gesundheitsforschung), S. 137– 148.

Paloniemi, S. (2006): Employees' conceptions of age, experience and competence. In: Tikkanen, T. (Hg.): Promoting lifelong learning for older workers. An international overview. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (Cedefop reference series, 65), S. 108– 122.

Patrickson, M.; Hartmann, L. (Hg.) (1998): Managing an ageing workforce. 1. Aufl. Warriewood /// Warriewood, NSW: Business & Professional Publ.; Business and Professional Publ.

Pawellek, I.; Richter, J. (2000): Bewältigungsansätze betrieblicher Alterungsprozesse im EU-Vergleich. Staatliche und unternehmerische Reaktionen auf den soziodemographischen Wandel. Herausgegeben von AIQ Arbeit Innovation Qualifikation e.V. Dortmund.

Pelletier, R. (2005): Younger managers, older workers. In: Occupational Health & Safety, H. 74 (11), S. 22ff.

Perrong, M.; Busch, S.; Kocher, E. (2007): Ältere Arbeitnehmer. Perspektiven und Chancen. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

Raabe, B.; Kerschreiter, R.; Frey, D. (2003): Führung älterer Mitarbeiter. Vorurteile abbauen, Potentiale erschließen. In: Badura, B.; Astor, M. (Hg.): Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 137– 152.

Racky, S.; Jöns, I. (2005): Identifikation der Lebensphasen von Mitarbeitern über die gesamte Erwerbsspanne. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.): Personalmanagement und Arbeitsgestaltung. 51. Frühjahrskongress der GfA 2005 in Heidelberg ; Bericht zum 51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 22. - 24. März 2005 ; [Bericht zum 51. Arbeitswissenschaftlichen Kongress ... an der Universität Heidelberg]. Dortmund: GfA-Press (Jahresdokumentation / Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., 2005), S. 287– 290.

Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft (Hg.): Älter werden im Betrieb. Dokumentation der Fachtagungen "Älter werden im Betrieb" und "Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz".

Reck-Roulet, M. (2004): Ältere Mitarbeitende im Betrieb. In: Cranach, M. v. (Hg.): Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle. Bern: Haupt, S. 133– 148.

Reichenauer, R. (2004): Geht BMW Leipzig neue Wege? In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 30– 39.

Reifferscheid, T. (2007): Der Arbeitsbewältigungsindex als Instrument der Gesundheitsmanagements. Das ABI-Projekt. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 143– 157.

Reindl, J.; Feller, C.; Morschhäuser, M.; Huber, A. (2004): Für immer Jung. Wie Unternehmen des Maschinenbaus dem demografischen Wandel begegnen. Ergebnisdokumentation des Projektes "Betriebliche Strategien für eine altersgerechte und generationenübergreifende Arbeits- und Personalpolitik im Maschinen- und Anlagenbau" im Rahmen der BMBF "Demografie-Initiative". Frankfurt am Main: VDMA Verlag.

Remdisch, S.: Mentoring als effizientes Instrument der Personalentwicklung. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 75– 76.

Reutter, H. (2005): Motivierende Arbeitsgestaltung für ältere Mitarbeiter. KSB AG. In: IG Metall (Hg.): Ist älter werden im Betrieb erlaubt? Betriebsräte der Zulieferindustrie bestimmen mit. Betriebsrätekonferenz 3. Frankfurt a.M., S. 9– 17.

Rimser, M. (2006): Generation Resource Management. Nachhaltige HR-Konzepte im demografischen Wandel. Leonberg: Rosenberger Fachverlag.

Rohrbach, V. (2005): Sind wir in unserem Unternehmen im Hinblick auf älter werdende Belegschaften gut aufgestellt? BMW AG. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 76– 79.

Röhrig, R. (2001): Stichwort Motivation. In: Schemme, D. (Hg.): Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Probleme und Lösungsansätze. Bielefeld: Bertelsmann (Berichte zur beruflichen Bildung, 247), S. 83– 88.

Roßnagel, C.; Hertel, G. (2006): Altersbedingte Unterschiede in Inhalten und im Zustandekommen von Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 60, H. 3, S. 181– 186.

Roth, Hans (1999): Älter werden im Betrieb. Alt und Jung: Im Team erfolgreich! In: Älter werden im Betrieb. AK-Forum zur Wirtschafts- und Strukturpolitik, S. 13– 17.

Sascha, W.; Jürgenhake, U.; Schubert, A.; Dunczyk, H. (2006): Personalentwicklung im demografischen Wandel. Schriftenreihe "Initiative Dortmund, Kreis Unna, Hamm". Dortmund (2).

Sättele, A. (2007): Arbeitsrechtliche Aspekte der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 89– 98.

Schauer, S. (2006): Die Bedeutung des "Work Ability index" für die betriebliche Gesundheitsförderung vor dem Hintergrund des demographischen Wandels. In: Wächter, H.; Sallet, D. (Hg.): Personalpolitik bei alternder Belegschaft. München: Hampp (Trierer Beiträge zum Diversity-Management, 5), S. 62– 92.

Scheider, F. M. (2004): Alternde Belegschaft als langfristige Herausforderung. VW. In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 47– 49.

Schmidt, I. (2005): Gestaltungsmodelle der nachhaltigen Integration älterer Arbeitspersonen in die Erwerbstätigkeit. Online verfügbar unter <http://deposit.ddb.de/cgi-bin/dokserv?idn=975020161>.

Schmidt, V. (2004): Diversity Dimension Alter. Der demographische Wandel als Erfolgsfaktor für das

Personalmanagement. Düsseldorf: VDM Verlag Dr. Müller.

Schmitt-Lechner, M. (2007): Zukunftsfähiges Personalmanagement. Hintergründe Ausblicke und Handlungsempfehlungen in Zeiten des demographischen Wandels. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.

Schneider, H.; Stein, D. (2006): Personalstrategische Strategien deutscher Unternehmen zur Bewältigung demografisch bedingter Rekrutierungsengpässe bei Führungskräften. Unter Mitarbeit von O. Lorenzen. Institut zur Zukunft der Arbeit. Bonn.

Schneider, L. (2006): Sind ältere Beschäftigte weniger produktiv? Eine empirische Analyse anhand des LIAB. IWH-Diskussionspapier Nr. 13/2006. Online verfügbar unter http://www.rostockerzentrum.de/publikationen/rz_diskussionpapier_3.pdf.

Schneider, L. (Februar 2007): Produktivität - Alters- vs. Erfahrungseffekte.

Schönbauer, U. (2006): Ältere im Betrieb.

Schröder, A. (2005): Vorbildliche betriebliche Regelungen einer alter(n)sgerechten Personalpolitik. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 35– 37.

Schubert, A.; Wingen, S.; Jürgenhake, U. (2007): Demografischer Wandel in der Metall- und Elektorindustrie in Dortmund/ Hamm/ Kreis Unna. Stand, Zukunftsszenarien, betriebliche Herausforderungen.

Schulte, K. (2005): Arbeitszufriedenheit über die Lebensspanne. Eine empirische Analyse zu den Ursachen für die hohe Arbeitszufriedenheit älterer Beschäftigter. Lengerich: Pabst Science Publishers (Beiträge zur Wirtschaftspsychologie, 8).

Schwarz, B.; Bürkert, W. (2005): Systematische Personalentwicklung und Belegschaftsvielfalt. Bürkert Werke GmbH. In: IG Metall (Hg.): Ist älter werden im Betrieb erlaubt? Betriebsräte der Zulieferindustrie bestimmen mit. Betriebsrätekonferenz 3. Frankfurt a.M., S. 26– 32.

Seifert, H. (2001): Lernzeitkonten für lebenslanges Lernen. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung (Gesprächskreis Arbeit und Soziales).

Seifert, H. (2002): Lernzeitkonten: tarif- und betriebspolitisches Neuland. In: Klinkhammer, H. (Hg.): Personalstrategie. Personalmanagement als Business-Partner. Neuwied: Luchterhand, S. 245– 264.

Shea, G. F.; Haasen, A. (2006): The older worker advantage. Making the most of our aging workforce. Westport, Conn: Praeger.

Shepard, R. J. (2000): Aging and productivity: Some physiological issues. In: International Journal of Industrial Ergonomics, Jg. 25, H. 5, S. 535– 545.

Siegrist, J.; Dragano, N. (2007): Rente mit 67 - Probleme und Herausforderungen aus gesundheitswissenschaftlicher Sicht. Hans Böckler Stiftung. (Arbeitspapier, 147).

Smedley, K.; Whitten, H. (2006): Age matters. Employing, motivating and managing older employees. Aldershot, Hants: Ashgate.

Solem, P. E. (2001): Einstellungen gegenüber älteren Menschen im Berufsleben. In: Aronsson, G.; Kilbom, Å. (Hg.): Arbeit über 45. Historische, psychologische und physiologische Perspektiven älterer

- Menschen im Berufsleben. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag N. W. Verlag für neue Wissenschaft (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 13), S. 52– 70.
- Sommer, C. (2004): "Arbeiten bis 65?". Maßnahmen zur Beschäftigung Älterer in der Produktion. In: Arbeit & Ökologie, H. 6, S. 20– 23.
- Sozialpartner (Ober-)Österreich (Hg.) (2005): Wage. Winning Age. Getting Future! / Älter werden, Zukunft haben! Online verfügbar unter <http://www.wage.at/>, zuletzt aktualisiert am 06.03.2005, zuletzt geprüft am 28.06.2007.
- Spath, D. (2005): Alternde Belegschaften als Herausforderung für die betriebliche Personalpolitik und Arbeitsgestaltung. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.): Personalmanagement und Arbeitsgestaltung. 51. Frühjahrskongress der GfA 2005 in Heidelberg ; Bericht zum 51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 22. - 24. März 2005 ; [Bericht zum 51. Arbeitswissenschaftlichen Kongress ... an der Universität Heidelberg]. Dortmund: GfA-Press (Jahresdokumentation / Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., 2005), S. 35– 38.
- Spieker, H. (2000): Erfahrungen mit Personalplanung für den Lohnbereich. Praxisbericht von einem betrieblichen Arbeitsmarkt. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 294– 303.
- Spieker, H. (2005): Wie wirksam sind betriebliche Handlungsansätze zur Bewältigung des demographischen Wandels? Volkswagen. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 22– 32.
- Spieker, H.; Morschhäuser, M.; Hielscher, V. (2004): Qualität der Arbeit - Gesund in Rente. Workshopkonzept. Arbeitsmappe des Projekts "Gute Arbeit".
- Staudinger, U. M. (2007): Dynamisches Personalmanagement als eine Antwort auf den demographischen Wandel. In: Ballwieser, W. (Hg.): Demographischer Wandel als unternehmerische Herausforderung. Kongress-Dokumentation 60. Deutscher Betriebswirtschaftler-Tag 2006. Stuttgart: Schäffer-Poeschel (Schriftenreihe der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V), S. 35– 48.
- Stobbe, H.; Hiege, K. (2006): Ältere Menschen im Betrieb. Analyse betrieblicher Personalpolitik. Herausgegeben von Regionalverband Südniedersachsen e.V. Göttingen.
- Stößel, D. (2007): Was halten Unternehmen von älteren Mitarbeitern? Eine Zusammenfassung empirischer Studien. In: Loebe, H.; Severing, E. (Hg.): Demografischer Wandel und Weiterbildung. Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik: wbv, S. 117– 129.
- Strauss, J.: Älter werden in der Arbeit und die Zukunft von älteren Belegschaften. Bausteine zu einem gewerkschaftspolitischen Konzept 'Demographischer Wandel und Arbeitswelt'. Diskussionspapier. Herausgegeben von IG Metall.
- Strauss, J.; Kuda, E. (1998): Gruppenarbeit und ältere Arbeitnehmer. Handlungshilfe mit Seminarkonzept. IG Metall; SFS - Sozialforschungsstelle Dortmund. Frankfurt/Main.
- Strauss, J.; Kuda, E. (2005): Das Projekt "Alternsmanagement in der Automobilindustrie" - Aktivitäten

- und Ergebnisse. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 162– 171.
- Strotmann, I. (2006): Ältere Arbeitnehmer und der demographische Wandel. Aktuelle Situation älterer Beschäftigter und Integrationsmodelle für die Zukunft. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.
- Stuber, M. (2002): Diversity & Alter: Die unentdeckte Vielfalt. Wandel und Zusammenwirken der Generationen. In: Koall, I. (Hg.): Vielfalt statt Lei(d)tkultur. Managing gender & diversity. Münster: Lit-Verlag (Managing diversity, 1), S. 153– 162.
- Taylor, P. (1998): Projects assisting older workers in European countries. A review of the findings of Eurowork age. Ms compl. June 1998. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (Employment & social affairs/Employment and European Social Fund).
- Taylor, P. (2006): Employment initiatives for an ageing workforce in the EU 15. Luxemburg.
- Tenckhoff, J. T. (2006): Alter(n) in globalen Unternehmen der Telekommunikationsbranche. Lebenswirklichkeiten und Zukunftsperspektiven aus soziologischer Sicht. Hamburg: Lit-Verlag (Gesellschaft und Kommunikation, 3).
- Thematischer Initiativkreis "Gesund Pflegen" - Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA): Fels in der Brandung. Ältere Beschäftigte im Pflegeberuf - Anforderungen, Auswirkungen, Antworten. Unter Mitarbeit von G. Richter, S. Schatte und S. Schwarzwälder. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Timmerman, T. A. (2000): Racial diversity, age diversity, interdependence and team performance. In: Small Group Research, Jg. 31, S. 592– 606.
- Ueberschär, I. (2006): Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer aus arbeits- und sozialmedizinischer Sicht. In: Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung (Hg.): Generation 60plus - tauglich für die Arbeitswelt 2020? Dokumentation der Tagung am 14./15. Februar 2006 in Bad Arolsen: Dr. Becker Klinikgesellschaft, S. 47– 58.
- Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V. (2007): Demographischer Wandel im Betrieb. Erfahrungen und Chancen nutzen. Ein Leitfaden für Betriebsärzte und Personalverantwortliche. Berlin.
- Vetter, C. (2003): Einfluss der Altersstruktur auf die krankheitsbedingten Fehlzeiten. In: Badura, B.; Astor, M. (Hg.): Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 249– 263.
- Vetter, C. (2005): Krankheitsbedingte Fehlzeiten und Frühberentung bei älteren Arbeitnehmern. In: Schott, T. (Hg.): Eingliedern statt ausmustern. Möglichkeiten und Strategien zur Sicherung der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer. Weinheim: Juventa-Verlag (Gesundheitsforschung), S. 41– 53.
- Vitt, E. (2004): Altersmanagement und Qualifizierung. In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 89– 91.
- Voelpel, S.; Leibold, M.; Fruchtenicht, J. D.; Pierer, H. v.; Jacobs, K. J. (2007): Herausforderung 50 plus. Konzepte zum Management der Aging Workforce Die Antwort auf das demographische Dilemma Mit Geleitworten von Heinrich von Pierer und Klaus J. Jacobs. 1. Aufl. Erlangen: PUBLICIS KommunikationsAgentur.

- Vogt, M. (2003): Politik und Maßnahmen für die Beschäftigung Älterer. Erfahrungen in ausgewählten EU-Ländern. FORBA Forschungsbericht. Herausgegeben von Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt.
- Volkholz, V. (2005): Kreativität und Innovativität Älterer. Beitrag für den 5. Altenbericht der Bundesregierung. GfAH - Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung mbH. Online verfügbar unter <http://www.gfah.de/index.php?si=154&li=1&lang=de&css=css/standard>, zuletzt geprüft am 12.12.2007.
- Wächter, H.; Bernhard, K. (2006): Sicherung des Betriebswissens und Verbesserung des Wissenstransfers beim Ausscheiden älterer Arbeitnehmer am Beispiel der KSB AG. In: Wächter, H.; Sallet, D. (Hg.): Personalpolitik bei alternder Belegschaft. München: Hampp (Trierer Beiträge zum Diversity-Management, 5), S. 93– 123.
- Wachtler, G.; Franzke, H.; Balcke, J. (1997): Die Innovationsfähigkeit von Betrieben angesichts alternder Belegschaften. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung (Gesprächskreis Arbeit und Soziales).
- Walker, A. (1997): Massnahmen zur Bekämpfung von Altersbarrieren in der Erwerbstätigkeit. Ein europäischer Forschungsbericht. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities (EF, 97,17).
- Walker, A. (1999): Managing an ageing workforce. A guide to good practice. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Hg.). Dublin, Luxembourg, Lanham MD: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; Office for Official Publications of the European Communities; Bernan Associates [distributor].
- Walker, A. (1999): Combating age discrimination at the workplace. In: Experimental Aging Research, Jg. 25, H. 4, S. 367– 377.
- Walker, A. (2000): Produktiver Umgang mit alternden Belegschaften. Beispiele für erfolgreiche Lösungsansätze.
- Walker, A.; Taylor, P. (1998): Combating age barriers in employment. A European portfolio of good practice. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (EF, 97,19).
- Warr, P. (1998): Age, work, and mental health. In: Schaie, K. W.; Schooler, C. (Hg.): Impact of work on older adults. New York: Springer (Societal impact on aging series), S. 252– 296.
- Warr, P. (2000): Job performance and the aging workforce. In: Chmiel, N. (Hg.): Introduction to work and organizational psychology. A European perspective. Malden Mass.: Blackwell Publishers, S. 407– 423.
- Warr, P. (2001): Age and work behaviour: Physical attributes, cognitive abilities, knowledge, personality traits and motives. In: Cooper, C. L.; Robertson, I. (Hg.): International Review of Industrial and Organizational Psychology v. 16: John Wiley and Sons Ltd (International Review of Industrial and Organizational Psychology, 16), S. 1– 36.
- Warr, P.; Birdi, K. (1998): Employee age and voluntary development activity. In: International Journal of Training and Development, Jg. 2, S. 190– 204.
- Warr, P.; Fay, D. (2001): Short report: Age and personal initiative at work. In: European Journal of Work and Organizational Psychology, Jg. 10, H. 343-353.

- Warwick Institute for Employment Research (2006): Ageing and Employment: Identification of Good Practice to increase job opportunities and maintain older workers in employment. Final Report.
- Watson, R.; Manthorpe, J.; Andrews, J. A. (2003): Nurses over 50. Options, decisions, and outcomes. Bristol UK: Policy Press.
- Weber, B.; Packebusch, L. (2003): Betriebliche Strategien einer altersgerechten Arbeits- und Personalpolitik. Schwerpunkte, Lösungsansätze, Ergebnisse. In: Zentralverband Sanitär Heizung Klima (Hg.): Demographie-Initiative. Betriebliche Strategien einer altersgerechten Arbeits- und Personalpolitik. Schwerpunkte, Lösungsansätze, Ergebnisse. stuttgart: IRB Verlag; Fraunhofer-IRB-Verlag, S. 12– 48.
- Weber, T.: Gesund älter werden im Betrieb. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 9– 18.
- Wenke, J.; Reglin, T. (1996): Berufliche Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer. Ein Leitfaden für Bildungsträger ; Dokumentation zum Modellversuch "Entwicklung und Erprobung von Qualifizierungskonzepten für ältere Arbeitnehmer aus der Industrie". Bielefeld: Bertelsmann (Wirtschaft und Weiterbildung, 10).
- WEQUA.de: WEQUA - Wirtschaftsentwicklungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH Lauchhammer - Chancen für ältere Fachkräfte. Online verfügbar unter <http://www.wequa.de/content/view/181/248/1/1/>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.
- Wichelhaus, D.; Born, M.; Da Cruz, P. (2007): Management alternder Belegschaften bei der medizinischen Hochschule Hannover. Ein Praxisbeispiel im Gesundheitswesen. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 187– 197.
- Widuckel, W. (2006): Gestaltung des demographischen Wandels als unternehmerische Aufgabe. In: Prager, J. U.; Schleiter, A. (Hg.): Länger leben, arbeiten und sich engagieren. Chancen werteschaaffender Beschäftigung bis ins Alter. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, S. 117– 132.
- Wingen, S.; Jürgehake, U.; Schubert, A. (2007): Personalentwicklung im demografischen Wandel. Konzepte und betriebliche Umsetzungserfahrungen aus der Metall- und Elektroindustrie in Dortmund/ Hamm/ Kreis Unna.
- Winter, F. (2005): Personalentwicklung für 55- bis 64-Jährige. Bildungspolitische Förderungsstrategien. Hamburg: Kovac (Studien zur Berufspädagogik, 15).
- Wissel, D. (2005): Älter werdende Belegschaften als Aufgabe für Betriebsräte. Mahle GmbH. In: IG Metall (Hg.): Ist älter werden im Betrieb erlaubt? Betriebsräte der Zulieferindustrie bestimmen mit. Betriebsrätekonferenz 3. Frankfurt a.M., S. 54– 63.
- Wolff, H.; Spieß, C. K.; Mohr, H. (2001): Arbeit - Altern - Innovation. Wiesbaden: Universum-Verl.-Anst. (Edition Zukunft der Arbeit, Arbeit der Zukunft).
- Worrack, C.; Kappa, A.; Rentsch, M. (2006): Das Know-How der Älteren - eine Chance für KMU in unserer Region.
- Wuppertaler Kreis e. V. (1997): Ältere Arbeitnehmer im Betrieb. Ein Leitfaden für mittelständische

Unternehmen. Köln: Deutscher Wirtschaftsdienst.

Wurm, S. (2006): Gesundheitliche Potenziale und Grenzen älterer Erwerbspersonen. In: DZA - Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hg.): Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Voraussetzungen und Möglichkeiten. Berlin: Lit-Verlag (Expertisen zum fünften Altenbericht der Bundesregierung, Bd. 2), S. 7– 97.

Zemke, R.; Raines, C.; Filipczak, B. (2000): Generations at work. Managing the clash of veterans, boomers, xers, and nexters in your workplace. New York: AMACOM.

Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie: ZVEI: Good-Practice-Beispiele. Online verfügbar unter <http://www.zvei.org/index.php?id=1627>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

Zimber, A.; Teufel, S. (2005): Alter(n)sgerechte Arbeitsplätze in der Altenpflege. Eine Handreichung für Pflegeeinrichtungen. Stuttgart.

Zinnert, U. (2004): Älter werden im Betrieb 1992 und heute. Daimler Chrysler. In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 8– 20.

Zisgen, A. (2003): Was motiviert ältere Arbeitnehmer? In: Personalführung, H. 7, S. 60– 71.

Zisgen, A.: Motivierende Arbeitsstrukturen für ältere Mitarbeiter. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 63– 68.

ZWH Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (Hg.): Handbuch Demographie-Beratung. Erfahrungen, Beispiele und Konzepte für Bildung, Training und Beratung im Handwerk. Unter Mitarbeit von M. Nixdorf-Pohl, U. Schaumann und N. Wenner.

Maßnahme: Arbeitsgestaltung (Arbeitsplatz, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit)

AARP - American Association of Retired Persons (2007): Use of Leave by 50+ Workers for Family and Medical Reasons.

Adenauer, S. (2002): Die Potenziale älterer Mitarbeiter im Betrieb erkennen und nutzen. In: Angewandte Arbeitswissenschaften, H. 172, S. 19– 43.

Adenauer, S. (2002): Die Älteren und ihre Stärken - Unternehmen handeln. In: Angewandte Arbeitswissenschaften, H. 174, S. 36– 52.

AFZ Arbeitsförderungs-Zentrum im Lande Bremen GmbH (2005): Das Instrument Job Rotation. Intelligente Lösungen für betrieblichen Qualifikationserhalt und Wissenstransfer. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 87– 92.

Aittomaki, A.; Lahelma, E.; Roos, E.; Leino-Arjas, P.; Martikainen, P. (2005): Gender differences in the association of age with physical workload and functioning. In: Occupational & Environmental Medicine, Jg. 62, H. 2, S. 95– 100.

ALBA - Alternde Belegschaften (2007): Best Practice-Datenbank. Online verfügbar unter

<http://www.alba-nrw.de/html/68.htm>, zuletzt aktualisiert am 06.06.2007, zuletzt geprüft am 16.07.2007.

Ältere Arbeitnehmer.de: Das Potenzial älterer Arbeitnehmer in Baden-Württemberg. Online verfügbar unter <http://www.aeltere-arbeitnehmer.de/publications/de/3/current/index.html>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

Arbeitskammer des Saarlandes (1999): Älter werden im Betrieb. AK-Forum zur Wirtschafts- und Strukturpolitik.

arbeitundalter.at (2002): Arbeit & Alter - Altersgerechte Arbeitsorganisation. Online verfügbar unter <http://www.arbeitundalter.at/>, zuletzt aktualisiert am 12.10.2002, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

Astor, M. (2002): Generationen übergreifende Teams im Innovationsprozess. In: Projektverbund Öffentlichkeits- und Marketingstrategie Demographischer Wandel (Hg.): Handlungsanleitungen für eine altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik - Ergebnisse aus dem Transferprojekt. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 30– 33.

Astor, M.; Koch, C.; Klose, G.; Reimann, F.; Rochold, S.; Stemann, M. C. (2006): Zu alt, um Neues zu lernen? Chancen und Grenzen des gemeinsamen Lernens von älteren und jüngeren Mitarbeitern. Berlin.

awise (ageing workforce in small enterprises) (2005): Good Practice Studie. Deutschland.

awise (ageing workforce in small enterprises) (2005): Empirische Studie. Düsseldorf.

Ax, C. (2000): Handwerk. Zukunft in einer alternden Gesellschaft - Einblicke und Ausblicke. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 148– 164.

Bach, A.; Jürgenhake, U.; Rohwedder, A. (2006): Betriebliches Personalmanagement im demografischen Wandel. Strategien für Innovation und Beschäftigungsfähigkeit mit alternden Belegschaften. 1. Aufl. Dortmund: CE-Consult.

Badura, B. (2003): Gesünder älter werden. Betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik in Zeiten demographischen Wandels. In: Badura, B.; Astor, M. (Hg.): Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 33– 42.

Bangali, L.; Schmid, J. (2005): Das Potenzial älterer Arbeitnehmer in Baden-Württemberg. Best Practice Beispiele: Leitfaden für die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer.

Barkholdt, C. (1997): Qualifikationssichernde Arbeitsbedingungen - Voraussetzung für die Erwerbstätigkeit auch im Alter. Herausforderungen des technischen und demographischen Wandels. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 50, H. 1, S. 50– 56.

Barkholdt, C. (2001): Qualifizierung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Barkholdt, C. (2006): Umgestaltung der Altersteilzeit von einem Ausgliederungs- zu einem Eingliederungsinstrument. In: DZA - Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hg.): Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Voraussetzungen und Möglichkeiten. Berlin: Lit-Verlag (Expertisen zum fünften Altenbericht der Bundesregierung, Bd. 2), Bd. 2, S. 169– 260.

Barkholdt, C. (2007): Alternsgerechte Altersteilzeit, Gesundheitserhalt und späterer Ruhestand. In: Hildebrandt, E. (Hg.): Lebenslaufpolitik im Betrieb. Optionen zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit durch Langzeitkonten. Berlin: Edition Sigma, S. 119– 131.

Barkholdt, C.; Frerichs, F.; Naegele, G. (1997): Altersstruktureller Wandel - Herausforderungen an die berufliche Fort- und Weiterbildung. In: Forum Demographie und Politik, H. 9, S. 59– 76.

Barnes-Farrell, J. L.; Rumery, S. M.; Swody, C. A. (2002): How do concepts of age relate to work and off-the-job stresses and strains? A field study of health care workers in five nations. In: Experimental Aging Research, Jg. 28, S. 87– 98.

Baumeister, H.; Spitzley, H.; Adamy, W.; Kolf, I.; Kuda, E.; Feldes, W. (2006): Gesund und aktiv bis zur Rente mit 65. In: Gute Arbeit - Zeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung, Jg. 18, H. 5, S. 17– 33.

Bayrischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V.; Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH (2006): Wege zu einer nachhaltigen Personalpolitik.

Beatty, P. T.; Visser, R. M. S. (2005): Thriving on an aging workforce. Strategies for organizational and systemic change. Malabar: Krieger Pub.

Behrend, C. (2002): Demografischer Wandel – eine Chance für ältere Arbeitnehmer? Neue Aufgaben für das HR-Management vor dem Hintergrund der Trends und Entwicklungslinien im Altersaufbau der Gesellschaft. In: Personalführung, H. 6, S. 34– 39.

Behrend, C. (2005): Demografischer Wandel und Konsequenzen für die betriebliche Personalpolitik. In: Schott, T. (Hg.): Eingliedern statt ausmustern. Möglichkeiten und Strategien zur Sicherung der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer. Weinheim: Juventa-Verlag (Gesundheitsforschung), S. 23– 37.

Behrens, J.; Horbach, A.; Landenberger, M.; Langer, G.; Prox, C.; Solbrig, B. (2002): Arbeits- und Laufbahngestaltung zur Bewältigung begrenzter Tätigkeitsdauer im Generationenaustausch. In: Projektverbund Öffentlichkeits- und Marketingstrategie Demographischer Wandel (Hg.): Handlungsanleitungen für eine alternsgerechte Arbeits- und Personalpolitik - Ergebnisse aus dem Transferprojekt. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 48– 51.

Behrens, J.; Horbach, A.; Solbrig, B. (2002): Wie Sie Ihre Leute vor der Zeit viel zu alt aussehen lassen können. Oder umgekehrt: Arbeits- und Laufbahngestaltung zur Bewältigung begrenzter Tätigkeitsdauer im Generationenaustausch. In: Morschhäuser, M. (Hg.): Gesund bis zur Rente. Konzepte gesundheits- und alternsgerechter Arbeits- und Personalpolitik. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 22– 43.

Bellmann, L.; Hilpert, M.; Kistler, E.; Wahse, J. (2003): Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt und die Betriebe. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, H. 2, S. 133– 149.

Bellmann, L.; Leber, U.; Gewiese, T. (2006): Ältere Arbeitnehmer/innen im Betrieb. Abschlussbericht des Forschungsprojektes HBS 2004-588-3. Nürnberg.

Ben Djemia, G.; Halbeisen, D.; Jürgenhake, U.; Schierholt, U.; Sczesny, C.; Wingen, S. (2005): GENERA - Wissenstransfer im Tandem. Arbeitsplatznahe Qualifizierung mit Hilfe von Job Rotation. GENERA-Transferbroschüre Nr. 2. Herausgegeben von Soziale Innovation GmbH. Dortmund.

Ben Djemia, G.; Jürgehake, U.; Schierholt, U.; Sczesny, C.; Wingen, S. (2005): Qualifizierung im Betrieb durch Wissenstransfers im Tandem. Soziale Innovation GmbH. Dortmund. (SInnovation - Neues aus Beratung und Forschung, 3).

Ben Djemia, G.; Jürgehake, U.; Schierholt, U.; Sczesny, C.; Wingen, S. (2005): Altersgerechte Arbeitsorganisation in Gießereien und Schmieden. In: Entwicklungspartnerschaft GENERA (Hg.): Neue Perspektiven für Ältere und Jüngere im Betrieb. Instrumente und Praxisbeispiele zur Bewältigung des demografischen Wandels. Düsseldorf: Giesserei-Verlag, S. 373– 398.

Bender, S. F. (2007): Age -Diversity. Ein Ansatz zur Verbesserung der Beschäftigungssituation älterer ArbeitnehmerInnen? In: Pasero, U. (Hg.): Altern in Gesellschaft. Ageing - Diversity - Inclusion. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 185– 209.

Berger, G.; Zimber, A. (2004): Alter(n)sgerechte Arbeitsplätze in der Altenpflege. Wege zur Stärkung der Arbeits(bewältigungs)fähigkeit (nicht nur) bei älteren Mitarbeiter(innen). Heidelberg; Kiel.

Bergmann, B. (2001): Innovationsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikation-Entwicklungs-Management (Hg.): Kompetenzentwicklung 2001. Tätigsein, Lernen, Innovation. Münster: Waxmann (Kompetenzentwicklung, Bd. 6), S. 13– 52.

Bergmann, B. (2006): Die veränderte Arbeitswelt als Herausforderung für den Menschen. In: Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung (Hg.): Generation 60plus - tauglich für die Arbeitswelt 2020? Dokumentation der Tagung am 14./15. Februar 2006 in Bad Arolsen: Dr. Becker Klinikgesellschaft, S. 37– 43.

Bergmann, B. (2007): Alter und Leistung in der Erwerbsarbeit. In: Loebe, H.; Severing, E. (Hg.): Demografischer Wandel und Weiterbildung. Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik: wbv, S. 59– 70.

Bergmann, B.; Eisfeldt, D.; Pohlandt, A.; Prescher, C.; Richter, F. (2005): Alterstrends für Indikatoren der Handlungskompetenz. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.): Personalmanagement und Arbeitsgestaltung. 51. Frühjahrskongress der GfA 2005 in Heidelberg ; Bericht zum 51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 22. - 24. März 2005 ; [Bericht zum 51. Arbeitswissenschaftlichen Kongress ... an der Universität Heidelberg]. Dortmund: GfA-Press (Jahresdokumentation / Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., 2005), S. 283– 286.

Bergmann, B.; Pohlandt, A.; Pietrzyk, U.; Richter, F.; Eisfeldt, D. (2004): Alterstrends beruflicher Handlungskompetenz. In: Bergmann, B.; Richter, F.; Pohlandt, A. (Hg.): Arbeiten und Lernen. Münster: Waxmann (Edition QUEM, 17), S. 245– 273.

Bergmann, B.; Prescher, C.; Eisfeldt, D. (2006): Alterstrends der Innovationstätigkeit bei Erwerbstätigen. In: Arbeit - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, H. 1, S. 18– 28.

Bertelsmann Stiftung: Fit für den demographischen Wandel mit leistungsfähigen Mitarbeitern. Informationen für Betriebe im Landkreis Siegen-Wittgenstein.

Bertelsmann Stiftung (Hg.) (2006): Älter werden - aktiv bleiben. Beschäftigung in Wirtschaft und Gesellschaft. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung (Carl-Bertelsmann-Preis, 2006).

Beutler, K.; Langhoff, T.; Marino, D.; Sistenich, D.; Weber-Wernz, M. (November 2007): Branchenleitfaden Demografie. Altersgerechte Arbeitsgestaltung in Verkehrsunternehmen. VDV-

Akademie e. V. Köln.

BGW - Bundesgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (August 2007): Sieht die Pflege bald alt aus? BGW-Pflegereport 2007. BGW - Bundesgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege. Hamburg.

Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. (2005): Betrieblicher Dialog zum demographischen Wandel - Best-Practice. Online verfügbar unter http://www.11d.de/mit-offenen- Augen/bestpractice_fr.html, zuletzt aktualisiert am 15.04.2005, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. (Hg.): Alt und Jung im Unternehmen: Trojaner - Forum für Lernen, 9. Jahrgang, Heft 1, 12/2001.

Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. (Hg.) (1999): Wissensaustausch zwischen Jung und Alt in Unternehmen. Dokumentation der Zukunftskonferenz 24. - 26. Juni 1999 in Bad Nauheim. Frankfurt [Main]: Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. (Weiße Reihe, 56).

Billett, S.; Woerkom, M. v. (2006): Older workers and learning through work. The Need for agency and critical reflection. In: Tikkanen, T. (Hg.): Promoting lifelong learning for older workers. An international overview. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (Cedefop reference series, 65), S. 177– 189.

Birdi, K.; Pennington, J.; Zapf, D. (1997): Ageing and errors in computer-based work. An observational field study. In: Journal of Occupational and Organizational Psychology, Jg. 70, S. 35– 47.

BKK Bundesverband (2006): BKK Gesundheitsreport 2006. Demografischer und wirtschaftlicher Wandel - gesundheitliche Folgen. Essen.

Blume, K. D. (2004): Anforderungsgerechte Beschäftigung von MitarbeiterInnen mit Einzeinschränkungen und älteren Mitarbeitern. Daimler Chrysler. In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 44– 45.

Böhne, A.; Wagner, D. (2002): Managing Age im Rahmen von Managing Diversity. Alter als betriebliches Erfolgspotential. In: Behrend, C. (Hg.): Chancen für die Erwerbsarbeit im Alter. Betriebliche Personalpolitik und ältere Erwerbstätige. Opladen: Leske + Budrich, S. 33– 46.

Böhne, A.; Wagner, D. (2008): Neue Aufgabenfelder für ältere Mitarbeiter. Einsatz als Mentor. In: Speck, P. (Hg.): Employability - Herausforderungen für die strategische Personalentwicklung. Konzepte für eine flexible, innovationsorientierte Arbeitswelt von morgen. 3., aktualisierte und erw. Aufl. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 345– 352.

Boockmann, B.; Zwick, T. (2004): Betriebliche Determinanten der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, H. 1, S. 53– 63.

Börsch-Supan, A.; Düzgün, I.; Weiss, M. (Mai 2006): Altern und Produktivität. Zum Stand der Forschung. Mannheim Research Institute for the Economics of Ageing (MEA). Mannheim. Online verfügbar unter http://www.mea.uni-mannheim.de/mea_neu/pages/files/nopage_pubs/eav29m3ka608x80a_73-2005.pdf.

Börsch-Supan, A.; Düzgün, I.; Weiss, M. (2006): Sinkende Produktivität alternder Belegschaften? Zum Stand der Forschung. In: Prager, J. U.; Schleiter, A. (Hg.): Länger leben, arbeiten und sich engagieren.

Chancen werteschaaffender Beschäftigung bis ins Alter. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, S. 85–102.

Boukal, C.; Meggeneder, O. (2005): Healthy work in an ageing Europe. A European collection of measures for promoting the health of ageing employees at the workplace. Frankfurt am Main: Mabuse-Verlag.

Brady-Elnick, A.; Labouvie-Vief, G. (1997): Psychological influences on shiftwork with an ageing workforce. In: Shiftwork International Newsletter, H. 14, S. 84.

Brammer, G.; Seitz, C.; Rump, J. (2001): Jung und Alt im Unternehmen - Generationenübergreifender Wissens- und Erfahrungsaustausch. In: Schemme, D. (Hg.): Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Probleme und Lösungsansätze. Bielefeld: Bertelsmann (Berichte zur beruflichen Bildung, 247), S. 28– 46.

Brandenburg, U.; Domschke, J. P. (2007): Die Zukunft sieht alt aus. Herausforderungen des demografischen Wandels für das Personalmanagement. 1. Aufl. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler.

Braun, M. (2007): Demographischer Wandel auf Personalebene. Auswirkungen auf die strategische Personalentwicklung: VDM Verlag Dr. Müller.

Bremer Heimstiftung (2005): Auf dem Weg zu einem strukturierteren Umgang mit der Altersthematik. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 39– 43.

Bremer Straßenbahn AG (BSAG) (2005): Alternde Belegschaft als Herausforderung für die Restrukturierung. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 45– 49.

Bruggmann, M. (2000): Die Erfahrung älterer Mitarbeiter als Ressource. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag (DUVWirtschaftswissenschaft).

Buck, H. (2002): Alternsgerechte und gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung - ausgewählte Handlungsempfehlungen. In: Morschhäuser, M. (Hg.): Gesund bis zur Rente. Konzepte gesundheits- und alternsgerechter Arbeits- und Personalpolitik. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 73– 85.

Buck, H. (2005): Age Management. Betriebliche Handlungsstrategien. In: Arbeit und Alter. Erfahrungen und Beispiele aus Europa. Referate der Vortragsveranstaltung der Sozialpartner, S. 88– 102.

Buck, H.; Kistler, E.; Mendius, H. G. (2002): Demographischer Wandel in der Arbeitswelt. Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe).

Buck, H.; Reif, A. (2003): Innovationsfähigkeit in der Montage bei sich verändernden betrieblichen Altersstrukturen. Stuttgart: IRB Verlag; Fraunhofer-IRB-Verlag.

Buck, H.; Schletz, A. (2004): Ergebnisse des Transferprojekts "Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel". In: Ergebnisse des Transferprojektes Demotrans, S. 7– 28.

Buck, H.; Schletz, A. (2004): Ergebnisse des Transferprojektes Demotrans.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2004): Mit Erfahrung die Zukunft meistern! Altern

und Ältere in der Arbeitswelt. 2. Aufl.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2004): Alt und Jung - gemeinsam in die Arbeitswelt von morgen! Alter, Altern und Beschäftigung - Ein Ratgeber für die betriebliche Praxis. Dortmund.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2005): Mehr Ältere in Beschäftigung. Wie Finnland auf den demographischen Wandel reagiert. Aus dem Abschlussbericht des Finnischen Nationalprogramms "Älter werdende Arbeitnehmer". Dortmund.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2006): Alles grau in grau? Ältere Arbeitnehmer und Büroarbeit. 1. Aufl.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin; INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit (2006): 10 Leitlinien zur Verknüpfung von Lernen, Arbeit und Gesunderhaltung. Herausgegeben von Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (2004): Arbeitshilfe für die stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess. Herausgegeben von Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation. Frankfurt/Main.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.) (2001): Alt und Jung - intergenerative Dynamiken in Unternehmen. Dokumentation der Abschlusskonferenz 10. - 12. Oktober 2001 in Osthofen Abschlussstagung des BIBB-Modellversuchs „ Der Prozess des Älterwerdens in Unternehmen - Gestaltung altersheterogener Lern- und Arbeitsstrukturen“ . Frankfurt [Main] (Weiße Reihe, 60).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: generationenarbeit.de - Praxis: Praxisbeispiele. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Online verfügbar unter <http://www.generationenarbeit.de/menu/1002189/>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005): Demografischer Wandel - (k)ein Problem! Werkzeuge für betriebliche Personalarbeit. Berlin.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2002): Ältere Mitarbeiter im Betrieb. Ein Leitfaden für Unternehmer. Unter Mitarbeit von F. Rother, R. Schmidt-Rudloff und J. Wuttke. Herausgegeben von Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Berlin.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2003): Ältere Arbeitnehmer - ein Asset für die Wirtschaft. Empfehlungen für Politik, Tarifpartner und Unternehmen. Gütersloh, Berlin.

Busch, R. (2004): Alternsmanagement. Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. In: Busch, R. (Hg.): Alternsmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 9– 34.

Capgemini (2007): Demographische Trends 2007. Analyse und Handlungsempfehlungen zum Demographischen Wandel in deutschen Unternehmen.

Chan, G.; Tan, V.; Koh, D. (2000): Ageing and fitness to work. Review. In: Occupational Medicine, Jg.

50, H. 7, S. 483– 491.

Claus, F. (2005): Problemloses Arbeiten bis zur Rente? - ArbeiterInnen in der Gurtherstellung. Autoliv-Sicherheitstechnik GmbH. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 104– 111.

Clemens, W. (2001): Ältere Arbeitnehmer im sozialen Wandel. Von der verschmähten zur gefragten Humanressource? Opladen: Leske + Budrich (Reihe Alter(n) und Gesellschaft, 3).

Clemens, W. (2003): Modelle und Maßnahmen betrieblicher Anpassung älterer Arbeitnehmer. In: Herfurth, M. (Hg.): Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Problembereiche und Entwicklungstendenzen der Erwerbssituation Älterer. Opladen: Leske + Budrich (Sozialwissenschaften im Überblick), S. 93– 129.

Cleveland, J.N.; Lim, A.S. (2007): Employee Age and Performance in Organisations. In: Shultz, K. S. (Hg.): Aging and work in the 21st century. Mahwah (Series in applied psychology), S. 109– 137.

Czaja, S. (2001): Technological Change and the Older Worker. In: Birren, J. E.; Schaie, K. W. (Hg.): Handbook of the psychology of aging. 5. ed. San Diego, Calif.: Academic Press (The handbooks of aging), S. 547– 568.

Daimler Chrysler AG (2005): Aging Workforce - wettbewerbsfähig im demografischen Wandel. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 51– 58.

Danner, R.; Halonen, P.; Juntunen, M.; Järvikallio, K.; Luoma-Aho, M.; Kähkönen, K. et al. (1999): Sustaining and improving working capacity - programme description and two years follow-up. In: International Journal of Rehabilitation Research, Jg. 22, H. 1, S. 33– 38.

Degen, C.; Geschonke, C. (2004): Demographischer Wandel und altersgerechte Arbeitsbedingungen. (Sozial-)politische und betriebliche Anforderungen aus frauenpolitischer Sicht. In: Busch, R. (Hg.): Altersmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 89– 110.

Degen, C.; Geschonke, C. (2005): Altersgerechtes Arbeiten für Frauen. Anregungen für die Praxis.

Dehn, H.: Bewältigung des demographischen Wandels durch Verjüngung des Personalbestands und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 55– 61.

Deller, J.; Kern, S.; Hausmann, E.; Diederichs, Y. (2008): Personalmanagement im demografischen Wandel. Ein Handbuch für den Veränderungsprozess. Berlin, Heidelberg: Springer.

DeLong, D. W. (2004): Lost knowledge. Confronting the threat of an aging workforce. Oxford: Oxford University Press.

Deutsche Gesellschaft für Personalführung (2004): Personalentwicklung für ältere Mitarbeiter. Grundlagen, Handlungshilfen, Praxisbeispiele. 1. Aufl. Bielefeld: Bertelsmann (PraxisEdition, 74).

- DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund (2004): Demografischer Wandel. Schritte zu einer Altersgerechten Arbeitswelt. (Profil 04).
- DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund (2005): Umdenken erforderlich! Vorbeugung sichert Beschäftigung bis zum Rentenalter. Berlin (Profil 05).
- DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund (2005): Arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken und demografischer Wandel. Herausforderungen für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. (Profil 05).
- Dieckhoff, K.; Schreurs, M.; Schröter, W. (2003): Auch Erfahrung zählt. Zukunft mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestalten. Eschborn: RKW-Verlag (RKW, 1463).
- Dittmann-Kohli, F.; van der Heijden, B. (1996): Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. Interne und externe Faktoren. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, H. 29, S. 323– 327.
- Dombrowski, J.; Fischer, G. (2007): Die Umsetzung alter(n)sensibler Personalentwicklung im Unternehmen. Vorgehen - Ansatzpunkte - Modellprojekte.
- Dostal, W. (1999): Herausforderung Qualifizierung. In: Älter werden im Betrieb. AK-Forum zur Wirtschafts- und Strukturpolitik, S. 18– 22.
- Dragano, N. (2007): Arbeit, Stress und krankheitsbedingte Frührenten. Zusammenhänge aus theoretischer und empirischer Sicht. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Drebes, J. (2000): Zielsetzungen, Vorgehensweisen und Erfahrungen bei der Arbeitssystemgestaltung. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 422– 425.
- Dworschak, B.; Buck, H.; Schletz, A. (2006): Building workplaces in line with the ageing process. In: Tikkanen, T. (Hg.): Promoting lifelong learning for older workers. An international overview. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (Cedefop reference series, 65), S. 208– 223.
- econsense - Forum nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft (2006): Die demographische Herausforderung bewältigen. Arbeitsdokument November 2006. Berlin.
- EQUAL (2007): A European Age Management Network: The Way Forward? Europäische Union.
- EurolinkAge (2000): Altern in der Arbeitswelt. Ein Vorschlag für: Europäische Leitlinien einer guten betrieblichen Praxis ("good practice"). London.
- Europäische Kommission (Hg.) (2006): Ageing and employment identification of good practice to increase job opportunities and maintain older workers in employment. Final report. Brüssel. Online verfügbar unter http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/sept/ageingreport_en.pdf.
- Europäische Union (Juni 2005): SAM - Europäische Benchmark-Studie. Erhebung in 110 KMU. Ein Prozess der Identifikation und Bestandsaufnahme von Methoden des Altersmanagements in fünf europäischen Ländern: Deutschland, Spanien, Frankreich, Italien und Großbritannien.
- European Centre of Enterprises: Den Wert des Alters schätzen. Ein Führer für Arbeitgeber der Öffentlichen Dienstes zur Bewältigung des demographischen Wandels am Arbeitsplatz.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Hg.): Altersmanagement

in europäischen Unternehmen. Informationsblatt.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Best Practice-Case Studies: Ageing Workforce. Online verfügbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/ageingworkforceadvanced.php>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. Age and working conditions in the European Union.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006): Age Employment in the New Member States. Luxemburg.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006): A guide to good practice in age management. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Sweden.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Belgium.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Italy.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Germany.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Greece.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Austria.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Finland.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: France.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: UK.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Netherlands.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Spain.

Farr, J. L.; Tesluk, P. E.; Klein, S. R. (1998): Organizational Structure of the Workplace and the Older Worker. In: Schaie, K. W.; Schooler, C. (Hg.): Impact of work on older adults. New York: Springer (Societal impact on aging series), S. 143– 185.

Feldes, W.; Geray, M.; Kistler, E.; Kuda, E.; Lersmacher, M.; Satzer, R.; Eberhardt, U. (2005): Erst ausgepresst - dann abserviert! Humane Arbeit für Jung und Alt. Herausgegeben von IG Metall.

Fischer, K. (2003): Arbeitspolitik und demographischer Wandel. Strategien und Aktivitäten bei DaimlerChrysler. In: IG Metall (Hg.): Länger arbeiten oder früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demographischen Wandel. Betriebsrätekonferenz. Frankfurt a.M., S. 14– 17.

Fischer, P. (2007): Berufserfahrung älterer Führungskräfte als Ressource. 1. Aufl. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag (Wirtschaftswissenschaft).

Flake, C.: Beitrag des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zur Entwicklung und zum Erhalt der geistigen Leistungsfähigkeit von Beschäftigten. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 27– 30.

Flieder, M. (2002): Was hält Krankenschwestern im Beruf? Eine empirische Untersuchung zur Situation langjährig berufstätiger Frauen in der Krankenpflege. Frankfurt am Main: Mabuse-Verlag (Mabuse-Verlag Wissenschaft, 60).

Florschütz, O.; Füssel, B. (2007): Implikationen der demografischen Entwicklung am Beispiel der Deutschen Bank AG. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 173– 186.

Flughafen Bremen GmbH (2005): Gesundheitsförderungsprojekt - alternde Belegschaft im Fokus. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 59– 63.

Flüter-Hoffmann, C. (Oktober 2006): Lebenszyklusorientierte Personalpolitik – „ Work-Life-Balance“ - Modelle und „ Demographietools“ für die betriebliche Praxis. Projektergebnisbericht. Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln im Auftrag der DekaBank. Deka Bank. Köln.

Folkard, S. (2003): The impact of the age and the flexibility of work hours on outcome measures. In: Costa, G.; Åkerstedt, T.; Nachreiner, F.; Folkard, S.; Frings Dresen, M.; Gadbois, C.; Grzech-Š ukalo, H.; Gärtner, J.; Härmä, M. (Hg.): As time goes by – Flexible work hours, health and wellbeing. Stockholm (Working Life Research in Europe Report, 8).

Fölsch, T. (2005): Altersdifferenzierte Kompetenzentwicklung. Ergebnisse einer empirischen

Unternehmensstudie. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.): Personalmanagement und Arbeitsgestaltung. 51. Frühjahrskongress der GfA 2005 in Heidelberg ; Bericht zum 51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 22. - 24. März 2005 ; [Bericht zum 51.

Arbeitswissenschaftlichen Kongress ... an der Universität Heidelberg]. Dortmund: GfA-Press (Jahresdokumentation / Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., 2005), S. 295– 298.

Foret, J. (2000): Shiftwork and ageing. In: Marek, T.; Oginska, H.; Pogorski, J.; Costa, G.; Folkard, S. (Hg.): Shiftwork 2000 - Implications for science, practice and abusiness. Krakow, S. 137– 149.

Foret, J.; Bensimon, G.; Benoit, O.; Vieux, N.: Quality of sleep as a function of age and shift work. In: Reinberg, A.; Vieux, N.; Andlauer, P. (Hg.): Night and shift work. Biological and social aspects. Oxford, New York: Pergamon Press, S. 149– 154.

Forschungsverbund Demotrans: Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel. Online verfügbar unter http://www.demotrans.de/de/frames_index.html, zuletzt geprüft am 29.05.2007.

Förster, G. (2005): Entwicklungen der Gesundheitsförderung und älter werdende Belegschaften. VW Werk Kassel. In: IG Metall (Hg.): Ist älter werden im Betrieb erlaubt? Betriebsräte der Zulieferindustrie bestimmen mit. Betriebsrätekonferenz 3. Frankfurt a.M., S. 18– 25.

Förster, W. (2003): Aktivitäten und Strategien des Betriebsrates bei der Audi AG zu älter werdenden Belegschaften. In: IG Metall (Hg.): Länger arbeiten oder früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demographischen Wandel. Betriebsrätekonferenz. Frankfurt a.M., S. 18– 24.

Förster, W. (2004): Aktivitäten und Strategien des Betriebsrates bei der Audi AG zu älter werdenden Belegschaften. In: Busch, R. (Hg.): Alternsmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 207– 217.

Freeman, E. J. (2004): Union-management solutions for preventing workplace injury of older workers. In: Work, Jg. 22, H. 2, S. 145– 151.

Frerichs, F. (1998): Älterwerden im Betrieb. Beschäftigungschancen und -risiken im demographischen Wandel. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Frerichs, F. (2007): Weiterbildung und Personalentwicklung 40plus. Eine Praxisorientierte Strukturanalyse. In: Länge, T. W.; Menke, B. (Hg.): Generation 40plus. Demografischer Wandel und Anforderungen an die Arbeitswelt. Bielefeld: Bertelsmann, S. 67– 104.

Frerichs, F.; Gloddek, P.; Krämer, K.: Lebensarbeitszeitgestaltung in der Altenpflege. Ein Beratungsprojekt zum Transfer alterngerechter Personalentwicklung. Workshopdokumentation. Herausgegeben von Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Frerichs, F.; Krämer, K.; Zimmermann, E.: Selbstbeurteilung altersstruktureller Problemstellungen im Betrieb. QUATRO-Projekt TransAlt.

Frerichs, F.; Naegele, G. (1997): Humanisierung des Ausstiegs aus dem Erwerbsleben. Betriebliche Arbeitszeitmodelle für den gleitenden Übergang in den Ruhestand. Ergebnisse einer internationalen Recherche in den Ländern Deutschland, Schweiz, USA, Großbritannien, Schweden, Frankreich und

- Niederlande sowie einem Exkurs für Japan. In: Bertelsmann Stiftung (Hg.): Mit 60 auf das Abstellgleis ...? Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, S. 75– 151.
- Frieling, E. (2003): Altersgerechte Arbeitsgestaltung. In: Badura, B.; Astor, M. (Hg.): Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 101– 136.
- Frieling, E.; Buch, M.; Weichel, J.; Urban, D. (2007): Altersgerechte Montage in der Automobilindustrie. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.): Die Kunst des Alterns. Tagungsband zur Herbstkonferenz 2007 der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft ; E.ON Mitte AG, Kassel, 13. und 14. September 2007. Dortmund: GfA-Press, S. 101– 113.
- Frieling, E.; Buch, M.; Wieselhuber, J.: Alter(n)sgerechte Arbeitssystemgestaltung in der Automobilindustrie - die demographische Herausforderung bewältigen. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 2006, H. 4, S. 213– 219.
- Frieling, E.; Clement, U.; Heuer, H.; Landau, K.; Spath, D.; Woll, A. (2004): Altersdifferenzierte Arbeitssysteme. Antrag auf Einrichtung eines Schwerpunktprogramms. gekürzte Online-Fassung. Kassel u.a.O.
- Frieling, E.; Fölsch, T.; Schäfer, E. (2008): Berücksichtigung der Altersstruktur der Bevölkerung in der Arbeitswelt von morgen. In: Speck, P. (Hg.): Employability - Herausforderungen für die strategische Personalentwicklung. Konzepte für eine flexible, innovationsorientierte Arbeitswelt von morgen. 3., aktualisierte und erw. Aufl. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 365– 380.
- Fröhner, K. D. (2002): Dynamische Arbeitsgestaltung für jüngere und ältere Innovierer. In: Projektverbund Öffentlichkeits- und Marketingstrategie Demographischer Wandel (Hg.): Handlungsanleitungen für eine alternsgerechte Arbeits- und Personalpolitik - Ergebnisse aus dem Transferprojekt. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 22– 25.
- Fulks, J. S.; Fallon, L. F. (2001): The older worker. In: Occupational Medicine, Jg. 16, H. 3, S. 501– 507.
- Fuller, A.; Unwin, L. (2006): Older workers' learning in changing workplace contexts. barriers and opportunities. In: Tikkanen, T. (Hg.): Promoting lifelong learning for older workers. An international overview. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (Cedefop reference series, 65), S. 257– 270.
- Garvey, D. (1997): Facilitating Learning with Older Adults. In: Journal of Experiential Education, H. 20/2, S. 86– 93.
- Gaudart, C. (2001): Conditions for maintaining ageing operators at work. A case study conducted at an automobile manufacturing plant. In: Applied Ergonomics, Jg. 31, H. 5, S. 453– 462.
- Geißler-Gruber, B.; Geissler, H.; Frevel, A. (2005): Altersgerechte Arbeitskarrieren. Ein betriebliches Modell zur Erhaltung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit.
- Gelderblom, A.; de Koning, J.; Kroes, H. (2005): Does an older workforce negatively affect a firm' s performance? A study of firms in the Netherlands. Amsterdam. In: TLM.net Working Paper, Nr. 31.
- Geldermann, B.; Geldermann, R.; Loebe, H.; Severing, E. (2005): Aktives Erfahrungslernen im Betrieb. Arbeit mit betrieblichen Lerngruppen am Beispiel des AQUA-Lernarrangements. Bielefeld: Bertelsmann (Leitfaden für die Bildungspraxis, 9).

- Georg, A.; Barkholdt, C.; Frerichs, F. (2005): Modelle alternsgerechter Arbeit aus Kleinbetrieben und ihre Nutzungsmöglichkeiten. Forschung Projekt F 5187. Herausgegeben von Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund.
- Georg, A.; Frerichs, F. (1999): Ältere Arbeitnehmer in NRW. Betriebliche Problemfelder und Handlungsansätze. Münster, Hamburg: Lit-Verlag (Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, 24).
- Gerlmaier, A. (2007): Nachhaltige Arbeits- und Erwerbsfähigkeit: Gesundheit und Prävention. In: Länge, T. W.; Menke, B. (Hg.): Generation 40plus. Demografischer Wandel und Anforderungen an die Arbeitswelt. Bielefeld: Bertelsmann, S. 105– 134.
- Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.) (2008): Produkt- und Produktions-Ergonomie - Aufgabe für Entwickler und Planer. Bericht zum 54. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 9. - 11. April 2008. Dortmund: GfA-Press (Jahresdokumentation / Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., 2008).
- Gluch, M. (2003): Ein neues Konzept zum Beschäftigungserhalt leistungsgewandelter und behinderter Mitarbeiter. Ford Werke AG. In: IG Metall (Hg.): Länger arbeiten oder früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demographischen Wandel. Betriebsrätekonferenz. Frankfurt a.M., S. 26– 27.
- Gluch, M. (2005): Sind wir im Unternehmen in Hinblick auf älter werdende Belegschaften gut aufgestellt? Beispiel: Beschäftigungserhalt leistungsgewandelter und behinderter Mitarbeiter. Ford AG. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur alternsgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 70– 74.
- Glur, M. (2003): Leistung und Flexibilität bei Mitarbeitern ab 40 Jahren. Erfolgsfaktoren, Massnahmen und Instrumente.
- Goldberg, B. (2000): Age works. What corporate America must do to survive the graying of the workforce. New York: Free Press.
- Götz, R. (2005): Active Ageing. Recherchestudie zu good practice im Auftrag des AMS Österreich. Unter Mitarbeit von I. Naylon und E. Natter. Wien.
- Grauer, F. (1998): Personalmanagement für ältere Mitarbeiter. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag (Gabler Edition Wissenschaft).
- Gravalas, B. (1999): Ältere Arbeitnehmer. Eine Dokumentation. Bielefeld: Bertelsmann.
- Green, M. (2002): Environmental design for the older worker. In: Occupational Health & Safety, Jg. 71, H. 1, S. 47– 49.
- Grewer, H. G.; Matthäi, I.; Reindl, J. (2007): Der innovative Ältere. Warum die Entwickleruhr länger als sieben Jahre tickt. 1. Aufl. München u. a.: Hampp.
- Griffiths, A. (1999): Work design and management - the older worker. In: Experimental Aging Research, Jg. 25, H. 4, S. 411– 420.
- Griffiths, A. (2000): Designing and managing healthy work for older workers. In: Occupational Medicine, Jg. 50, H. 7, S. 473– 477.

Grote, G. (2004): Der psychologische Vertrag. Ein Instrument für die flexible Passung sich wandelnder Anforderungen und Bedürfnisse bei älteren Mitarbeitern? In: Cranach, M. v. (Hg.): Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle. Bern: Haupt, S. 117– 132.

Grumbach, J.; Ruf, U. P. (2007): Demografischer Wandel in der Arbeitswelt: Handlungsrahmen und Handlungsfelder von Unternehmen, Gewerkschaften und Staat. In: Länge, T. W.; Menke, B. (Hg.): Generation 40plus. Demografischer Wandel und Anforderungen an die Arbeitswelt. Bielefeld: Bertelsmann, S. 33– 65.

Grumbach, J.; Stein, B.; Weddige, F. (2005): Alternde Belegschaften im demografischen Wandel. Ein Thema für Interessenvertretungen. Oberhausen (Arbeit, Gesundheit, Umwelt, Technik).

Hacker, W. (2004): Leistungs- und Lernfähigkeit älterer Menschen. In: Cranach, M. v. (Hg.): Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle. Bern: Haupt, S. 163– 172.

Hacker, W. (2006): Leistungsförderliches und gesundheitsgerechtes Gestalten wissensintensiver geistig-schöpferischer Arbeit über die Arbeitslebensspanne. In: Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung (Hg.): Generation 60plus - tauglich für die Arbeitswelt 2020? Dokumentation der Tagung am 14./15. Februar 2006 in Bad Arolsen: Dr. Becker Klinikgesellschaft, S. 109– 116.

Hainke, H. (1995): Präventive Strategien des Arbeitsschutzes für leistungsgewandelte ältere Arbeitnehmer. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag N. W. Verlag für neue Wissenschaft (Schriftenreihe der Bundesanstalt für ArbeitsschutzForschungsanwendung, 32).

Hanau, P.; Rolfs, C. (2008): Neue Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand. Zwei Gutachten. Hans Böckler Stiftung. Düsseldorf. (Arbeitspapier, 156).

Hanks, R. S.; Icenogle, M. (2001): Preparing for an age-diverse workforce: Intergenerational service-learning in social gerontology and business curricula. In: Educational Gerontology, Jg. 27, S. 49– 70.

Hans Böckler Stiftung (2007): Einsatzfreude keine Frage des Alters. In: Böckler Impuls, H. 17, S. 7.

Hansen, L. E.; Nielsen, T. (2006): Company policies to integrate older male workers in Denmark. In: Tikkanen, T. (Hg.): Promoting lifelong learning for older workers. An international overview. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (Cedefop reference series, 65), S. 140– 146.

Härmä, M.; Ilmarinen, J. (1999): Towards the 24-hour society - new approaches for aging shift workers? In: Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, Jg. 25, H. 6, S. 610– 615.

Härmä, M.; Ilmarinen, J.; Seitsamo, J. (1997): Shiftwork ageing and health. An 11-year follow-up study of nurses. In: Shiftwork International Newsletter, H. 14, S. 127.

Härmä, M.; Kandolin, I. (2001): Shiftwork, age and well-being. Recent developments and future perspectives. In: Journal of Human Ergology, H. 30, S. 287– 293.

Härmä, M.; Kandolin, I.; Hakola, T.; Sallinen, M.; Virkkola, J.; Bonnefond, A.; Mutanen, P. (2006): A controlled intervention study on the effects of a very rapidly forward rotating shift system on sleep - wakefulness and well-being among young and elderly shift workers. In: International Journal of Psychophysiology, H. 59, S. 70– 79.

Härmä, M.; Knauth, P.; Ilmarinen, J.; Ollila, H. (1990): The relation of age to the adjustment of the circadian rhythms of oral temperature and sleepiness to shift work. In: Chronobiology International, H. 7,

S. 227– 233.

Härmä, M.; Sjöblom, T.; Tekanen, L. (1997): Shiftwork, sleep and sleepness - age and lifestyle as affect modifiers. In: Shiftwork International Newsletter, H. 14, S. 101.

Hartmann, B. (2001): Arbeitsbedingter Verschleiß und Prävention. Arbeitsmedizinische Gesichtspunkte über die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. In: Handwerkskammer Hamburg (Hg.): Zukunftsfähige Konzepte für das Handwerk zur Bewältigung des demographischen Wandels. Stuttgart (Demographie und Erwerbsarbeit), S. 142– 151.

Hatcher, B.; Beich, M.; Connolly, C.; Davis, K.; O'Neil Hewlett, P.; Stokley-Hill, K. (2006): Wisdom at Work: The importance of the Older and Experienced Nurse in the Workplace. Herausgegeben von Robert Wood Johnson Foundation.

Head, L.; Baker, P.; Bagwell, B.; Moon, N. W. (2006): Barriers to evidence based practice in accommodations for an aging workforce. In: Work, Jg. 27, H. 4, S. 391– 396.

Hedge, J. W.; Borman, W. C.; Lammlein, S. E. (2006): The aging workforce. Realities, myths, and implications for organizations. Washington, DC: American Psychological Association.

Heimrich, H. (2005): Altersmanagement bei FAG: Erste Schritte. FAG Kugelfischer AG. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersngerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 33– 39.

Heimrich, H. (2005): Älter werdende Belegschaften als Aufgabe für Betriebsräte. FAG Kugelfischer. In: IG Metall (Hg.): Ist älter werden im Betrieb erlaubt? Betriebsräte der Zulieferindustrie bestimmen mit. Betriebsrätekonferenz 3. Frankfurt a.M., S. 64– 68.

Heipertz, W. (2005): Arbeit und Gesundheit älterer Arbeitnehmer/-innen. Flankierende Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit aus Sicht der Sozialmedizin. In: Schott, T. (Hg.): Eingliedern statt ausmustern. Möglichkeiten und Strategien zur Sicherung der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer. Weinheim: Juventa-Verlag (Gesundheitsforschung), S. 191– 202.

Helbig, R. (2005): Älter werdende Belegschaften als Aufgabe für Betriebsräte. Robert Bosch Fahrzeugelektrik GmbH. In: IG Metall (Hg.): Ist älter werden im Betrieb erlaubt? Betriebsräte der Zulieferindustrie bestimmen mit. Betriebsrätekonferenz 3. Frankfurt a.M., S. 47– 53.

Hellmann Worldwide Logistics GmbH & Co. KG (2005): Arbeitskreis Gesundheit leistet Pionierarbeit. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 65– 71.

Hess-Gräfenberg, R. (2004): Alt, erfahren und gesund. Auf dem Weg zu einem integrierten Konzept. In: Busch, R. (Hg.): Altersmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 155– 171.

Hessisches Sozialministerium und Bundesgeschäftsstelle RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V.: Demographischer Wandel in der Arbeitswelt. Online verfügbar unter <http://www.sozialnetz-hessen.de/ca/wl/ptn/>, zuletzt geprüft am 29.05.2007.

- Heuer, H.; Hegele, M.: Bewegungen mit indirekter Sicht im Altersverlauf. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 2006, H. 4, S. 221– 229.
- Hilger, M.; Jost, N.; Krieger, I.; Löhr, M.; Yang, J. (2006): Frühverrentung vs. Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erwartungen und Einstellungen von Arbeitnehmern. In: Wächter, H.; Sallet, D. (Hg.): Personalpolitik bei alternder Belegschaft. München: Hampp (Trierer Beiträge zum Diversity-Management, 5), S. 11– 35.
- Holz, M. (2007): Sicherung der Innovationsfähigkeit bei alternden Belegschaften. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 127– 141.
- Holz, M. (2007): Motivation von älteren Mitarbeitern. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 159– 170.
- Holz, M. (2007): Leistungs- und Erwerbsfähigkeit älterer Mitarbeiter. Allgemeine Veränderungen im Alterungsprozess. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 37– 51.
- Hooshmandi-Robia, B. (2004): Age Management. Modelle zur Förderung der Arbeitsfähigkeit älterer MitarbeiterInnen. Graz.
- Höpflinger, F.; Clemens, W. (2005): Zum Generationenmix in einer demografisch alternden Arbeitswelt. In: Clemens, W.; Höpflinger, F.; Winkler, R. (Hg.): Arbeit in späteren Lebensphasen. Sackgassen, Perspektiven, Visionen. Bern: Haupt, S. 215– 238.
- Hoth, S.; Gudmundsdottir, K. (2006): Die Altersabhängigkeit der otoakustischen Emissionen – eine retrospektive Studie an über 10000 Ohren. Veranstaltung vom 2006, aus der Reihe "9. DGA Jahrestagung". Online verfügbar unter <http://www.uzh.ch/orl/dga2006/programm/wissprog/autoren/autoren.html>, zuletzt geprüft am 19.01.2009.
- Huber, A. (2002): Strategien zur altersgerechten Gestaltung von Gruppenarbeit - Gesundheitsförderung und Qualifizierung. Handlungshilfe zur Durchführung betrieblicher Workshops mit Vorgesetzten und Mitarbeitern. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe).
- Hübner, W.; Kühl, A.; Putzing, M. (2003): Kompetenzerhalt und Kompetenzentwicklung älterer Mitarbeiter in Unternehmen. In: QUEM-Report, H. 84.
- Husemann, R. (2003): Beschäftigungswirksame Arbeitszeitmodelle für ältere Arbeitnehmer. Entwicklung von Modellkonzeptionen unter Berücksichtigung von arbeitsbezogenen und betrieblichen Rahmenbedingungen. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag N. W. Verlag für neue Wissenschaft (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin/Forschung, Fb 980).
- Husemann, R.; Kattein, M.; Vonken, M.; Schröter, T. (2007): Leitfäden zur altersgerechten Personalentwicklung und Qualifizierung. Handlungshilfen für Betriebsleitungen klein- und mittelständischer Unternehmen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Bildungsträger: Books on Demand.
- Huhtanen, P. (1997): Changes in stress symptoms and their relationship to changes at work in 1981-

1992 among elderly workers in municipal occupations. In: Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, H. 23, S. 36– 48.

Huhtanen, P.; Piispa, M. (1999): Attitudes towards early retirement and work. In: Ilmarinen, J. (Hg.): FinnAge - respect for the aging. Action programme to promote health, work ability and well-being of aging workers in 1990-96. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health (People and workResearch reports, 26).

IG Metall (2005): Materialien zur einer altersgerechten und lernförderlichen Personalpolitik. Arbeitsmappe des Projekts "Gute Arbeit". Unter Mitarbeit von B. Römer und W. Feldes. Herausgegeben von IG Metall. Frankfurt am Main.

IG Metall (2005): Eingliedern statt kündigen. Gesundheit und demografischer Wandel im Betrieb. Handlungshilfe des Projekts "Gute Arbeit".

Ilmarinen, J. (1999): Ageing workers in the European Union. Status and promotion of work ability, employability and employment. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.

Ilmarinen, J. (2000): Die Arbeitsfähigkeit kann mit dem Alter steigen. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 88– 96.

Ilmarinen, J. (2002): Physical requirements associated with the work of aging workers in the European Union. In: Experimental Aging Research, Jg. 28, H. 1, S. 7– 23.

Ilmarinen, J. (2004): Älter werdende Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. In: Cranach, M. v. (Hg.): Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle. Bern: Haupt, S. 29– 47.

Ilmarinen, J. (2006): Towards a longer worklife. Ageing and the quality of worklife in the European Union. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.

Ilmarinen, J.; Rantanen, J. (1999): Promotion of work ability during ageing. In: American Journal of Industrial Medicine, Jg. 1, S. 21– 23.

Ilmarinen, J.; Tempel, J. (2000): Präventive Arbeitsgestaltung für ältere Arbeitnehmer. In: Teste, U.; Witte, B. (Hg.): Menschengerechte Arbeitsgestaltung - Bedingungen und Chancen. Hamburg: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen / Ulrike Teste Bernd Witte (Hrsg.), Bd. 3).

Ilmarinen, J.; Tempel, J. (2003): Erhaltung, Förderung und Entwicklung der Arbeitsfähigkeit. Konzepte und Forschungsergebnisse aus Finnland. In: Badura, B.; Astor, M. (Hg.): Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 85– 99.

Ilmarinen, J.; Tempel, J.; Schartau, H. (2002): Arbeitsfähigkeit 2010. Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben? Hamburg: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Ilmarinen, J.; Tuomi, K.; Klockars, M. (1997): Changes in work ability of active employees over an 11-year period. In: Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, H. 23, S. 49– 57.

Initiative Erfahrung ist Zukunft: Erfahrung ist Zukunft - PRAXISBEISPIELE. Online verfügbar unter <http://www.erfahrung-ist-zukunft.de/Webs/EiZ/DE/Beschaefigungsgestalten/Praxisbeispiele/praxisbeispiele.html?page=1&sortStri>

ng=-dateOfIssue, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit: INQA - Gute Praxis-Datenbank. Online verfügbar unter <http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/Themen/Demographischer-Wandel/gute-praxis.html>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit: Demographischer Wandel und Beschäftigung. Plädoyer für neue Unternehmensstrategien. Memorandum. 1. Aufl. Dortmund.

INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit (2004): Arbeiten bis 65 in kleinen und mittleren Unternehmen. Am Beispiel Lastenhandhabung. Herausgegeben von Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit (2005): Demographischer Wandel und Beschäftigung. Plädoyer für neue Unternehmensstrategien. Memorandum. Dortmund.

INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit (2007): Fels in der Brandung. Ältere Beschäftigte im Pflegeberuf - Anforderungen, Auswirkungen, Antworten.

INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit (2008): „Rente mit 67“ – Voraussetzungen für die Weiterarbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen. Zusammenfassung der Projektergebnisse. Dortmund.

Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.) (2005): Demografische Analyse und Strategieentwicklung in Unternehmen. Unter Mitarbeit von S. Adenauer. Köln: Wirtschaftsverlag Bachem (Taschenbuchreihe des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft).

Institut für Personalmanagement GmbH (2005): Altersmanagement in KMU. Konzepte, Instrumente und best practice-Beispiele. Sekundäranalyse im Rahmen des Projekts Senior Age Management.

Jansen, R.; Müller, R. (2000): Arbeitsbelastungen und Gesundheit älterer Arbeitnehmer im Dienstleistungsbereich. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, Jg. 33, H. 4, S. 256– 261.

Jasper, G. (2002): Wachsende Innovativität mit allen und für alle Altersgruppen. Beratung von KMU zur Gestaltung eines innovationsförderlichen Arbeitsumfeldes. In: Projektverbund Öffentlichkeits- und Marketingstrategie Demographischer Wandel (Hg.): Handlungsanleitungen für eine altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik - Ergebnisse aus dem Transferprojekt. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 26– 29.

Jasper, G. (2004): Unterschiedliche Potenziale jüngerer und älterer Arbeitnehmer erkennen und nutzen: Erfahrungen aus der Praxis. In: Busch, R. (Hg.): Altersmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 219– 238.

Jasper, G.; Rohwedder, A. (1997): Erfahrung und Innovation. Betrachtungen vor dem Hintergrund rasch alternder Belegschaften in ostdeutschen Unternehmen. In: Volkholz, V.; Jasper, G.; Rohwedder, A. (Hg.): Änderung der betrieblichen Alterszusammensetzung Gestaltungsherausforderungen. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (Graue Reihe / Hans-Böckler-Stiftung, 132), S. 42– 103.

Jasper, G.; Rohwedder, A.; Duell, W. (2001): Alternde Belegschaft und Innovativität: Herausforderungen an das Innovations- und Personalmanagement. In: Astor, M.; Jasper, G. (Hg.): Demographischer

- Wandel als Wachstumsbremse oder Chance? Innovations- und Personalstrategien in den neuen Bundesländern. Stuttgart, S. 35– 66.
- Jasper, G.; Rohwedder, A.; Schletz, A.: Innovieren mit alternden Belegschaften, S. 1– 26.
- Jasper, G.; Wählich, B. (Hg.) (2004): Wettbewerb um Nachwuchs & Fachkräfte. Generationenübergreifender Dialog für berufliche Orientierung und Entwicklung. 1. Aufl. München: Hampp.
- Jex, S.M.; Wang, M.; Zarubin, A. (2007): Aging and Occupational Health. In: Shultz, K. S. (Hg.): Aging and work in the 21st century. Mahwah (Series in applied psychology), S. 199– 223.
- Jürgenhake, U.; Langhoff, T.; Schierholt, U.; Schulze-Aden, C.; Sczesny, C.; Wingen, S. (2003): Die Jungen und die Alten - Belegschaftsintegration als Gestaltungsaufgabe. In: WSI-Mitteilungen, H. 10, S. 597– 602.
- Jürgenhake, U.; Rohwedder, A. (2006): Der demografische Wandel in der Region: Instrumente, Maßnahmen, Strategien und Personalmanagement PERSONALMANAGEMENT. Schriftenreihe "Initiative Dortmund, Kreis Unna, Hamm". Unter Mitarbeit von M. Ingenfeld, N. Moeller und S. Senft et al. Dortmund (1).
- Jürgenhake, U.; Schubert, A.; Vormann, W.; Wingen, S. (2006): Demografischer Wandel in der bremischen Hafen- und Distributionswirtschaft. Betriebs- und Branchendaten, Zukunftsszenarien, betriebliche Herausforderungen: Soziale Innovation. In: PortWork.
- Jürgenhake, U.; Sczesny, C. (2005): Neue Perspektiven für Ältere und Jüngere. Instrumente zur Bewältigung des demografischen Wandels in Betrieben der Gießerei - und Schmiedeindustrie. Dortmund.
- Kade, S. (2004): Alternde Institutionen - Wissenstransfer im Generationenwechsel. Bad Heilbrunn/Obb.: Klinkhardt (Analysen und Beiträge zur Aus- und Weiterbildung).
- Kandelaars, K. J.; Baulk, S. D.; Fletcher, A.; Roach, G. D.; Dawson, D. (2005): Observations of age-related differences in sleep performance and alertness at an Australian lead smelter. In: Shiftwork International Newsletter, H. 22, S. 84.
- Kanfer, R.; Ackerman, P. L. (2004): Aging, adult development, and work motivation. In: Academy of Management Review, Jg. 29, S. 440– 458.
- Karazman, R.; Kloimüller, I.; Gaertner, J.; Geissler, H.; Hoerwein, K.; Morawetz, I. K. (1998): Participatory Development of Age-Adjusted, Optional Shift Time Schedules in Industrial Workers in a Plant. In: Advances in Occupational Ergonomics and Safety, S. 139– 142.
- Karazman, R.; Staudinger, C. (1999): Gesunde Arbeitszeiten für das Pflegepersonal im Krankenhaus. Kriterien und Modellprojekt zur gesundheits- und altersgerechten Arbeitszeitgestaltung: Verlag für Gesundheitsförderung.
- Karl, D.; Braedel-Kühner, C.; Knauth, P.: Neue Konzepte innovativer alterngerechter Personalarbeit. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 69– 74.
- Karl, D.; Knauth, P.; Elmerich, K.; Rott, M.; Watrinet, C.: Lebensarbeitszeitmodelle: Chancen für Unternehmen und Mitarbeiter. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 2006, H. 4, S. 256– 264.

- Karl, D.; Knauth, P.; Elmerich, K.; Rott, M.; Watrinet, C. (2006): Lebensarbeitszeitmodelle. Chancen für Unternehmen und Mitarbeiter. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, H. 60, S. 256– 264.
- Karp, H.; Fuller, C.; Sirias, D. (2002): Bridging the Boomer-Xer Gap. Creating Authentic Teams for High Performance at Work. 1st ed. Palo Alto CA: Davies-Black Publishing.
- Kauffeld, S.: Warum nur so ungeliebt? Zur Kompetenz älterer Mitarbeiter im Vergleich zu ihren jüngeren Kollegen. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 2006, H. 4, S. 274– 284.
- Kemmlert, K.; Lundholm, L. (2001): Slips, trips and falls in different work groups - with reference to age and from a preventive perspective. In: Applied Ergonomics, Jg. 32, H. 2, S. 149– 153.
- Kiekens, D.; Coninck, P. de: Kann die Einsatzfähigkeit älterer Erwachsener gesteigert werden? In: Europäische Zeitschrift - Berufsbildung, H. 19, S. 6– 16.
- Kiel, U.; Johland, S. (2006): Stahl- und stahlnahe Branchen im demographischen Wandel.
- Kistler, E.; Ebert, A.; Guggemos, P.; Lehner, M.; Buck, H.; Schletz, A. (2006): Altersgerechte Arbeitsbedingungen. Machbarkeitsstudie (Sachverständigengutachten) für die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Berlin. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund, Berlin, Dresden.
- Klein-Schneider, H. (2007): Empfehlungen und Instrumente zu Handlungsmöglichkeiten im demografischen Wandel im Unternehmen. Herausgegeben von Hans Böckler Stiftung.
- Kloimüller, I. (2000): The relation of age, work ability index and stress-inducing factors among bus drivers. In: International Journal of Industrial Ergonomics, Jg. 25, H. 5, S. 497– 502.
- Kloimüller, I.; Karazman, R.; Klug, W.: Gesundheit und Lebensqualität im Lehrberuf. Untersuchungsergebnisse des Projektes "Altersgerechte und gesundheitsgerechte Schulen in der Steiermark". Wien.
- Kluge, A. (2006): Die Einstellungen zur Leistungs-, Lern- und Anpassungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/-innen und die subjektiv erlebte Diskriminierung. Eine Untersuchung in Schweizer Unternehmen. In: Arbeit - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, H. 1, S. 3– 17.
- Knauth, P. (2007): Arbeitszeitgestaltung für die alternde Belegschaft. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.): Die Kunst des Alterns. Tagungsband zur Herbstkonferenz 2007 der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft ; E.ON Mitte AG, Kassel, 13. und 14. September 2007. Dortmund: GfA-Press, S. 27– 44.
- Köchling, A. (2001): Alt und jung im Betrieb. Intergenerative Personalpolitik als Wettbewerbsfaktor. In: Buck, H.; Schletz, A. (Hg.): Wege aus dem demographischen Dilemma durch Sensibilisierung, Beratung und Gestaltung. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 20– 29.
- Köchling, A.; Deimel, M. (2006): Ältere Beschäftigte und altersausgewogene Personalpolitik. In: DZA - Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hg.): Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Voraussetzungen und Möglichkeiten. Berlin: Lit-Verlag (Expertisen zum fünften Altenbericht der Bundesregierung, Bd. 2), S. 99– 167.
- Koh, G. C.; Koh, D. (2006): Occupational health for an ageing workforce. Do we need a geriatric perspective? In: Journal of Occupational Medicine and Toxicology, Jg. 1.

- Kordey, N.; Korte, W. B. (September 2005): Auswirkungen des demographischen Wandels auf Unternehmen und mögliche Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Literaturanalyse. Empirica - Gesellschaft für Kommunikations- und Technologieforschung mbH. Bonn. (empirica Schriftenreihe, 01/2006).
- Kornwachs, K. (2000): Innovation bei veränderten Altersstrukturen (INVAS). Fallstudien aus der Softwareentwicklung. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 198– 211.
- Kraft Foods Deutschland GmbH (2005): Alter(n)sgerechte Erwerbsbiografien als eine betriebliche Herausforderung der Zukunft. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 73– 78.
- Krämer, K. (2001): Lebensarbeitszeitgestaltung in der Altenpflege. Ein Beratungsprojekt zum Transfer altersgerechter Personalentwicklung. In: Buck, H.; Schletz, A. (Hg.): Wege aus dem demographischen Dilemma durch Sensibilisierung, Beratung und Gestaltung. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 68– 72.
- Krämer, K. (2002): Lebensarbeitszeitgestaltung zur Vereinbarkeit von Alter und Erwerbsarbeit - am Beispiel der Altenpflege. In: Morschhäuser, M. (Hg.): Gesund bis zur Rente. Konzepte gesundheits- und altersgerechter Arbeits- und Personalpolitik. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 44– 62.
- Krämer, K. (2002): Lebensarbeitszeitgestaltung in der Altenpflege. Handlungsleitfaden für eine altersgerechte Personalentwicklung ; Informationen und Erfahrungen aus einem Beratungsprojekt. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe).
- Krämer, K. (2002): Lebensarbeitszeitgestaltung in der Altenpflege. In: Projektverbund Öffentlichkeits- und Marketingstrategie Demographischer Wandel (Hg.): Handlungsanleitungen für eine altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik - Ergebnisse aus dem Transferprojekt. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 44– 47.
- Krause, A.; Philipp, A.; Schüpbach, H. (2006): Altersdiversität in Lehrerkollegien: Kooperation und Konflikte zwischen Altersgruppen in Schulen. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 60, H. 3, S. 197– 205.
- Krenn, M. (2001): Erfahrungswissen als Ressource für altersgerechten Personaleinsatz. Neue Wege zu höherer Beschäftigungssicherheit älterer Arbeitnehmer. Wien. (FORBA-Forschungsbericht).
- Krenn, M.; Vogt, M. (2004): Ältere Arbeitskräfte in belastungsintensiven Tätigkeitsbereichen. Probleme und Gestaltungsansätze. Wien.
- Kriener, B.; Neudorfer, E.; Künzel, D.; Aichinger, A. (2004): Gesund durchs Arbeitsleben. Empfehlungen für eine zukunfts- und altersorientierte betriebliche Gesundheitsförderung in Klein- und Mittelunternehmen. Wien.
- Kröll, M.; Brinkmann, A. (1999): Strukturwandel und Innovation als Herausforderungen für die (Weiter-)Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern. Integrierte Personal-, Organisations- und Technikentwicklung als Gestaltungsaufgabe. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 52, H. 4, S. 273– 285.

- Krüger, D. (2006): Veränderungsprozesse in der Arbeits- und Personalpolitik vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung: Handlungsansätze für die betriebliche Praxis.
- Kruse, A. (2000): Psychologische Beiträge zur Leistungsfähigkeit im mittleren und höheren Erwachsenenalter. Eine ressourcenorientierte Perspektive. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 72– 87.
- Kuda, E. (2004): Alter(n)s-Management in der Automobilindustrie. Ansätze und Erfahrungen aus einem EQUAL Teilprojekt von IG Metall und Sozialforschungsstelle Dortmund. In: Busch, R. (Hg.): Altersmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 175– 183.
- Kumashiro, M. (Hg.) (2003): Aging and work. London: Taylor & Francis.
- Lahn, L. C. (2003): Competence and Learning in Late Career. In: European Educational Research Journal, Jg. Volume 2, H. No.1, S. 126– 140.
- Landau, K.; Weißert-Horn, M.; Rademacher, H.; Brauchler, R.; Bruder, R.; Sinn-Behrendt, A. (2007): Altersmanagement als betriebliche Herausforderung. 2. Aufl. Stuttgart: ergonomia.
- Lang, S. (2005): Sind wir in unserem Unternehmen im Hinblick auf älter werdende Belegschaften gut aufgestellt? SKF GmbH. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 80– 83.
- Lau-Villinger, D.; Rump, J.; Seitz, C. (1999): Der Prozess des Älterwerdens in Unternehmen. Gestaltung altersheterogener Lern- und Arbeitsstrukturen. Frankfurt [Main]. (Weiße Reihe).
- Lawo, M. (2000): Ist Altern in einer jungen Branche wie der Informationstechnologie wirklich ein Problem? In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 212– 221.
- Lebenshilfe Bremen e. V. (2005): Ältere und jüngere MitarbeiterInnen gestalten aktiv mit im Projekt zum Wissenstransfer. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeiterkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 79– 85.
- Leibold, M.; Voelpel, S. (2006): Managing the aging workforce. Challenges and solutions. Erlangen: Publicis Corp. Publ.
- Lichtsteiner, R. A. (2004): Die Leistung älterer Mitarbeitender. Überlegungen und Erfahrungen aus der Praxis. In: Cranach, M. v. (Hg.): Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle. Bern: Haupt, S. 149– 162.
- Liebrich, A.; Zink, K. J. (2005): Der Einsatz neuer Informations- und Kommunikationsmedien in Unternehmen aus der Perspektive des Diversity Managements. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.): Personalmanagement und Arbeitsgestaltung. 51. Frühjahrskongress der GfA 2005 in Heidelberg ; Bericht zum 51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 22. - 24. März

- 2005 ; [Bericht zum 51. Arbeitswissenschaftlichen Kongress ... an der Universität Heidelberg].
Dortmund: GfA-Press (Jahresdokumentation / Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., 2005), S.
125– 129.
- Lindecke, C.; Voss-Dahm, D.; Lehndorff, S. (2007): Altersteilzeit. Erfahrungen und Diskussionen in
Deutschland und anderen EU-Ländern. Hans Böckler Stiftung. Düsseldorf. (Arbeitspapier, 142).
- Lippe-Heinrich, A. (2001): Flexibles Altern. Instrumente, Erfahrungen und Gestaltungsansätze zu den
Auswirkungen des demographischen Wandels auf handwerkliche Klein- und Mittelbetriebe. In:
Handwerkskammer Hamburg (Hg.): Zukunftsfähige Konzepte für das Handwerk zur Bewältigung des
demographischen Wandels. Stuttgart (Demographie und Erwerbsarbeit), S. 67– 86.
- Loidl-Keil, R. (2005): Spannungen in den Arbeitszeitarrangements Jüngerer und Älterer. Befunde zur
Arbeitszeitgestaltung in verschiedenen Alters- und Lebensphasen. In: Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.): Personalmanagement und Arbeitsgestaltung. 51. Frühjahrskongress der
GfA 2005 in Heidelberg ; Bericht zum 51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 22. -
24. März 2005 ; [Bericht zum 51. Arbeitswissenschaftlichen Kongress ... an der Universität Heidelberg].
Dortmund: GfA-Press (Jahresdokumentation / Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., 2005), S.
309– 312.
- Lotzmann, N. (2007): Diversity Management bei der SAP AG. Der Umgang mit einer älter werdenden
Belegschaft. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen.
Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag
Gabler, S. 69– 88.
- Löwenbrück, U. (2003): Älter werden im Betrieb. Opel AG. In: IG Metall (Hg.): Länger arbeiten oder
früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demographischen Wandel.
Betriebsrätekonferenz. Frankfurt a.M., S. 28– 31.
- Löwenbrück, U. (2004): Älter werden im "Lernfeldwerk". Ergonomie und Organisation in der Montage.
Opel AG. In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen
Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von
gestern?". Frankfurt a.M., S. 54– 59.
- Lünstroth, U.: Mitarbeiterentwicklung: Fachkarriere und Tätigkeitswechsel in Unternehmen der
Softwareentwicklung. Transferprojekt "Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer
Wandel".
- Lünstroth, U.: Team-Zusammenarbeit von jüngeren und älteren Software-Entwicklern. Transferprojekt
"Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel".
- Lünstroth, U.: Innovationsorientierte Weiterentwicklung im Bereich der Softwareentwicklung.
Transferprojekt "Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel".
- Lünstroth, U.: Lösungsansätze für die Beschäftigung älter werdender Software-Entwickler.
Transferprojekt "Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel".
- Lünstroth, U. (2001): Der erfahrene, über 40-jährige Softwareentwickler. Konzepte,
Handlungsanleitungen, Check-Listen für Software-Unternehmen und Softwareentwickler.
- Lünstroth, U. (2002): Der ältere, erfahrene Softwareentwickler als Innovationsmotor? Eine Übersicht für

den Praktiker. In: Projektverbund Öffentlichkeits- und Marketingstrategie Demographischer Wandel (Hg.): Handlungsanleitungen für eine altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik - Ergebnisse aus dem Transferprojekt. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 37– 40.

Maier, G. (1997): Das Erleben der Berufssituation bei älteren Arbeitnehmern. Ein Beitrag zur differentiellen Gerontologie. Frankfurt am Main: Lang.

Maier, G. (1998): Formen des Erlebens der Arbeitssituation. Ein Beitrag zur Innovationsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, Jg. 31, H. 2, S. 127– 137.

Maier, G. (2001): Aspekte der Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. In: Fuchs, G.; Renz, C. (Hg.): Altern und Erwerbsarbeit. Workshopdokumentation, S. 32– 45.

Maintz, G. (2001): Maßnahmen und Instrumente zur Beurteilung und Förderung der Arbeitsfähigkeit Älterwerdender im Betrieb. In: Fuchs, G.; Renz, C. (Hg.): Altern und Erwerbsarbeit. Workshopdokumentation, S. 46– 59.

Maintz, G. (2003): Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. Abschied vom Defizitmodell. In: Badura, B.; Astor, M. (Hg.): Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 43– 55.

Maintz, G. (2004): Der ältere Arbeitnehmer im Spannungsfeld von Leistungsanforderung und Erwartung. In: Busch, R. (Hg.): Alternsmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 113– 122.

Mäkitalo, J.; Launus, K. (2006): Von der Bewertung der Arbeitsunfähigkeit zur Förderung der Arbeitsbewältigung.

Manpower (2007): The New Agenda for an Older Workforce. A Manpower White Paper.

Marquié, J. C. (1998): Cognitive change, work constraints and experience: the ageing worker's room for manoeuvre. In: Marquié, J. C. (Hg.): Working with age. London: Taylor & Francis, S. 163– 186.

Marquié, J. C.; Ansiau, D.; Tummino, S.; RicoDuarte, L.; Blaise, D. (2007): Ageing, shiftwork, and Journal of Sleep Research disorders: results from the VISAT longitudinal study. In: Shiftwork International Newsletter, H. 24, S. 79.

Marquié, J. C.; Foret, J. (1999): Sleep, age and shiftwork experience. In: Journal of Sleep Research, H. 8, S. 297– 304.

Marstedt, G.; Alberts, O.; Koppelin, F.; Müller, R. (2003): Alt werden im Betrieb? Beschäftigte im Öffentlichen Dienst zwischen Integration und Externalisierung. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag N. W. Verlag für neue Wissenschaft (Schriftenreihe Gesundheit - Arbeit - Medizin, 31).

Marstedt, G.; Müller, R. (1998): Ein kranker Stand? Fehlzeiten und Integration älterer Arbeitnehmer im Vergleich Öffentlicher Dienst - Privatwirtschaft. Berlin: Edition Sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 9).

Matikainen, E.; Rytönen, H. (1999): Health, work environment and work ability of ageing construction workers in 1991-1995. In: Ilmarinen, J. (Hg.): FinnAge - respect for the aging. Action programme to

promote health, work ability and well-being of aging workers in 1990-96. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health (People and workResearch reports, 26), S. ?

Maurer, T. J.; Weiss, E. M.; Barbeite, F. G. (2003): A model of involvement in work-related learning and development activity. The effects of individual, situational, motivational, and age variables. In: Journal of Applied Psychology, Jg. 88, S. 707– 724.

McMullin, J. A.; Marshall, V. W. (2001): Ageism, age relations, and garment industry work in Montreal. In: The Gerontologist, Jg. 41, H. 1, S. 111– 122.

McNamee, R.; Kemmlert, K.; Lundholm, L.; Cherry, N. M. (1997): Injuries after falls at work in the United Kingdom and Sweden with special reference to fractures in women over 45. In: Occupational & Environmental Medicine, Jg. 54, H. 11, S. 785– 792.

Mendius, H. G. (2001): Damit das Handwerk nicht zu den Verlierern gehört: Sensibilisierung für das Problem "demographischer Wandel" und Entwicklung exemplarischer Lösungsansätze. In: Handwerkskammer Hamburg (Hg.): Zukunftsfähige Konzepte für das Handwerk zur Bewältigung des demographischen Wandels. Stuttgart (Demographie und Erwerbsarbeit), S. 30– 41.

Menges, U. (2000): Ältere Mitarbeiter als betriebliches Erfolgspotential. Köln: Wirtschaftsverlag Bachem (Unternehmensführung und Personalwirtschaft, 11).

Menzel, G. (2005): Integration gesundheitlich eingeschränkter Montage-Mitarbeiter in die Arbeitsprozesse. BMW AG. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 86– 95.

Metcalf, H.; Meadows, P. (2006): Survey of employers' policies, practices and preference relating to age. Research Report No 325.

Mohr, H. (2002): Alters- und altersgerechte Erwerbsarbeit. Leitfaden für überbetriebliche Akteure. Stuttgart: IRB Verlag; Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe).

Mohr, H.; Wodok, A. (Hg.) (2006): Erfolg mit der Generation 50plus. Ein Leitfaden für kleine und mittlere Betriebe. Köln: Dt. Inst.-Verl. (Praxisreihe Mittelstand).

Molinie, A. F. (2003): Age and working conditions in the European Union. Luxemburg.

Morris, M. G.; Venkatesh, V. (2000): Age differences in technology adoption decisions. Implications for a changing workforce. In: Personnel Psychology, Jg. 53, S. 375– 403.

Morschhäuser, M.: Modernisierung und alternde Belegschaften. Beschäftigungsperspektiven älterer Arbeitnehmer bei Gruppenarbeit. IAT - Institut Arbeit und Technik. Gelsenkirchen. (Veröffentlichungen im Rahmen des WZN-Verbundprojektes "Zukunft der Arbeit").

Morschhäuser, M. (1999): Grundzüge altersgerechter Arbeitsgestaltung. In: Gussone, M.; Huber, A.; Morschhäuser, M.; Petrenz, J. (Hg.): Ältere Arbeitnehmer. Altern und Erwerbsarbeit in rechtlicher, arbeits- und sozialwissenschaftlicher Sicht: Bund-Verlag, S. 101– 185.

Morschhäuser, M. (1999): Altersgerechte Arbeit: Gestaltungsaufgabe für die Zukunft oder Kampf gegen Windmühlen? In: Behrens, J. (Hg.): Länger erwerbstätig - aber wie? Opladen u.a.: Westdeutscher Verlag, S. 19– 70.

Morschhäuser, M. (2001): Integration von Arbeit und Lernen. Strategien zur Förderung von

Beschäftigungsfähigkeit. In: Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung. Probleme, Fragen, erste Antworten - SAMF Jahrestagung 2001, S. 101– 111.

Morschhäuser, M. (2003): Gesund bis zur Rente? Ansatzpunkte einer altersgerechten Arbeits- und Personalpolitik. In: Badura, B.; Astor, M. (Hg.): Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 59– 71.

Morschhäuser, M. (2004): Von der Frühverrentung zu einer altersgerechten Arbeits- und Personalpolitik? In: Busch, R. (Hg.): Alternsmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 73– 88.

Morschhäuser, M. (2005): Gesundheit im Erwerbsverlauf. Bedeutung und Ansatzpunkte einer altersgerechten Arbeits- und Personalpolitik. In: Schott, T. (Hg.): Eingliedern statt ausmustern. Möglichkeiten und Strategien zur Sicherung der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer. Weinheim: Juventa-Verlag (Gesundheitsforschung), S. 125– 136.

Morschhäuser, M. (2006): Reife Leistung. Personal- und Qualifizierungspolitik für die künftige Altersstruktur: Edition Sigma.

Morschhäuser, M. (2006): Berufsbegleitende Weiterbildung und Personalentwicklungsplanung. Good-Practice - Praxisbeispiele und Strategien. In: Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung (Hg.): Generation 60plus - tauglich für die Arbeitswelt 2020? Dokumentation der Tagung am 14./15. Februar 2006 in Bad Arolsen: Dr. Becker Klinikgesellschaft, S. 97– 108.

Morschhäuser, M.; Ochs, P.; Huber, A. (2003): Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Morschhäuser, M.; Ochs, P.; Huber, A. (2008): Demographiebewusstes Personalmanagement. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis. Gütersloh: Bertelsmann.

Morschhäuser, M.; Schmidt, E. (2002): Beteiligungsorientiertes Gesundheitsmanagement angesichts alternder Belegschaften. Handlungshilfs zur Durchführung einer Mitarbeiterbefragung und Gesundheitsworkshops. Stuttgart.

Morschhäuser, M.; Sochert, R. (2007): Beschäftigungsfähigkeit erhalten! Herausgegeben von BKK Bundesverband. Essen.

Mouluoa, M.; Smither, J.; Vincenzi, D. A.; Smith, L. (2002): Automation and aging. Issues and considerations. In: Salas, E. (Hg.): Advances in human performance and cognitive engineering research automation. 1. Aufl. Amsterdam: Elsevier (Advances in human performance and cognitive engineering research, 2), S. 213– 237.

Moyers, P. A.; Coleman, S. D. (2004): Adaption of the older worker to occupational challenges. In: Work, Jg. 22, H. 2, S. 71– 78.

Muffels, R. J. A. (2000): Altersbarrieren abbauen, Wettbewerbspositionen ausbauen – Altern und Flexibilisierung aus einer Lebenszyklusperspektive. In: Europäische Zeitschrift - Berufsbildung, H. 19, S. 17– 32.

- Müller, T.; Wagner, T.; Hanfler, M. (2007): Betriebliche Handlungsansätze zur Gestaltung des demographischen Wandels in zehn Industrieunternehmen. Recherchebericht 2007. IG Metall.
- Naegele, G.; Sporket, M. (2007): Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb der Europäischen Union. Betriebliche Fallbeispiele zur Beschäftigungsförderung in ausgewählten Ländern. Abschlussbericht.
- Naegele, G.; Walker, A. (2003): Altern in der Arbeitswelt. Europäische "Leitlinien einer Guten Praxis (good practice)" für die Gleichbehandlung älterer Arbeitnehmer/innen in der betrieblichen Personalpolitik. In: Badura, B.; Astor, M. (Hg.): Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 225– 234.
- Nasman, O.; Ilmarinen, J. (1999): Metal-age. A process for improving well-being and total productivity. In: *Experimental Aging Research*, Jg. 25, H. 4, S. 379– 384.
- Naumanen, P. (2006): The health promotion of aging workers from the perspective of occupational health professionals. In: *Public Health Nursing*, Jg. 23, H. 1, S. 37– 45.
- Neubauer, G. (2004): Ergebnisse aus dem Transferprojekt "Demographischer Wandel" für das lernende Programm "Innovative Arbeitsgestaltung". In: *Ergebnisse des Transferprojektes Demotrans*, S. 29– 41.
- Nexus Institut für interdisziplinäre Forschung (2006): Innovative Ansätze zur Bewältigung des demografischen Wandels. Generationenwechselmanagement in Sachsen-Anhalt.
- Noonan, A. (2005): At this point now: older workers' reflections on their current employment experiences. In: *International Journal of Aging and Human Development*, H. 61/3, S. 211– 241.
- Nygaard, C. H. (1997): Perceived work changes between 1981 and 1992 among aging workers in Finland. In: *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, H. 23, S. 12– 19.
- Olesen, H. S. (2006): Identification with work: inhibition or resource for learning? In: Tikkanen, T. (Hg.): *Promoting lifelong learning for older workers. An international overview*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (Cedefop reference series, 65), S. 164– 176.
- O'Reilly, C.; Williams, K.; Barsade, S. (1998): Group demography and innovation. Does diversity help? In: Neale, M. A.; Mannix, E. A.; Gruenfeld, D. H. (Hg.): *Research on Managing Groups and Teams*. Volume 1. Stamford Conn. u.a.: Jai Press (Research On Managing Groups and Teams), S. 183– 208.
- Pack, J. (2000): Altersneutrale und lernförderliche Gestaltung von Arbeitssystemen in Teilefertigung und Montage. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): *Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung*. Berlin: Edition Sigma, S. 404– 421.
- Pack, J.; Buck, H.; Kistler, E.; Mendius, H. G.; Morschhäuser, M.; Wolff, H.: *Zukunftsreport demographischer Wandel. Innovationsfähigkeit in einer alternden Gesellschaft*. Bonn.
- Packebusch, L.; Weber, B. (2000): Personalentwicklung im Handwerk - die Zukunft gestalten. In: Ax, C.; Mendius, H. G.; Packebusch, L.; Weber, B.; Weimer, S. (Hg.): *Die alternde Gesellschaft. Herausforderung und Chance für das Handwerk*. [die Beiträge in diesem Buch entstanden im Rahmen des Forschungsvorhabens "Demographische Veränderungen - zukünftige Anforderungen und Strategien im Handwerk"]. Hannover: Schlütersche, S. 43– 69.
- Packebusch, L.; Weber, B. (2001): Ohne Ältere geht's nicht! - Mit Älteren auch nicht? In:

Handwerkskammer Hamburg (Hg.): Zukunftsfähige Konzepte für das Handwerk zur Bewältigung des demographischen Wandels. Stuttgart (Demographie und Erwerbsarbeit), S. 42– 55.

Packebusch, L.; Weber, B. (2005): Anforderungen an eine alter(n)sgerechte Personalpolitik. Personalprobleme in Kleinbetrieben. In: Schott, T. (Hg.): Eingliedern statt ausmustern. Möglichkeiten und Strategien zur Sicherung der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer. Weinheim: Juventa-Verlag (Gesundheitsforschung), S. 137– 148.

Paloniemi, S. (2006): Employees' conceptions of age, experience and competence. In: Tikkanen, T. (Hg.): Promoting lifelong learning for older workers. An international overview. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (Cedefop reference series, 65), S. 108– 122.

Patrickson, M.; Hartmann, L. (Hg.) (1998): Managing an ageing workforce. 1. Aufl. Warriewood /// Warriewood, NSW: Business & Professional Publ.; Business and Professional Publ.

Pawellek, I.; Richter, J. (2000): Bewältigungsansätze betrieblicher Alterungsprozesse im EU-Vergleich. Staatliche und unternehmerische Reaktionen auf den soziodemographischen Wandel. Herausgegeben von AIQ Arbeit Innovation Qualifikation e.V. Dortmund.

Perrong, M.; Busch, S.; Kocher, E. (2007): Ältere Arbeitnehmer. Perspektiven und Chancen. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

Pohjonen, T. (2001): Perceived work ability of home care workers in relation to individual and work-related factors in different age groups. In: Occupational Medicine, Jg. 51, H. 3, S. 209– 217.

Pransky, G. S.; Benjamin, K. L.; Savageau, J. A. (2005): Early retirement due to occupational injury: who is at risk? In: American Journal of Industrial Medicine, Jg. 47, H. 4, S. 285– 295.

Pransky, G. S.; Benjamin, K. L.; Savageau, J. A.; Currivan, D.; Fletcher, K. (2005): Outcomes in work-related injuries. A comparison of older and younger workers. In: American Journal of Industrial Medicine, Jg. 47, H. 2, S. 104– 112.

Punakallio, A.; Lusa-Moser, S. (1999): Health, physical and mental capacity of fire fighters in different age groups. In: Ilmarinen, J. (Hg.): FinnAge - respect for the aging. Action programme to promote health, work ability and well-being of aging workers in 1990-96. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health (People and workResearch reports, 26), S. ?

Rademacher, H.; Sinn-Behrendt, A.; Schaub, K. H.; Landau, K.: Ein Verfahren zur Ermittlung altersbedingter Engpässe hinsichtlich muskuloskelettaler Belastungen. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 2006, H. 4, S. 230– 244.

Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft (Hg.): Älter werden im Betrieb. Dokumentation der Fachtagungen "Älter werden im Betrieb" und "Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz".

Reck-Roulet, M. (2004): Ältere Mitarbeitende im Betrieb. In: Cranach, M. v. (Hg.): Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle. Bern: Haupt, S. 133– 148.

Reichenauer, R. (2004): Geht BMW Leipzig neue Wege? In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 30– 39.

Reindl, J. (2000): Innovationsmilieus und Altern. Empirische Befunde aus innovativen Unternehmen. In:

Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 192– 197.

Reindl, J.; Feller, C.; Morschhäuser, M.; Huber, A. (2004): Für immer Jung. Wie Unternehmen des Maschinenbaus dem demografischen Wandel begegnen. Ergebnisdokumentation des Projektes "Betriebliche Strategien für eine altersgerechte und generationenübergreifende Arbeits- und Personalpolitik im Maschinen- und Anlagenbau" im Rahmen der BMBF "Demografie-Initiative". Frankfurt am Main: VDMA Verlag.

Remdisch, S.: Mentoring als effizientes Instrument der Personalentwicklung. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 75– 76.

Rentzsch, M.; Görn, A.; Seliger, D.; Knauth, P.; Braedel-Kühner, C.; Karl, D. et al. (2001): Problems of elderly workers in relation to various work models and their aetiological analysis.

Reutter, H. (2005): Motivierende Arbeitsgestaltung für ältere Mitarbeiter. KSB AG. In: IG Metall (Hg.): Ist älter werden im Betrieb erlaubt? Betriebsräte der Zulieferindustrie bestimmen mit. Betriebsrätekonferenz 3. Frankfurt a.M., S. 9– 17.

Rhode, W. (2005): Gute Arbeit - gesund arbeiten bis ins Alter. Altersgerechte und lernförderliche Arbeitsgestaltung als Antwort auf den demografischen Wandel. In: IG Metall (Hg.): Ist älter werden im Betrieb erlaubt? Betriebsräte der Zulieferindustrie bestimmen mit. Betriebsrätekonferenz 3. Frankfurt a.M., S. 118– 123.

Richter, F. (2006): Alterstrends der Leistungsfähigkeit, arbeitsbezogener Motivation und des Gesundheitserlebens in Abhängigkeit von Merkmalen der Arbeitsgestaltung. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 60, H. 3, S. 187– 195.

Rimser, M. (2006): Generation Resource Management. Nachhaltige HR-Konzepte im demografischen Wandel. Leonberg: Rosenberger Fachverlag.

Robert Bosch GmbH Gesamtbetriebsrat (2005): Projekt: "Potenziale nutzen, Perspektiven bieten - ein Arbeitsleben lang". In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 84– 85.

Rohrbach, V. (2003): Altersteilzeit und altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen. BMW AG. In: IG Metall (Hg.): Länger arbeiten oder früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demografischen Wandel. Betriebsrätekonferenz. Frankfurt a.M., S. 32– 33.

Rohrbach, V. (2005): Sind wir in unserem Unternehmen im Hinblick auf älter werdende Belegschaften gut aufgestellt? BMW AG. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 76– 79.

Röhrig, R. (2001): Stichwort Motivation. In: Schemme, D. (Hg.): Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Probleme und Lösungsansätze. Bielefeld: Bertelsmann (Berichte zur beruflichen Bildung, 247), S. 83– 88.

Romahn, R. (2000): Instrumente der altersgerechten Arbeitsgestaltung. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und

- Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 271– 275.
- Römer, B. (2005): Neue Arbeitspolitik und Gute Arbeit. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 135– 141.
- Rosenbrock, R. (2004): Kriterien und Interventionsfelder für eine gesundheitsförderliche Arbeitssituation. In: Busch, R. (Hg.): Altersmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampf (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 55– 71.
- Roßnagel, C.; Hertel, G. (2006): Altersbedingte Unterschiede in Inhalten und im Zustandekommen von Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 60, H. 3, S. 181– 186.
- Roth, C.; Wegge, J.; Schmidt, K. H.; Neubach, B.: Altersheterogenität als Determinante von Leistung in Arbeitsgruppen der öffentlichen Verwaltung. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 2006, H. 4, S. 266– 273.
- Roth, Hans (1999): Älter werden im Betrieb. Alt und Jung: Im Team erfolgreich! In: Älter werden im Betrieb. AK-Forum zur Wirtschafts- und Strukturpolitik, S. 13– 17.
- Rouch, I.; Wild, P.; Ansiau, D.; Marquié, J. C. (2005): Shiftwork experience, age and cognitive performance. In: Ergonomics, H. 48, S. 1282– 1293.
- Savinainen, M. (2004): Workload and physical capacity among ageing municipal employees. A 16-year follow-up study. In: International Journal of Industrial Ergonomics, Jg. 34, H. 6, S. 519– 533.
- Savinainen, M. (2004): Physical Capacity and Workload among Ageing Workers. Tampere, Finland.
- Savinainen, M.; Nygard, C. H.; Ilmarinen, J. (2004): A 16-year follow-up study of physical capacity in relation to perceived workload among ageing employees. In: Ergonomics, Jg. 47, H. 10, S. 1087– 1102.
- Schade, S.; Hammer, V.; Hörwick, E. (2007): Fahrdiensttauglich bis zur Rente. Gesundheitsmanagement und altersgerechte Arbeitsgestaltung im öffentlichen Personennahverkehr. In: Loebe, H.; Severing, E. (Hg.): Demografischer Wandel und Weiterbildung. Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik: wbv, S. 133– 147.
- Scheider, F. M. (2004): Alternde Belegschaft als langfristige Herausforderung. VW. In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 47– 49.
- Schille, H. (2005): Arbeitsbedingungen und Älterwerden. ArbeiterInnen in der Polsterei. Johnson Controls. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 96– 103.
- Schilling, G. (2007): Altersgerechte Arbeitszeitgestaltung: Arbeitszeitmodelle für eine lebensphasenspezifische Arbeitszeitgestaltung. In: Länge, T. W.; Menke, B. (Hg.): Generation 40plus. Demografischer Wandel und Anforderungen an die Arbeitswelt. Bielefeld: Bertelsmann, S. 135– 167.
- Schmidt, I. (2005): Gestaltungsmodelle der nachhaltigen Integration älterer Arbeitspersonen in die

- Erwerbstätigkeit. Online verfügbar unter <http://deposit.ddb.de/cgi-bin/dokserv?idn=975020161>.
- Schmidt, V. (2004): Diversity Dimension Alter. Der demographische Wandel als Erfolgsfaktor für das Personalmanagement. Düsseldorf: VDM Verlag Dr. Müller.
- Schmitt-Lechner, M. (2007): Zukunftsfähiges Personalmanagement. Hintergründe Ausblicke und Handlungsempfehlungen in Zeiten des demographischen Wandels. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.
- Schneider, L. (Februar 2007): Produktivität - Alters- vs. Erfahrungseffekte.
- Schneider, N.; Stöcker, S.; Grandt, M.; Schlick, C. (2006): Altersdifferenzierte Adaption der Mensch-Rechner-Schnittstelle. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 60, H. 3, S. 171– 179.
- Schneider, N.; Wilkes, J.; Grandt, M.; Schlick, C. (2008): Altersgerechte Individualisierung der Mensch-Rechner-Schnittstelle? In: Wirtschaftspsychologie, Jg. 10, H. 3, S. 106– 119.
- Schönbauer, U. (2006): Ältere im Betrieb.
- Schönleber, W. (2003): Altersgerechte Arbeits- und Leistungsgestaltung bei der Porsche AG. In: IG Metall (Hg.): Länger arbeiten oder früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demographischen Wandel. Betriebsrätekonferenz. Frankfurt a.M., S. 34– 35.
- Schreurs, M. (2004): Beschäftigungsfähig bleiben durch motivierende Arbeits- und Qualifizierungskonzepte. In: Busch, R. (Hg.): Alternsmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 245– 253.
- Schroeder, D. J.; Cruz, L.; Oates, G. (2005): Relationship between age and various health-related outcomes in air traffic controllers. In: Shiftwork International Newsletter, H. 22, S. 137.
- Schubert, A.; Wingen, S.; Jürgenhake, U. (2007): Demografischer Wandel in der Metall- und Elektorindustrie in Dortmund/ Hamm/ Kreis Unna. Stand, Zukunftsszenarien, betriebliche Herausforderungen.
- Schulte, K. (2005): Arbeitszufriedenheit über die Lebensspanne. Eine empirische Analyse zu den Ursachen für die hohe Arbeitszufriedenheit älterer Beschäftigter. Lengerich: Pabst Science Publishers (Beiträge zur Wirtschaftspsychologie, 8).
- Schwaab, S. (2005): Alternsmanagement als Handlungsfeld des GBR. Daimler Chrysler AG. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 12– 21.
- Sczesny, C.; Rohwedder, A.; Ingenfeld, M.; Schmidt, S.: Altersgerechte Arbeitszeitgestaltung. Maßnahmen, Erfahrungen und Handlungserfordernisse zur Bewältigung des demografischen Wandels.
- Semmer, N.; Richter, P. (2004): Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Belastbarkeit älterer Menschen. Befunde und Konsequenzen. In: Cranach, M. v. (Hg.): Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle. Bern: Haupt, S. 95– 116.
- Sengpiel, M.; Struve, D.; Dittberner, D.; Wandke, H. (2008): Entwicklung von Trainingsprogrammen für

- ältere Benutzer von IT-Systemen unter Berücksichtigung des Computerwissens. In: *Wirtschaftspsychologie*, Jg. 10, H. 3, S. 94– 105.
- Shea, G. F.; Haasen, A. (2006): *The older worker advantage. Making the most of our aging workforce.* Westport, Conn: Praeger.
- Shepard, R. J. (2000): Aging and productivity: Some physiological issues. In: *International Journal of Industrial Ergonomics*, Jg. 25, H. 5, S. 535– 545.
- Siegrist, J.; Dragano, N. (2007): *Rente mit 67 - Probleme und Herausforderungen aus gesundheitswissenschaftlicher Sicht.* Hans Böckler Stiftung. (Arbeitspapier, 147).
- Smedley, K.; Whitten, H. (2006): *Age matters. Employing, motivating and managing older employees.* Aldershot, Hants: Ashgate.
- Smith, L.; Iskra-Golec, I. (2007): Age-related shiftwork exposure effects. In: *Shiftwork International Newsletter*, H. 24, S. 98.
- Smith, L.; Mason, C. (2007): Age and the subjective experience of shiftwork. In: *Journal of Human Ergology*, H. 30, S. 307– 313.
- Smolander, H.; Ilmarinen, J. (1999): Cardiorespiratory capacity of ageing employees. An 11-year follow up. In: Ilmarinen, J. (Hg.): *FinnAge - respect for the aging. Action programme to promote health, work ability and well-being of aging workers in 1990-96.* Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health (People and workResearch reports, 26), S. ?
- Sommer, C. (2004): "Arbeiten bis 65?". Maßnahmen zur Beschäftigung Älterer in der Produktion. In: *Arbeit & Ökologie*, H. 6, S. 20– 23.
- Sozialpartner (Ober-)Österreich (Hg.) (2005): *Wage. Winning Age. Getting Future! / Älter werden, Zukunft haben!* Online verfügbar unter <http://www.wage.at/>, zuletzt aktualisiert am 06.03.2005, zuletzt geprüft am 28.06.2007.
- Spath, D. (2005): *Alternde Belegschaften als Herausforderung für die betriebliche Personalpolitik und Arbeitsgestaltung.* In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.): *Personalmanagement und Arbeitsgestaltung.* 51. Frühjahrskongress der GfA 2005 in Heidelberg ; Bericht zum 51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 22. - 24. März 2005 ; [Bericht zum 51. Arbeitswissenschaftlichen Kongress ... an der Universität Heidelberg]. Dortmund: GfA-Press (Jahresdokumentation / Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., 2005), S. 35– 38.
- Spieker, H. (2000): *Erfahrungen mit Personalplanung für den Lohnbereich. Praxisbericht von einem betrieblichen Arbeitsmarkt.* In: Rothkirch, C. v. (Hg.): *Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung.* Berlin: Edition Sigma, S. 294– 303.
- Spieker, H. (2003): *Qualität der Arbeit - Gesund in die Rente. Volkswagen Nutzfahrzeuge Hannover.* In: IG Metall (Hg.): *Länger arbeiten oder früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demographischen Wandel. Betriebsrätekonferenz.* Frankfurt a.M., S. 8– 13.
- Spieker, H. (2004): *Qualität der Arbeit - Gesund in Rente.* In: Busch, R. (Hg.): *Altenmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit.* Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität

Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 195– 205.

Spieker, H. (2005): Wie wirksam sind betriebliche Handlungsansätze zur Bewältigung des demographischen Wandels? Volkswagen. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 22– 32.

Staudinger, U. M. (2007): Dynamisches Personalmanagement als eine Antwort auf den demographischen Wandel. In: Ballwieser, W. (Hg.): Demographischer Wandel als unternehmerische Herausforderung. Kongress-Dokumentation 60. Deutscher Betriebswirtschaftler-Tag 2006. Stuttgart: Schäffer-Poeschel (Schriftenreihe der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V.), S. 35– 48.

Stegmaier, R.; Noefer, K.; Molter, B.; Sonntag, K. H. (4): Die Bedeutung von Arbeitsgestaltung für die innovative und adaptive Leistung älterer Berufstätiger. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 2006, S. 246– 255.

Stemann, M. C.; Bruns, I.; Luczak, H. (2005): Intergeneratives Lernen und Erfahrungsaustausch. Perspektiven im Demographischen Wandel. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.): Personalmanagement und Arbeitsgestaltung. 51. Frühjahrskongress der GfA 2005 in Heidelberg ; Bericht zum 51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 22. - 24. März 2005 ; [Bericht zum 51. Arbeitswissenschaftlichen Kongress ... an der Universität Heidelberg]. Dortmund: GfA-Press (Jahresdokumentation / Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., 2005), S. 245– 248.

Stich-Kreitner, V.; Weber, T.: Gesundheitszirkel Reinigungsdienst - ein Interventionsmodell. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 41– 46.

Stobbe, H.; Hiege, K. (2006): Ältere Menschen im Betrieb. Analyse betrieblicher Personalpolitik. Herausgegeben von Regionalverband Südniedersachsen e.V. Göttingen.

Strauss, J.: Älter werden in der Arbeit und die Zukunft von älteren Belegschaften. Bausteine zu einem gewerkschaftspolitischen Konzept 'Demographischer Wandel und Arbeitswelt'. Diskussionspapier. Herausgegeben von IG Metall.

Strauss, J. (1997): Chancen und Risiken älterer Arbeitnehmer bei Gruppenarbeit. Erste Erfahrungen und Ergebnisse aus einem LEONARDO-Projekt. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 26/6, S. 26– 31.

Strauss, J. (2004): Neue Produktionsstätten in der Automobilindustrie. Weichenstellungen für "Älter werden im Betrieb". In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 96– 99.

Strauss, J.; Kuda, E. (1998): Gruppenarbeit und ältere Arbeitnehmer. Handlungshilfe mit Seminarkonzept. IG Metall; SFS - Sozialforschungsstelle Dortmund. Frankfurt/Main.

Strauss, J.; Kuda, E. (2005): Das Projekt "Alternsmanagement in der Automobilindustrie" - Aktivitäten und Ergebnisse. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen,

- Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 162– 171.
- Strotmann, I. (2006): Ältere Arbeitnehmer und der demographische Wandel. Aktuelle Situation älterer Beschäftigter und Integrationsmodelle für die Zukunft. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.
- Struve, D.; Sengpiel, M.; Wandke, H. (2006): Adaptive Lernunterstützung zur interaktiven Systemnutzung für ältere Benutzer (ALISA). In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 60, H. 3, S. 161– 169.
- Stuber, M. (2002): Diversity & Alter: Die unentdeckte Vielfalt. Wandel und Zusammenwirken der Generationen. In: Koall, I. (Hg.): Vielfalt statt Lei(d)tkultur. Managing gender & diversity. Münster: Lit-Verlag (Managing diversity, 1), S. 153– 162.
- Taylor, P. (1998): Projects assisting older workers in European countries. A review of the findings of Eurowork age. Ms compl. June 1998. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (Employment & social affairs/Employment and European Social Fund).
- Taylor, P. (2006): Employment initiatives for an ageing workforce in the EU 15. Luxemburg.
- Tempel, J.: Lebensarbeitszeit der Feuerwehrleute - Betroffenheitsanalyse. Arbeitswissenschaftliche Untersuchung. Stand April 1998. Stuttgart.
- Thematischer Initiativkreis "Gesund Pflegen" - Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA): Fels in der Brandung. Ältere Beschäftigte im Pflegeberuf - Anforderungen, Auswirkungen, Antworten. Unter Mitarbeit von G. Richter, S. Schatte und S. Schwarzwälder. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Thomas-Klausnitzer, K.; Fleck, A.: Bewegungsanalysen am Arbeitsplatz. Ein Weg zur Gestaltung "alternsgerechter" Arbeit. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 31– 33.
- Timmerman, T. A. (2000): Racial diversity, age diversity, interdependence and team performance. In: Small Group Research, Jg. 31, S. 592– 606.
- Tuomi, K. (1997): Summary of the Finnish research project (1981 - 1992) to promote the health and work ability of aging workers. In: Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, H. 23, S. 66– 71.
- Tuomi, K.; Ilmarinen, J. (1999): Work, Lifestyle, Health and Work. Ability among ageing Municipal Workers in 1981-1992. In: Ilmarinen, J. (Hg.): FinnAge - respect for the aging. Action programme to promote health, work ability and well-being of aging workers in 1990-96. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health (People and work/Research reports, 26), S. 220– 232.
- Ueberschär, I. (2006): Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer aus arbeits- und sozialmedizinischer Sicht. In: Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung (Hg.): Generation 60plus - tauglich für die Arbeitswelt 2020? Dokumentation der Tagung am 14./15. Februar 2006 in Bad Arolsen: Dr. Becker Klinikgesellschaft, S. 47– 58.
- Uepping, H. (1997): Intergenerative Personalentwicklung: die Zukunft älterer Mitarbeiter im Unternehmen. In: Personal, Jg. 9, H. 11, S. 578– 582.
- Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V. (2007): Demographischer Wandel im Betrieb.

Erfahrungen und Chancen nutzen. Ein Leitfaden für Betriebsärzte und Personalverantwortliche. Berlin.

Viebrok, H. (1999): Alles zu seiner Zeit? Ökonomische Aspekte einer Neuverteilung der Arbeitszeit im Lebenszyklus. In: Behrens, J. (Hg.): Länger erwerbstätig - aber wie? Opladen u.a.: Westdeutscher Verlag, S. 173– 212.

Vitt, E. (2004): Altersmanagement und Qualifizierung. In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 89– 91.

Voelpel, S.; Leibold, M.; Früchtenicht, J. D.; Pierer, H. v.; Jacobs, K. J. (2007): Herausforderung 50 plus. Konzepte zum Management der Aging Workforce Die Antwort auf das demographische Dilemma Mit Geleitworten von Heinrich von Pierer und Klaus J. Jacobs. 1. Aufl. Erlangen: PUBLICIS KommunikationsAgentur.

Vogt, M. (2003): Politik und Maßnahmen für die Beschäftigung Älterer. Erfahrungen in ausgewählten EU-Ländern. FORBA Forschungsbericht. Herausgegeben von Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt.

Volkholz, V. (2005): Kreativität und Innovativität Älterer. Beitrag für den 5. Altenbericht der Bundesregierung. GfAH - Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung mbH. Online verfügbar unter <http://www.gfah.de/index.php?si=154&li=1&lang=de&css=css/standard>, zuletzt geprüft am 12.12.2007.

Wächter, H.; Bernhard, K. (2006): Sicherung des Betriebswissens und Verbesserung des Wissenstransfers beim Ausscheiden älterer Arbeitnehmer am Beispiel der KSB AG. In: Wächter, H.; Sallet, D. (Hg.): Personalpolitik bei alternder Belegschaft. München: Hampp (Trierer Beiträge zum Diversity-Management, 5), S. 93– 123.

Wachtler, G.; Franzke, H.; Balcke, J. (1997): Die Innovationsfähigkeit von Betrieben angesichts alternder Belegschaften. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung (Gesprächskreis Arbeit und Soziales).

Walker, A. (1997): Massnahmen zur Bekämpfung von Altersbarrieren in der Erwerbstätigkeit. Ein europäischer Forschungsbericht. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities (EF, 97,17).

Walker, A. (1999): Managing an ageing workforce. A guide to good practice. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Hg.). Dublin, Luxembourg, Lanham MD: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; Office for Official Publications of the European Communities; Bernan Associates [distributor].

Walker, A. (1999): Combating age discrimination at the workplace. In: Experimental Aging Research, Jg. 25, H. 4, S. 367– 377.

Walker, A. (2000): Produktiver Umgang mit alternden Belegschaften. Beispiele für erfolgreiche Lösungsansätze.

Walker, A.; Taylor, P. (1998): Combating age barriers in employment. A European portfolio of good practice. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (EF, 97,19).

Warr, P. (1998): Age, work, and mental health. In: Schaie, K. W.; Schooler, C. (Hg.): Impact of work on older adults. New York: Springer (Societal impact on aging series), S. 252– 296.

- Warr, P. (2000): Job performance and the aging workforce. In: Chmiel, N. (Hg.): Introduction to work and organizational psychology. A European perspective. Malden Mass.: Blackwell Publishers, S. 407–423.
- Warr, P. (2001): Age and work behaviour: Physical attributes, cognitive abilities, knowledge, personality traits and motives. In: Cooper, C. L.; Robertson, I. (Hg.): International Review of Industrial and Organizational Psychology v. 16: John Wiley and Sons Ltd (International Review of Industrial and Organizational Psychology, 16), S. 1– 36.
- Warr, P.; Birdi, K. (1998): Employee age and voluntary development activity. In: International Journal of Training and Development, Jg. 2, S. 190– 204.
- Warr, P.; Fay, D. (2001): Short report: Age and personal initiative at work. In: European Journal of Work and Organizational Psychology, Jg. 10, H. 343-353.
- Warwick Institute for Employment Research (2006): Ageing and Employment: Identification of Good Practice to increase job opportunities and maintain older workers in employment. Final Report.
- Watson, R.; Manthorpe, J.; Andrews, J. A. (2003): Nurses over 50. Options, decisions, and outcomes. Bristol UK: Policy Press.
- Weber, B.; Packebusch, L. (2003): Betriebliche Strategien einer altersgerechten Arbeits- und Personalpolitik. Schwerpunkte, Lösungsansätze, Ergebnisse. In: Zentralverband Sanitär Heizung Klima (Hg.): Demographie-Initiative. Betriebliche Strategien einer altersgerechten Arbeits- und Personalpolitik. Schwerpunkte, Lösungsansätze, Ergebnisse. stuttgart: IRB Verlag; Fraunhofer-IRB-Verlag, S. 12– 48.
- Weber, T.: Gesund älter werden im Betrieb. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 9– 18.
- Wegge, J.; Schmidt, K. H. (2006): Altersheterogenität von Arbeitsgruppen als Determinante von Innovation, Gruppenleistung und Gesundheit. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 60, S. 75– 76.
- Wegman, D. H.; McGee, J. (2004): Health and safety needs of older workers. Washington D.C.: National Academies Press.
- WEQUA.de: WEQUA - Wirtschaftsentwicklungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH Lauchhammer - Chancen für ältere Fachkräfte. Online verfügbar unter <http://www.wequa.de/content/view/181/248/1/1/>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.
- Wichelhaus, D.; Born, M.; Da Cruz, P. (2007): Management alternder Belegschaften bei der medizinischen Hochschule Hannover. Ein Praxisbeispiel im Gesundheitswesen. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 187– 197.
- Wilke, J.: Intergenerativer Wissenstransfer als Element der Arbeitssystemgestaltung, S. 66– 79.
- Wilke, J.; Schätzler, W. (2002): OE und PE in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens. Erfahrungen aus einem Modellversuch zur Organisations- und Personalentwicklung mit älteren Arbeitnehmern. In: Personalführung, H. 6, S. 58– 66.
- Williams, M.; Sabata, D.; Zolna, J. (2006): User needs evaluation of workplace accommodations. In:

Work, Jg. 27, H. 4, S. 355– 362.

Wingen, S.; Jürgenhake, U.; Schubert, A. (2007): Personalentwicklung im demografischen Wandel. Konzepte und betriebliche Umsetzungserfahrungen aus der Metall- und Elektroindustrie in Dortmund/ Hamm/ Kreis Unna.

Winter, F. (2005): Personalentwicklung für 55- bis 64-Jährige. Bildungspolitische Förderungsstrategien. Hamburg: Kovac (Studien zur Berufspädagogik, 15).

Wissel, D. (2005): Älter werdende Belegschaften als Aufgabe für Betriebsräte. Mahle GmbH. In: IG Metall (Hg.): Ist älter werden im Betrieb erlaubt? Betriebsräte der Zulieferindustrie bestimmen mit. Betriebsrätekonferenz 3. Frankfurt a.M., S. 54– 63.

Wolff, H.; Spieß, C. K.; Mohr, H. (2001): Arbeit - Altern - Innovation. Wiesbaden: Universum-Verl.-Anst. (Edition Zukunft der Arbeit, Arbeit der Zukunft).

Worrack, C.; Kappa, A.; Rentsch, M. (2006): Das Know-How der Älteren - eine Chance für KMU in unserer Region.

Wright, P.; Bartram, C.; Rogers, N.; Emslie, H.; Evans, J.; Wilson, B.; Belt, S. (2000): Text entry on handheld computers by older users. In: Ergonomics, Jg. 43, H. 6, S. 702– 716.

Wuppertaler Kreis e. V. (1997): Ältere Arbeitnehmer im Betrieb. Ein Leitfaden für mittelständische Unternehmen. Köln: Deutscher Wirtschaftsdienst.

Wurm, S. (2006): Gesundheitliche Potenziale und Grenzen älterer Erwerbspersonen. In: DZA - Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hg.): Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Voraussetzungen und Möglichkeiten. Berlin: Lit-Verlag (Expertisen zum fünften Altenbericht der Bundesregierung, Bd. 2), S. 7– 97.

Zankl, P.; Heinzmann, W. (2005): Alternsgerechte Qualifizierung für Gruppenarbeit. Das Beispiel: Lerninsel. John Deere Werke. In: IG Metall (Hg.): Ist älter werden im Betrieb erlaubt? Betriebsräte der Zulieferindustrie bestimmen mit. Betriebsrätekonferenz 3. Frankfurt a.M., S. 33– 37.

Zemke, R.; Raines, C.; Filipczak, B. (2000): Generations at work. Managing the clash of veterans, boomers, xers, and nexters in your workplace. New York: AMACOM.

Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie: ZVEI: Good-Practice-Beispiele. Online verfügbar unter <http://www.zvei.org/index.php?id=1627>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

Zimber, A.; Teufel, S. (2005): Alter(n)sgerechte Arbeitsplätze in der Altenpflege. Eine Handreichung für Pflegeeinrichtungen. Stuttgart.

Zimmermann, E. (1999): Alternativen zur Entberuflichung des Alters. Chancen und Risiken für Arbeitnehmer aus innovativen Arbeitszeitmodellen. In: Behrens, J. (Hg.): Länger erwerbstätig - aber wie? Opladen u.a.: Westdeutscher Verlag, S. 116– 172.

Zimmermann, E. (2003): Chancen und Risiken innovativer Arbeitszeitmodelle für ältere Arbeitnehmer. In: Badura, B.; Astor, M. (Hg.): Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 167– 183.

Zimmermann, E.; Naegele, G.; Frerichs, F. (1999): Neue Arbeitszeitmodelle für ältere ArbeitnehmerInnen. In: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 45, H. 5, S. 383– 394.

Zinnert, U. (2004): Älter werden im Betrieb 1992 und heute. Daimler Chrysler. In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 8– 20.

Zisgen, A. (2003): Was motiviert ältere Arbeitnehmer? In: Personalführung, H. 7, S. 60– 71.

Zisgen, A.: Motivierende Arbeitsstrukturen für ältere Mitarbeiter. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 63– 68.

Zollmann, P.; Schliehe, F. (2003): Rehabilitation und Wiedereingliederung im demographischen Wandel. In: Badura, B.; Astor, M. (Hg.): Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 185– 199.

Zülch, G.; Becker, M. (2006): Simulationsunterstützte Prognose der Leistungsfähigkeit von Fertigungssystemen bei alternder Belegschaft. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 60, H. 3, S. 151– 159.

Zwerling, C.; Whitten, P. S.; Davis, C. S.; Sprince, N. L. (1998): Occupational injuries among older workers with visual, auditory, and other impairments. A validation study. In: Journal of Occupational and Environmental Medicine, Jg. 40, H. 8, S. 720– 723.

Maßnahme: Förderung gesunder Verhaltensweisen

AARP - American Association of Retired Persons (2007): Use of Leave by 50+ Workers for Family and Medical Reasons.

Abt, G.; Hüppe, H.: Gesundheitsförderung für ein langes Arbeitsleben. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 35– 39.

Aittomaki, A.; Lahelma, E.; Roos, E.; Leino-Arjas, P.; Martikainen, P. (2005): Gender differences in the association of age with physical workload and functioning. In: Occupational & Environmental Medicine, Jg. 62, H. 2, S. 95– 100.

ALBA - Alternde Belegschaften (2007): Best Practice-Datenbank. Online verfügbar unter <http://www.alba-nrw.de/html/68.htm>, zuletzt aktualisiert am 06.06.2007, zuletzt geprüft am 16.07.2007.

Ältere Arbeitnehmer.de: Das Potenzial älterer Arbeitnehmer in Baden-Württemberg. Online verfügbar unter <http://www.aeltere-arbeitnehmer.de/publications/de/3/current/index.html>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

Arbeitskammer des Saarlandes (1999): Älter werden im Betrieb. AK-Forum zur Wirtschafts- und Strukturpolitik.

arbeitundalter.at (2002): Arbeit & Alter - Altersgerechte Arbeitsorganisation. Online verfügbar unter <http://www.arbeitundalter.at/>, zuletzt aktualisiert am 12.10.2002, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

awise (ageing workforce in small enterprises) (2005): Good Practice Studie. Deutschland.

awise (ageing workforce in small enterprises) (2005): Empirische Studie. Düsseldorf.

- Ax, C. (2000): Handwerk. Zukunft in einer alternden Gesellschaft - Einblicke und Ausblicke. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 148– 164.
- Bach, A.; Jürgenhake, U.; Rohwedder, A. (2006): Betriebliches Personalmanagement im demografischen Wandel. Strategien für Innovation und Beschäftigungsfähigkeit mit alternden Belegschaften. 1. Aufl. Dortmund: CE-Consult.
- Badura, B. (2003): Gesünder älter werden. Betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik in Zeiten demographischen Wandels. In: Badura, B.; Astor, M. (Hg.): Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 33– 42.
- Bangali, L.; Schmid, J. (2005): Das Potenzial älterer Arbeitnehmer in Baden-Württemberg. Best Practice Beispiele: Leitfaden für die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer.
- Barkholdt, C.; Frerichs, F.; Naegele, G. (1997): Altersstruktureller Wandel - Herausforderungen an die berufliche Fort- und Weiterbildung. In: Forum Demographie und Politik, H. 9, S. 59– 76.
- Barmer Ersatzkasse (2006): Gesundheitsreport 2006. Demografischer Wandel- ältere Beschäftigte im Focus betrieblicher Gesundheitsförderung. Online verfügbar unter <http://wirtschaftspsychologie-wuppertal.de/Download/Barmer%20Gesundheitsreport%202006.pdf>.
- Baumeister, H.; Spitzley, H.; Adamy, W.; Kolf, I.; Kuda, E.; Feldes, W. (2006): Gesund und aktiv bis zur Rente mit 65. In: Gute Arbeit - Zeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung, Jg. 18, H. 5, S. 17– 33.
- Bayrischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V.; Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH (2006): Wege zu einer nachhaltigen Personalpolitik.
- Beatty, P. T.; Visser, R. M. S. (2005): Thriving on an aging workforce. Strategies for organizational and systemic change. Malabar: Krieger Pub.
- Behrend, C. (2002): Demografischer Wandel – eine Chance für ältere Arbeitnehmer? Neue Aufgaben für das HR-Management vor dem Hintergrund der Trends und Entwicklungslinien im Altersaufbau der Gesellschaft. In: Personalführung, H. 6, S. 34– 39.
- Behrend, C. (2005): Demografischer Wandel und Konsequenzen für die betriebliche Personalpolitik. In: Schott, T. (Hg.): Eingliedern statt ausmustern. Möglichkeiten und Strategien zur Sicherung der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer. Weinheim: Juventa-Verlag (Gesundheitsforschung), S. 23– 37.
- Bellmann, L.; Hilpert, M.; Kistler, E.; Wahse, J. (2003): Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt und die Betriebe. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, H. 2, S. 133– 149.
- Bellmann, L.; Leber, U.; Gewiese, T. (2006): Ältere Arbeitnehmer/innen im Betrieb. Abschlussbericht des Forschungsprojektes HBS 2004-588-3. Nürnberg.
- Berger, G.; Zimmer, A. (2004): Alter(n)sgerechte Arbeitsplätze in der Altenpflege. Wege zur Stärkung der Arbeits(bewältigungs)fähigkeit (nicht nur) bei älteren Mitarbeiter(innen). Heidelberg; Kiel.
- Bertelsmann Stiftung: Fit für den demografischen Wandel mit leistungsfähigen Mitarbeitern.

Informationen für Betriebe im Landkreis Siegen-Wittgenstein.

Bertelsmann Stiftung (Hg.) (2006): Älter werden - aktiv bleiben. Beschäftigung in Wirtschaft und Gesellschaft. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung (Carl-Bertelsmann-Preis, 2006).

Beutler, K.; Langhoff, T.; Marino, D.; Sistenich, D.; Weber-Wernz, M. (November 2007): Branchenleitfaden Demografie. Alternsgerechte Arbeitsgestaltung in Verkehrsunternehmen. VDV-Akademie e. V. Köln.

BGW - Bundesgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (August 2007): Sieht die Pflege bald alt aus? BGW-Pflegereport 2007. BGW - Bundesgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege. Hamburg.

Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. (2005): Betrieblicher Dialog zum demographischen Wandel - Best-Practice. Online verfügbar unter http://www.11d.de/mit-offenen-angewandten/bestpractice_fr.html, zuletzt aktualisiert am 15.04.2005, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

BKK Bundesverband (2006): BKK Gesundheitsreport 2006. Demografischer und wirtschaftlicher Wandel - gesundheitliche Folgen. Essen.

Böhne, A.; Wagner, D. (2002): Managing Age im Rahmen von Managing Diversity. Alter als betriebliches Erfolgspotential. In: Behrend, C. (Hg.): Chancen für die Erwerbsarbeit im Alter. Betriebliche Personalpolitik und ältere Erwerbstätige. Opladen: Leske + Budrich, S. 33– 46.

Boukal, C.; Meggeneder, O. (2005): Healthy work in an ageing Europe. A European collection of measures for promoting the health of ageing employees at the workplace. Frankfurt am Main: Mabuse-Verlag.

Brandenburg, U.; Domschke, J. P. (2007): Die Zukunft sieht alt aus. Herausforderungen des demografischen Wandels für das Personalmanagement. 1. Aufl. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler.

Bremer Heimstiftung (2005): Auf dem Weg zu einem strukturierteren Umgang mit der Altersthematik. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 39– 43.

Bremer Straßenbahn AG (BSAG) (2005): Alternde Belegschaft als Herausforderung für die Restrukturierung. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 45– 49.

Buck, H. (2005): Age Management. Betriebliche Handlungsstrategien. In: Arbeit und Alter. Erfahrungen und Beispiele aus Europa. Referate der Vortragsveranstaltung der Sozialpartner, S. 88– 102.

Buck, H.; Kistler, E.; Mendius, H. G. (2002): Demographischer Wandel in der Arbeitswelt. Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe).

Buck, H.; Schletz, A. (2004): Ergebnisse des Transferprojekts "Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel". In: Ergebnisse des Transferprojektes Demotrans, S. 7– 28.

Buck, H.; Schletz, A. (2004): Ergebnisse des Transferprojektes Demotrans.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2004): Mit Erfahrung die Zukunft meistern! Altern und Ältere in der Arbeitswelt. 2. Aufl.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2004): Alt und Jung - gemeinsam in die Arbeitswelt von morgen! Alter, Altern und Beschäftigung - Ein Ratgeber für die betriebliche Praxis. Dortmund.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2005): Mehr Ältere in Beschäftigung. Wie Finnland auf den demographischen Wandel reagiert. Aus dem Abschlussbericht des Finnischen Nationalprogramms "Älter werdende Arbeitnehmer". Dortmund.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2006): Alles grau in grau? Ältere Arbeitnehmer und Büroarbeit. 1. Aufl.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin; INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit (2006): 10 Leitlinien zur Verknüpfung von Lernen, Arbeit und Gesunderhaltung. Herausgegeben von Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: generationenarbeit.de - Praxis: Praxisbeispiele.
Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Online verfügbar unter <http://www.generationenarbeit.de/menu/1002189/>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005): Demografischer Wandel - (k)ein Problem! Werkzeuge für betriebliche Personalarbeit. Berlin.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2002): Ältere Mitarbeiter im Betrieb. Ein Leitfaden für Unternehmer. Unter Mitarbeit von F. Rother, R. Schmidt-Rudloff und J. Wuttke. Herausgegeben von Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Berlin.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2003): Ältere Arbeitnehmer - ein Asset für die Wirtschaft. Empfehlungen für Politik, Tarifpartner und Unternehmen. Gütersloh, Berlin.

Busch, R. (2004): Alternsmanagement. Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. In: Busch, R. (Hg.): Alternsmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 9– 34.

Capgemini (2007): Demographische Trends 2007. Analyse und Handlungsempfehlungen zum Demographischen Wandel in deutschen Unternehmen.

Chan, G.; Tan, V.; Koh, D. (2000): Ageing and fitness to work. Review. In: Occupational Medicine, Jg. 50, H. 7, S. 483– 491.

Clemens, W. (2001): Ältere Arbeitnehmer im sozialen Wandel. Von der verschmähten zur gefragten Humanressource? Opladen: Leske + Budrich (Reihe Alter(n) und Gesellschaft, 3).

Clemens, W. (2003): Modelle und Maßnahmen betrieblicher Anpassung älterer Arbeitnehmer. In: Herfurth, M. (Hg.): Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Problembereiche und Entwicklungstendenzen der Erwerbssituation Älterer. Opladen: Leske + Budrich (Sozialwissenschaften im Überblick), S. 93– 129.

Cleveland, J.N.; Lim, A.S. (2007): Employee Age and Performance in Organisations. In: Shultz, K. S.

- (Hg.): Aging and work in the 21st century. Mahwah (Series in applied psychology), S. 109– 137.
- Daimler Chrysler AG (2005): Aging Workforce - wettbewerbsfähig im demografischen Wandel. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 51– 58.
- Danner, R.; Halonen, P.; Juntunen, M.; Järvikallio, K.; Luoma-Aho, M.; Kähkönen, K. et al. (1999): Sustaining and improving working capacity - programme description and two years follow-up. In: International Journal of Rehabilitation Research, Jg. 22, H. 1, S. 33– 38.
- Degen, C.; Geschonke, C. (2004): Demographischer Wandel und altersgerechte Arbeitsbedingungen. (Sozial-)politische und betriebliche Anforderungen aus frauenpolitischer Sicht. In: Busch, R. (Hg.): Altersmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 89– 110.
- Degen, C.; Geschonke, C. (2005): Altersgerechtes Arbeiten für Frauen. Anregungen für die Praxis.
- Dehn, H.: Bewältigung des demographischen Wandels durch Verjüngung des Personalbestands und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 55– 61.
- Deller, J.; Kern, S.; Hausmann, E.; Diederichs, Y. (2008): Personalmanagement im demografischen Wandel. Ein Handbuch für den Veränderungsprozess. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Deutsche Gesellschaft für Personalführung (2004): Personalentwicklung für ältere Mitarbeiter. Grundlagen, Handlungshilfen, Praxisbeispiele. 1. Aufl. Bielefeld: Bertelsmann (PraxisEdition, 74).
- DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund (2004): Demografischer Wandel. Schritte zu einer Altersgerechten Arbeitswelt. (Profil 04).
- DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund (2005): Umdenken erforderlich! Vorbeugung sichert Beschäftigung bis zum Rentenalter. Berlin (Profil 05).
- DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund (2005): Arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken und demografischer Wandel. Herausforderungen für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. (Profil 05).
- Dieckhoff, K.; Schreurs, M.; Schröter, W. (2003): Auch Erfahrung zählt. Zukunft mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestalten. Eschborn: RKW-Verlag (RKW, 1463).
- Dittmann-Kohli, F.; van der Heijden, B. (1996): Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. Interne und externe Faktoren. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, H. 29, S. 323– 327.
- Dombrowski, J.; Fischer, G. (2007): Die Umsetzung alter(n)sensibler Personalentwicklung im Unternehmen. Vorgehen - Ansatzpunkte - Modellprojekte.
- econsense - Forum nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft (2006): Die demographische Herausforderung bewältigen. Arbeitsdokument November 2006. Berlin.
- EQUAL (2007): A European Age Management Network: The Way Forward? Europäische Union.

EuroLinkAge (2000): Altern in der Arbeitswelt. Ein Vorschlag für: Europäische Leitlinien einer guten betrieblichen Praxis ("good practice"). London.

Europäische Kommission (Hg.) (2006): Ageing and employment identification of good practice to increase job opportunities and maintain older workers in employment. Final report. Brüssel. Online verfügbar unter http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/sept/ageingreport_en.pdf.

Europäische Union (Juni 2005): SAM - Europäische Benchmark-Studie. Erhebung in 110 KMU. Ein Prozess der Identifikation und Bestandsaufnahme von Methoden des Altersmanagements in fünf europäischen Ländern: Deutschland, Spanien, Frankreich, Italien und Großbritannien.

European Centre of Enterprises: Den Wert des Alters schätzen. Ein Führer für Arbeitgeber der Öffentlichen Dienstes zur Bewältigung des demographischen Wandels am Arbeitsplatz.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Hg.): Altersmanagement in europäischen Unternehmen. Informationsblatt.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Best Practice-Case Studies: Ageing Workforce. Online verfügbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/ageingworkforceadvanced.php>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. Age and working conditions in the European Union.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006): Age Employment in the New Member States. Luxemburg.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006): A guide to good practice in age management. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Sweden.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Belgium.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Italy.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Germany.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Greece.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and

labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Austria.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Finland.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: France.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: UK.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Netherlands.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Spain.

Feldes, W.; Geray, M.; Kistler, E.; Kuda, E.; Lersmacher, M.; Satzer, R.; Eberhardt, U. (2005): Erst ausgepresst - dann abserviert! Humane Arbeit für Jung und Alt. Herausgegeben von IG Metall.

Fischer, K. (2003): Arbeitspolitik und demographischer Wandel. Strategien und Aktivitäten bei DaimlerChrysler. In: IG Metall (Hg.): Länger arbeiten oder früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demographischen Wandel. Betriebsrätekonferenz. Frankfurt a.M., S. 14– 17.

Flake, C.: Beitrag des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zur Entwicklung und zum Erhalt der geistigen Leistungsfähigkeit von Beschäftigten. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 27– 30.

Flieder, M. (2002): Was hält Krankenschwestern im Beruf? Eine empirische Untersuchung zur Situation langjährig berufstätiger Frauen in der Krankenpflege. Frankfurt am Main: Mabuse-Verlag (Mabuse-Verlag Wissenschaft, 60).

Flughafen Bremen GmbH (2005): Gesundheitsförderungsprojekt - alternde Belegschaft im Fokus. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 59– 63.

Flüter-Hoffmann, C. (Oktober 2006): Lebenszyklusorientierte Personalpolitik – „ Work-Life-Balance“ - Modelle und „ Demographietools“ für die betriebliche Praxis. Projektergebnisbericht. Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln im Auftrag der DekaBank. Deka Bank. Köln.

Forschungsverbund Demotrans: Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel. Online verfügbar unter http://www.demotrans.de/de/frames_index.html, zuletzt geprüft am 29.05.2007.

Förster, G. (2005): Entwicklungen der Gesundheitsförderung und älter werdende Belegschaften. VW

- Werk Kassel. In: IG Metall (Hg.): Ist älter werden im Betrieb erlaubt? Betriebsräte der Zulieferindustrie bestimmen mit. Betriebsrätekonferenz 3. Frankfurt a.M., S. 18– 25.
- Förster, W. (2003): Aktivitäten und Strategien des Betriebsrates bei der Audi AG zu älter werdenden Belegschaften. In: IG Metall (Hg.): Länger arbeiten oder früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demographischen Wandel. Betriebsrätekonferenz. Frankfurt a.M., S. 18– 24.
- Förster, W. (2004): Aktivitäten und Strategien des Betriebsrates bei der Audi AG zu älter werdenden Belegschaften. In: Busch, R. (Hg.): Altersmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 207– 217.
- Freeman, E. J. (2004): Union-management solutions for preventing workplace injury of older workers. In: Work, Jg. 22, H. 2, S. 145– 151.
- Frieling, E.; Fölsch, T.; Schäfer, E. (2008): Berücksichtigung der Altersstruktur der Bevölkerung in der Arbeitswelt von morgen. In: Speck, P. (Hg.): Employability - Herausforderungen für die strategische Personalentwicklung. Konzepte für eine flexible, innovationsorientierte Arbeitswelt von morgen. 3., aktualisierte und erw. Aufl. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 365– 380.
- Fulks, J. S.; Fallon, L. F. (2001): The older worker. In: Occupational Medicine, Jg. 16, H. 3, S. 501– 507.
- Gaudart, C. (2001): Conditions for maintaining ageing operators at work. A case study conducted at an automobile manufacturing plant. In: Applied Ergonomics, Jg. 31, H. 5, S. 453– 462.
- Gelderblom, A.; de Koning, J.; Kroes, H. (2005): Does an older workforce negatively affect a firm' s performance? A study of firms in the Netherlands. Amsterdam. In: TLM.net Working Paper, Nr. 31.
- Georg, A.; Barkholdt, C.; Frerichs, F. (2005): Modelle alternsgerechter Arbeit aus Kleinbetrieben und ihre Nutzungsmöglichkeiten. Forschung Projekt F 5187. Herausgegeben von Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund.
- Georg, A.; Frerichs, F. (1999): Ältere Arbeitnehmer in NRW. Betriebliche Problemfelder und Handlungsansätze. Münster, Hamburg: Lit-Verlag (Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, 24).
- Gerlmaier, A. (2007): Nachhaltige Arbeits- und Erwerbsfähigkeit: Gesundheit und Prävention. In: Länge, T. W.; Menke, B. (Hg.): Generation 40plus. Demografischer Wandel und Anforderungen an die Arbeitswelt. Bielefeld: Bertelsmann, S. 105– 134.
- Gluch, M. (2003): Ein neues Konzept zum Beschäftigungserhalt leistungsgewandelter und behinderter Mitarbeiter. Ford Werke AG. In: IG Metall (Hg.): Länger arbeiten oder früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demographischen Wandel. Betriebsrätekonferenz. Frankfurt a.M., S. 26– 27.
- Gluch, M. (2005): Sind wir im Unternehmen in Hinblick auf älter werdende Belegschaften gut aufgestellt? Beispiel: Beschäftigungserhalt leistungsgewandelter und behinderter Mitarbeiter. Ford AG. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur alternsgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 70– 74.

- Glur, M. (2003): Leistung und Flexibilität bei Mitarbeitern ab 40 Jahren. Erfolgsfaktoren, Massnahmen und Instrumente.
- Gobble, D. (2001): Aging and worksite health promotion. In: O'Donnell, M. P. (Hg.): Health promotion in the workplace. 3rd ed. Albany: Delmar Thomson Learning, S. 519– 540.
- Goldberg, B. (2000): Age works. What corporate America must do to survive the graying of the workforce. New York: Free Press.
- Götz, R. (2005): Active Ageing. Recherchestudie zu good practice im Auftrag des AMS Österreich. Unter Mitarbeit von I. Naylor und E. Natter. Wien.
- Grauer, F. (1998): Personalmanagement für ältere Mitarbeiter. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag (Gabler Edition Wissenschaft).
- Gravalas, B. (1999): Ältere Arbeitnehmer. Eine Dokumentation. Bielefeld: Bertelsmann.
- Grote, G. (2004): Der psychologische Vertrag. Ein Instrument für die flexible Passung sich wandelnder Anforderungen und Bedürfnisse bei älteren Mitarbeitern? In: Cranach, M. v. (Hg.): Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle. Bern: Haupt, S. 117– 132.
- Grumbach, J.; Ruf, U. P. (2007): Demografischer Wandel in der Arbeitswelt: Handlungsrahmen und Handlungsfelder von Unternehmen, Gewerkschaften und Staat. In: Länge, T. W.; Menke, B. (Hg.): Generation 40plus. Demografischer Wandel und Anforderungen an die Arbeitswelt. Bielefeld: Bertelsmann, S. 33– 65.
- Grumbach, J.; Stein, B.; Weddige, F. (2005): Alternde Belegschaften im demografischen Wandel. Ein Thema für Interessenvertretungen. Oberhausen (Arbeit, Gesundheit, Umwelt, Technik).
- Hamacher, W.; Wittmann, S. (2005): Lebenslanges Lernen zum Erwerb von Handlungskompetenzen für Sicherheit und Gesundheit. Abschlussbericht zum Projekt "Lebenslanges Lernen zum Erwerb von Handlungskompetenzen für Sicherheit und Gesundheit - konzeptionelle Grundlagen" - INQA-Projekt 26-03. INQA-Projekt 26-03. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag N. W. Verlag für neue Wissenschaft (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und ArbeitsmedizinForschung, 1052).
- Hansen, L. E.; Nielsen, T. (2006): Company policies to integrate older male workers in Denmark. In: Tikkanen, T. (Hg.): Promoting lifelong learning for older workers. An international overview. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (Cedefop reference series, 65), S. 140– 146.
- Hartmann, B. (2001): Arbeitsbedingter Verschleiß und Prävention. Arbeitsmedizinische Gesichtspunkte über die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. In: Handwerkskammer Hamburg (Hg.): Zukunftsfähige Konzepte für das Handwerk zur Bewältigung des demographischen Wandels. Stuttgart (Demographie und Erwerbsarbeit), S. 142– 151.
- Head, L.; Baker, P.; Bagwell, B.; Moon, N. W. (2006): Barriers to evidence based practice in accommodations for an aging workforce. In: Work, Jg. 27, H. 4, S. 391– 396.
- Hedge, J. W.; Borman, W. C.; Lammlein, S. E. (2006): The aging workforce. Realities, myths, and implications for organizations. Washington, DC: American Psychological Association.
- Heimrich, H. (2005): Altersmanagement bei FAG: Erste Schritte. FAG Kugelfischer AG. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersngerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte.

Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 33– 39.

Heimrich, H. (2005): Älter werdende Belegschaften als Aufgabe für Betriebsräte. FAG Kugelfischer. In: IG Metall (Hg.): Ist älter werden im Betrieb erlaubt? Betriebsräte der Zulieferindustrie bestimmen mit. Betriebsrätekonferenz 3. Frankfurt a.M., S. 64– 68.

Heipertz, W. (2005): Arbeit und Gesundheit älterer Arbeitnehmer/-innen. Flankierende Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit aus Sicht der Sozialmedizin. In: Schott, T. (Hg.): Eingliedern statt ausmustern. Möglichkeiten und Strategien zur Sicherung der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer. Weinheim: Juventa-Verlag (Gesundheitsforschung), S. 191– 202.

Helbig, R. (2005): Älter werdende Belegschaften als Aufgabe für Betriebsräte. Robert Bosch Fahrzeugelektrik GmbH. In: IG Metall (Hg.): Ist älter werden im Betrieb erlaubt? Betriebsräte der Zulieferindustrie bestimmen mit. Betriebsrätekonferenz 3. Frankfurt a.M., S. 47– 53.

Hellmann Worldwide Logistics GmbH & Co. KG (2005): Arbeitskreis Gesundheit leistet Pionierarbeit. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 65– 71.

Hess-Gräfenberg, R. (2004): Alt, erfahren und gesund. Auf dem Weg zu einem integrierten Konzept. In: Busch, R. (Hg.): Alternsmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampf (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 155– 171.

Hessisches Sozialministerium und Bundesgeschäftsstelle RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V.: Demographischer Wandel in der Arbeitswelt. Online verfügbar unter <http://www.sozialnetz-hessen.de/ca/wl/ptn/>, zuletzt geprüft am 29.05.2007.

Hooshmandi-Robia, B. (2004): Age Management. Modelle zur Förderung der Arbeitsfähigkeit älterer MitarbeiterInnen. Graz.

Huber, A. (2002): Strategien zur altersgerechten Gestaltung von Gruppenarbeit - Gesundheitsförderung und Qualifizierung. Handlungshilfe zur Durchführung betrieblicher Workshops mit Vorgesetzten und Mitarbeitern. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe).

Huber, A. (2002): Betriebliche Gesundheitsförderung im Kontext altersgerechter Gestaltung von Gruppenarbeit. In: Morschhäuser, M. (Hg.): Gesund bis zur Rente. Konzepte gesundheits- und altersgerechter Arbeits- und Personalpolitik. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 63– 72.

Ilmarinen, J. (1999): Ageing workers in the European Union. Status and promotion of work ability, employability and employment. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.

Ilmarinen, J. (2000): Die Arbeitsfähigkeit kann mit dem Alter steigen. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 88– 96.

Ilmarinen, J. (2004): Älter werdende Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. In: Cranach, M. v. (Hg.): Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle. Bern: Haupt, S. 29– 47.

- Ilmarinen, J. (2006): Towards a longer worklife. Ageing and the quality of worklife in the European Union. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Ilmarinen, J.; Rantanen, J. (1999): Promotion of work ability during ageing. In: American Journal of Industrial Medicine, Jg. 1, S. 21– 23.
- Ilmarinen, J.; Tempel, J. (2000): Präventive Arbeitsgestaltung für ältere Arbeitnehmer. In: Teste, U.; Witte, B. (Hg.): Menschengerechte Arbeitsgestaltung - Bedingungen und Chancen. Hamburg: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen / Ulrike Teste Bernd Witte (Hrsg.), Bd. 3).
- Ilmarinen, J.; Tempel, J. (2003): Erhaltung, Förderung und Entwicklung der Arbeitsfähigkeit. Konzepte und Forschungsergebnisse aus Finnland. In: Badura, B.; Astor, M. (Hg.): Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 85– 99.
- Ilmarinen, J.; Tempel, J.; Schartau, H. (2002): Arbeitsfähigkeit 2010. Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben? Hamburg: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ilmarinen, J.; Tuomi, K.; Klockars, M. (1997): Changes in work ability of active employees over an 11-year period. In: Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, H. 23, S. 49– 57.
- Initiative Erfahrung ist Zukunft: Erfahrung ist Zukunft - PRAXISBEISPIELE. Online verfügbar unter <http://www.erfahrung-ist-zukunft.de/Webs/EiZ/DE/Beschaefigungsgestalten/Praxisbeispiele/praxisbeispiele.html?page=1&sortString=-dateOfIssue>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.
- INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit: INQA - Gute Praxis-Datenbank. Online verfügbar unter <http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/Themen/Demographischer-Wandel/gute-praxis.html>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.
- INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit: Demographischer Wandel und Beschäftigung. Plädoyer für neue Unternehmensstrategien. Memorandum. 1. Aufl. Dortmund.
- INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit (2004): Arbeiten bis 65 in kleinen und mittleren Unternehmen. Am Beispiel Lastenhandhabung. Herausgegeben von Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit (2005): Demographischer Wandel und Beschäftigung. Plädoyer für neue Unternehmensstrategien. Memorandum. Dortmund.
- INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit (2007): Fels in der Brandung. Ältere Beschäftigte im Pflegeberuf - Anforderungen, Auswirkungen, Antworten.
- INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit (2008): „Rente mit 67“ – Voraussetzungen für die Weiterarbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen. Zusammenfassung der Projektergebnisse. Dortmund.
- Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.) (2005): Demografische Analyse und Strategieentwicklung in Unternehmen. Unter Mitarbeit von S. Adenauer. Köln: Wirtschaftsverlag Bachem (Taschenbuchreihe des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft).
- Institut für Personalmanagement GmbH (2005): Altersmanagement in KMU. Konzepte, Instrumente und best practice-Beispiele. Sekundäranalyse im Rahmen des Projekts Senior Age Management.

- Jansen, R.; Müller, R. (2000): Arbeitsbelastungen und Gesundheit älterer Arbeitnehmer im Dienstleistungsbereich. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, Jg. 33, H. 4, S. 256– 261.
- Jex, S.M.; Wang, M.; Zarubin, A. (2007): Aging and Occupational Health. In: Shultz, K. S. (Hg.): Aging and work in the 21st century. Mahwah (Series in applied psychology), S. 199– 223.
- Jürgenhake, U.; Rohwedder, A. (2006): Der demografische Wandel in der Region: Instrumente, Maßnahmen, Strategien und Personalmanagement PERSONALMANAGEMENT. Schriftenreihe "Initiative Dortmund, Kreis Unna, Hamm". Unter Mitarbeit von M. Ingenfeld, N. Moeller und S. Senft et al. Dortmund (1).
- Jürgenhake, U.; Schubert, A.; Vormann, W.; Wingen, S. (2006): Demografischer Wandel in der bremischen Hafen- und Distributionswirtschaft. Betriebs- und Branchendaten, Zukunftsszenarien, betriebliche Herausforderungen: Soziale Innovation. In: PortWork.
- Jürgenhake, U.; Sczesny, C. (2005): Neue Perspektiven für Ältere und Jüngere. Instrumente zur Bewältigung des demografischen Wandels in Betrieben der Gießerei - und Schmiedeindustrie. Dortmund.
- Karazman, R.; Kloimüller, I.; Geissler, H.; Karazman-Morawetz, I. (1999): "Effect typology" and work ability index. Evaluating the success of health promotion in elder workforce. In: Experimental Aging Research, Jg. 25, H. 4, S. 313– 321.
- Karl, D.; Braedel-Kühner, C.; Knauth, P.: Neue Konzepte innovativer altersgerechter Personalarbeit. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 69– 74.
- Kemmlert, K.; Lundholm, L. (2001): Slips, trips and falls in different work groups - with reference to age and from a preventive perspective. In: Applied Ergonomics, Jg. 32, H. 2, S. 149– 153.
- Kistler, E.; Ebert, A.; Guggemos, P.; Lehner, M.; Buck, H.; Schletz, A. (2006): Altersgerechte Arbeitsbedingungen. Machbarkeitsstudie (Sachverständigengutachten) für die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Berlin. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund, Berlin, Dresden.
- Klein-Schneider, H. (2007): Empfehlungen und Instrumente zu Handlungsmöglichkeiten im demografischen Wandel im Unternehmen. Herausgegeben von Hans Böckler Stiftung.
- Koh, G. C.; Koh, D. (2006): Occupational health for an ageing workforce. Do we need a geriatric perspective? In: Journal of Occupational Medicine and Toxicology, Jg. 1.
- Kordey, N.; Korte, W. B. (September 2005): Auswirkungen des demographischen Wandels auf Unternehmen und mögliche Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Literaturanalyse. Empirica - Gesellschaft für Kommunikations- und Technologieforschung mbH. Bonn. (empirica Schriftenreihe, 01/2006).
- Kraft Foods Deutschland GmbH (2005): Alter(n)sgerechte Erwerbsbiografien als eine betriebliche Herausforderung der Zukunft. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 73– 78.
- Krauss-Hoffmann, P.; Pickert, K.; Sieland-Bortz, M.; Wittmann, S.; Overhage, R. (2007): Lernen gehört

zum Leben und Arbeiten. Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit.

Krenn, M.; Vogt, M. (2004): Ältere Arbeitskräfte in belastungsintensiven Tätigkeitsbereichen. Probleme und Gestaltungsansätze. Wien.

Kriegesmann, B.; Kottmann, M.; Krauss-Hoffmann, P. (2005): Employability und Lebenslanges Lernen: Neue Perspektiven für eine nachhaltige Gesundheitspolitik? In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.): Personalmanagement und Arbeitsgestaltung. 51. Frühjahrskongress der GfA 2005 in Heidelberg ; Bericht zum 51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 22. - 24. März 2005 ; [Bericht zum 51. Arbeitswissenschaftlichen Kongress ... an der Universität Heidelberg]. Dortmund: GfA-Press (Jahresdokumentation / Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., 2005), S. 181– 184.

Kriener, B.; Neudorfer, E.; Künzel, D.; Aichinger, A. (2004): Gesund durchs Arbeitsleben. Empfehlungen für eine zukunfts- und altersorientierte betriebliche Gesundheitsförderung in Klein- und Mittelunternehmen. Wien.

Krüger, D. (2006): Veränderungsprozesse in der Arbeits- und Personalpolitik vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung: Handlungsansätze für die betriebliche Praxis.

Kuda, E. (2004): Alter(n)s-Management in der Automobilindustrie. Ansätze und Erfahrungen aus einem EQUAL Teilprojekt von IG Metall und Sozialforschungsstelle Dortmund. In: Busch, R. (Hg.): Altersmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 175– 183.

Kumashiro, M. (Hg.) (2003): Aging and work. London: Taylor & Francis.

Landau, K.; Weißert-Horn, M.; Rademacher, H.; Brauchler, R.; Bruder, R.; Sinn-Behrendt, A. (2007): Altersmanagement als betriebliche Herausforderung. 2. Aufl. Stuttgart: ergonomia.

Lang, S. (2005): Sind wir in unserem Unternehmen im Hinblick auf älter werdende Belegschaften gut aufgestellt? SKF GmbH. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 80– 83.

Leibold, M.; Voelpel, S. (2006): Managing the aging workforce. Challenges and solutions. Erlangen: Publicis Corp. Publ.

Lichtsteiner, R. A. (2004): Die Leistung älterer Mitarbeitender. Überlegungen und Erfahrungen aus der Praxis. In: Cranach, M. v. (Hg.): Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle. Bern: Haupt, S. 149– 162.

Lippe-Heinrich, A. (2001): Flexibles Altern. Instrumente, Erfahrungen und Gestaltungsansätze zu den Auswirkungen des demographischen Wandels auf handwerkliche Klein- und Mittelbetriebe. In: Handwerkskammer Hamburg (Hg.): Zukunftsfähige Konzepte für das Handwerk zur Bewältigung des demographischen Wandels. Stuttgart (Demographie und Erwerbsarbeit), S. 67– 86.

Löwenbrück, U. (2003): Älter werden im Betrieb. Opel AG. In: IG Metall (Hg.): Länger arbeiten oder früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demographischen Wandel.

Betriebsrätekonferenz. Frankfurt a.M., S. 28– 31.

Löwenbrück, U. (2004): Älter werden im "Lernfeldwerk". Ergonomie und Organisation in der Montage. Opel AG. In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 54– 59.

Mackey, M.; Maher, C. G.; Wong, T.; Collins, K. (2007): Study protocol: the effects of work-site exercise on the physical fitness and work-ability of older workers. In: BMC Musculoskeletal Disorders, Jg. 8.

Maintz, G. (2001): Maßnahmen und Instrumente zur Beurteilung und Förderung der Arbeitsfähigkeit Älterwerdender im Betrieb. In: Fuchs, G.; Renz, C. (Hg.): Altern und Erwerbsarbeit. Workshopdokumentation, S. 46– 59.

Mäkitalo, J.; Launus, K. (2006): Von der Bewertung der Arbeitsunfähigkeit zur Förderung der Arbeitsbewältigung.

Manpower (2007): The New Agenda for an Older Workforce. A Manpower White Paper.

Marstedt, G.; Alberts, O.; Koppelin, F.; Müller, R. (2003): Alt werden im Betrieb? Beschäftigte im Öffentlichen Dienst zwischen Integration und Externalisierung. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag N. W. Verlag für neue Wissenschaft (Schriftenreihe Gesundheit - Arbeit - Medizin, 31).

Marstedt, G.; Müller, R. (1998): Ein kranker Stand? Fehlzeiten und Integration älterer Arbeitnehmer im Vergleich Öffentlicher Dienst - Privatwirtschaft. Berlin: Edition Sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 9).

McNamee, R.; Kemmlert, K.; Lundholm, L.; Cherry, N. M. (1997): Injuries after falls at work in the United Kingdom and Sweden with special reference to fractures in women over 45. In: Occupational & Environmental Medicine, Jg. 54, H. 11, S. 785– 792.

Mendius, H. G. (2001): Damit das Handwerk nicht zu den Verlierern gehört: Sensibilisierung für das Problem "demographischer Wandel" und Entwicklung exemplarischer Lösungsansätze. In: Handwerkskammer Hamburg (Hg.): Zukunftsfähige Konzepte für das Handwerk zur Bewältigung des demographischen Wandels. Stuttgart (Demographie und Erwerbsarbeit), S. 30– 41.

Menzel, G. (2005): Integration gesundheitlich eingeschränkter Montage-Mitarbeiter in die Arbeitsprozesse. BMW AG. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 86– 95.

Mohr, H. (2002): Alterns- und altersgerechte Erwerbsarbeit. Leitfaden für überbetriebliche Akteure. Stuttgart: IRB Verlag; Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe).

Mohr, H.; Wodok, A. (Hg.) (2006): Erfolg mit der Generation 50plus. Ein Leitfaden für kleine und mittlere Betriebe. Köln: Dt. Inst.-Verl. (Praxisreihe Mittelstand).

Morschhäuser, M. (1999): Grundzüge altersgerechter Arbeitsgestaltung. In: Gussone, M.; Huber, A.; Morschhäuser, M.; Petrenz, J. (Hg.): Ältere Arbeitnehmer. Altern und Erwerbsarbeit in rechtlicher, arbeits- und sozialwissenschaftlicher Sicht: Bund-Verlag, S. 101– 185.

Morschhäuser, M. (1999): Altersgerechte Arbeit: Gestaltungsaufgabe für die Zukunft oder Kampf gegen Windmühlen? In: Behrens, J. (Hg.): Länger erwerbstätig - aber wie? Opladen u.a.: Westdeutscher Verlag, S. 19– 70.

- Morschhäuser, M. (2003): Gesund bis zur Rente? Ansatzpunkte einer altersgerechten Arbeits- und Personalpolitik. In: Badura, B.; Astor, M. (Hg.): Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 59– 71.
- Morschhäuser, M. (2004): Von der Frühverrentung zu einer altersgerechten Arbeits- und Personalpolitik? In: Busch, R. (Hg.): Altersmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 73– 88.
- Morschhäuser, M. (2005): Gesundheit im Erwerbsverlauf. Bedeutung und Ansatzpunkte einer altersgerechten Arbeits- und Personalpolitik. In: Schott, T. (Hg.): Eingliedern statt ausmustern. Möglichkeiten und Strategien zur Sicherung der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer. Weinheim: Juventa-Verlag (Gesundheitsforschung), S. 125– 136.
- Morschhäuser, M.; Ochs, P.; Huber, A. (2003): Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Morschhäuser, M.; Ochs, P.; Huber, A. (2008): Demographiebewusstes Personalmanagement. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis. Gütersloh: Bertelsmann.
- Morschhäuser, M.; Schmidt, E. (2002): Beteiligungsorientiertes Gesundheitsmanagement angesichts alternder Belegschaften. Handlungshilfs zur Durchführung einer Mitarbeiterbefragung und Gesundheitsworkshops. Stuttgart.
- Morschhäuser, M.; Sochert, R. (2007): Beschäftigungsfähigkeit erhalten! Herausgegeben von BKK Bundesverband. Essen.
- Müller, T.; Wagner, T.; Hanfler, M. (2007): Betriebliche Handlungsansätze zur Gestaltung des demographischen Wandels in zehn Industrieunternehmen. Recherchebericht 2007. IG Metall.
- Naegele, G.; Sporket, M. (2007): Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb der Europäischen Union. Betriebliche Fallbeispiele zur Beschäftigungsförderung in ausgewählten Ländern. Abschlussbericht.
- Naegele, G.; Walker, A. (2003): Altern in der Arbeitswelt. Europäische "Leitlinien einer Guten Praxis (good practice)" für die Gleichbehandlung älterer Arbeitnehmer/innen in der betrieblichen Personalpolitik. In: Badura, B.; Astor, M. (Hg.): Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 225– 234.
- Nasman, O.; Ilmarinen, J. (1999): Metal-age. A process for improving well-being and total productivity. In: Experimental Aging Research, Jg. 25, H. 4, S. 379– 384.
- Naumanen, P. (2006): The health promotion of aging workers from the perspective of occupational health professionals. In: Public Health Nursing, Jg. 23, H. 1, S. 37– 45.
- Pack, J.; Buck, H.; Kistler, E.; Mendius, H. G.; Morschhäuser, M.; Wolff, H.: Zukunftsreport demographischer Wandel. Innovationsfähigkeit in einer alternden Gesellschaft. Bonn.
- Patrickson, M.; Hartmann, L. (Hg.) (1998): Managing an ageing workforce. 1. Aufl. Warriewood /// Warriewood, NSW: Business & Professional Publ.; Business and Professional Publ.

- Pawellek, I.; Richter, J. (2000): Bewältigungsansätze betrieblicher Alterungsprozesse im EU-Vergleich. Staatliche und unternehmerische Reaktionen auf den soziodemographischen Wandel. Herausgegeben von AIQ Arbeit Innovation Qualifikation e.V. Dortmund.
- Perrong, M.; Busch, S.; Kocher, E. (2007): Ältere Arbeitnehmer. Perspektiven und Chancen. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Pohjonen, T. (2001): Perceived work ability of home care workers in relation to individual and work-related factors in different age groups. In: Occupational Medicine, Jg. 51, H. 3, S. 209– 217.
- Pransky, G. S.; Benjamin, K. L.; Savageau, J. A. (2005): Early retirement due to occupational injury: who is at risk? In: American Journal of Industrial Medicine, Jg. 47, H. 4, S. 285– 295.
- Pransky, G. S.; Benjamin, K. L.; Savageau, J. A.; Currvan, D.; Fletcher, K. (2005): Outcomes in work-related injuries. A comparison of older and younger workers. In: American Journal of Industrial Medicine, Jg. 47, H. 2, S. 104– 112.
- Punakallio, A.; Lusa-Moser, S. (1999): Health, physical and mental capacity of fire fighters in different age groups. In: Ilmarinen, J. (Hg.): FinnAge - respect for the aging. Action programme to promote health, work ability and well-being of aging workers in 1990-96. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health (People and workResearch reports, 26), S. ?
- Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft (Hg.): Älter werden im Betrieb. Dokumentation der Fachtagungen "Älter werden im Betrieb" und "Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz".
- Reck-Roulet, M. (2004): Ältere Mitarbeitende im Betrieb. In: Cranach, M. v. (Hg.): Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle. Bern: Haupt, S. 133– 148.
- Reichenauer, R. (2004): Geht BMW Leipzig neue Wege? In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 30– 39.
- Reindl, J.; Feller, C.; Morschhäuser, M.; Huber, A. (2004): Für immer Jung. Wie Unternehmen des Maschinenbaus dem demografischen Wandel begegnen. Ergebnisdokumentation des Projektes "Betriebliche Strategien für eine altersgerechte und generationenübergreifende Arbeits- und Personalpolitik im Maschinen- und Anlagenbau" im Rahmen der BMBF "Demografie-Initiative". Frankfurt am Main: VDMA Verlag.
- Rimser, M. (2006): Generation Resource Management. Nachhaltige HR-Konzepte im demografischen Wandel. Leonberg: Rosenberger Fachverlag.
- Robert Bosch GmbH Gesamtbetriebsrat (2005): Projekt: "Potenziale nutzen, Perspektiven bieten - ein Arbeitsleben lang". In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 84– 85.
- Rohrbach, V. (2005): Sind wir in unserem Unternehmen im Hinblick auf älter werdende Belegschaften gut aufgestellt? BMW AG. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 76– 79.
- Schade, S.; Hammer, V.; Hörwick, E. (2007): Fahrdiensttauglich bis zur Rente. Gesundheitsmanagement und altersgerechte Arbeitsgestaltung im öffentlichen Personennahverkehr.

- In: Loebe, H.; Severing, E. (Hg.): Demografischer Wandel und Weiterbildung. Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik: wbv, S. 133– 147.
- Scheider, F. M. (2004): Alternde Belegschaft als langfristige Herausforderung. VW. In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 47– 49.
- Schmidt, I. (2005): Gestaltungsmodelle der nachhaltigen Integration älterer Arbeitspersonen in die Erwerbstätigkeit. Online verfügbar unter <http://deposit.ddb.de/cgi-bin/dokserv?idn=975020161>.
- Schmitt-Lechner, M. (2007): Zukunftsfähiges Personalmanagement. Hintergründe Ausblicke und Handlungsempfehlungen in Zeiten des demographischen Wandels. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.
- Schönbauer, U. (2006): Ältere im Betrieb.
- Schwaab, S. (2005): Altersmanagement als Handlungsfeld des GBR. Daimler Chrysler AG. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 12– 21.
- Shea, G. F.; Haasen, A. (2006): The older worker advantage. Making the most of our aging workforce. Westport, Conn: Praeger.
- Siegrist, J.; Dragano, N. (2007): Rente mit 67 - Probleme und Herausforderungen aus gesundheitswissenschaftlicher Sicht. Hans Böckler Stiftung. (Arbeitspapier, 147).
- Smedley, K.; Whitten, H. (2006): Age matters. Employing, motivating and managing older employees. Aldershot, Hants: Ashgate.
- Soininen, H. (1999): Effects of physical exercise in the health, physical capacity and work ability of ageing police officers. In: Ilmarinen, J. (Hg.): FinnAge - respect for the aging. Action programme to promote health, work ability and well-being of aging workers in 1990-96. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health (People and workResearch reports, 26), S. ?
- Sommer, C. (2004): "Arbeiten bis 65?". Maßnahmen zur Beschäftigung Älterer in der Produktion. In: Arbeit & Ökologie, H. 6, S. 20– 23.
- Sozialpartner (Ober-)Österreich (Hg.) (2005): Wage. Winning Age. Getting Future! / Älter werden, Zukunft haben! Online verfügbar unter <http://www.wage.at/>, zuletzt aktualisiert am 06.03.2005, zuletzt geprüft am 28.06.2007.
- Spath, D. (2005): Alternde Belegschaften als Herausforderung für die betriebliche Personalpolitik und Arbeitsgestaltung. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.): Personalmanagement und Arbeitsgestaltung. 51. Frühjahrskongress der GfA 2005 in Heidelberg ; Bericht zum 51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 22. - 24. März 2005 ; [Bericht zum 51. Arbeitswissenschaftlichen Kongress ... an der Universität Heidelberg]. Dortmund: GfA-Press (Jahresdokumentation / Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., 2005), S. 35– 38.
- Spieker, H. (2003): Qualität der Arbeit - Gesund in die Rente. Volkswagen Nutzfahrzeuge Hannover. In: IG Metall (Hg.): Länger arbeiten oder früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demographischen Wandel. Betriebsrätekonferenz. Frankfurt a.M., S. 8– 13.
- Spieker, H. (2004): Qualität der Arbeit - Gesund in Rente. In: Busch, R. (Hg.): Altersmanagement im

Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 195– 205.

Spieker, H. (2005): Wie wirksam sind betriebliche Handlungsansätze zur Bewältigung des demographischen Wandels? Volkswagen. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 22– 32.

Stich-Kreitner, V.; Weber, T.: Gesundheitszirkel Reinigungsdienst - ein Interventionsmodell. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 41– 46.

Stobbe, H.; Hiege, K. (2006): Ältere Menschen im Betrieb. Analyse betrieblicher Personalpolitik. Herausgegeben von Regionalverband Südniedersachsen e.V. Göttingen.

Strauss, J.: Älter werden in der Arbeit und die Zukunft von älteren Belegschaften. Bausteine zu einem gewerkschaftspolitischen Konzept 'Demographischer Wandel und Arbeitswelt'. Diskussionspapier. Herausgegeben von IG Metall.

Strauss, J.; Kuda, E. (2005): Das Projekt "Altersmanagement in der Automobilindustrie" - Aktivitäten und Ergebnisse. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 162– 171.

Strotmann, I. (2006): Ältere Arbeitnehmer und der demographische Wandel. Aktuelle Situation älterer Beschäftigter und Integrationsmodelle für die Zukunft. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.

Taylor, P. (1998): Projects assisting older workers in European countries. A review of the findings of Eurowork age. Ms compl. June 1998. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (Employment & social affairs/Employment and European Social Fund).

Taylor, P. (2006): Employment initiatives for an ageing workforce in the EU 15. Luxembourg.

Thematischer Initiativkreis "Gesund Pflegen" - Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA): Fels in der Brandung. Ältere Beschäftigte im Pflegeberuf - Anforderungen, Auswirkungen, Antworten. Unter Mitarbeit von G. Richter, S. Schatte und S. Schwarzwälder. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Thomas-Klausnitzer, K.; Fleck, A.: Bewegungsanalysen am Arbeitsplatz. Ein Weg zur Gestaltung "altersgerechter" Arbeit. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 31– 33.

Tuomi, K. (1997): Summary of the Finnish research project (1981 - 1992) to promote the health and work ability of aging workers. In: Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, H. 23, S. 66– 71.

Tuomi, K.; Ilmarinen, J. (1999): Work, Lifestyle, Health and Work. Ability among ageing Municipal Workers in 1981-1992. In: Ilmarinen, J. (Hg.): FinnAge - respect for the aging. Action programme to

promote health, work ability and well-being of aging workers in 1990-96. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health (People and workResearch reports, 26), S. 220– 232.

Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V. (2007): Demographischer Wandel im Betrieb. Erfahrungen und Chancen nutzen. Ein Leitfaden für Betriebsärzte und Personalverantwortliche. Berlin.

Voelpel, S.; Leibold, M.; Früchtenicht, J. D.; Pierer, H. v.; Jacobs, K. J. (2007): Herausforderung 50 plus. Konzepte zum Management der Aging Workforce Die Antwort auf das demographische Dilemma Mit Geleitworten von Heinrich von Pierer und Klaus J. Jacobs. 1. Aufl. Erlangen: PUBLICIS KommunikationsAgentur.

Vogt, M. (2003): Politik und Maßnahmen für die Beschäftigung Älterer. Erfahrungen in ausgewählten EU-Ländern. FORBA Forschungsbericht. Herausgegeben von Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt.

Walker, A. (1997): Massnahmen zur Bekämpfung von Altersbarrieren in der Erwerbstätigkeit. Ein europäischer Forschungsbericht. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities (EF, 97,17).

Walker, A. (1999): Managing an ageing workforce. A guide to good practice. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Hg.). Dublin, Luxembourg, Lanham MD: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; Office for Official Publications of the European Communities; Bernan Associates [distributor].

Walker, A. (1999): Combating age discrimination at the workplace. In: Experimental Aging Research, Jg. 25, H. 4, S. 367– 377.

Walker, A. (2000): Produktiver Umgang mit alternden Belegschaften. Beispiele für erfolgreiche Lösungsansätze.

Walker, A.; Taylor, P. (1998): Combating age barriers in employment. A European portfolio of good practice. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (EF, 97,19).

Warwick Institute for Employment Research (2006): Ageing and Employment: Identification of Good Practice to increase job opportunities and maintain older workers in employment. Final Report.

Watson, R.; Manthorpe, J.; Andrews, J. A. (2003): Nurses over 50. Options, decisions, and outcomes. Bristol UK: Policy Press.

Weber, B.; Packebusch, L. (2003): Betriebliche Strategien einer alternsgerechten Arbeits- und Personalpolitik. Schwerpunkte, Lösungsansätze, Ergebnisse. In: Zentralverband Sanitär Heizung Klima (Hg.): Demographie-Initiative. Betriebliche Strategien einer alternsgerechten Arbeits- und Personalpolitik. Schwerpunkte, Lösungsansätze, Ergebnisse. stuttgart: IRB Verlag; Fraunhofer-IRB-Verlag, S. 12– 48.

Weber, T.: Gesund älter werden im Betrieb. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 9– 18.

Wegman, D. H.; McGee, J. (2004): Health and safety needs of older workers. Washington D.C.: National Academies Press.

WEQUA.de: WEQUA - Wirtschaftsentwicklungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH Lauchhammer -

Chancen für ältere Fachkräfte. Online verfügbar unter <http://www.wequa.de/content/view/181/248/1/1/>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

Wichelhaus, D.; Born, M.; Da Cruz, P. (2007): Management alternder Belegschaften bei der medizinischen Hochschule Hannover. Ein Praxisbeispiel im Gesundheitswesen. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 187– 197.

Wingen, S.; Jürgehake, U.; Schubert, A. (2007): Personalentwicklung im demografischen Wandel. Konzepte und betriebliche Umsetzungserfahrungen aus der Metall- und Elektroindustrie in Dortmund/ Hamm/ Kreis Unna.

Wissel, D. (2005): Älter werdende Belegschaften als Aufgabe für Betriebsräte. Mahle GmbH. In: IG Metall (Hg.): Ist älter werden im Betrieb erlaubt? Betriebsräte der Zulieferindustrie bestimmen mit. Betriebsrätekonferenz 3. Frankfurt a.M., S. 54– 63.

Wolff, H.; Spieß, C. K.; Mohr, H. (2001): Arbeit - Altern - Innovation. Wiesbaden: Universum-Verl.-Anst. (Edition Zukunft der Arbeit, Arbeit der Zukunft).

Wuppertaler Kreis e. V. (1997): Ältere Arbeitnehmer im Betrieb. Ein Leitfaden für mittelständische Unternehmen. Köln: Deutscher Wirtschaftsdienst.

Wurm, S. (2006): Gesundheitliche Potenziale und Grenzen älterer Erwerbspersonen. In: DZA - Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hg.): Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Voraussetzungen und Möglichkeiten. Berlin: Lit-Verlag (Expertisen zum fünften Altenbericht der Bundesregierung, Bd. 2), S. 7– 97.

Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie: ZVEI: Good-Practice-Beispiele. Online verfügbar unter <http://www.zvei.org/index.php?id=1627>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

Zimber, A.; Teufel, S. (2005): Alter(n)sgerechte Arbeitsplätze in der Altenpflege. Eine Handreichung für Pflegeeinrichtungen. Stuttgart.

Zinnert, U. (2004): Älter werden im Betrieb 1992 und heute. Daimler Chrysler. In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 8– 20.

Zisgen, A. (2003): Was motiviert ältere Arbeitnehmer? In: Personalführung, H. 7, S. 60– 71.

Zisgen, A.: Motivierende Arbeitsstrukturen für ältere Mitarbeiter. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 63– 68.

Zollmann, P.; Schliehe, F. (2003): Rehabilitation und Wiedereingliederung im demographischen Wandel. In: Badura, B.; Astor, M. (Hg.): Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 185– 199.

Zwerling, C.; Whitten, P. S.; Davis, C. S.; Sprince, N. L. (1998): Occupational injuries among older workers with visual, auditory, and other impairments. A validation study. In: Journal of Occupational and Environmental Medicine, Jg. 40, H. 8, S. 720– 723.

Maßnahme: Gratifikationsgestaltung

AARP - American Association of Retired Persons (2007): Use of Leave by 50+ Workers for Family and Medical Reasons.

Age Positive: Good Practice - Age Positive. Unter Mitarbeit von Team eCommunications, Department for Work and Pensions und Moorfoot et al. Online verfügbar unter http://www.agepositive.gov.uk/good_practice/index.asp, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

Age Positive (2001): Good Practice in the Recruitment and Retention of Older Workers: Summary.

Age Positive (2001): Good Practice in the Recruitment and Retention of Older Workers: Case Studies.

Age Positive (2001): Evaluation of the code of practice on age diversity in employment. Final report.

Age Positive (2001): Ageism: Attitudes and Experiences of Young People.

Age Positive (2001): Evaluation of the Code of Practice on Age Diversity in Employment. Report of Research Findings.

Age Positive (2006): Age diversity at work. A practical guide for business.

Altmann, M. (1997): Mitarbeiter - Vom Empfänger zum Gestalter eigener Vergütung. In: Kayser, F.; Uepping, H. (Hg.): Kompetenz der Erfahrung. Personalmanagement im Zeichen demographischen Wandels. Neuwied, Kriftel, Berlin: Luchterhand, S. 106– 113.

Beatty, P. T.; Visser, R. M. S. (2005): Thriving on an aging workforce. Strategies for organizational and systemic change. Malabar: Krieger Pub.

Brandenburg, U.; Domschke, J. P. (2007): Die Zukunft sieht alt aus. Herausforderungen des demografischen Wandels für das Personalmanagement. 1. Aufl. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2002): Ältere Mitarbeiter im Betrieb. Ein Leitfaden für Unternehmer. Unter Mitarbeit von F. Rother, R. Schmidt-Rudloff und J. Wuttke. Herausgegeben von Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Berlin.

Dehn, H.: Bewältigung des demographischen Wandels durch Verjüngung des Personalbestands und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 55– 61.

Deller, J.; Kern, S.; Hausmann, E.; Diederichs, Y. (2008): Personalmanagement im demografischen Wandel. Ein Handbuch für den Veränderungsprozess. Berlin, Heidelberg: Springer.

Deutsche Gesellschaft für Personalführung (2004): Personalentwicklung für ältere Mitarbeiter. Grundlagen, Handlungshilfen, Praxisbeispiele. 1. Aufl. Bielefeld: Bertelsmann (PraxisEdition, 74).

DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund (2004): Demografischer Wandel. Schritte zu einer Altersgerechten Arbeitswelt. (Profil 04).

Europäische Kommission (Hg.) (2006): Ageing and employment identification of good practice to increase job opportunities and maintain older workers in employment. Final report. Brüssel. Online

verfügbar unter http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/sept/ageingreport_en.pdf.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Best Practice-Case Studies: Ageing Workforce. Online verfügbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/ageingworkforceadvanced.php>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006): A guide to good practice in age management. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Fulks, J. S.; Fallon, L. F. (2001): The older worker. In: *Occupational Medicine*, Jg. 16, H. 3, S. 501– 507.

Goldberg, B. (2000): *Age works. What corporate America must do to survive the graying of the workforce*. New York: Free Press.

Grauer, F. (1998): *Personalmanagement für ältere Mitarbeiter*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag (Gabler Edition Wissenschaft).

Gravalas, B. (1999): *Ältere Arbeitnehmer. Eine Dokumentation*. Bielefeld: Bertelsmann.

Head, L.; Baker, P.; Bagwell, B.; Moon, N. W. (2006): Barriers to evidence based practice in accommodations for an aging workforce. In: *Work*, Jg. 27, H. 4, S. 391– 396.

Hedge, J. W.; Borman, W. C.; Lammlein, S. E. (2006): *The aging workforce. Realities, myths, and implications for organizations*. Washington, DC: American Psychological Association.

Hessisches Sozialministerium und Bundesgeschäftsstelle RKW Rationalisierungs-und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V.: *Demographischer Wandel in der Arbeitswelt*. Online verfügbar unter <http://www.sozialnetz-hessen.de/ca/wl/ptn/>, zuletzt geprüft am 29.05.2007.

Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.) (2005): *Demografische Analyse und Strategieentwicklung in Unternehmen*. Unter Mitarbeit von S. Adenauer. Köln: Wirtschaftsverlag Bachem (Taschenbuchreihe des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft).

Kosloski, K.; Ekerdt, D. J.; DeViney, S. (2001): The role of job-related rewards in retirement planning. In: *The Journals of Gerontology. Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, Jg. 56, H. 3, S. 160– 169.

Kracht, T. (2007): Zeitenwende im Personalmanagement. Globaler War for Talent. In: *Arbeit und Arbeitsrecht*, H. 5, S. 267– 271.

Krammer, M. (2007): Vergütungspolitik unter den Vorzeichen des demografischen Wandels. In: Happe, G. (Hg.): *Demografischer Wandel in der unternehmerischen Praxis. Mit Best-Practice-Berichten*. 1. Aufl. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 33– 43.

Lancaster, L. C.; Stillman, D. (2003): *When generations collide. Who they are, why they clash, how to solve the generational puzzle at work*. 1. paperback ed. New York, NY: HarperBusiness.

Leibold, M.; Voelpel, S. (2006): *Managing the aging workforce. Challenges and solutions*. Erlangen: Publicis Corp. Publ.

Manpower (2007): *The New Agenda for an Older Workforce. A Manpower White Paper*.

McMullin, J. A.; Marshall, V. W. (2001): *Ageism, age relations, and garment industry work in Montreal*.

In: *The Gerontologist*, Jg. 41, H. 1, S. 111– 122.

Metcalf, H.; Meadows, P. (2006): Survey of employers' policies, practices and preference relating to age. Research Report No 325.

Morschhäuser, M. (1999): Grundzüge altersgerechter Arbeitsgestaltung. In: Gussone, M.; Huber, A.; Morschhäuser, M.; Petrenz, J. (Hg.): *Ältere Arbeitnehmer. Altern und Erwerbsarbeit in rechtlicher, arbeits- und sozialwissenschaftlicher Sicht*: Bund-Verlag, S. 101– 185.

Morschhäuser, M.; Ochs, P.; Huber, A. (2003): *Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis*. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Morschhäuser, M.; Ochs, P.; Huber, A. (2008): *Demographiebewusstes Personalmanagement. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis*. Gütersloh: Bertelsmann.

Naegele, G.; Walker, A. (2003): Altern in der Arbeitswelt. Europäische "Leitlinien einer Guten Praxis (good practice)" für die Gleichbehandlung älterer Arbeitnehmer/innen in der betrieblichen Personalpolitik. In: Badura, B.; Astor, M. (Hg.): *Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik*. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 225– 234.

Noonan, A. (2005): At this point now: older workers' reflections on their current employment experiences. In: *International Journal of Aging and Human Development*, H. 61/3, S. 211– 241.

Reck-Roulet, M. (2004): Ältere Mitarbeitende im Betrieb. In: Cranach, M. v. (Hg.): *Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle*. Bern: Haupt, S. 133– 148.

Rimser, M. (2006): *Generation Resource Management. Nachhaltige HR-Konzepte im demografischen Wandel*. Leonberg: Rosenberger Fachverlag.

Schmidt, I. (2005): *Gestaltungsmodelle der nachhaltigen Integration älterer Arbeitspersonen in die Erwerbstätigkeit*. Online verfügbar unter <http://deposit.ddb.de/cgi-bin/dokserv?idn=975020161>.

Schmitt-Lechner, M. (2007): *Zukunftsfähiges Personalmanagement. Hintergründe Ausblicke und Handlungsempfehlungen in Zeiten des demographischen Wandels*. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.

Schneider, L. (2007): Zu alt für den Wechsel? Zum Zusammenhang von Alter, Lohndifferentialen und betrieblicher Mobilität. In: *Sozialer Fortschritt*, H. 7-8, S. 180– 186.

Schönleber, W. (2003): Altersgerechte Arbeits- und Leistungsgestaltung bei der Porsche AG. In: *IG Metall* (Hg.): *Länger arbeiten oder früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demographischen Wandel*. Betriebsrätekonferenz. Frankfurt a.M., S. 34– 35.

Schulte, K. (2005): *Arbeitszufriedenheit über die Lebensspanne. Eine empirische Analyse zu den Ursachen für die hohe Arbeitszufriedenheit älterer Beschäftigter*. Lengerich: Pabst Science Publishers (Beiträge zur Wirtschaftspsychologie, 8).

Shea, G. F.; Haasen, A. (2006): *The older worker advantage. Making the most of our aging workforce*. Westport, Conn: Praeger.

Siegrist, J.; Dragano, N. (2007): *Rente mit 67 - Probleme und Herausforderungen aus gesundheitswissenschaftlicher Sicht*. Hans Böckler Stiftung. (Arbeitspapier, 147).

Smedley, K.; Whitten, H. (2006): *Age matters. Employing, motivating and managing older employees*.

Aldershot, Hants: Ashgate.

Voelpel, S.; Leibold, M.; Früchtenicht, J. D.; Pierer, H. v.; Jacobs, K. J. (2007): Herausforderung 50 plus. Konzepte zum Management der Aging Workforce Die Antwort auf das demographische Dilemma Mit Geleitworten von Heinrich von Pierer und Klaus J. Jacobs. 1. Aufl. Erlangen: PUBLICIS KommunikationsAgentur.

Watson, R.; Manthorpe, J.; Andrews, J. A. (2003): Nurses over 50. Options, decisions, and outcomes. Bristol UK: Policy Press.

Wolff, H.; Spieß, C. K.; Mohr, H. (2001): Arbeit - Altern - Innovation. Wiesbaden: Universum-Verl.-Anst. (Edition Zukunft der Arbeit, Arbeit der Zukunft).

Zisgen, A. (2003): Was motiviert ältere Arbeitnehmer? In: Personalführung, H. 7, S. 60– 71.

Zisgen, A.: Motivierende Arbeitsstrukturen für ältere Mitarbeiter. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 63– 68.

Maßnahme: Laufbahngestaltung

AARP - American Association of Retired Persons (2007): Use of Leave by 50+ Workers for Family and Medical Reasons.

Adenauer, S. (2002): Die Potenziale älterer Mitarbeiter im Betrieb erkennen und nutzen. In: Angewandte Arbeitswissenschaften, H. 172, S. 19– 43.

Adenauer, S. (2002): Die Älteren und ihre Stärken - Unternehmen handeln. In: Angewandte Arbeitswissenschaften, H. 174, S. 36– 52.

AFZ Arbeitsförderungs-Zentrum im Lande Bremen GmbH (2005): Das Instrument Job Rotation. Intelligente Lösungen für betrieblichen Qualifikationserhalt und Wissenstransfer. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 87– 92.

Age Positive: Good Practice - Age Positive. Unter Mitarbeit von Team eCommunications, Department for Work and Pensions und Moorfoot et al. Online verfügbar unter http://www.agepositive.gov.uk/good_practice/index.asp, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

Age Positive (2001): Good Practice in the Recruitment and Retention of Older Workers: Summary.

Age Positive (2001): Good Practice in the Recruitment and Retention of Older Workers: Case Studies.

Age Positive (2001): Evaluation of the Code of Practice on Age Diversity in Employment. Report of Research Findings.

Age Positive (2001): Evaluation of the code of practice on age diversity in employment. Final report.

Age Positive (2006): Age diversity at work. A practical guide for business.

ALBA - Alternde Belegschaften (2007): Best Practice-Datenbank. Online verfügbar unter <http://www.alba-nrw.de/html/68.htm>, zuletzt aktualisiert am 06.06.2007, zuletzt geprüft am 16.07.2007.

Ältere Arbeitnehmer.de: Das Potenzial älterer Arbeitnehmer in Baden-Württemberg. Online verfügbar unter <http://www.aeltere-arbeitnehmer.de/publications/de/3/current/index.html>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

Arbeitskammer des Saarlandes (1999): Älter werden im Betrieb. AK-Forum zur Wirtschafts- und Strukturpolitik.

arbeitundalter.at (2002): Arbeit & Alter - Altersgerechte Arbeitsorganisation. Online verfügbar unter <http://www.arbeitundalter.at/>, zuletzt aktualisiert am 12.10.2002, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

Astor, M. (2000): Betriebliche Innovationsmuster und altersselektive Personalstrategien. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 375– 380.

Astor, M. (2002): Generationen übergreifende Teams im Innovationsprozess. In: Projektverbund Öffentlichkeits- und Marketingstrategie Demographischer Wandel (Hg.): Handlungsanleitungen für eine altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik - Ergebnisse aus dem Transferprojekt. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 30– 33.

Astor, M. (2003): Innovation - eine Domäne der Jugend? Betriebliche Strategien zur Stärkung der Innovationsfähigkeit. In: Badura, B.; Astor, M. (Hg.): Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 153– 166.

Astor, M.; Fröhner, K. D.; Nawroth, K.; Reindl, J. (2000): Das Alter der Innovateure. Ein Handlungsfeld des Innovationsmanagements. In: Köchling, A.; Astor, M.; Fröhner, K. D.; Hartmann, E. A.; Hitzblech, T.; Jasper, G.; Reindl, J. (Hg.): Innovation und Leistung mit älterwerdenden Belegschaften. München: Hampp, S. 214– 220.

Astor, M.; Koch, C.; Klose, G.; Reimann, F.; Rochold, S.; Stemann, M. C. (2006): Zu alt, um Neues zu lernen? Chancen und Grenzen des gemeinsamen Lernens von älteren und jüngeren Mitarbeitern. Berlin.

awise (ageing workforce in small enterprises) (2005): Good Practice Studie. Deutschland.

awise (ageing workforce in small enterprises) (2005): Empirische Studie. Düsseldorf.

Ax, C. (2000): Handwerk. Zukunft in einer alternden Gesellschaft - Einblicke und Ausblicke. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 148– 164.

Bach, A.; Jürgenhake, U.; Rohwedder, A. (2006): Betriebliches Personalmanagement im demografischen Wandel. Strategien für Innovation und Beschäftigungsfähigkeit mit alternden Belegschaften. 1. Aufl. Dortmund: CE-Consult.

Bangali, L.; Fuchs, G.; Hildenbrand, M. (2006): Innovative Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Fachkräfte in Baden-Württemberg. Abschlussbericht des Projektes "Qualifikationsbedarf in Industrie und Handwerk der Metall- und Elektrobranche. Herausgegeben von Land Baden-Württemberg Wirtschaftsministerium. Stuttgart. Online verfügbar unter http://www.iffa.info/info/Abschlussbericht_Beschaeftigungsfaehigkeit_Ba-Wue.pdf.

Bangali, L.; Schmid, J. (2005): Das Potenzial älterer Arbeitnehmer in Baden-Württemberg. Best Practice

Beispiele: Leitfaden für die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer.

Barkholdt, C. (1997): Qualifikationssichernde Arbeitsbedingungen - Voraussetzung für die Erwerbstätigkeit auch im Alter. Herausforderungen des technischen und demographischen Wandels. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 50, H. 1, S. 50– 56.

Barkholdt, C. (2001): Qualifizierung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Barkholdt, C. (2006): Umgestaltung der Altersteilzeit von einem Ausgliederungs- zu einem Eingliederungsinstrument. In: DZA - Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hg.): Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Voraussetzungen und Möglichkeiten. Berlin: Lit-Verlag (Expertisen zum fünften Altenbericht der Bundesregierung, Bd. 2), Bd. 2, S. 169– 260.

Barkholdt, C. (2007): Alternsgerechte Altersteilzeit, Gesundheitserhalt und späterer Ruhestand. In: Hildebrandt, E. (Hg.): Lebenslaufpolitik im Betrieb. Optionen zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit durch Langzeitkonten. Berlin: Edition Sigma, S. 119– 131.

Barkholdt, C.; Frerichs, F.; Naegele, G. (1997): Altersstruktureller Wandel - Herausforderungen an die berufliche Fort- und Weiterbildung. In: Forum Demographie und Politik, H. 9, S. 59– 76.

Baumeister, H.; Spitzley, H.; Adamy, W.; Kolf, I.; Kuda, E.; Feldes, W. (2006): Gesund und aktiv bis zur Rente mit 65. In: Gute Arbeit - Zeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung, Jg. 18, H. 5, S. 17– 33.

Bayrischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V.; Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH (2006): Wege zu einer nachhaltigen Personalpolitik.

Beatty, P. T.; Visser, R. M. S. (2005): Thriving on an aging workforce. Strategies for organizational and systemic change. Malabar: Krieger Pub.

Beck, A.; Grob, M.; Höpflinger, F.; Lüthi, A. (2006): Arbeit und Karriere: wie es nach 50 weiter geht. Eine Befragung von Personalverantwortlichen in 804 Schweizer Unternehmen.

Becker, F. G.; Bobrichtchev, R.; Henseler, N. (2004): Ältere Arbeitnehmer und alternde Belegschaften eine empirische Studie bei den 100 größten deutschen Unternehmen. Bielefeld: Univ. Fak. für Wirtschaftswiss. (Diskussionspapier der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, 526).

Becker, F. G.; Bobrichtchev, R.; Henseler, N. (2006): Ältere Arbeitnehmer und alternde Belegschaften. Eine empirische Studie bei den 100 größten deutschen Unternehmungen. In: Zeitschrift für Management, Jg. 1, H. 1, S. ?

Behrend, C. (2002): Demografischer Wandel – eine Chance für ältere Arbeitnehmer? Neue Aufgaben für das HR-Management vor dem Hintergrund der Trends und Entwicklungslinien im Altersaufbau der Gesellschaft. In: Personalführung, H. 6, S. 34– 39.

Behrend, C. (2005): Demografischer Wandel und Konsequenzen für die betriebliche Personalpolitik. In: Schott, T. (Hg.): Eingliedern statt ausmustern. Möglichkeiten und Strategien zur Sicherung der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer. Weinheim: Juventa-Verlag (Gesundheitsforschung), S. 23– 37.

Behrens, J. (1999): Länger erwerbstätig durch Arbeits- und Laufbahngestaltung. Personal- und Organisationsentwicklung zwischen begrenzter Tätigkeitsdauer und langfristiger Erwerbsarbeit. In: Behrens, J. (Hg.): Länger erwerbstätig - aber wie? Opladen u.a.: Westdeutscher Verlag, S. 71– 115.

Behrens, J. (2000): Was Demographie mit Kinder kriegen zu tun hat und was uns vorzeitig alt aussehen lässt. Illusionen im Trendmodell der Erwerbszeit. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 228– 258.

Behrens, J. (2001): Was uns vorzeitig "alt aussehen" lässt. Arbeits- und Laufbahngestaltung - Voraussetzung für eine länger andauernde Erwerbstätigkeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, H. 3-4, S. 14– 22.

Behrens, J. (2001): Handwerkstätigkeiten in kleinen Betrieben: bestandener Härtetest für betriebliche und individuelle Laufbahngestaltung. In: Handwerkskammer Hamburg (Hg.): Zukunftsfähige Konzepte für das Handwerk zur Bewältigung des demographischen Wandels. Stuttgart (Demographie und Erwerbsarbeit), S. 122– 141.

Behrens, J. (2003): Fehlzeit Frühberentung oder: Länger erwerbstätig durch Personal- und Organisationsentwicklung. In: Badura, B.; Astor, M. (Hg.): Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 115– 136.

Behrens, J.; Horbach, A.; Landenberger, M.; Langer, G.; Prox, C.; Solbrig, B. (2002): Arbeits- und Laufbahngestaltung zur Bewältigung begrenzter Tätigkeitsdauer im Generationenaustausch. In: Projektverbund Öffentlichkeits- und Marketingstrategie Demographischer Wandel (Hg.): Handlungsanleitungen für eine altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik - Ergebnisse aus dem Transferprojekt. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 48– 51.

Behrens, J.; Horbach, A.; Solbrig, B. (2002): Wie Sie Ihre Leute vor der Zeit viel zu alt aussehen lassen können. Oder umgekehrt: Arbeits- und Laufbahngestaltung zur Bewältigung begrenzter Tätigkeitsdauer im Generationenaustausch. In: Morschhäuser, M. (Hg.): Gesund bis zur Rente. Konzepte gesundheits- und altersgerechter Arbeits- und Personalpolitik. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 22– 43.

Bellmann, L.; Hilpert, M.; Kistler, E.; Wahse, J. (2003): Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt und die Betriebe. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, H. 2, S. 133– 149.

Bellmann, L.; Leber, U.; Gewiese, T. (2006): Ältere Arbeitnehmer/innen im Betrieb. Abschlussbericht des Forschungsprojektes HBS 2004-588-3. Nürnberg.

Berger, G.; Zimber, A. (2004): Alter(n)sgerechte Arbeitsplätze in der Altenpflege. Wege zur Stärkung der Arbeits(bewältigungs)fähigkeit (nicht nur) bei älteren Mitarbeiter(innen). Heidelberg; Kiel.

Bergmann, B.; Eisfeldt, D.; Pohlandt, A.; Prescher, C.; Richter, F. (2005): Alterstrends für Indikatoren der Handlungskompetenz. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.): Personalmanagement und Arbeitsgestaltung. 51. Frühjahrskongress der GfA 2005 in Heidelberg ; Bericht zum 51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 22. - 24. März 2005 ; [Bericht zum 51. Arbeitswissenschaftlichen Kongress ... an der Universität Heidelberg]. Dortmund: GfA-Press (Jahresdokumentation / Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., 2005), S. 283– 286.

Bergmann, B.; Pohlandt, A.; Pietrzyk, U.; Richter, F.; Eisfeldt, D. (2004): Alterstrends beruflicher Handlungskompetenz. In: Bergmann, B.; Richter, F.; Pohlandt, A. (Hg.): Arbeiten und Lernen. Münster:

Waxmann (Edition QUEM, 17), S. 245– 273.

Bergmann, B.; Prescher, C.; Eisfeldt, D. (2006): Alterstrends der Innovationstätigkeit bei Erwerbstätigen. In: Arbeit - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, H. 1, S. 18– 28.

Bertelsmann Stiftung: Fit für den demographischen Wandel mit leistungsfähigen Mitarbeitern. Informationen für Betriebe im Landkreis Siegen-Wittgenstein.

Bertelsmann Stiftung (Hg.) (2006): Älter werden - aktiv bleiben. Beschäftigung in Wirtschaft und Gesellschaft. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung (Carl-Bertelsmann-Preis, 2006).

Beutler, K.; Langhoff, T.; Marino, D.; Sistenich, D.; Weber-Wernz, M. (November 2007): Branchenleitfaden Demografie. Alternsgerechte Arbeitsgestaltung in Verkehrsunternehmen. VDV-Akademie e. V. Köln.

BGW - Bundesgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (August 2007): Sieht die Pflege bald alt aus? BGW-Pflegereport 2007. BGW - Bundesgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege. Hamburg.

Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. (2005): Betrieblicher Dialog zum demographischen Wandel - Best-Practice. Online verfügbar unter http://www.11d.de/mit-offenen-augen/bestpractice_fr.html, zuletzt aktualisiert am 15.04.2005, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

Böhne, A.; Wagner, D. (2002): Managing Age im Rahmen von Managing Diversity. Alter als betriebliches Erfolgspotential. In: Behrend, C. (Hg.): Chancen für die Erwerbsarbeit im Alter. Betriebliche Personalpolitik und ältere Erwerbstätige. Opladen: Leske + Budrich, S. 33– 46.

Boukal, C.; Meggeneder, O. (2005): Healthy work in an ageing Europe. A European collection of measures for promoting the health of ageing employees at the workplace. Frankfurt am Main: Mabuse-Verlag.

Brandenburg, U.; Domschke, J. P. (2007): Die Zukunft sieht alt aus. Herausforderungen des demografischen Wandels für das Personalmanagement. 1. Aufl. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler.

Braun, M. (2007): Demographischer Wandel auf Personalebene. Auswirkungen auf die strategische Personalentwicklung: VDM Verlag Dr. Müller.

Bremer Heimstiftung (2005): Auf dem Weg zu einem strukturierteren Umgang mit der Altersthematik. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 39– 43.

Bremer Straßenbahn AG (BSAG) (2005): Alternde Belegschaft als Herausforderung für die Restrukturierung. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 45– 49.

Brosch, W. M. (1997): Personalentwicklung im Mittelstand - Dynamik und Flexibilität der Strukturen. In: Kayser, F.; Uepping, H. (Hg.): Kompetenz der Erfahrung. Personalmanagement im Zeichen demographischen Wandels. Neuwied, Kriftel, Berlin: Luchterhand, S. 32– 41.

Brougham, R. R.; Walsh, D. A. (2005): Goal expectations as predictors of retirement intentions. In: International Journal of Aging and Human Development, Jg. 61, H. 2, S. 141– 160.

- Bruggmann, M. (2000): Die Erfahrung älterer Mitarbeiter als Ressource. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag (DUVWirtschaftswissenschaft).
- Buck, H. (2005): Age Management. Betriebliche Handlungsstrategien. In: Arbeit und Alter. Erfahrungen und Beispiele aus Europa. Referate der Vortragsveranstaltung der Sozialpartner, S. 88– 102.
- Buck, H.; Kistler, E.; Mendius, H. G. (2002): Demographischer Wandel in der Arbeitswelt. Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe).
- Buck, H.; Schletz, A. (2004): Ergebnisse des Transferprojekts "Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel". In: Ergebnisse des Transferprojektes Demotrans, S. 7– 28.
- Buck, H.; Schletz, A. (2004): Ergebnisse des Transferprojektes Demotrans.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2004): Mit Erfahrung die Zukunft meistern! Altern und Ältere in der Arbeitswelt. 2. Aufl.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2004): Alt und Jung - gemeinsam in die Arbeitswelt von morgen! Alter, Altern und Beschäftigung - Ein Ratgeber für die betriebliche Praxis. Dortmund.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2005): Mehr Ältere in Beschäftigung. Wie Finnland auf den demographischen Wandel reagiert. Aus dem Abschlussbericht des Finnischen Nationalprogramms "Älter werdende Arbeitnehmer". Dortmund.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.) (2001): Alt und Jung - intergenerative Dynamiken in Unternehmen. Dokumentation der Abschlusskonferenz 10. - 12. Oktober 2001 in Osthofen Abschlussstagung des BIBB-Modellversuchs „ Der Prozess des Älterwerdens in Unternehmen - Gestaltung altersheterogener Lern- und Arbeitsstrukturen“ . Frankfurt [Main] (Weiße Reihe, 60).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: generationenarbeit.de - Praxis: Praxisbeispiele. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Online verfügbar unter <http://www.generationenarbeit.de/menu/1002189/>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005): Demografischer Wandel - (k)ein Problem! Werkzeuge für betriebliche Personalarbeit. Berlin.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2002): Ältere Mitarbeiter im Betrieb. Ein Leitfaden für Unternehmer. Unter Mitarbeit von F. Rother, R. Schmidt-Rudloff und J. Wuttke. Herausgegeben von Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Berlin.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2003): Ältere Arbeitnehmer - ein Asset für die Wirtschaft. Empfehlungen für Politik, Tarifpartner und Unternehmen. Gütersloh, Berlin.
- Busch, R. (2004): Alternsmanagement. Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. In: Busch, R. (Hg.): Alternsmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 9– 34.
- Capgemini (2007): Demographische Trends 2007. Analyse und Handlungsempfehlungen zum

Demographischen Wandel in deutschen Unternehmen.

Clemens, W. (2001): Ältere Arbeitnehmer im sozialen Wandel. Von der verschmähten zur gefragten Humanressource? Opladen: Leske + Budrich (Reihe Alter(n) und Gesellschaft, 3).

Clemens, W. (2003): Modelle und Maßnahmen betrieblicher Anpassung älterer Arbeitnehmer. In: Herfurth, M. (Hg.): Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Problembereiche und Entwicklungstendenzen der Erwerbssituation Älterer. Opladen: Leske + Budrich (Sozialwissenschaften im Überblick), S. 93–129.

Danzinger, A.: Meisterhafte Pflegekunst - altersgerechte Karrierewege in der Pflege. In: Ältere ArbeitnehmerInnen. Das verborgene Gold in Unternehmen. Arbeit altersgerecht gestalten, S. 33– 40.

Degen, C.; Geschonke, C. (2004): Demographischer Wandel und altersgerechte Arbeitsbedingungen. (Sozial-)politische und betriebliche Anforderungen aus frauenpolitischer Sicht. In: Busch, R. (Hg.): Alternsmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 89– 110.

Degen, C.; Geschonke, C. (2005): Altersgerechtes Arbeiten für Frauen. Anregungen für die Praxis.

Dehn, H.: Bewältigung des demographischen Wandels durch Verjüngung des Personalbestands und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 55– 61.

Deller, J.; Kern, S.; Hausmann, E.; Diederichs, Y. (2008): Personalmanagement im demografischen Wandel. Ein Handbuch für den Veränderungsprozess. Berlin, Heidelberg: Springer.

Deutsche Gesellschaft für Personalführung (2004): Personalentwicklung für ältere Mitarbeiter. Grundlagen, Handlungshilfen, Praxisbeispiele. 1. Aufl. Bielefeld: Bertelsmann (PraxisEdition, 74).

DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund (2004): Demografischer Wandel. Schritte zu einer Altersgerechten Arbeitswelt. (Profil 04).

DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund (2005): Umdenken erforderlich! Vorbeugung sichert Beschäftigung bis zum Rentenalter. Berlin (Profil 05).

Dieckhoff, K.; Schreurs, M.; Schröter, W. (2003): Auch Erfahrung zählt. Zukunft mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestalten. Eschborn: RKW-Verlag (RKW, 1463).

Dombrowski, J.; Fischer, G. (2007): Die Umsetzung alter(n)ssensibler Personalentwicklung im Unternehmen. Vorgehen - Ansatzpunkte - Modellprojekte.

Dworschak, B.; Buck, H.; Schletz, A. (2006): Building workplaces in line with the ageing process. In: Tikkanen, T. (Hg.): Promoting lifelong learning for older workers. An international overview. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (Cedefop reference series, 65), S. 208– 223.

econsense - Forum nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft (2006): Die demographische Herausforderung bewältigen. Arbeitsdokument November 2006. Berlin.

Ekerdt, D. J. (1998): Workplace Norms for the Timing of Retirement. In: Schaie, K. W.; Schooler, C. (Hg.): Impact of work on older adults. New York: Springer (Societal impact on aging series), S. 101–123.

EQUAL (2007): A European Age Management Network: The Way Forward? Europäische Union.

EurolinkAge (2000): Altern in der Arbeitswelt. Ein Vorschlag für: Europäische Leitlinien einer guten betrieblichen Praxis ("good practice"). London.

Europäische Kommission (Hg.) (2006): Ageing and employment identification of good practice to increase job opportunities and maintain older workers in employment. Final report. Brüssel. Online verfügbar unter http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/sept/ageingreport_en.pdf.

Europäische Union (Juni 2005): SAM - Europäische Benchmark-Studie. Erhebung in 110 KMU. Ein Prozess der Identifikation und Bestandsaufnahme von Methoden des Altersmanagements in fünf europäischen Ländern: Deutschland, Spanien, Frankreich, Italien und Großbritannien.

European Centre of Enterprises: Den Wert des Alters schätzen. Ein Führer für Arbeitgeber der Öffentlichen Dienstes zur Bewältigung des demographischen Wandels am Arbeitsplatz.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Hg.): Altersmanagement in europäischen Unternehmen. Informationsblatt.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Best Practice-Case Studies: Ageing Workforce. Online verfügbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/ageingworkforceadvanced.php>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006): Age Employment in the New Member States. Luxemburg.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006): A guide to good practice in age management. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Sweden.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Belgium.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Italy.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Germany.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Greece.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Austria.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Finland.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: France.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: UK.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Netherlands.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Spain.

Feldes, W.; Geray, M.; Kistler, E.; Kuda, E.; Lersmacher, M.; Satzer, R.; Eberhardt, U. (2005): Erst ausgepresst - dann abserviert! Humane Arbeit für Jung und Alt. Herausgegeben von IG Metall.

Fischer, K. (2003): Arbeitspolitik und demographischer Wandel. Strategien und Aktivitäten bei DaimlerChrysler. In: IG Metall (Hg.): Länger arbeiten oder früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demographischen Wandel. Betriebsrätekonferenz. Frankfurt a.M., S. 14– 17.

Flake, C.: Beitrag des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zur Entwicklung und zum Erhalt der geistigen Leistungsfähigkeit von Beschäftigten. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 27– 30.

Flieder, M. (2002): Was hält Krankenschwestern im Beruf? Eine empirische Untersuchung zur Situation langjährig berufstätiger Frauen in der Krankenpflege. Frankfurt am Main: Mabuse-Verlag (Mabuse-Verlag Wissenschaft, 60).

Florschütz, O.; Füssel, B. (2007): Implikationen der demografischen Entwicklung am Beispiel der Deutschen Bank AG. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 173– 186.

Flüter-Hoffmann, C. (Oktober 2006): Lebenszyklusorientierte Personalpolitik – „ Work-Life-Balance“ - Modelle und „ Demographietools“ für die betriebliche Praxis. Projektergebnisbericht. Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln im Auftrag der DekaBank. Deka Bank. Köln.

Forschungsverbund Demotrans: Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel.

Online verfügbar unter http://www.demotrans.de/de/frames_index.html, zuletzt geprüft am 29.05.2007.

Förster, W. (2003): Aktivitäten und Strategien des Betriebsrates bei der Audi AG zu älter werdenden Belegschaften. In: IG Metall (Hg.): Länger arbeiten oder früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demographischen Wandel. Betriebsrätekonferenz. Frankfurt a.M., S. 18– 24.

Förster, W. (2004): Aktivitäten und Strategien des Betriebsrates bei der Audi AG zu älter werdenden Belegschaften. In: Busch, R. (Hg.): Alternsmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 207– 217.

Frerichs, F. (2007): Weiterbildung und Personalentwicklung 40plus. Eine Praxisorientierte Strukturanalyse. In: Länge, T. W.; Menke, B. (Hg.): Generation 40plus. Demografischer Wandel und Anforderungen an die Arbeitswelt. Bielefeld: Bertelsmann, S. 67– 104.

Frerichs, F.; Gloddek, P.; Krämer, K.: Lebensarbeitszeitgestaltung in der Altenpflege. Ein Beratungsprojekt zum Transfer altersgerechter Personalentwicklung. Workshopdokumentation. Herausgegeben von Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Frerichs, F.; Naegele, G. (1997): Humanisierung des Ausstiegs aus dem Erwerbsleben. Betriebliche Arbeitszeitmodelle für den gleitenden Übergang in den Ruhestand. Ergebnisse einer internationalen Recherche in den Ländern Deutschland, Schweiz, USA, Großbritannien, Schweden, Frankreich und Niederlande sowie einem Exkurs für Japan. In: Bertelsmann Stiftung (Hg.): Mit 60 auf das Abstellgleis ...? Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, S. 75– 151.

Fulks, J. S.; Fallon, L. F. (2001): The older worker. In: Occupational Medicine, Jg. 16, H. 3, S. 501– 507.

Gaudart, C. (2001): Conditions for maintaining ageing operators at work. A case study conducted at an automobile manufacturing plant. In: Applied Ergonomics, Jg. 31, H. 5, S. 453– 462.

Geißler-Gruber, B.; Geissler, H.; Frevel, A. (2005): Altersgerechte Arbeitskarrieren. Ein betriebliches Modell zur Erhaltung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit.

Georg, A.; Barkholdt, C.; Frerichs, F. (2005): Modelle altersgerechter Arbeit aus Kleinbetrieben und ihre Nutzungsmöglichkeiten. Forschung Projekt F 5187. Herausgegeben von Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund.

Georg, A.; Frerichs, F. (1999): Ältere Arbeitnehmer in NRW. Betriebliche Problemfelder und Handlungsansätze. Münster, Hamburg: Lit-Verlag (Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, 24).

George, R. (2000): Beschäftigung älterer Arbeitnehmer aus betrieblicher Sicht. Frühverrentung als Personalanpassungsstrategie in internen Arbeitsmärkten. München: Hampp (Profession, 27).

Gluch, M. (2003): Ein neues Konzept zum Beschäftigungserhalt leistungsgewandelter und behinderter Mitarbeiter. Ford Werke AG. In: IG Metall (Hg.): Länger arbeiten oder früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demographischen Wandel. Betriebsrätekonferenz. Frankfurt a.M., S. 26– 27.

Gluch, M. (2005): Sind wir im Unternehmen in Hinblick auf älter werdende Belegschaften gut

aufgestellt? Beispiel: Beschäftigungserhalt leistungsgewandelter und behinderter Mitarbeiter. Ford AG. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 70– 74.

Goldberg, B. (2000): Age works. What corporate America must do to survive the graying of the workforce. New York: Free Press.

Götz, R. (2005): Active Ageing. Recherchestudie zu good practice im Auftrag des AMS Österreich. Unter Mitarbeit von I. Naylon und E. Natter. Wien.

Graf, A. (2002): Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung. Ein Ansatz für die Erhaltung und Förderung von Leistungsfähigkeit und -bereitschaft während des gesamten betrieblichen Lebenszyklus. Bern: Haupt (Berner betriebswirtschaftliche Schriften, Bd. 29).

Grauer, F. (1998): Personalmanagement für ältere Mitarbeiter. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag (Gabler Edition Wissenschaft).

Gravalas, B. (1999): Ältere Arbeitnehmer. Eine Dokumentation. Bielefeld: Bertelsmann.

Grewer, H. G.; Matthäi, I.; Reindl, J. (2007): Der innovative Ältere. Warum die Entwickleruhr länger als sieben Jahre tickt. 1. Aufl. München u. a.: Hampp.

Griffiths, A. (1999): Work design and management - the older worker. In: Experimental Aging Research, Jg. 25, H. 4, S. 411– 420.

Grote, G. (2004): Der psychologische Vertrag. Ein Instrument für die flexible Passung sich wandelnder Anforderungen und Bedürfnisse bei älteren Mitarbeitern? In: Cranach, M. v. (Hg.): Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle. Bern: Haupt, S. 117– 132.

Grumbach, J.; Ruf, U. P. (2007): Demografischer Wandel in der Arbeitswelt: Handlungsrahmen und Handlungsfelder von Unternehmen, Gewerkschaften und Staat. In: Länge, T. W.; Menke, B. (Hg.): Generation 40plus. Demografischer Wandel und Anforderungen an die Arbeitswelt. Bielefeld: Bertelsmann, S. 33– 65.

Grumbach, J.; Stein, B.; Weddige, F. (2005): Alternde Belegschaften im demografischen Wandel. Ein Thema für Interessenvertretungen. Oberhausen (Arbeit, Gesundheit, Umwelt, Technik).

Hablützel, P. (2004): Individuelle Flexibilität und institutionelle Verlässlichkeit. Eine personalpolitische Antwort auf die demografische Herausforderung und eine Chance für den öffentlichen Sektor. In: Cranach, M. v. (Hg.): Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle. Bern: Haupt, S. 81– 91.

Hacker, W. (2004): Leistungs- und Lernfähigkeit älterer Menschen. In: Cranach, M. v. (Hg.): Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle. Bern: Haupt, S. 163– 172.

Hacker, W. (2006): Leistungsförderliches und gesundheitsgerechtes Gestalten wissensintensiver geistig-schöpferischer Arbeit über die Arbeitslebensspanne. In: Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung (Hg.): Generation 60plus - tauglich für die Arbeitswelt 2020? Dokumentation der Tagung am 14./15. Februar 2006 in Bad Arolsen: Dr. Becker Klinikgesellschaft, S. 109– 116.

Hainke, H. (1995): Präventive Strategien des Arbeitsschutzes für leistungsgewandelte ältere Arbeitnehmer. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag N. W. Verlag für neue Wissenschaft (Schriftenreihe der Bundesanstalt für ArbeitsschutzForschungsanwendung, 32).

Hanau, P.; Rolfs, C. (2008): Neue Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand. Zwei Gutachten. Hans Böckler Stiftung. Düsseldorf. (Arbeitspapier, 156).

Hans Böckler Stiftung (2007): Einsatzfreude keine Frage des Alters. In: Böckler Impuls, H. 17, S. 7.

Hansen, L. E.; Nielsen, T. (2006): Company policies to integrate older male workers in Denmark. In: Tikkanen, T. (Hg.): Promoting lifelong learning for older workers. An international overview.

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (Cedefop reference series, 65), S. 140– 146.

Hatcher, B.; Beich, M.; Connolly, C.; Davis, K.; O'Neil Hewlett, P.; Stokley-Hill, K. (2006): Wisdom at Work: The importance of the Older and Experienced Nurse in the Workplace. Herausgegeben von Robert Wood Johnson Foundation.

Head, L.; Baker, P.; Bagwell, B.; Moon, N. W. (2006): Barriers to evidence based practice in accommodations for an aging workforce. In: Work, Jg. 27, H. 4, S. 391– 396.

Hedge, J. W.; Borman, W. C.; Lammlein, S. E. (2006): The aging workforce. Realities, myths, and implications for organizations. Washington, DC: American Psychological Association.

Heimrich, H. (2005): Altersmanagement bei FAG: Erste Schritte. FAG Kugelfischer AG. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 33– 39.

Heimrich, H. (2005): Älter werdende Belegschaften als Aufgabe für Betriebsräte. FAG Kugelfischer. In: IG Metall (Hg.): Ist älter werden im Betrieb erlaubt? Betriebsräte der Zulieferindustrie bestimmen mit. Betriebsrätekonferenz 3. Frankfurt a.M., S. 64– 68.

Hessisches Sozialministerium und Bundesgeschäftsstelle RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V.: Demographischer Wandel in der Arbeitswelt. Online verfügbar unter <http://www.sozialnetz-hessen.de/ca/wl/ptn/>, zuletzt geprüft am 29.05.2007.

Hilger, M.; Jost, N.; Krieger, I.; Löhr, M.; Yang, J. (2006): Frühverrentung vs. Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erwartungen und Einstellungen von Arbeitnehmern. In: Wächter, H.; Sallet, D. (Hg.): Personalpolitik bei alternder Belegschaft. München: Hampp (Trierer Beiträge zum Diversity-Management, 5), S. 11– 35.

Hingst, M.; Hoffmann, T.; Schlieper, H. (2007): Personalentwicklung für ältere Arbeitnehmer in der chemischen Industrie. Eine Pilotstudie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Hans Böckler Stiftung. Düsseldorf. (Arbeitspapier, 135).

Holz, M. (2007): Sicherung der Innovationsfähigkeit bei alternden Belegschaften. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 127– 141.

Holz, M. (2007): Motivation von älteren Mitarbeitern. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 159– 170.

Holz, M. (2007): Leistungs- und Erwerbsfähigkeit älterer Mitarbeiter. Allgemeine Veränderungen im Alterungsprozess. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag

Gabler, S. 37– 51.

Hooshmandi-Robia, B. (2004): Age Management. Modelle zur Förderung der Arbeitsfähigkeit älterer MitarbeiterInnen. Graz.

Huber, A. (1997): Demographischer Wandel und betriebliche Personalplanung. Düsseldorf. (Graue Reihe / Hans-Böckler-Stiftung, 133).

Huhtanen, P.; Piispa, M. (1999): Attitudes towards early retirement and work. In: Ilmarinen, J. (Hg.): FinnAge - respect for the aging. Action programme to promote health, work ability and well-being of aging workers in 1990-96. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health (People and workResearch reports, 26).

IG Metall (2005): Materialien zur einer altersgerechten und lernförderlichen Personalpolitik. Arbeitsmappe des Projekts "Gute Arbeit". Unter Mitarbeit von B. Römer und W. Feldes. Herausgegeben von IG Metall. Frankfurt am Main.

IG Metall (2005): Eingliedern statt kündigen. Gesundheit und demografischer Wandel im Betrieb. Handlungshilfe des Projekts "Gute Arbeit".

Iller, C. (2005): Analysemodell zu individuellen Voraussetzungen für altersgerechte Personalentwicklung. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.): Personalmanagement und Arbeitsgestaltung. 51. Frühjahrskongress der GfA 2005 in Heidelberg ; Bericht zum 51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 22. - 24. März 2005 ; [Bericht zum 51. Arbeitswissenschaftlichen Kongress ... an der Universität Heidelberg]. Dortmund: GfA-Press (Jahresdokumentation / Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., 2005), S. 299– 302.

Ilmarinen, J. (2006): Towards a longer worklife. Ageing and the quality of worklife in the European Union. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.

Ilmarinen, J.; Rantanen, J. (1999): Promotion of work ability during ageing. In: American Journal of Industrial Medicine, Jg. 1, S. 21– 23.

Ilmarinen, J.; Tempel, J. (2003): Erhaltung, Förderung und Entwicklung der Arbeitsfähigkeit. Konzepte und Forschungsergebnisse aus Finnland. In: Badura, B.; Astor, M. (Hg.): Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 85– 99.

Ilmarinen, J.; Tempel, J.; Schartau, H. (2002): Arbeitsfähigkeit 2010. Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben? Hamburg: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Ilmarinen, J.; Tuomi, K.; Klockars, M. (1997): Changes in work ability of active employees over an 11-year period. In: Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, H. 23, S. 49– 57.

Initiative Erfahrung ist Zukunft: Erfahrung ist Zukunft - PRAXISBEISPIELE. Online verfügbar unter <http://www.erfahrung-ist-zukunft.de/Webs/EiZ/DE/Beschaefigungsgestalten/Praxisbeispiele/praxisbeispiele.html?page=1&sortStri ng=-dateOfIssue>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit: INQA - Gute Praxis-Datenbank. Online verfügbar unter <http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/Themen/Demographischer-Wandel/gute-praxis.html>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit: Demographischer Wandel und Beschäftigung. Plädoyer für neue Unternehmensstrategien. Memorandum. 1. Aufl. Dortmund.

INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit (2005): Demographischer Wandel und Beschäftigung. Plädoyer für neue Unternehmensstrategien. Memorandum. Dortmund.

INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit (2007): Fels in der Brandung. Ältere Beschäftigte im Pflegeberuf - Anforderungen, Auswirkungen, Antworten.

INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit (2008): „Rente mit 67“ – Voraussetzungen für die Weiterarbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen. Zusammenfassung der Projektergebnisse. Dortmund.

Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.) (2005): Demografische Analyse und Strategieentwicklung in Unternehmen. Unter Mitarbeit von S. Adenauer. Köln: Wirtschaftsverlag Bachem (Taschenbuchreihe des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft).

Institut für Personalmanagement GmbH (2005): Altersmanagement in KMU. Konzepte, Instrumente und best practice-Beispiele. Sekundäranalyse im Rahmen des Projekts Senior Age Management.

Jasper, G. (2002): Wachsende Innovativität mit allen und für alle Altersgruppen. Beratung von KMU zur Gestaltung eines innovationsförderlichen Arbeitsumfeldes. In: Projektverbund Öffentlichkeits- und Marketingstrategie Demographischer Wandel (Hg.): Handlungsanleitungen für eine altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik - Ergebnisse aus dem Transferprojekt. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 26– 29.

Jasper, G. (2004): Unterschiedliche Potenziale jüngerer und älterer Arbeitnehmer erkennen und nutzen: Erfahrungen aus der Praxis. In: Busch, R. (Hg.): Altersmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 219– 238.

Jasper, G.; Rohwedder, A. (1997): Erfahrung und Innovation. Betrachtungen vor dem Hintergrund rasch alternder Belegschaften in ostdeutschen Unternehmen. In: Volkholz, V.; Jasper, G.; Rohwedder, A. (Hg.): Änderung der betrieblichen Alterszusammensetzung Gestaltungsherausforderungen. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (Graue Reihe / Hans-Böckler-Stiftung, 132), S. 42– 103.

Jasper, G.; Rohwedder, A.; Duell, W. (2001): Alternde Belegschaft und Innovativität: Herausforderungen an das Innovations- und Personalmanagement. In: Astor, M.; Jasper, G. (Hg.): Demographischer Wandel als Wachstumsbremse oder Chance? Innovations- und Personalstrategien in den neuen Bundesländern. Stuttgart, S. 35– 66.

Jasper, G.; Rohwedder, A.; Schletz, A.: Innovieren mit alternden Belegschaften, S. 1– 26.

Jasper, G.; Wählich, B. (Hg.) (2004): Wettbewerb um Nachwuchs & Fachkräfte. Generationenübergreifender Dialog für berufliche Orientierung und Entwicklung. 1. Aufl. München: Hampp.

Jürgenhake, U.; Langhoff, T.; Schierholt, U.; Schulze-Aden, C.; Sczesny, C.; Wingen, S. (2003): Die Jungen und die Alten - Belegschaftsintegration als Gestaltungsaufgabe. In: WSI-Mitteilungen, H. 10, S. 597– 602.

Jürgehake, U.; Rohwedder, A. (2006): Der demografische Wandel in der Region: Instrumente, Maßnahmen, Strategien und Personalmanagement PERSONALMANAGEMENT. Schriftenreihe "Initiative Dortmund, Kreis Unna, Hamm". Unter Mitarbeit von M. Ingenfeld, N. Moeller und S. Senft et al. Dortmund (1).

Jürgehake, U.; Sczesny, C. (2005): Neue Perspektiven für Ältere und Jüngere. Instrumente zur Bewältigung des demografischen Wandels in Betrieben der Gießerei - und Schmiedeindustrie. Dortmund.

Kade, S. (2004): Alternde Institutionen - Wissenstransfer im Generationenwechsel. Bad Heilbrunn/Obb.: Klinkhardt (Analysen und Beiträge zur Aus- und Weiterbildung).

Karl, D.; Braedel-Kühner, C.; Knauth, P.: Neue Konzepte innovativer altersgerechter Personalarbeit. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 69– 74.

Kauffeld, S.: Warum nur so ungeliebt? Zur Kompetenz älterer Mitarbeiter im Vergleich zu ihren jüngeren Kollegen. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 2006, H. 4, S. 274– 284.

Kiekens, D.; Coninck, P. de: Kann die Einsatzfähigkeit älterer Erwachsener gesteigert werden? In: Europäische Zeitschrift - Berufsbildung, H. 19, S. 6– 16.

Kistler, E.; Ebert, A.; Guggemos, P.; Lehner, M.; Buck, H.; Schletz, A. (2006): Altersgerechte Arbeitsbedingungen. Machbarkeitsstudie (Sachverständigengutachten) für die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Berlin. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund, Berlin, Dresden.

Klein-Schneider, H. (2007): Empfehlungen und Instrumente zu Handlungsmöglichkeiten im demografischen Wandel im Unternehmen. Herausgegeben von Hans Böckler Stiftung.

Köchling, A. (2001): Alt und jung im Betrieb. Intergenerative Personalpolitik als Wettbewerbsfaktor. In: Buck, H.; Schletz, A. (Hg.): Wege aus dem demographischen Dilemma durch Sensibilisierung, Beratung und Gestaltung. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 20– 29.

Köchling, A.; Deimel, M. (2006): Ältere Beschäftigte und altersausgewogene Personalpolitik. In: DZA - Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hg.): Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Voraussetzungen und Möglichkeiten. Berlin: Lit-Verlag (Expertisen zum fünften Altenbericht der Bundesregierung, Bd. 2), S. 99– 167.

Kordey, N.; Korte, W. B. (September 2005): Auswirkungen des demographischen Wandels auf Unternehmen und mögliche Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Literaturanalyse. Empirica - Gesellschaft für Kommunikations- und Technologieforschung mbH. Bonn. (empirica Schriftenreihe, 01/2006).

Kosloski, K.; Ekerdt, D. J.; DeViney, S. (2001): The role of job-related rewards in retirement planning. In: The Journals of Gerontology. Series B, Psychological Sciences and Social Sciences, Jg. 56, H. 3, S. 160– 169.

Kracht, T. (2007): Zeitenwende im Personalmanagement. Globaler War for Talent. In: Arbeit und Arbeitsrecht, H. 5, S. 267– 271.

Kraft Foods Deutschland GmbH (2005): Alter(n)sgerechte Erwerbsbiografien als eine betriebliche

Herausforderung der Zukunft. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 73– 78.

Krämer, K. (2001): Lebensarbeitszeitgestaltung in der Altenpflege. Ein Beratungsprojekt zum Transfer altersgerechter Personalentwicklung. In: Buck, H.; Schletz, A. (Hg.): Wege aus dem demographischen Dilemma durch Sensibilisierung, Beratung und Gestaltung. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 68– 72.

Krämer, K. (2002): Lebensarbeitszeitgestaltung zur Vereinbarkeit von Alter und Erwerbsarbeit - am Beispiel der Altenpflege. In: Morschhäuser, M. (Hg.): Gesund bis zur Rente. Konzepte gesundheits- und altersgerechter Arbeits- und Personalpolitik. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 44– 62.

Krämer, K. (2002): Lebensarbeitszeitgestaltung in der Altenpflege. Handlungsleitfaden für eine altersgerechte Personalentwicklung ; Informationen und Erfahrungen aus einem Beratungsprojekt. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe).

Krämer, K. (2002): Lebensarbeitszeitgestaltung in der Altenpflege. In: Projektverbund Öffentlichkeits- und Marketingstrategie Demographischer Wandel (Hg.): Handlungsanleitungen für eine altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik - Ergebnisse aus dem Transferprojekt. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 44– 47.

Krenn, M. (2001): Erfahrungswissen als Ressource für altersgerechten Personaleinsatz. Neue Wege zu höherer Beschäftigungssicherheit älterer Arbeitnehmer. Wien. (FORBA-Forschungsbericht).

Krenn, M.; Vogt, M. (2004): Ältere Arbeitskräfte in belastungsintensiven Tätigkeitsbereichen. Probleme und Gestaltungsansätze. Wien.

Krüger, D. (2006): Veränderungsprozesse in der Arbeits- und Personalpolitik vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung: Handlungsansätze für die betriebliche Praxis.

Kuda, E. (2004): Alter(n)s-Management in der Automobilindustrie. Ansätze und Erfahrungen aus einem EQUAL Teilprojekt von IG Metall und Sozialforschungsstelle Dortmund. In: Busch, R. (Hg.): Altersmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 175– 183.

Kumashiro, M. (Hg.) (2003): Aging and work. London: Taylor & Francis.

Lahn, L. C. (2003): Competence and Learning in Late Career. In: European Educational Research Journal, Jg. Volume 2, H. No.1, S. 126– 140.

Landau, K.; Weißert-Horn, M.; Rademacher, H.; Brauchler, R.; Bruder, R.; Sinn-Behrendt, A. (2007): Altersmanagement als betriebliche Herausforderung. 2. Aufl. Stuttgart: ergonomia.

Laschalt, M. (2005): Ältere ArbeitnehmerInnen in der Personalentwicklung. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.): Personalmanagement und Arbeitsgestaltung. 51. Frühjahrskongress der GfA 2005 in Heidelberg ; Bericht zum 51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 22. -

24. März 2005 ; [Bericht zum 51. Arbeitswissenschaftlichen Kongress ... an der Universität Heidelberg].
Dortmund: GfA-Press (Jahresdokumentation / Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., 2005), S.
291– 294.

Lawo, M. (2000): Ist Altern in einer jungen Branche wie der Informationstechnologie wirklich ein
Problem? In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ;
Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition
Sigma, S. 212– 221.

Leibold, M.; Voelpel, S. (2006): Managing the aging workforce. Challenges and solutions. Erlangen:
Publicis Corp. Publ.

Lichtsteiner, R. A. (2004): Die Leistung älterer Mitarbeitender. Überlegungen und Erfahrungen aus der
Praxis. In: Cranach, M. v. (Hg.): Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle. Bern:
Haupt, S. 149– 162.

Lindecke, C.; Voss-Dahm, D.; Lehndorff, S. (2007): Altersteilzeit. Erfahrungen und Diskussionen in
Deutschland und anderen EU-Ländern. Hans Böckler Stiftung. Düsseldorf. (Arbeitspapier, 142).

Lippe-Heinrich, A. (2001): Flexibles Altern. Instrumente, Erfahrungen und Gestaltungsansätze zu den
Auswirkungen des demographischen Wandels auf handwerkliche Klein- und Mittelbetriebe. In:
Handwerkskammer Hamburg (Hg.): Zukunftsfähige Konzepte für das Handwerk zur Bewältigung des
demographischen Wandels. Stuttgart (Demographie und Erwerbsarbeit), S. 67– 86.

Lotzmann, N. (2007): Diversity Management bei der SAP AG. Der Umgang mit einer älter werdenden
Belegschaft. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen.
Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag
Gabler, S. 69– 88.

Löwenbrück, U. (2003): Älter werden im Betrieb. Opel AG. In: IG Metall (Hg.): Länger arbeiten oder
früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demographischen Wandel.
Betriebsrätekonferenz. Frankfurt a.M., S. 28– 31.

Lünstroth, U.: Team-Zusammenarbeit von jüngeren und älteren Software-Entwicklern. Transferprojekt
"Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel".

Lünstroth, U.: Mitarbeiterentwicklung: Fachkarriere und Tätigkeitswechsel in Unternehmen der
Softwareentwicklung. Transferprojekt "Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer
Wandel".

Lünstroth, U.: Lösungsansätze für die Beschäftigung älter werdender Software-Entwickler.
Transferprojekt "Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel".

Lünstroth, U. (2001): Der erfahrene, über 40-jährige Softwareentwickler. Konzepte,
Handlungsanleitungen, Check-Listen für Software-Unternehmen und Softwareentwickler.

Lünstroth, U. (2002): Der ältere, erfahrene Softwareentwickler als Innovationsmotor? Eine Übersicht für
den Praktiker. In: Projektverbund Öffentlichkeits- und Marketingstrategie Demographischer Wandel
(Hg.): Handlungsanleitungen für eine altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik - Ergebnisse aus dem
Transferprojekt. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 37– 40.

Maintz, G. (2001): Maßnahmen und Instrumente zur Beurteilung und Förderung der Arbeitsfähigkeit

- Älterwerdender im Betrieb. In: Fuchs, G.; Renz, C. (Hg.): Altern und Erwerbsarbeit. Workshopdokumentation, S. 46– 59.
- Manpower (2007): The New Agenda for an Older Workforce. A Manpower White Paper.
- Marstedt, G.; Alberts, O.; Koppelin, F.; Müller, R. (2003): Alt werden im Betrieb? Beschäftigte im Öffentlichen Dienst zwischen Integration und Externalisierung. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag N. W. Verlag für neue Wissenschaft (Schriftenreihe Gesundheit - Arbeit - Medizin, 31).
- Marstedt, G.; Müller, R. (1998): Ein kranker Stand? Fehlzeiten und Integration älterer Arbeitnehmer im Vergleich Öffentlicher Dienst - Privatwirtschaft. Berlin: Edition Sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 9).
- Mehlhop, G. (2004): Personalauswahl und Personalkonzept der Auto 5000 GmbH. VW AG. In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 66– 71.
- Mendus, H. G. (2001): Damit das Handwerk nicht zu den Verlierern gehört: Sensibilisierung für das Problem "demographischer Wandel" und Entwicklung exemplarischer Lösungsansätze. In: Handwerkskammer Hamburg (Hg.): Zukunftsfähige Konzepte für das Handwerk zur Bewältigung des demographischen Wandels. Stuttgart (Demographie und Erwerbsarbeit), S. 30– 41.
- Menges, U. (2000): Ältere Mitarbeiter als betriebliches Erfolgspotential. Köln: Wirtschaftsverlag Bachem (Unternehmensführung und Personalwirtschaft, 11).
- Menzel, G. (2005): Integration gesundheitlich eingeschränkter Montage-Mitarbeiter in die Arbeitsprozesse. BMW AG. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 86– 95.
- Metcalfe, H.; Meadows, P. (2006): Survey of employers' policies, practices and preference relating to age. Research Report No 325.
- Mohr, H. (2002): Alterns- und altersgerechte Erwerbsarbeit. Leitfaden für überbetriebliche Akteure. Stuttgart: IRB Verlag; Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe).
- Mohr, H.; Wodok, A. (Hg.) (2006): Erfolg mit der Generation 50plus. Ein Leitfaden für kleine und mittlere Betriebe. Köln: Dt. Inst.-Verl. (Praxisreihe Mittelstand).
- Molinie, A. F. (1999): Professional Careers, Work Constraints, and Age-Related Selection: A Study on 21,000 Wage-Earners of Four Age Cohorts in 1990 and 1995. In: Experimental Aging Research, Jg. 25, H. 4, S. 399– 404.
- Morschhäuser, M. (1999): Grundzüge altersgerechter Arbeitsgestaltung. In: Gussone, M.; Huber, A.; Morschhäuser, M.; Petrenz, J. (Hg.): Ältere Arbeitnehmer. Altern und Erwerbsarbeit in rechtlicher, arbeits- und sozialwissenschaftlicher Sicht: Bund-Verlag, S. 101– 185.
- Morschhäuser, M. (1999): Altersgerechte Arbeit: Gestaltungsaufgabe für die Zukunft oder Kampf gegen Windmühlen? In: Behrens, J. (Hg.): Länger erwerbstätig - aber wie? Opladen u.a.: Westdeutscher Verlag, S. 19– 70.
- Morschhäuser, M. (2000): Personalentwicklung oder Personaltausch? Perspektiven altersbezogener Personalplanung. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung.

Berlin: Edition Sigma, S. 282– 293.

Morschhäuser, M. (2004): Von der Frühverrentung zu einer altersgerechten Arbeits- und Personalpolitik? In: Busch, R. (Hg.): Alternsmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 73– 88.

Morschhäuser, M. (2005): Gesundheit im Erwerbsverlauf. Bedeutung und Ansatzpunkte einer altersgerechten Arbeits- und Personalpolitik. In: Schott, T. (Hg.): Eingliedern statt ausmustern. Möglichkeiten und Strategien zur Sicherung der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer. Weinheim: Juventa-Verlag (Gesundheitsforschung), S. 125– 136.

Morschhäuser, M. (2006): Reife Leistung. Personal- und Qualifizierungspolitik für die künftige Altersstruktur: Edition Sigma.

Morschhäuser, M. (2006): Berufsbegleitende Weiterbildung und Personalentwicklungsplanung. Good-Practice - Praxisbeispiele und Strategien. In: Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung (Hg.): Generation 60plus - tauglich für die Arbeitswelt 2020? Dokumentation der Tagung am 14./15. Februar 2006 in Bad Arolsen: Dr. Becker Klinikgesellschaft, S. 97– 108.

Morschhäuser, M.; Ochs, P.; Huber, A. (2003): Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Morschhäuser, M.; Ochs, P.; Huber, A. (2008): Demographiebewusstes Personalmanagement. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis. Gütersloh: Bertelsmann.

Morschhäuser, M.; Sochert, R. (2007): Beschäftigungsfähigkeit erhalten! Herausgegeben von BKK Bundesverband. Essen.

Muffels, R. J. A. (2000): Altersbarrieren abbauen, Wettbewerbspositionen ausbauen – Altern und Flexibilisierung aus einer Lebenszyklusperspektive. In: Europäische Zeitschrift - Berufsbildung, H. 19, S. 17– 32.

Müller, T.; Wagner, T.; Hanfler, M. (2007): Betriebliche Handlungsansätze zur Gestaltung des demographischen Wandels in zehn Industrieunternehmen. Recherchebericht 2007. IG Metall.

Naegele, G.; Sporket, M. (2007): Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb der Europäischen Union. Betriebliche Fallbeispiele zur Beschäftigungsförderung in ausgewählten Ländern. Abschlussbericht.

Naegele, G.; Walker, A. (2003): Altern in der Arbeitswelt. Europäische "Leitlinien einer Guten Praxis (good practice)" für die Gleichbehandlung älterer Arbeitnehmer/innen in der betrieblichen Personalpolitik. In: Badura, B.; Astor, M. (Hg.): Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 225– 234.

Neubauer, G. (2004): Ergebnisse aus dem Transferprojekt "Demographischer Wandel" für das lernende Programm "Innovative Arbeitsgestaltung". In: Ergebnisse des Transferprojektes Demotrans, S. 29– 41.

Nexus Institut für interdisziplinäre Forschung (2006): Innovative Ansätze zur Bewältigung des demografischen Wandels. Generationenwechselmanagement in Sachsen-Anhalt.

- Pack, J.; Buck, H.; Kistler, E.; Mendius, H. G.; Morschhäuser, M.; Wolff, H.: Zukunftsreport demographischer Wandel. Innovationsfähigkeit in einer alternden Gesellschaft. Bonn.
- Packebusch, L. (2000): Berufslaufbahnen im Handwerk. Ansätze für eine altersgerechte Gestaltung. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 260– 270.
- Packebusch, L.; Weber, B. (2000): Personalentwicklung im Handwerk - die Zukunft gestalten. In: Ax, C.; Mendius, H. G.; Packebusch, L.; Weber, B.; Weimer, S. (Hg.): Die alternde Gesellschaft. Herausforderung und Chance für das Handwerk. [die Beiträge in diesem Buch entstanden im Rahmen des Forschungsvorhabens "Demographische Veränderungen - zukünftige Anforderungen und Strategien im Handwerk"]. Hannover: Schlütersche, S. 43– 69.
- Packebusch, L.; Weber, B. (2000): Altersgerechte Gestaltung von Berufslaufbahnen im Handwerk. In: Personalführung, Ausgabe 2, 2000, S. 38– 43.
- Packebusch, L.; Weber, B. (2001): Ohne Ältere geht's nicht! - Mit Älteren auch nicht? In: Handwerkskammer Hamburg (Hg.): Zukunftsfähige Konzepte für das Handwerk zur Bewältigung des demographischen Wandels. Stuttgart (Demographie und Erwerbsarbeit), S. 42– 55.
- Packebusch, L.; Weber, B. (2002): Laufbahngestaltung in Kleinbetrieben. In: Projektverbund Öffentlichkeits- und Marketingstrategie Demographischer Wandel (Hg.): Handlungsanleitungen für eine altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik - Ergebnisse aus dem Transferprojekt. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 41– 43.
- Packebusch, L.; Weber, B. (2005): Anforderungen an eine alter(n)sgerechte Personalpolitik. Personalprobleme in Kleinbetrieben. In: Schott, T. (Hg.): Eingliedern statt ausmustern. Möglichkeiten und Strategien zur Sicherung der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer. Weinheim: Juventa-Verlag (Gesundheitsforschung), S. 137– 148.
- Paloniemi, S. (2006): Employees' conceptions of age, experience and competence. In: Tikkanen, T. (Hg.): Promoting lifelong learning for older workers. An international overview. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (Cedefop reference series, 65), S. 108– 122.
- Pawellek, I.; Richter, J. (2000): Bewältigungsansätze betrieblicher Alterungsprozesse im EU-Vergleich. Staatliche und unternehmerische Reaktionen auf den soziodemographischen Wandel. Herausgegeben von AIQ Arbeit Innovation Qualifikation e.V. Dortmund.
- Perrong, M.; Busch, S.; Kocher, E. (2007): Ältere Arbeitnehmer. Perspektiven und Chancen. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Puhlmann, A.; Gravalas, B.; Leppelmeier, I. (2001): Berufliche Entwicklung, Qualifizierung und Perspektiven in der zweiten Hälfte des Berufslebens - Betriebliche und berufsbiographische Sichtweisen Älterer. Abschlussbericht zum Forschungsbericht 1.1005. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berlin, Bonn.
- Racky, S.; Jöns, I. (2005): Identifikation der Lebensphasen von Mitarbeitern über die gesamte Erwerbsspanne. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.): Personalmanagement und Arbeitsgestaltung. 51. Frühjahrskongress der GfA 2005 in Heidelberg ; Bericht zum 51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 22. - 24. März 2005 ; [Bericht zum 51. Arbeitswissenschaftlichen Kongress ... an der Universität Heidelberg]. Dortmund: GfA-Press

(Jahresdokumentation / Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., 2005), S. 287– 290.

Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft (Hg.): Älter werden im Betrieb. Dokumentation der Fachtagungen "Älter werden im Betrieb" und "Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz".

Reck-Roulet, M. (2004): Ältere Mitarbeitende im Betrieb. In: Cranach, M. v. (Hg.): Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle. Bern: Haupt, S. 133– 148.

Reichenauer, R. (2004): Geht BMW Leipzig neue Wege? In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 30– 39.

Reindl, J. (2000): Innovationsmilieus und Altern. Empirische Befunde aus innovativen Unternehmen. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 192– 197.

Reindl, J.; Feller, C.; Morschhäuser, M.; Huber, A. (2004): Für immer Jung. Wie Unternehmen des Maschinenbaus dem demografischen Wandel begegnen. Ergebnisdokumentation des Projektes "Betriebliche Strategien für eine alternsgerechte und generationenübergreifende Arbeits- und Personalpolitik im Maschinen- und Anlagenbau" im Rahmen der BMBF "Demografie-Initiative". Frankfurt am Main: VDMA Verlag.

Remdisch, S.: Mentoring als effizientes Instrument der Personalentwicklung. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 75– 76.

Rimser, M. (2006): Generation Resource Management. Nachhaltige HR-Konzepte im demografischen Wandel. Leonberg: Rosenberger Fachverlag.

Robert Bosch GmbH Gesamtbetriebsrat (2005): Projekt: "Potenziale nutzen, Perspektiven bieten - ein Arbeitsleben lang". In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur alternsgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 84– 85.

Rohrbach, V. (2005): Sind wir in unserem Unternehmen im Hinblick auf älter werdende Belegschaften gut aufgestellt? BMW AG. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur alternsgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 76– 79.

Rump, J.: Personalentwicklung bei älter werdenden Belegschaften.

Sascha, W.; Jürgenhake, U.; Schubert, A.; Dunczyk, H. (2006): Personalentwicklung im demografischen Wandel. Schriftenreihe "Initiative Dortmund, Kreis Unna, Hamm". Dortmund (2).

Schmidt, I. (2005): Gestaltungsmodelle der nachhaltigen Integration älterer Arbeitspersonen in die Erwerbstätigkeit. Online verfügbar unter <http://deposit.ddb.de/cgi-bin/dokserv?idn=975020161>.

Schmidt, V. (2004): Diversity Dimension Alter. Der demographische Wandel als Erfolgsfaktor für das Personalmanagement. Düsseldorf: VDM Verlag Dr. Müller.

Schmitt-Lechner, M. (2007): Zukunftsfähiges Personalmanagement. Hintergründe Ausblicke und Handlungsempfehlungen in Zeiten des demographischen Wandels. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.

- Schneider, L. (2007): Zu alt für den Wechsel? Zum Zusammenhang von Alter, Lohndifferenzialen und betrieblicher Mobilität. In: Sozialer Fortschritt, H. 7-8, S. 180– 186.
- Schönbauer, U. (2006): Ältere im Betrieb.
- Schwarz, B.; Bürkert, W. (2005): Systematische Personalentwicklung und Belegschaftsvielfalt. Bürkert Werke GmbH. In: IG Metall (Hg.): Ist älter werden im Betrieb erlaubt? Betriebsräte der Zulieferindustrie bestimmen mit. Betriebsrätekonferenz 3. Frankfurt a.M., S. 26– 32.
- Seitz, C. (2007): Generationenbebezogene Personalpolitik im Zeichen des demografischen Wandels. In: Loebe, H.; Severing, E. (Hg.): Demografischer Wandel und Weiterbildung. Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik: wbv, S. 71– 78.
- Shea, G. F.; Haasen, A. (2006): The older worker advantage. Making the most of our aging workforce. Westport, Conn: Praeger.
- Siegrist, J.; Dragano, N. (2007): Rente mit 67 - Probleme und Herausforderungen aus gesundheitswissenschaftlicher Sicht. Hans Böckler Stiftung. (Arbeitspapier, 147).
- Smedley, K.; Whitten, H. (2006): Age matters. Employing, motivating and managing older employees. Aldershot, Hants: Ashgate.
- Soerensen, A. (1998): Career Trajectories and the Older Worker. In: Schaie, K. W.; Schooler, C. (Hg.): Impact of work on older adults. New York: Springer (Societal impact on aging series), S. 207– 234.
- Sommer, C. (2004): "Arbeiten bis 65?". Maßnahmen zur Beschäftigung Älterer in der Produktion. In: Arbeit & Ökologie, H. 6, S. 20– 23.
- Sozialpartner (Ober-)Österreich (Hg.) (2005): Wage. Winning Age. Getting Future! / Älter werden, Zukunft haben! Online verfügbar unter <http://www.wage.at/>, zuletzt aktualisiert am 06.03.2005, zuletzt geprüft am 28.06.2007.
- Spath, D. (2005): Alternde Belegschaften als Herausforderung für die betriebliche Personalpolitik und Arbeitsgestaltung. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.): Personalmanagement und Arbeitsgestaltung. 51. Frühjahrskongress der GfA 2005 in Heidelberg ; Bericht zum 51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 22. - 24. März 2005 ; [Bericht zum 51. Arbeitswissenschaftlichen Kongress ... an der Universität Heidelberg]. Dortmund: GfA-Press (Jahresdokumentation / Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., 2005), S. 35– 38.
- Spieker, H. (2000): Erfahrungen mit Personalplanung für den Lohnbereich. Praxisbericht von einem betrieblichen Arbeitsmarkt. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 294– 303.
- Spieker, H. (2005): Wie wirksam sind betriebliche Handlungsansätze zur Bewältigung des demographischen Wandels? Volkswagen. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 22– 32.
- Staudinger, U. M. (2007): Dynamisches Personalmanagement als eine Antwort auf den demographischen Wandel. In: Ballwieser, W. (Hg.): Demographischer Wandel als unternehmerische Herausforderung. Kongress-Dokumentation 60. Deutscher Betriebswirtschaftler-Tag 2006. Stuttgart:

Schäffer-Poeschel (Schriftenreihe der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V), S. 35–48.

Stobbe, H.; Hiege, K. (2006): Ältere Menschen im Betrieb. Analyse betrieblicher Personalpolitik. Herausgegeben von Regionalverband Südniedersachsen e.V. Göttingen.

Strauss, J.: Älter werden in der Arbeit und die Zukunft von älteren Belegschaften. Bausteine zu einem gewerkschaftspolitischen Konzept 'Demographischer Wandel und Arbeitswelt'. Diskussionspapier. Herausgegeben von IG Metall.

Strauss, J.; Kuda, E. (2005): Das Projekt "Alternsmanagement in der Automobilindustrie" - Aktivitäten und Ergebnisse. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 162– 171.

Strotmann, I. (2006): Ältere Arbeitnehmer und der demographische Wandel. Aktuelle Situation älterer Beschäftigter und Integrationsmodelle für die Zukunft. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.

Taylor, P. (1998): Projects assisting older workers in European countries. A review of the findings of Eurowork age. Ms compl. June 1998. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (Employment & social affairs/Employment and European Social Fund).

Taylor, P. (2006): Employment initiatives for an ageing workforce in the EU 15. Luxemburg.

Tenckhoff, J. T. (2006): Alter(n) in globalen Unternehmen der Telekommunikationsbranche. Lebenswirklichkeiten und Zukunftsperspektiven aus soziologischer Sicht. Hamburg: Lit-Verlag (Gesellschaft und Kommunikation, 3).

Thematischer Initiativkreis "Gesund Pflegen" - Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA): Fels in der Brandung. Ältere Beschäftigte im Pflegeberuf - Anforderungen, Auswirkungen, Antworten. Unter Mitarbeit von G. Richter, S. Schatte und S. Schwarzwälder. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Uepping, H. (1997): Intergenerative Personalentwicklung: die Zukunft älterer Mitarbeiter im Unternehmen. In: Personal, Jg. 9, H. 11, S. 578– 582.

Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V. (2007): Demographischer Wandel im Betrieb. Erfahrungen und Chancen nutzen. Ein Leitfaden für Betriebsärzte und Personalverantwortliche. Berlin.

Vitt, E. (2004): Alternsmanagement und Qualifizierung. In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 89– 91.

Voelpel, S.; Leibold, M.; Fruchtenicht, J. D.; Pierer, H. v.; Jacobs, K. J. (2007): Herausforderung 50 plus. Konzepte zum Management der Aging Workforce Die Antwort auf das demographische Dilemma Mit Geleitworten von Heinrich von Pierer und Klaus J. Jacobs. 1. Aufl. Erlangen: PUBLICIS KommunikationsAgentur.

Vogt, M. (2003): Politik und Maßnahmen für die Beschäftigung Älterer. Erfahrungen in ausgewählten EU-Ländern. FORBA Forschungsbericht. Herausgegeben von Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt.

Walker, A. (1997): Massnahmen zur Bekämpfung von Altersbarrieren in der Erwerbstätigkeit. Ein europäischer Forschungsbericht. Luxemburg: Office for Official Publications of the European

Communities (EF, 97,17).

Walker, A. (1999): Managing an ageing workforce. A guide to good practice. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Hg.). Dublin, Luxembourg, Lanham MD: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; Office for Official Publications of the European Communities; Bernan Associates [distributor].

Walker, A. (1999): Combating age discrimination at the workplace. In: Experimental Aging Research, Jg. 25, H. 4, S. 367– 377.

Walker, A. (2000): Produktiver Umgang mit alternden Belegschaften. Beispiele für erfolgreiche Lösungsansätze.

Walker, A.; Taylor, P. (1998): Combating age barriers in employment. A European portfolio of good practice. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (EF, 97,19).

Warwick Institute for Employment Research (2006): Ageing and Employment: Identification of Good Practice to increase job opportunities and maintain older workers in employment. Final Report.

Watson, R.; Manthorpe, J.; Andrews, J. A. (2003): Nurses over 50. Options, decisions, and outcomes. Bristol UK: Policy Press.

Weber, B.; Packebusch, L. (2003): Betriebliche Strategien einer altersgerechten Arbeits- und Personalpolitik. Schwerpunkte, Lösungsansätze, Ergebnisse. In: Zentralverband Sanitär Heizung Klima (Hg.): Demographie-Initiative. Betriebliche Strategien einer altersgerechten Arbeits- und Personalpolitik. Schwerpunkte, Lösungsansätze, Ergebnisse. stuttgart: IRB Verlag; Fraunhofer-IRB-Verlag, S. 12– 48.

Weimer, S. (2001): Erschließung neuer Tätigkeitsfelder als Ansatz zur Bewältigung der Probleme alternder Belegschaften. Das Beispiel "umfassende Altfahrzeugnutzung". In: Handwerkskammer Hamburg (Hg.): Zukunftsfähige Konzepte für das Handwerk zur Bewältigung des demographischen Wandels. Stuttgart (Demographie und Erwerbsarbeit), S. 56– 66.

WEQUA.de: WEQUA - Wirtschaftsentwicklungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH Lauchhammer - Chancen für ältere Fachkräfte. Online verfügbar unter <http://www.wequa.de/content/view/181/248/1/1/>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

Wichelhaus, D.; Born, M.; Da Cruz, P. (2007): Management alternder Belegschaften bei der medizinischen Hochschule Hannover. Ein Praxisbeispiel im Gesundheitswesen. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 187– 197.

Wilke, J.; Schätzler, W. (2002): OE und PE in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens. Erfahrungen aus einem Modellversuch zur Organisations- und Personalentwicklung mit älteren Arbeitnehmern. In: Personalführung, H. 6, S. 58– 66.

Wingen, S.; Jürgenhake, U.; Schubert, A. (2007): Personalentwicklung im demografischen Wandel. Konzepte und betriebliche Umsetzungserfahrungen aus der Metall- und Elektroindustrie in Dortmund/Hamm/ Kreis Unna.

Wissel, D. (2005): Älter werdende Belegschaften als Aufgabe für Betriebsräte. Mahle GmbH. In: IG Metall (Hg.): Ist älter werden im Betrieb erlaubt? Betriebsräte der Zulieferindustrie bestimmen mit.

- Betriebsrätekonferenz 3. Frankfurt a.M., S. 54– 63.
- Wolff, H.; Spieß, C. K.; Mohr, H. (2001): Arbeit - Altern - Innovation. Wiesbaden: Universum-Verl.-Anst. (Edition Zukunft der Arbeit, Arbeit der Zukunft).
- Worrack, C.; Kappa, A.; Rentsch, M. (2006): Das Know-How der Älteren - eine Chance für KMU in unserer Region.
- Wuppertaler Kreis e. V. (1997): Ältere Arbeitnehmer im Betrieb. Ein Leitfaden für mittelständische Unternehmen. Köln: Deutscher Wirtschaftsdienst.
- Wurm, S. (2006): Gesundheitliche Potenziale und Grenzen älterer Erwerbspersonen. In: DZA - Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hg.): Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Voraussetzungen und Möglichkeiten. Berlin: Lit-Verlag (Expertisen zum fünften Altenbericht der Bundesregierung, Bd. 2), S. 7– 97.
- Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie: ZVEI: Good-Practice-Beispiele. Online verfügbar unter <http://www.zvei.org/index.php?id=1627>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.
- Zimber, A.; Teufel, S. (2005): Alter(n)sgerechte Arbeitsplätze in der Altenpflege. Eine Handreichung für Pflegeeinrichtungen. Stuttgart.
- Zinnert, U. (2004): Älter werden im Betrieb 1992 und heute. Daimler Chrysler. In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 8– 20.
- Zisgen, A. (2003): Was motiviert ältere Arbeitnehmer? In: Personalführung, H. 7, S. 60– 71.
- Zisgen, A.: Motivierende Arbeitsstrukturen für ältere Mitarbeiter. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 63– 68.
- Zollmann, P.; Schliehe, F. (2003): Rehabilitation und Wiedereingliederung im demographischen Wandel. In: Badura, B.; Astor, M. (Hg.): Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 185– 199.

Maßnahme: Weiterbildung

- AARP - American Association of Retired Persons (2007): Training and reskilling practices of healthcare and reskilling practices of healthcare organizations.
- Adenauer, S. (2002): Die Potenziale älterer Mitarbeiter im Betrieb erkennen und nutzen. In: Angewandte Arbeitswissenschaften, H. 172, S. 19– 43.
- Adenauer, S. (2002): Die Älteren und ihre Stärken - Unternehmen handeln. In: Angewandte Arbeitswissenschaften, H. 174, S. 36– 52.
- AFZ Arbeitsförderungs-Zentrum im Lande Bremen GmbH (2005): Das Instrument Job Rotation. Intelligente Lösungen für betrieblichen Qualifikationserhalt und Wissenstransfer. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 87– 92.

Age Positive: Good Practice - Age Positive. Unter Mitarbeit von Team eCommunications, Department for Work and Pensions und Moorfoot et al. Online verfügbar unter http://www.agepositive.gov.uk/good_practice/index.asp, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

Age Positive (2001): Good Practice in the Recruitment and Retention of Older Workers: Summary.

Age Positive (2001): Good Practice in the Recruitment and Retention of Older Workers: Case Studies.

Age Positive (2001): Evaluation of the Code of Practice on Age Diversity in Employment. Report of Research Findings.

Age Positive (2001): Evaluation of the code of practice on age diversity in employment. Final report.

Age Positive (2006): Age diversity at work. A practical guide for business.

ALBA - Alternde Belegschaften (2007): Best Practice-Datenbank. Online verfügbar unter <http://www.alba-nrw.de/html/68.htm>, zuletzt aktualisiert am 06.06.2007, zuletzt geprüft am 16.07.2007.

Ältere Arbeitnehmer.de: Das Potenzial älterer Arbeitnehmer in Baden-Württemberg. Online verfügbar unter <http://www.aeltere-arbeitnehmer.de/publications/de/3/current/index.html>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

Angelides, P. (2004): Generation division in Cyprus education? Different attitudes to education from younger and older teachers. In: Educational Review, Jg. 56, S. 65– 76.

Arbeitskammer des Saarlandes (1999): Älter werden im Betrieb. AK-Forum zur Wirtschafts- und Strukturpolitik.

arbeitundalter.at (2002): Arbeit & Alter - Altersgerechte Arbeitsorganisation. Online verfügbar unter <http://www.arbeitundalter.at/>, zuletzt aktualisiert am 12.10.2002, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

Astor, M. (2000): Betriebliche Innovationsmuster und altersselektive Personalstrategien. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 375– 380.

Astor, M. (2002): Generationen übergreifende Teams im Innovationsprozess. In: Projektverbund Öffentlichkeits- und Marketingstrategie Demographischer Wandel (Hg.): Handlungsanleitungen für eine altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik - Ergebnisse aus dem Transferprojekt. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 30– 33.

Astor, M. (2003): Innovation - eine Domäne der Jugend? Betriebliche Strategien zur Stärkung der Innovationsfähigkeit. In: Badura, B.; Astor, M. (Hg.): Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 153– 166.

Astor, M.; Fröhner, K. D.; Nawroth, K.; Reindl, J. (2000): Das Alter der Innovateure. Ein Handlungsfeld des Innovationsmanagements. In: Köchling, A.; Astor, M.; Fröhner, K. D.; Hartmann, E. A.; Hitzblech, T.; Jasper, G.; Reindl, J. (Hg.): Innovation und Leistung mit älterwerdenden Belegschaften. München: Hampp, S. 214– 220.

Astor, M.; Koch, C.; Klose, G.; Reimann, F.; Rochold, S.; Stemann, M. C. (2006): Zu alt, um Neues zu lernen? Chancen und Grenzen des gemeinsamen Lernens von älteren und jüngeren Mitarbeitern. Berlin.

awise (ageing workforce in small enterprises) (2005): Good Practice Studie. Deutschland.

- awise (ageing workforce in small enterprises) (2005): Empirische Studie. Düsseldorf.
- Ax, C. (2000): Handwerk. Zukunft in einer alternden Gesellschaft - Einblicke und Ausblicke. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 148– 164.
- Axhausen, S.; Christ, M.; Röhrig, R.; Zemlin, P. (2002): Ältere Arbeitnehmer - eine Herausforderung für die berufliche Weiterbildung. Abschlußbericht und Dokumentation zum Modellversuch "Qualifizierung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerrinnen in den neuen Bundesländern aus Metall- und Elektroberufen und aus der industriellen Produktion" ; wissenschaftliche Grundlagen und Ziele. Bielefeld: Bertelsmann (Materialien zur beruflichen Bildung, 112).
- Bach, A.; Jürgenhake, U.; Rohwedder, A. (2006): Betriebliches Personalmanagement im demografischen Wandel. Strategien für Innovation und Beschäftigungsfähigkeit mit alternden Belegschaften. 1. Aufl. Dortmund: CE-Consult.
- Baltes, P. (2004): Das Zeitalter des permanent unfertigen Menschen. Lebenslanges Lernen nonstop? In: Busch, R. (Hg.): Alternsmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 35– 52.
- Bangali, L.; Fuchs, G.; Hildenbrand, M. (2006): Innovative Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Fachkräfte in Baden-Württemberg. Abschlussbericht des Projektes "Qualifikationsbedarf in Industrie und Handwerk der Metall- und Elektrobranche. Herausgegeben von Land Baden-Württemberg Wirtschaftsministerium. Stuttgart. Online verfügbar unter http://www.iffa.info/info/Abschlussbericht_Beschaeftigungsfahigkeit_Ba-Wue.pdf.
- Bangali, L.; Schmid, J. (2005): Das Potenzial älterer Arbeitnehmer in Baden-Württemberg. Best Practice Beispiele: Leitfaden für die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer.
- Barkholdt, C. (1997): Qualifikationssichernde Arbeitsbedingungen - Voraussetzung für die Erwerbstätigkeit auch im Alter. Herausforderungen des technischen und demographischen Wandels. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 50, H. 1, S. 50– 56.
- Barkholdt, C. (2001): Qualifizierung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Barkholdt, C.; Frerichs, F.; Naegele, G. (1997): Altersstruktureller Wandel - Herausforderungen an die berufliche Fort- und Weiterbildung. In: Forum Demographie und Politik, H. 9, S. 59– 76.
- Baumeister, H.; Spitzley, H.; Adamy, W.; Kolf, I.; Kuda, E.; Feldes, W. (2006): Gesund und aktiv bis zur Rente mit 65. In: Gute Arbeit - Zeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung, Jg. 18, H. 5, S. 17– 33.
- Bayrischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V.; Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH (2006): Wege zu einer nachhaltigen Personalpolitik.
- Beatty, P. T.; Visser, R. M. S. (2005): Thriving on an aging workforce. Strategies for organizational and

systemic change. Malabar: Krieger Pub.

Becker, F. G.; Bobrichtchev, R.; Henseler, N. (2004): Ältere Arbeitnehmer und alternde Belegschaften eine empirische Studie bei den 100 größten deutschen Unternehmen. Bielefeld: Univ. Fak. für Wirtschaftswiss. (Diskussionspapier der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, 526).

Becker, F. G.; Bobrichtchev, R.; Henseler, N. (2006): Ältere Arbeitnehmer und alternde Belegschaften. Eine empirische Studie bei den 100 größten deutschen Unternehmungen. In: Zeitschrift für Management, Jg. 1, H. 1, S. ?

Behrend, C. (2002): Demografischer Wandel – eine Chance für ältere Arbeitnehmer? Neue Aufgaben für das HR-Management vor dem Hintergrund der Trends und Entwicklungslinien im Altersaufbau der Gesellschaft. In: Personalführung, H. 6, S. 34– 39.

Behrend, C. (2005): Demografischer Wandel und Konsequenzen für die betriebliche Personalpolitik. In: Schott, T. (Hg.): Eingliedern statt ausmustern. Möglichkeiten und Strategien zur Sicherung der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer. Weinheim: Juventa-Verlag (Gesundheitsforschung), S. 23– 37.

Behringer, F. (2002): Weiterbildungsbeteiligung älterer Arbeitnehmer. In: Behrend, C. (Hg.): Chancen für die Erwerbsarbeit im Alter. Betriebliche Personalpolitik und ältere Erwerbstätige. Opladen: Leske + Budrich, S. 89– 105.

Bellmann, L.; Hilpert, M.; Kistler, E.; Wahse, J. (2003): Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt und die Betriebe. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, H. 2, S. 133– 149.

Bellmann, L.; Leber, U.; Gewiese, T. (2006): Ältere Arbeitnehmer/innen im Betrieb. Abschlussbericht des Forschungsprojektes HBS 2004-588-3. Nürnberg.

Bellmann, L.; Leber, U.; Stegmaier, J. (2007): Betriebliche Personalpolitik und Weiterbildungsengagement gegenüber älteren Beschäftigten. Ein Überblick mit den Daten des IAB-Betriebspanels. In: Loebe, H.; Severing, E. (Hg.): Demografischer Wandel und Weiterbildung. Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik: wbv, S. 81– 97.

Benedix, U.; Hammer, G.; Knuth, J. (2006): Beschäftigung und Qualifizierung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor dem Hintergrund des demographischen Wandels. Bestandsaufnahme und qualitative Untersuchung in Bremer und Bremerhavener Unternehmen. Monitoring-Studie im Rahmen des Projekts "Entwicklungsplanung Qualifikation im Land Bremen" (EQUIB). IAW - Institut Arbeit und Wirtschaft Bremen der Universität Bremen. Bremen. (1/2006).

Benthin, R.; Hamm, R. (2005): Rahmenbedingungen für eine nachhaltige Personal- und Qualifizierungspolitik angesichts von Abwanderung und Überalterung am Beispiel der Werftindustrie Vorpommern. Frankfurt/Main.

Berger, G.; Zimmer, A. (2004): Alter(n)sgerechte Arbeitsplätze in der Altenpflege. Wege zur Stärkung der Arbeits(bewältigungs)fähigkeit (nicht nur) bei älteren Mitarbeiter(innen). Heidelberg; Kiel.

Bergmann, B. (2001): Innovationsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikation-Entwicklungs-Management (Hg.): Kompetenzentwicklung 2001. Tätigsein, Lernen, Innovation. Münster: Waxmann (Kompetenzentwicklung, Bd. 6), S. 13– 52.

Bergmann, B. (2006): Die veränderte Arbeitswelt als Herausforderung für den Menschen. In: Marie-

- Luise und Ernst Becker Stiftung (Hg.): Generation 60plus - tauglich für die Arbeitswelt 2020? Dokumentation der Tagung am 14./15. Februar 2006 in Bad Arolsen: Dr. Becker Klinikgesellschaft, S. 37– 43.
- Bergmann, B. (2007): Alter und Leistung in der Erwerbsarbeit. In: Loebe, H.; Severing, E. (Hg.): Demografischer Wandel und Weiterbildung. Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik: wbv, S. 59– 70.
- Bergmann, B.; Eisfeldt, D.; Pohlandt, A.; Prescher, C.; Richter, F. (2005): Alterstrends für Indikatoren der Handlungskompetenz. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.): Personalmanagement und Arbeitsgestaltung. 51. Frühjahrskongress der GfA 2005 in Heidelberg ; Bericht zum 51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 22. - 24. März 2005 ; [Bericht zum 51. Arbeitswissenschaftlichen Kongress ... an der Universität Heidelberg]. Dortmund: GfA-Press (Jahresdokumentation / Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., 2005), S. 283– 286.
- Bergmann, B.; Pohlandt, A.; Pietrzyk, U.; Richter, F.; Eisfeldt, D. (2004): Alterstrends beruflicher Handlungskompetenz. In: Bergmann, B.; Richter, F.; Pohlandt, A. (Hg.): Arbeiten und Lernen. Münster: Waxmann (Edition QUEM, 17), S. 245– 273.
- Bergmann, B.; Prescher, C.; Eisfeldt, D. (2006): Alterstrends der Innovationstätigkeit bei Erwerbstätigen. In: Arbeit - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, H. 1, S. 18– 28.
- Bertelsmann Stiftung: Fit für den demographischen Wandel mit leistungsfähigen Mitarbeitern. Informationen für Betriebe im Landkreis Siegen-Wittgenstein.
- Bertelsmann Stiftung (Hg.) (2006): Älter werden - aktiv bleiben. Beschäftigung in Wirtschaft und Gesellschaft. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung (Carl-Bertelsmann-Preis, 2006).
- Beutler, K.; Langhoff, T.; Marino, D.; Sistenich, D.; Weber-Wernz, M. (November 2007): Branchenleitfaden Demografie. Alternsgerechte Arbeitsgestaltung in Verkehrsunternehmen. VDV-Akademie e. V. Köln.
- BGW - Bundesgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (August 2007): Sieht die Pflege bald alt aus? BGW-Pflegereport 2007. BGW - Bundesgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege. Hamburg.
- Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. (2005): Betrieblicher Dialog zum demographischen Wandel - Best-Practice. Online verfügbar unter http://www.11d.de/mit-offenen- Augen/bestpractice_fr.html, zuletzt aktualisiert am 15.04.2005, zuletzt geprüft am 28.06.2007.
- Böhne, A.; Wagner, D. (2002): Managing Age im Rahmen von Managing Diversity. Alter als betriebliches Erfolgspotential. In: Behrend, C. (Hg.): Chancen für die Erwerbsarbeit im Alter. Betriebliche Personalpolitik und ältere Erwerbstätige. Opladen: Leske + Budrich, S. 33– 46.
- Boockmann, B.; Zwick, T. (2004): Betriebliche Determinanten der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, H. 1, S. 53– 63.
- Börsch-Supan, A.; Düzgün, I.; Weiss, M. (Mai 2006): Altern und Produktivität. Zum Stand der Forschung. Mannheim Research Institute for the Economics of Ageing (MEA). Mannheim. Online verfügbar unter http://www.mea.uni-mannheim.de/mea_neu/pages/files/nopage_pubs/eav29m3ka608x80a_73-2005.pdf.

Börsch-Supan, A.; Düzgün, I.; Weiss, M. (2006): Sinkende Produktivität alternder Belegschaften? Zum Stand der Forschung. In: Prager, J. U.; Schleiter, A. (Hg.): Länger leben, arbeiten und sich engagieren. Chancen werteschaaffender Beschäftigung bis ins Alter. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, S. 85–102.

Boukal, C.; Meggeneder, O. (2005): Healthy work in an ageing Europe. A European collection of measures for promoting the health of ageing employees at the workplace. Frankfurt am Main: Mabuse-Verlag.

Brandenburg, U.; Domschke, J. P. (2007): Die Zukunft sieht alt aus. Herausforderungen des demografischen Wandels für das Personalmanagement. 1. Aufl. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler.

Braun, M. (2007): Demographischer Wandel auf Personalebene. Auswirkungen auf die strategische Personalentwicklung: VDM Verlag Dr. Müller.

Bremer Heimstiftung (2005): Auf dem Weg zu einem strukturierteren Umgang mit der Altersthematik. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 39– 43.

Bremer Straßenbahn AG (BSAG) (2005): Alternde Belegschaft als Herausforderung für die Restrukturierung. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 45– 49.

Brosch, W. M. (1997): Personalentwicklung im Mittelstand - Dynamik und Flexibilität der Strukturen. In: Kayser, F.; Uepping, H. (Hg.): Kompetenz der Erfahrung. Personalmanagement im Zeichen demographischen Wandels. Neuwied, Kriftel, Berlin: Luchterhand, S. 32– 41.

Brünner, A.; Huss, S.; Kölbl, K. (Dezember 2006): Alters- und gendersensible Didaktik in der betrieblichen Weiterbildung. Modell-Curriculum. Herausgegeben von EQUAL. Klagenfurt.

Buck, H. (2005): Age Management. Betriebliche Handlungsstrategien. In: Arbeit und Alter. Erfahrungen und Beispiele aus Europa. Referate der Vortragsveranstaltung der Sozialpartner, S. 88– 102.

Buck, H.; Kistler, E.; Mendius, H. G. (2002): Demographischer Wandel in der Arbeitswelt. Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe).

Buck, H.; Schletz, A. (2004): Ergebnisse des Transferprojekts "Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel". In: Ergebnisse des Transferprojektes Demotrans, S. 7– 28.

Buck, H.; Schletz, A. (2004): Ergebnisse des Transferprojektes Demotrans.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2004): Mit Erfahrung die Zukunft meistern! Altern und Ältere in der Arbeitswelt. 2. Aufl.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2004): Alt und Jung - gemeinsam in die Arbeitswelt von morgen! Alter, Altern und Beschäftigung - Ein Ratgeber für die betriebliche Praxis. Dortmund.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2005): Mehr Ältere in Beschäftigung. Wie Finnland auf den demographischen Wandel reagiert. Aus dem Abschlussbericht des Finnischen Nationalprogramms "Älter werdende Arbeitnehmer". Dortmund.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin; INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit (2006):

10 Leitlinien zur Verknüpfung von Lernen, Arbeit und Gesunderhaltung. Herausgegeben von Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.) (2001): Alt und Jung - intergenerative Dynamiken in Unternehmen. Dokumentation der Abschlusskonferenz 10. - 12. Oktober 2001 in Osthofen Abschlusstagung des BIBB-Modellversuchs „ Der Prozess des Älterwerdens in Unternehmen - Gestaltung altersheterogener Lern- und Arbeitsstrukturen“ . Frankfurt [Main] (Weiße Reihe, 60).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: generationenarbeit.de - Praxis: Praxisbeispiele. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Online verfügbar unter <http://www.generationenarbeit.de/menu/1002189/>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005): Demografischer Wandel - (k)ein Problem! Werkzeuge für betriebliche Personalarbeit. Berlin.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2002): Ältere Mitarbeiter im Betrieb. Ein Leitfaden für Unternehmer. Unter Mitarbeit von F. Rother, R. Schmidt-Rudloff und J. Wuttke. Herausgegeben von Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Berlin.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2003): Ältere Arbeitnehmer - ein Asset für die Wirtschaft. Empfehlungen für Politik, Tarifpartner und Unternehmen. Gütersloh, Berlin.

Busch, R. (2004): Alternsmanagement. Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. In: Busch, R. (Hg.): Alternsmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 9– 34.

Capgemini (2007): Demographische Trends 2007. Analyse und Handlungsempfehlungen zum Demographischen Wandel in deutschen Unternehmen.

Charness, N.; Czaja, S. (2006): Older Worker Training: What We Know and Don't know. Herausgegeben von AARP - American Association of Retired Persons.

Cheallaigh, M. N. (2000): Konzepte für lebenslanges Lernen in der EU. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 402– 408.

Christ, M.; Röhrig, R. (2001): Ältere im Unternehmen und Weiterbildung. Probleme und Lösungsperspektiven. In: Schemme, D. (Hg.): Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Probleme und Lösungsansätze. Bielefeld: Bertelsmann (Berichte zur beruflichen Bildung, 247), S. 47– 62.

Clemens, W. (2001): Ältere Arbeitnehmer im sozialen Wandel. Von der verschmähten zur gefragten Humanressource? Opladen: Leske + Budrich (Reihe Alter(n) und Gesellschaft, 3).

Clemens, W. (2003): Modelle und Maßnahmen betrieblicher Anpassung älterer Arbeitnehmer. In: Herfurth, M. (Hg.): Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Problembereiche und Entwicklungstendenzen

der Erwerbssituation Älterer. Opladen: Leske + Budrich (Sozialwissenschaften im Überblick), S. 93–129.

Cleveland, J.N.; Lim, A.S. (2007): Employee Age and Performance in Organisations. In: Shultz, K. S. (Hg.): Aging and work in the 21st century. Mahwah (Series in applied psychology), S. 109– 137.

Czaja, S. (2001): Technological Change and the Older Worker. In: Birren, J. E.; Schaie, K. W. (Hg.): Handbook of the psychology of aging. 5. ed. San Diego, Calif.: Academic Press (The handbooks of aging), S. 547– 568.

Daimler Chrysler AG (2005): Aging Workforce - wettbewerbsfähig im demografischen Wandel. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 51– 58.

Danner, R.; Halonen, P.; Juntunen, M.; Järvikallio, K.; Luoma-Aho, M.; Kähkönen, K. et al. (1999): Sustaining and improving working capacity - programme description and two years follow-up. In: International Journal of Rehabilitation Research, Jg. 22, H. 1, S. 33– 38.

Degen, C.; Geschonke, C. (2004): Demographischer Wandel und altersgerechte Arbeitsbedingungen. (Sozial-)politische und betriebliche Anforderungen aus frauenpolitischer Sicht. In: Busch, R. (Hg.): Altersmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 89– 110.

Degen, C.; Geschonke, C. (2005): Altersgerechtes Arbeiten für Frauen. Anregungen für die Praxis.

Dehn, H.: Bewältigung des demographischen Wandels durch Verjüngung des Personalbestands und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 55– 61.

Deller, J.; Kern, S.; Hausmann, E.; Diederichs, Y. (2008): Personalmanagement im demografischen Wandel. Ein Handbuch für den Veränderungsprozess. Berlin, Heidelberg: Springer.

DeLong, D. W. (2004): Lost knowledge. Confronting the threat of an aging workforce. Oxford: Oxford University Press.

Deutsche Gesellschaft für Personalführung (2004): Personalentwicklung für ältere Mitarbeiter. Grundlagen, Handlungshilfen, Praxisbeispiele. 1. Aufl. Bielefeld: Bertelsmann (PraxisEdition, 74).

DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund (2004): Demografischer Wandel. Schritte zu einer Altersgerechten Arbeitswelt. (Profil 04).

DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund (2005): Umdenken erforderlich! Vorbeugung sichert Beschäftigung bis zum Rentenalter. Berlin (Profil 05).

Dieckhoff, K.; Schreurs, M.; Schröter, W. (2003): Auch Erfahrung zählt. Zukunft mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestalten. Eschborn: RKW-Verlag (RKW, 1463).

Dittmann-Kohli, F.; van der Heijden, B. (1996): Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. Interne und externe Faktoren. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, H. 29, S. 323– 327.

- Dombrowski, J.; Fischer, G. (2007): Die Umsetzung alter(n)sensibler Personalentwicklung im Unternehmen. Vorgehen - Ansatzpunkte - Modellprojekte.
- Dostal, W. (1999): Herausforderung Qualifizierung. In: Älter werden im Betrieb. AK-Forum zur Wirtschafts- und Strukturpolitik, S. 18– 22.
- econsense - Forum nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft (2006): Die demographische Herausforderung bewältigen. Arbeitsdokument November 2006. Berlin.
- Eickhoff, M. T. (2003): Untersuchungsbericht im Projekt "Qualifizierung von älteren Mitarbeitern im Handwerk unter besonderer Berücksichtigung des lebensbegleitenden Lernens". Köln.
- Elmerich, K.; Braedel-Kühner, C.; Knauth, P. (2003): Altersgerechte betriebliche Qualifizierung. In: Personal, H. 12.
- EQUAL (2007): A European Age Management Network: The Way Forward? Europäische Union.
- EurolinkAge (2000): Altern in der Arbeitswelt. Ein Vorschlag für: Europäische Leitlinien einer guten betrieblichen Praxis ("good practice"). London.
- Europäische Kommission (Hg.) (2006): Ageing and employment identification of good practice to increase job opportunities and maintain older workers in employment. Final report. Brüssel. Online verfügbar unter http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/sept/ageingreport_en.pdf.
- Europäische Union (Juni 2005): SAM - Europäische Benchmark-Studie. Erhebung in 110 KMU. Ein Prozess der Identifikation und Bestandsaufnahme von Methoden des Altersmanagements in fünf europäischen Ländern: Deutschland, Spanien, Frankreich, Italien und Großbritannien.
- European Centre of Enterprises: Den Wert des Alters schätzen. Ein Führer für Arbeitgeber der Öffentlichen Dienstes zur Bewältigung des demographischen Wandels am Arbeitsplatz.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Hg.): Altersmanagement in europäischen Unternehmen. Informationsblatt.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Best Practice-Case Studies: Ageing Workforce. Online verfügbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/ageingworkforceadvanced.php>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. Age and working conditions in the European Union.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006): Age Employment in the New Member States. Luxemburg.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006): A guide to good practice in age management. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Sweden.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and

labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Belgium.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Italy.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Germany.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Greece.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Austria.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Finland.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: France.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: UK.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Netherlands.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report: Spain.

Feldes, W.; Geray, M.; Kistler, E.; Kuda, E.; Lersmacher, M.; Satzer, R.; Eberhardt, U. (2005): Erst ausgepresst - dann abserviert! Humane Arbeit für Jung und Alt. Herausgegeben von IG Metall.

Fischer, K. (2003): Arbeitspolitik und demographischer Wandel. Strategien und Aktivitäten bei DaimlerChrysler. In: IG Metall (Hg.): Länger arbeiten oder früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demographischen Wandel. Betriebsrätekonferenz. Frankfurt a.M., S. 14– 17.

Fischer, P. (2007): Berufserfahrung älterer Führungskräfte als Ressource. 1. Aufl. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag (Wirtschaftswissenschaft).

Flake, C.: Beitrag des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zur Entwicklung und zum Erhalt der geistigen Leistungsfähigkeit von Beschäftigten. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter

werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 27– 30.

Flieder, M. (2002): Was hält Krankenschwestern im Beruf? Eine empirische Untersuchung zur Situation langjährig berufstätiger Frauen in der Krankenpflege. Frankfurt am Main: Mabuse-Verlag (Mabuse-Verlag Wissenschaft, 60).

Florschütz, O.; Füssel, B. (2007): Implikationen der demografischen Entwicklung am Beispiel der Deutschen Bank AG. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 173– 186.

Flüter-Hoffmann, C. (Oktober 2006): Lebenszyklusorientierte Personalpolitik – „ Work-Life-Balance“ - Modelle und „ Demographietools“ für die betriebliche Praxis. Projektergebnisbericht. Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln im Auftrag der DekaBank. Deka Bank. Köln.

Fölsch, T. (2005): Altersdifferenzierte Kompetenzentwicklung. Ergebnisse einer empirischen Unternehmensstudie. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.): Personalmanagement und Arbeitsgestaltung. 51. Frühjahrskongress der GfA 2005 in Heidelberg ; Bericht zum 51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 22. - 24. März 2005 ; [Bericht zum 51. Arbeitswissenschaftlichen Kongress ... an der Universität Heidelberg]. Dortmund: GfA-Press (Jahresdokumentation / Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., 2005), S. 295– 298.

Forschungsverbund Demotrans: Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel. Online verfügbar unter http://www.demotrans.de/de/frames_index.html, zuletzt geprüft am 29.05.2007.

Förster, W. (2003): Aktivitäten und Strategien des Betriebsrates bei der Audi AG zu älter werdenden Belegschaften. In: IG Metall (Hg.): Länger arbeiten oder früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demographischen Wandel. Betriebsrätekonferenz. Frankfurt a.M., S. 18– 24.

Förster, W. (2004): Aktivitäten und Strategien des Betriebsrates bei der Audi AG zu älter werdenden Belegschaften. In: Busch, R. (Hg.): Alternsmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 207– 217.

Frerichs, F. (1998): Älterwerden im Betrieb. Beschäftigungschancen und -risiken im demographischen Wandel. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Frerichs, F. (2007): Weiterbildung und Personalentwicklung 40plus. Eine Praxisorientierte Strukturanalyse. In: Länge, T. W.; Menke, B. (Hg.): Generation 40plus. Demografischer Wandel und Anforderungen an die Arbeitswelt. Bielefeld: Bertelsmann, S. 67– 104.

Frerichs, F.; Krämer, K.; Zimmermann, E.: Selbstbeurteilung altersstruktureller Problemstellungen im Betrieb. QUATRO-Projekt TransAlt.

Frieling, E.; Fölsch, T.; Schäfer, E. (2008): Berücksichtigung der Altersstruktur der Bevölkerung in der Arbeitswelt von morgen. In: Speck, P. (Hg.): Employability - Herausforderungen für die strategische Personalentwicklung. Konzepte für eine flexible, innovationsorientierte Arbeitswelt von morgen. 3., aktualisierte und erw. Aufl. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 365– 380.

- Fulks, J. S.; Fallon, L. F. (2001): The older worker. In: Occupational Medicine, Jg. 16, H. 3, S. 501– 507.
- Fuller, A.; Unwin, L. (2006): Older workers' learning in changing workplace contexts. barriers and opportunities. In: Tikkanen, T. (Hg.): Promoting lifelong learning for older workers. An international overview. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (Cedefop reference series, 65), S. 257– 270.
- Gallenberger, W. (1998): Berufliche Weiterbildungsteilnahme: (k)eine Frage des Alters?! In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 27/1, S. 20– 25.
- Garvey, D. (1997): Facilitating Learning with Older Adults. In: Journal of Experiential Education, H. 20/2, S. 86– 93.
- Gelderblom, A.; de Koning, J.; Kroes, H. (2005): Does an older workforce negatively affect a firm' s performance? A study of firms in the Netherlands. Amsterdam. In: TLM.net Working Paper, Nr. 31.
- Geldermann, B. (2005): Weiterbildung für die Älteren im Betrieb. In: Loebe, H. (Hg.): Wettbewerbsfähigkeit mit alternden Belegschaften. Betriebliche Bildung und Beschäftigung im Zeichen des demografischen Wandels. Bielefeld: Bertelsmann (Wirtschaft und Weiterbildung, Band 34), S. 69– 80.
- Geldermann, B. (2007): Nicht alle gleich behandeln! Personalentwicklung für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In: Loebe, H.; Severing, E. (Hg.): Demografischer Wandel und Weiterbildung. Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik: wbv, S. 27– 38.
- Geldermann, B.; Geldermann, R.; Loebe, H.; Severing, E. (2005): Aktives Erfahrungslernen im Betrieb. Arbeit mit betrieblichen Lerngruppen am Beispiel des AQUA-Lernarrangements. Bielefeld: Bertelsmann (Leitfaden für die Bildungspraxis, 9).
- Georg, A.; Barkholdt, C.; Frerichs, F. (2005): Modelle alternsgerechter Arbeit aus Kleinbetrieben und ihre Nutzungsmöglichkeiten. Forschung Projekt F 5187. Herausgegeben von Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund.
- Georg, A.; Frerichs, F. (1999): Ältere Arbeitnehmer in NRW. Betriebliche Problemfelder und Handlungsansätze. Münster, Hamburg: Lit-Verlag (Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, 24).
- Gluch, M. (2005): Sind wir im Unternehmen in Hinblick auf älter werdende Belegschaften gut aufgestellt? Beispiel: Beschäftigungserhalt leistungsgewandelter und behinderter Mitarbeiter. Ford AG. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur alternsgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 70– 74.
- Glur, M. (2003): Leistung und Flexibilität bei Mitarbeitern ab 40 Jahren. Erfolgsfaktoren, Massnahmen und Instrumente.
- Goldberg, B. (2000): Age works. What corporate America must do to survive the graying of the workforce. New York: Free Press.
- Götz, R. (2005): Active Ageing. Recherchestudie zu good practice im Auftrag des AMS Österreich. Unter Mitarbeit von I. Naylor und E. Natter. Wien.
- Grauer, F. (1998): Personalmanagement für ältere Mitarbeiter. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag (Gabler Edition Wissenschaft).

- Gravalas, B. (1999): Ältere Arbeitnehmer. Eine Dokumentation. Bielefeld: Bertelsmann.
- Grote, G. (2004): Der psychologische Vertrag. Ein Instrument für die flexible Passung sich wandelnder Anforderungen und Bedürfnisse bei älteren Mitarbeitern? In: Cranach, M. v. (Hg.): Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle. Bern: Haupt, S. 117– 132.
- Grumbach, J.; Ruf, U. P. (2007): Demografischer Wandel in der Arbeitswelt: Handlungsrahmen und Handlungsfelder von Unternehmen, Gewerkschaften und Staat. In: Länge, T. W.; Menke, B. (Hg.): Generation 40plus. Demografischer Wandel und Anforderungen an die Arbeitswelt. Bielefeld: Bertelsmann, S. 33– 65.
- Grumbach, J.; Stein, B.; Weddige, F. (2005): Alternde Belegschaften im demografischen Wandel. Ein Thema für Interessenvertretungen. Oberhausen (Arbeit, Gesundheit, Umwelt, Technik).
- Hamacher, W.; Wittmann, S. (2005): Lebenslanges Lernen zum Erwerb von Handlungskompetenzen für Sicherheit und Gesundheit. Abschlussbericht zum Projekt "Lebenslanges Lernen zum Erwerb von Handlungskompetenzen für Sicherheit und Gesundheit - konzeptionelle Grundlagen" - INQA-Projekt 26-03. INQA-Projekt 26-03. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag N. W. Verlag für neue Wissenschaft (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin/Forschung, 1052).
- Hanks, R. S.; Icenogle, M. (2001): Preparing for an age-diverse workforce: Intergenerational service-learning in social gerontology and business curricula. In: Educational Gerontology, Jg. 27, S. 49– 70.
- Hansen, L. E.; Nielsen, T. (2006): Company policies to integrate older male workers in Denmark. In: Tikkanen, T. (Hg.): Promoting lifelong learning for older workers. An international overview. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (Cedefop reference series, 65), S. 140– 146.
- Hatcher, B.; Beich, M.; Connolly, C.; Davis, K.; O'Neil Hewlett, P.; Stokley-Hill, K. (2006): Wisdom at Work: The importance of the Older and Experienced Nurse in the Workplace. Herausgegeben von Robert Wood Johnson Foundation.
- Head, L.; Baker, P.; Bagwell, B.; Moon, N. W. (2006): Barriers to evidence based practice in accommodations for an aging workforce. In: Work, Jg. 27, H. 4, S. 391– 396.
- Hedge, J. W.; Borman, W. C.; Lammlein, S. E. (2006): The aging workforce. Realities, myths, and implications for organizations. Washington, DC: American Psychological Association.
- Heimgartner, A.; Knauder, C. (1997): Barrieren der beruflichen Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen. Wien: Wiss.-Verl. (AMS-Report, 4).
- Heimrich, H. (2005): Altersmanagement bei FAG: Erste Schritte. FAG Kugelfischer AG. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 33– 39.
- Heimrich, H. (2005): Älter werdende Belegschaften als Aufgabe für Betriebsräte. FAG Kugelfischer. In: IG Metall (Hg.): Ist älter werden im Betrieb erlaubt? Betriebsräte der Zulieferindustrie bestimmen mit. Betriebsrätekonferenz 3. Frankfurt a.M., S. 64– 68.
- Helbig, R. (2005): Älter werdende Belegschaften als Aufgabe für Betriebsräte. Robert Bosch Fahrzeugelektrik GmbH. In: IG Metall (Hg.): Ist älter werden im Betrieb erlaubt? Betriebsräte der Zulieferindustrie bestimmen mit. Betriebsrätekonferenz 3. Frankfurt a.M., S. 47– 53.

Hess-Gräfenberg, R. (2004): Alt, erfahren und gesund. Auf dem Weg zu einem integrierten Konzept. In: Busch, R. (Hg.): Alternsmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 155– 171.

Hessisches Sozialministerium und Bundesgeschäftsstelle RKW Rationalisierungs-und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V.: Demographischer Wandel in der Arbeitswelt. Online verfügbar unter <http://www.sozialnetz-hessen.de/ca/wl/ptn/>, zuletzt geprüft am 29.05.2007.

Hingst, M.; Hoffmann, T.; Schlieper, H. (2007): Personalentwicklung für ältere Arbeitnehmer in der chemischen Industrie. Eine Pilotstudie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Hans Böckler Stiftung. Düsseldorf. (Arbeitspapier, 135).

Holz, M. (2007): Sicherung der Innovationsfähigkeit bei alternden Belegschaften. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 127– 141.

Holz, M. (2007): Leistungs- und Erwerbsfähigkeit älterer Mitarbeiter. Allgemeine Veränderungen im Alterungsprozess. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 37– 51.

Hooshmandi-Robia, B. (2004): Age Management. Modelle zur Förderung der Arbeitsfähigkeit älterer MitarbeiterInnen. Graz.

Hörwick, E.: Lernen Ältere anders? In: Landesagentur für Struktur und Arbeit (LASA) Brandenburg GmbH (Hg.): "Nutzung und Weiterentwicklung der Kompetenzen Älterer - eine gesellschaftliche Herausforderung der Gegenwart". Tagungsband zur Fachtagung der Akademie der 2. Lebenshälfte am 26. und 27.08.2002. Potsdam 2003 .

Hörwick, E.; Bender, W.: Erfahrungsbasierte Qualifizierung. Die Förderung selbstgesteuerter Lernprozesse älterer Beschäftigter. In: Bildungsforschung, Jg. 3, H. 2, S. 1– 12.

Huber, A. (2002): Strategien zur altersgerechten Gestaltung von Gruppenarbeit - Gesundheitsförderung und Qualifizierung. Handlungshilfe zur Durchführung betrieblicher Workshops mit Vorgesetzten und Mitarbeitern. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe).

Hübner, W.; Kühl, A.; Putzing, M. (2003): Kompetenzerhalt und Kompetenzentwicklung älterer Mitarbeiter in Unternehmen. In: QUEM-Report, H. 84.

Husemann, R.; Kattein, M.; Vonken, M.; Schröter, T. (2007): Leitfäden zur altersgerechten Personalentwicklung und Qualifizierung. Handlungshilfen für Betriebsleitungen klein- und mittelständischer Unternehmen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Bildungsträger: Books on Demand.

Huss, S.; Kölbl, K. (2006): Alters- und gendersensible Didaktik in der betrieblichen Weiterbildung. Ausgewählte Beispiele guter Praxis aus dem europäischen Raum. Klagenfurt.

IG Metall (2005): Materialien zur einer altersgerechten und lernförderlichen Personalpolitik.

Arbeitsmappe des Projekts "Gute Arbeit". Unter Mitarbeit von B. Römer und W. Feldes. Herausgegeben von IG Metall. Frankfurt am Main.

Iller, C. (2005): Analysemodell zu individuellen Voraussetzungen für altersgerechte Personalentwicklung. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.): Personalmanagement und Arbeitsgestaltung. 51. Frühjahrskongress der GfA 2005 in Heidelberg ; Bericht zum 51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 22. - 24. März 2005 ; [Bericht zum 51. Arbeitswissenschaftlichen Kongress ... an der Universität Heidelberg]. Dortmund: GfA-Press (Jahresdokumentation / Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., 2005), S. 299– 302.

Ilmarinen, J. (2006): Towards a longer worklife. Ageing and the quality of worklife in the European Union. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.

Ilmarinen, J.; Rantanen, J. (1999): Promotion of work ability during ageing. In: American Journal of Industrial Medicine, Jg. 1, S. 21– 23.

Ilmarinen, J.; Tempel, J. (2003): Erhaltung, Förderung und Entwicklung der Arbeitsfähigkeit. Konzepte und Forschungsergebnisse aus Finnland. In: Badura, B.; Astor, M. (Hg.): Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 85– 99.

Ilmarinen, J.; Tempel, J.; Schartau, H. (2002): Arbeitsfähigkeit 2010. Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben? Hamburg: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Initiative Erfahrung ist Zukunft: Erfahrung ist Zukunft - PRAXISBEISPIELE. Online verfügbar unter <http://www.erfahrung-ist-zukunft.de/Webs/EiZ/DE/Beschaefigungsgestalten/Praxisbeispiele/praxisbeispiele.html?page=1&sortStri ng=-dateOfIssue>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit: INQA - Gute Praxis-Datenbank. Online verfügbar unter <http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/Themen/Demographischer-Wandel/gute-praxis.html>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit: Demographischer Wandel und Beschäftigung. Plädoyer für neue Unternehmensstrategien. Memorandum. 1. Aufl. Dortmund.

INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit (2005): Demographischer Wandel und Beschäftigung. Plädoyer für neue Unternehmensstrategien. Memorandum. Dortmund.

INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit (2007): Fels in der Brandung. Ältere Beschäftigte im Pflegeberuf - Anforderungen, Auswirkungen, Antworten.

INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit (2008): „ Rente mit 67“ – Voraussetzungen für die Weiterarbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen. Zusammenfassung der Projektergebnisse. Dortmund.

Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.) (2005): Demografische Analyse und Strategieentwicklung in Unternehmen. Unter Mitarbeit von S. Adenauer. Köln: Wirtschaftsverlag Bachem (Taschenbuchreihe des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft).

Institut für Personalmanagement GmbH (2005): Altersmanagement in KMU. Konzepte, Instrumente und best practice-Beispiele. Sekundäranalyse im Rahmen des Projekts Senior Age Management.

Jasper, G. (2000): Lebenslanges Lernen - mehr (Lern-)Chancen für alle Altersgruppen? Betrachtungen

nicht nur aus betrieblicher Sicht. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 395– 400.

Jasper, G. (2002): Wachsende Innovativität mit allen und für alle Altersgruppen. Beratung von KMU zur Gestaltung eines innovationsförderlichen Arbeitsumfeldes. In: Projektverbund Öffentlichkeits- und Marketingstrategie Demographischer Wandel (Hg.): Handlungsanleitungen für eine altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik - Ergebnisse aus dem Transferprojekt. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 26– 29.

Jasper, G.; Rohwedder, A. (1997): Erfahrung und Innovation. Betrachtungen vor dem Hintergrund rasch alternder Belegschaften in ostdeutschen Unternehmen. In: Volkholz, V.; Jasper, G.; Rohwedder, A. (Hg.): Änderung der betrieblichen Alterszusammensetzung Gestaltungsherausforderungen. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (Graue Reihe / Hans-Böckler-Stiftung, 132), S. 42– 103.

Jasper, G.; Rohwedder, A.; Duell, W. (2001): Alternde Belegschaft und Innovativität: Herausforderungen an das Innovations- und Personalmanagement. In: Astor, M.; Jasper, G. (Hg.): Demographischer Wandel als Wachstumsbremse oder Chance? Innovations- und Personalstrategien in den neuen Bundesländern. Stuttgart, S. 35– 66.

Jasper, G.; Rohwedder, A.; Schletz, A.: Innovieren mit alternden Belegschaften, S. 1– 26.

Jasper, G.; Wählich, B. (Hg.) (2004): Wettbewerb um Nachwuchs & Fachkräfte. Generationenübergreifender Dialog für berufliche Orientierung und Entwicklung. 1. Aufl. München: Hampp.

Jürgenhake, U. (2000): Qualifizierung alternder Belegschaften. Probleme und Erfahrungen aus der deutschen Stahlindustrie (mit Beispielen aus Griechenland und Spanien) ; Dokumentation der Tagung des Adapt-Projektes Sideprof II am 4.5. November in Riesa in Zusammenarbeit mit dem Fachausschuß 398 Weiterbildung der Arbeitsgemeinschaft der Engeren Mitarbeiter der Arbeitsdirektoren Stahl in der Hans-Böckler-Stiftung. Dortmund: SFS Sozialforschungsstelle.

Jürgenhake, U.; Rohwedder, A. (2006): Der demografische Wandel in der Region: Instrumente, Maßnahmen, Strategien und Personalmanagement PERSONALMANAGEMENT. Schriftenreihe "Initiative Dortmund, Kreis Unna, Hamm". Unter Mitarbeit von M. Ingenfeld, N. Moeller und S. Senft et al. Dortmund (1).

Jürgenhake, U.; Schubert, A.; Vormann, W.; Wingen, S. (2006): Demografischer Wandel in der bremischen Hafen- und Distributionswirtschaft. Betriebs- und Branchendaten, Zukunftsszenarien, betriebliche Herausforderungen: Soziale Innovation. In: PortWork.

Jürgenhake, U.; Sczesny, C. (2005): Neue Perspektiven für Ältere und Jüngere. Instrumente zur Bewältigung des demografischen Wandels in Betrieben der Gießerei - und Schmiedeindustrie. Dortmund.

Karl, D.; Braedel-Kühner, C.; Knauth, P.: Neue Konzepte innovativer altersgerechter Personalarbeit. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 69– 74.

Kiekens, D.; Coninck, P. de: Kann die Einsatzfähigkeit älterer Erwachsener gesteigert werden? In: Europäische Zeitschrift - Berufsbildung, H. 19, S. 6– 16.

- Kistler, E.; Ebert, A.; Guggemos, P.; Lehner, M.; Buck, H.; Schletz, A. (2006): Altersgerechte Arbeitsbedingungen. Machbarkeitsstudie (Sachverständigenutachten) für die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Berlin. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund, Berlin, Dresden.
- Klaßen-Kluger, L.: Qualifizierungskonzept für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. IAT - Institut Arbeit und Technik. Gelsenkirchen. (Veröffentlichungen im Rahmen des WZN-Verbundprojektes "Zukunft der Arbeit").
- Klein-Schneider, H. (2007): Empfehlungen und Instrumente zu Handlungsmöglichkeiten im demografischen Wandel im Unternehmen. Herausgegeben von Hans Böckler Stiftung.
- Klöß, H. P. (2003): Demographische Entwicklung - Berufsbildung - Personalentwicklung. Köln: Dt. Inst.-Verl. (IW-Analysen, 2).
- Köchling, A. (2001): Alt und jung im Betrieb. Intergenerative Personalpolitik als Wettbewerbsfaktor. In: Buck, H.; Schletz, A. (Hg.): Wege aus dem demographischen Dilemma durch Sensibilisierung, Beratung und Gestaltung. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 20– 29.
- Koller, B.; Plath, H. E. (2000): Qualifikation und Qualifizierung älterer Arbeitnehmer. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 33, H. 1, S. 112– 125.
- Kordey, N.; Korte, W. B. (September 2005): Auswirkungen des demographischen Wandels auf Unternehmen und mögliche Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Literaturanalyse. Empirica - Gesellschaft für Kommunikations- und Technologieforschung mbH. Bonn. (empirica Schriftenreihe, 01/2006).
- Kornwachs, K. (2000): Innovation bei veränderten Altersstrukturen (INVAS). Fallstudien aus der Softwareentwicklung. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 198– 211.
- Kracht, T. (2007): Zeitenwende im Personalmanagement. Globaler War for Talent. In: Arbeit und Arbeitsrecht, H. 5, S. 267– 271.
- Krauss-Hoffmann, P.; Pickert, K.; Sieland-Bortz, M.; Wittmann, S.; Overhage, R. (2007): Lernen gehört zum Leben und Arbeiten. Lebenslanges Lernen zu Sicherheit und Gesundheit.
- Krauss-Hoffmann, P.; Sieland-Bortz, M. (2006): Lebenslanges Lernen. Konzepte, Strukturen und Perspektiven als Beitrag für ein Leitbild moderner Arbeit. Dortmund.
- Krenn, M.; Vogt, M. (2004): Ältere Arbeitskräfte in belastungsintensiven Tätigkeitsbereichen. Probleme und Gestaltungsansätze. Wien.
- Kriegesmann, B.; Kottmann, M.; Krauss-Hoffmann, P. (2005): Employability und Lebenslanges Lernen: Neue Perspektiven für eine nachhaltige Gesundheitspolitik? In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.): Personalmanagement und Arbeitsgestaltung. 51. Frühjahrskongress der GfA 2005 in Heidelberg ; Bericht zum 51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 22. - 24. März 2005 ; [Bericht zum 51. Arbeitswissenschaftlichen Kongress ... an der Universität Heidelberg]. Dortmund: GfA-Press (Jahresdokumentation / Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., 2005), S. 181– 184.

- Kröll, M.; Brinkmann, A. (1999): Strukturwandel und Innovation als Herausforderungen für die (Weiter-)Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern. Integrierte Personal-, Organisations- und Technikentwicklung als Gestaltungsaufgabe. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 52, H. 4, S. 273– 285.
- Krüger, D. (2006): Veränderungsprozesse in der Arbeits- und Personalpolitik vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung: Handlungsansätze für die betriebliche Praxis.
- Kuda, E. (2004): Alter(n)s-Management in der Automobilindustrie. Ansätze und Erfahrungen aus einem EQUAL Teilprojekt von IG Metall und Sozialforschungsstelle Dortmund. In: Busch, R. (Hg.): Altersmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 175– 183.
- Kumashiro, M. (Hg.) (2003): Aging and work. London: Taylor & Francis.
- Lahn, L. C. (2003): Competence and Learning in Late Career. In: European Educational Research Journal, Jg. Volume 2, H. No.1, S. 126– 140.
- Landau, K.; Weißert-Horn, M.; Rademacher, H.; Brauchler, R.; Bruder, R.; Sinn-Behrendt, A. (2007): Altersmanagement als betriebliche Herausforderung. 2. Aufl. Stuttgart: ergonomia.
- Lang, S. (2005): Sind wir in unserem Unternehmen im Hinblick auf älter werdende Belegschaften gut aufgestellt? SKF GmbH. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 80– 83.
- Laschalt, M. (2005): Ältere ArbeitnehmerInnen in der Personalentwicklung. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.): Personalmanagement und Arbeitsgestaltung. 51. Frühjahrskongress der GfA 2005 in Heidelberg ; Bericht zum 51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 22. - 24. März 2005 ; [Bericht zum 51. Arbeitswissenschaftlichen Kongress ... an der Universität Heidelberg]. Dortmund: GfA-Press (Jahresdokumentation / Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., 2005), S. 291– 294.
- Lau-Villinger, D.; Rump, J.; Seitz, C. (1999): Der Prozess des Älterwerdens in Unternehmen. Gestaltung altersheterogener Lern- und Arbeitsstrukturen. Frankfurt [Main]. (Weiße Reihe).
- Lawo, M. (2000): Ist Altern in einer jungen Branche wie der Informationstechnologie wirklich ein Problem? In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 212– 221.
- Lebenshilfe Bremen e. V. (2005): Ältere und jüngere MitarbeiterInnen gestalten aktiv mit im Projekt zum Wissenstransfer. In: Bleyer-Rex, I. (Hg.): Betriebe im demografischen Wandel. Beispiele guter Praxis im Land Bremen. Bremen: Arbeiterkammer (Materialien demografischer Wandel), S. 79– 85.
- Leber, U. (2001): Betriebliche Weiterbildung älterer Arbeitnehmer - Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. In: Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung. Probleme, Fragen, erste Antworten - SAMF Jahrestagung 2001, S. 87– 100.
- Leibold, M.; Voelpel, S. (2006): Managing the aging workforce. Challenges and solutions. Erlangen:

Publicis Corp. Publ.

Lichtsteiner, R. A. (2004): Die Leistung älterer Mitarbeitender. Überlegungen und Erfahrungen aus der Praxis. In: Cranach, M. v. (Hg.): Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle. Bern: Haupt, S. 149– 162.

Liebrich, A.; Zink, K. J. (2005): Der Einsatz neuer Informations- und Kommunikationsmedien in Unternehmen aus der Perspektive des Diversity Managements. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.): Personalmanagement und Arbeitsgestaltung. 51. Frühjahrskongress der GfA 2005 in Heidelberg ; Bericht zum 51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 22. - 24. März 2005 ; [Bericht zum 51. Arbeitswissenschaftlichen Kongress ... an der Universität Heidelberg]. Dortmund: GfA-Press (Jahresdokumentation / Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., 2005), S. 125– 129.

Lippe-Heinrich, A. (2001): Flexibles Altern. Instrumente, Erfahrungen und Gestaltungsansätze zu den Auswirkungen des demographischen Wandels auf handwerkliche Klein- und Mittelbetriebe. In: Handwerkskammer Hamburg (Hg.): Zukunftsfähige Konzepte für das Handwerk zur Bewältigung des demographischen Wandels. Stuttgart (Demographie und Erwerbsarbeit), S. 67– 86.

Lotzmann, N. (2007): Diversity Management bei der SAP AG. Der Umgang mit einer älter werdenden Belegschaft. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 69– 88.

Löwenbrück, U. (2003): Älter werden im Betrieb. Opel AG. In: IG Metall (Hg.): Länger arbeiten oder früher gehen? Antworten von Betriebsräten der Automobilindustrie auf den demographischen Wandel. Betriebsrätekonferenz. Frankfurt a.M., S. 28– 31.

Löwenbrück, U. (2004): Älter werden im "Lernfeldwerk". Ergonomie und Organisation in der Montage. Opel AG. In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 54– 59.

Lünstroth, U.: Mitarbeiterentwicklung: Fachkarriere und Tätigkeitswechsel in Unternehmen der Softwareentwicklung. Transferprojekt "Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel".

Lünstroth, U.: Team-Zusammenarbeit von jüngeren und älteren Software-Entwicklern. Transferprojekt "Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel".

Lünstroth, U.: Innovationsorientierte Weiterentwicklung im Bereich der Softwareentwicklung. Transferprojekt "Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel".

Lünstroth, U.: Lösungsansätze für die Beschäftigung älter werdender Software-Entwickler. Transferprojekt "Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel".

Lünstroth, U. (2001): Der erfahrene, über 40-jährige Softwareentwickler. Konzepte, Handlungsanleitungen, Check-Listen für Software-Unternehmen und Softwareentwickler.

Lünstroth, U. (2002): Der ältere, erfahrene Softwareentwickler als Innovationsmotor? Eine Übersicht für den Praktiker. In: Projektverbund Öffentlichkeits- und Marketingstrategie Demographischer Wandel

(Hg.): Handlungsanleitungen für eine altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik - Ergebnisse aus dem Transferprojekt. Stuttgart: Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe), S. 37– 40.

Maintz, G. (2001): Maßnahmen und Instrumente zur Beurteilung und Förderung der Arbeitsfähigkeit Älterwerdender im Betrieb. In: Fuchs, G.; Renz, C. (Hg.): Altern und Erwerbsarbeit. Workshopdokumentation, S. 46– 59.

Maintz, G. (2003): Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. Abschied vom Defizitmodell. In: Badura, B.; Astor, M. (Hg.): Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 43– 55.

Manpower (2007): The New Agenda for an Older Workforce. A Manpower White Paper.

Marstedt, G.; Alberts, O.; Koppelin, F.; Müller, R. (2003): Alt werden im Betrieb? Beschäftigte im Öffentlichen Dienst zwischen Integration und Externalisierung. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag N. W. Verlag für neue Wissenschaft (Schriftenreihe Gesundheit - Arbeit - Medizin, 31).

Marstedt, G.; Müller, R. (1998): Ein kranker Stand? Fehlzeiten und Integration älterer Arbeitnehmer im Vergleich Öffentlicher Dienst - Privatwirtschaft. Berlin: Edition Sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 9).

Maurer, T. J.; Weiss, E. M.; Barbeite, F. G. (2003): A model of involvement in work-related learning and development activity. The effects of individual, situational, motivational, and age variables. In: Journal of Applied Psychology, Jg. 88, S. 707– 724.

Mendus, H. G. (2001): Damit das Handwerk nicht zu den Verlierern gehört: Sensibilisierung für das Problem "demographischer Wandel" und Entwicklung exemplarischer Lösungsansätze. In: Handwerkskammer Hamburg (Hg.): Zukunftsfähige Konzepte für das Handwerk zur Bewältigung des demographischen Wandels. Stuttgart (Demographie und Erwerbsarbeit), S. 30– 41.

Menges, U. (2000): Ältere Mitarbeiter als betriebliches Erfolgspotential. Köln: Wirtschaftsverlag Bachem (Unternehmensführung und Personalwirtschaft, 11).

Metcalf, H.; Meadows, P. (2006): Survey of employers' policies, practices and preference relating to age. Research Report No 325.

Mohr, H. (2002): Alterns- und altersgerechte Erwerbsarbeit. Leitfaden für überbetriebliche Akteure. Stuttgart: IRB Verlag; Fraunhofer-IRB-Verlag (Broschürenreihe).

Mohr, H.; Wodok, A. (Hg.) (2006): Erfolg mit der Generation 50plus. Ein Leitfaden für kleine und mittlere Betriebe. Köln: Dt. Inst.-Verl. (Praxisreihe Mittelstand).

Molinie, A. F. (2003): Age and working conditions in the European Union. Luxemburg.

Morris, M. G.; Venkatesh, V. (2000): Age differences in technology adoption decisions. Implications for a changing workforce. In: Personnel Psychology, Jg. 53, S. 375– 403.

Morschhäuser, M. (1999): Grundzüge altersgerechter Arbeitsgestaltung. In: Gussone, M.; Huber, A.; Morschhäuser, M.; Petrenz, J. (Hg.): Ältere Arbeitnehmer. Altern und Erwerbsarbeit in rechtlicher, arbeits- und sozialwissenschaftlicher Sicht: Bund-Verlag, S. 101– 185.

Morschhäuser, M. (1999): Altersbezogene Personalplanung: Zwischen Personalentwicklung und Personalaustausch. In: Älter werden im Betrieb. AK-Forum zur Wirtschafts- und Strukturpolitik, S. 23–

Morschhäuser, M. (1999): Alternsgerechte Arbeit: Gestaltungsaufgabe für die Zukunft oder Kampf gegen Windmühlen? In: Behrens, J. (Hg.): Länger erwerbstätig - aber wie? Opladen u.a.: Westdeutscher Verlag, S. 19– 70.

Morschhäuser, M. (2000): Personalentwicklung oder Personaltausch? Perspektiven altersbezogener Personalplanung. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 282– 293.

Morschhäuser, M. (2001): Integration von Arbeit und Lernen. Strategien zur Förderung von Beschäftigungsfähigkeit. In: Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung. Probleme, Fragen, erste Antworten - SAMF Jahrestagung 2001, S. 101– 111.

Morschhäuser, M. (2004): Von der Frühverrentung zu einer alternsgerechten Arbeits- und Personalpolitik? In: Busch, R. (Hg.): Alternsmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 73– 88.

Morschhäuser, M. (2006): Reife Leistung. Personal- und Qualifizierungspolitik für die künftige Altersstruktur: Edition Sigma.

Morschhäuser, M. (2006): Berufsbegleitende Weiterbildung und Personalentwicklungsplanung. Good-Practice - Praxisbeispiele und Strategien. In: Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung (Hg.): Generation 60plus - tauglich für die Arbeitswelt 2020? Dokumentation der Tagung am 14./15. Februar 2006 in Bad Arolsen: Dr. Becker Klinikgesellschaft, S. 97– 108.

Morschhäuser, M.; Ochs, P.; Huber, A. (2003): Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Morschhäuser, M.; Ochs, P.; Huber, A. (2008): Demographiebewusstes Personalmanagement. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis. Gütersloh: Bertelsmann.

Morschhäuser, M.; Sochert, R. (2007): Beschäftigungsfähigkeit erhalten! Herausgegeben von BKK Bundesverband. Essen.

Muffels, R. J. A. (2000): Altersbarrieren abbauen, Wettbewerbspositionen ausbauen – Altern und Flexibilisierung aus einer Lebenszyklusperspektive. In: Europäische Zeitschrift - Berufsbildung, H. 19, S. 17– 32.

Müller, T.; Wagner, T.; Hanfler, M. (2007): Betriebliche Handlungsansätze zur Gestaltung des demographischen Wandels in zehn Industrieunternehmen. Recherchebericht 2007. IG Metall.

Naegele, G.; Sporket, M. (2007): Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb der Europäischen Union. Betriebliche Fallbeispiele zur Beschäftigungsförderung in ausgewählten Ländern. Abschlussbericht.

Naegele, G.; Walker, A. (2003): Altern in der Arbeitswelt. Europäische "Leitlinien einer Guten Praxis (good practice)" für die Gleichbehandlung älterer Arbeitnehmer/innen in der betrieblichen

- Personalpolitik. In: Badura, B.; Astor, M. (Hg.): Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 225– 234.
- Neubauer, G. (2004): Ergebnisse aus dem Transferprojekt "Demographischer Wandel" für das lernende Programm "Innovative Arbeitsgestaltung". In: Ergebnisse des Transferprojektes Demotrans, S. 29– 41.
- Nexus Institut für interdisziplinäre Forschung (2006): Innovative Ansätze zur Bewältigung des demografischen Wandels. Generationenwechselmanagement in Sachsen-Anhalt.
- Nygaard, C. H. (1997): Perceived work changes between 1981 and 1992 among aging workers in Finland. In: Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, H. 23, S. 12– 19.
- Olesen, H. S. (2006): Identification with work: inhibition or resource for learning? In: Tikkanen, T. (Hg.): Promoting lifelong learning for older workers. An international overview. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (Cedefop reference series, 65), S. 164– 176.
- Pack, J.; Buck, H.; Kistler, E.; Mendius, H. G.; Morschhäuser, M.; Wolff, H.: Zukunftsreport demographischer Wandel. Innovationsfähigkeit in einer alternden Gesellschaft. Bonn.
- Packebusch, L.; Weber, B. (2000): Personalentwicklung im Handwerk - die Zukunft gestalten. In: Ax, C.; Mendius, H. G.; Packebusch, L.; Weber, B.; Weimer, S. (Hg.): Die alternde Gesellschaft. Herausforderung und Chance für das Handwerk. [die Beiträge in diesem Buch entstanden im Rahmen des Forschungsvorhabens "Demographische Veränderungen - zukünftige Anforderungen und Strategien im Handwerk"]. Hannover: Schlütersche, S. 43– 69.
- Packebusch, L.; Weber, B. (2001): Ohne Ältere geht's nicht! - Mit Älteren auch nicht? In: Handwerkskammer Hamburg (Hg.): Zukunftsfähige Konzepte für das Handwerk zur Bewältigung des demographischen Wandels. Stuttgart (Demographie und Erwerbsarbeit), S. 42– 55.
- Packebusch, L.; Weber, B. (2005): Anforderungen an eine alter(n)sgerechte Personalpolitik. Personalprobleme in Kleinbetrieben. In: Schott, T. (Hg.): Eingliedern statt ausmustern. Möglichkeiten und Strategien zur Sicherung der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer. Weinheim: Juventa-Verlag (Gesundheitsforschung), S. 137– 148.
- Paloniemi, S. (2006): Employees' conceptions of age, experience and competence. In: Tikkanen, T. (Hg.): Promoting lifelong learning for older workers. An international overview. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (Cedefop reference series, 65), S. 108– 122.
- Patrickson, M.; Hartmann, L. (Hg.) (1998): Managing an ageing workforce. 1. Aufl. Warriewood /// Warriewood, NSW: Business & Professional Publ.; Business and Professional Publ.
- Pawellek, I.; Richter, J. (2000): Bewältigungsansätze betrieblicher Alterungsprozesse im EU-Vergleich. Staatliche und unternehmerische Reaktionen auf den soziodemographischen Wandel. Herausgegeben von AIQ Arbeit Innovation Qualifikation e.V. Dortmund.
- Perreng, M.; Busch, S.; Kocher, E. (2007): Ältere Arbeitnehmer. Perspektiven und Chancen. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Picker, M.; Schöpf, N. (2007): Betriebliche Weiterbildung älterer Mitarbeiter im Produktionsbereich. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung. In: Loebe, H.; Severing, E. (Hg.): Demografischer Wandel und Weiterbildung. Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik: wbv, S. 99– 116.
- Puhlmann, A. (2001): Weiterbildung Älterer - ein Faktor gesellschaftlicher und betrieblicher Entwicklung.

In: Schemme, D. (Hg.): Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Probleme und Lösungsansätze. Bielefeld: Bertelsmann (Berichte zur beruflichen Bildung, 247), S. 9– 27.

Puhlmann, A. (2003): Die demographische Entwicklung als Herausforderung für die Berufsbildung. Facetten der gesellschaftlichen Diskussion. In: Bucher, H. J.; Puhlmann, A. (Hg.): Demographische Entwicklung und mögliche Konsequenzen für die berufliche Bildung. Bielefeld: Bertelsmann (Kolloquien im BIBB, 2), S. 19– 33.

Puhlmann, A.; Gravalas, B.; Leppelmeier, I. (2001): Berufliche Entwicklung, Qualifizierung und Perspektiven in der zweiten Hälfte des Berufslebens - Betriebliche und berufsbiographische Sichtweisen Älterer. Abschlussbericht zum Forschungsbericht 1.1005. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berlin, Bonn.

Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft (Hg.): Älter werden im Betrieb. Dokumentation der Fachtagungen "Älter werden im Betrieb" und "Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz".

Reck-Roulet, M. (2004): Ältere Mitarbeitende im Betrieb. In: Cranach, M. v. (Hg.): Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle. Bern: Haupt, S. 133– 148.

Reichenauer, R. (2004): Geht BMW Leipzig neue Wege? In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 30– 39.

Reindl, J. (2000): Innovationsmilieus und Altern. Empirische Befunde aus innovativen Unternehmen. In: Rothkirch, C. v. (Hg.): Altern und Arbeit. Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft ; Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma, S. 192– 197.

Reindl, J.; Feller, C.; Morschhäuser, M.; Huber, A. (2004): Für immer Jung. Wie Unternehmen des Maschinenbaus dem demografischen Wandel begegnen. Ergebnisdokumentation des Projektes "Betriebliche Strategien für eine altersgerechte und generationenübergreifende Arbeits- und Personalpolitik im Maschinen- und Anlagenbau" im Rahmen der BMBF "Demografie-Initiative". Frankfurt am Main: VDMA Verlag.

Rimser, M. (2006): Generation Resource Management. Nachhaltige HR-Konzepte im demografischen Wandel. Leonberg: Rosenberger Fachverlag.

Riphahn, R.; Trübswetter, P. (November 2006): Population Aging and Continued Education. Herausgegeben von IZA - Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit. Nürnberg. (IZA DP, 2415).

Robert Bosch GmbH Gesamtbetriebsrat (2005): Projekt: "Potenziale nutzen, Perspektiven bieten - ein Arbeitsleben lang". In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 84– 85.

Rohrbach, V. (2005): Sind wir in unserem Unternehmen im Hinblick auf älter werdende Belegschaften gut aufgestellt? BMW AG. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 76– 79.

Rump, J.: Personalentwicklung bei älter werdenden Belegschaften.

Rump, J.; Eilers, S. (2007): Employability Management. Lebenslange Beschäftigungsfähigkeit als

- Antwort auf dem demografischen Wandel. In: Loebe, H.; Severing, E. (Hg.): Demografischer Wandel und Weiterbildung. Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik: wbv, S. 39– 58.
- Sascha, W.; Jürgenhake, U.; Schubert, A.; Dunczyk, H. (2006): Personalentwicklung im demografischen Wandel. Schriftenreihe "Initiative Dortmund, Kreis Unna, Hamm". Dortmund (2).
- Schemme, D. (2001): Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. In: Schemme, D. (Hg.): Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Probleme und Lösungsansätze. Bielefeld: Bertelsmann (Berichte zur beruflichen Bildung, 247), S. 5– 8.
- Schemme, D. (2001): Qualifizierung älterer Arbeitnehmer/innen für moderne Arbeitsorganisationen. In: Fuchs, G.; Renz, C. (Hg.): Altern und Erwerbsarbeit. Workshopdokumentation, S. 60– 65.
- Schemme, D. (2002): Strategien zur Bewältigung des demografischen Wandels. Erfahrungen aus Forschungsprojekten und Modellversuchen des BIBB zu den Folgen einer veränderten Altersstruktur in der Arbeitswelt. In: Personalführung, H. 6, S. 52– 57.
- Schierholt, U.; Sczesny, C.; Jürgenhake, U. (2004): Personalentwicklung gewerblich-technischer Beschäftigter in mittelständischen Unternehmen - systematisch, generationenübergreifend, qualifikationsgerecht. Dortmund. (SInnovation - Neues aus Beratung und Forschung, 2).
- Schmidt, I. (2005): Gestaltungsmodelle der nachhaltigen Integration älterer Arbeitspersonen in die Erwerbstätigkeit. Online verfügbar unter <http://deposit.ddb.de/cgi-bin/dokserv?idn=975020161>.
- Schmitt-Lechner, M. (2007): Zukunftsfähiges Personalmanagement. Hintergründe Ausblicke und Handlungsempfehlungen in Zeiten des demographischen Wandels. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.
- Schönbauer, U. (2006): Ältere im Betrieb.
- Schöpf, N. (2007): Vintage und Weiterbildung. Defizitmodelle oder bildungsbiografische Unterschiede als Referenzpunkte der Personalentwicklung? In: Loebe, H.; Severing, E. (Hg.): Demografischer Wandel und Weiterbildung. Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik: wbv, S. 9– 25.
- Schreurs, M. (2004): Beschäftigungsfähig bleiben durch motivierende Arbeits- und Qualifizierungskonzepte. In: Busch, R. (Hg.): Alternsmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Erheblich erweiterte Dokumentation der Fachtagung des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin "Ältere Arbeitnehmer im Betrieb - zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit" vom 19. März 2004. 1. Aufl. München: Hampp (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), S. 245– 253.
- Schubert, A.; Jürgenhake, U.; Wingen, S. (2007): Kompetenzen ermitteln, Qualifizierungsbedarf ableiten und Qualifizierungen planen. Ein Leitfaden für die betriebliche Praxis mit dem EDV-Tool Komet 2.0. Transferbroschüre Nr. 3. Dortmund.
- Schwaab, S. (2005): Alternsmanagement als Handlungsfeld des GBR. Daimler Chrysler AG. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 12– 21.
- Schwab, H.; Seemann, S. (2005): Brauchen Ältere besondere Didaktik in der beruflichen Qualifizierung? In: Loebe, H. (Hg.): Wettbewerbsfähig mit alternden Belegschaften. Betriebliche Bildung und

- Beschäftigung im Zeichen des demografischen Wandels. Bielefeld: Bertelsmann (Wirtschaft und Weiterbildung, Band 34), S. 59– 68.
- Schwarz, B.; Bürkert, W. (2005): Systematische Personalentwicklung und Belegschaftsvielfalt. Bürkert Werke GmbH. In: IG Metall (Hg.): Ist älter werden im Betrieb erlaubt? Betriebsräte der Zulieferindustrie bestimmen mit. Betriebsrätekonferenz 3. Frankfurt a.M., S. 26– 32.
- Sczesny, C.; Bienert, R.; Halbeisen, D.; Jürgenhake, U. (2006): Kompetenzentwicklung für angelernte, ältere Mitarbeiter. Soziale Innovation GmbH. Dortmund. (SInnovation - Neues aus Beratung und Forschung, 6).
- Seifert, H. (2001): Lernzeitkonten für lebenslanges Lernen. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung (Gesprächskreis Arbeit und Soziales).
- Seifert, H. (2002): Lernzeitkonten: tarif- und betriebspolitisches Neuland. In: Klinkhammer, H. (Hg.): Personalstrategie. Personalmanagement als Business-Partner. Neuwied: Luchterhand, S. 245– 264.
- Seitz, C. (2007): Generationenbezogene Personalpolitik im Zeichen des demografischen Wandels. In: Loebe, H.; Severing, E. (Hg.): Demografischer Wandel und Weiterbildung. Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik: wbv, S. 71– 78.
- Sengpiel, M.; Struve, D.; Dittberner, D.; Wandke, H. (2008): Entwicklung von Trainingsprogrammen für ältere Benutzer von IT-Systemen unter Berücksichtigung des Computerwissens. In: Wirtschaftspsychologie, Jg. 10, H. 3, S. 94– 105.
- Shea, G. F.; Haasen, A. (2006): The older worker advantage. Making the most of our aging workforce. Westport, Conn: Praeger.
- Siegrist, J.; Dragano, N. (2007): Rente mit 67 - Probleme und Herausforderungen aus gesundheitswissenschaftlicher Sicht. Hans Böckler Stiftung. (Arbeitspapier, 147).
- Smedley, K.; Whitten, H. (2006): Age matters. Employing, motivating and managing older employees. Aldershot, Hants: Ashgate.
- Sommer, C. (2004): "Arbeiten bis 65?". Maßnahmen zur Beschäftigung Älterer in der Produktion. In: Arbeit & Ökologie, H. 6, S. 20– 23.
- Sozialpartner (Ober-)Österreich (Hg.) (2005): Wage. Winning Age. Getting Future! / Älter werden, Zukunft haben! Online verfügbar unter <http://www.wage.at/>, zuletzt aktualisiert am 06.03.2005, zuletzt geprüft am 28.06.2007.
- Spath, D. (2005): Alternde Belegschaften als Herausforderung für die betriebliche Personalpolitik und Arbeitsgestaltung. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.): Personalmanagement und Arbeitsgestaltung. 51. Frühjahrskongress der GfA 2005 in Heidelberg ; Bericht zum 51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 22. - 24. März 2005 ; [Bericht zum 51. Arbeitswissenschaftlichen Kongress ... an der Universität Heidelberg]. Dortmund: GfA-Press (Jahresdokumentation / Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., 2005), S. 35– 38.
- Spieker, H. (2005): Wie wirksam sind betriebliche Handlungsansätze zur Bewältigung des demographischen Wandels? Volkswagen. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 22– 32.

Sporket, M.; Reichert, A. (2005): Das berufliche Lernen Älterer. In: Schönberg, F.; Naegele, G. (Hg.): Alter hat Zukunft. 15 Jahre gerontologische Forschung in Dortmund. Münster: Lit-Verlag (Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, 56), S. 77– 88.

Staudinger, U. M. (2007): Dynamisches Personalmanagement als eine Antwort auf den demographischen Wandel. In: Ballwieser, W. (Hg.): Demographischer Wandel als unternehmerische Herausforderung. Kongress-Dokumentation 60. Deutscher Betriebswirtschafter-Tag 2006. Stuttgart: Schäffer-Poeschel (Schriftenreihe der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V), S. 35–48.

Stemann, M. C.; Bruns, I.; Luczak, H. (2005): Intergeneratives Lernen und Erfahrungsaustausch. Perspektiven im Demographischen Wandel. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hg.): Personalmanagement und Arbeitsgestaltung. 51. Frühjahrskongress der GfA 2005 in Heidelberg ; Bericht zum 51. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 22. - 24. März 2005 ; [Bericht zum 51. Arbeitswissenschaftlichen Kongress ... an der Universität Heidelberg]. Dortmund: GfA-Press (Jahresdokumentation / Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., 2005), S. 245– 248.

Stobbe, H.; Hiege, K. (2006): Ältere Menschen im Betrieb. Analyse betrieblicher Personalpolitik. Herausgegeben von Regionalverband Südniedersachsen e.V. Göttingen.

Stöckl, M.; Spevacek, G.; Straka, G. A. (2001): Altersgerechte Didaktik. In: Schemme, D. (Hg.): Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Probleme und Lösungsansätze. Bielefeld: Bertelsmann (Berichte zur beruflichen Bildung, 247), S. 89–113.

Strauss, J.: Älter werden in der Arbeit und die Zukunft von älteren Belegschaften. Bausteine zu einem gewerkschaftspolitischen Konzept 'Demographischer Wandel und Arbeitswelt'. Diskussionspapier. Herausgegeben von IG Metall.

Strauss, J.; Kuda, E. (2005): Das Projekt "Alternsmanagement in der Automobilindustrie" - Aktivitäten und Ergebnisse. In: IG Metall (Hg.): Auf dem Weg zur altersgerechten Automobilfabrik. Initiativen, Maßnahmen, Konzepte. Betriebsrätekonferenzen 4 u. 5. Frankfurt a.M., S. 162– 171.

Strotmann, I. (2006): Ältere Arbeitnehmer und der demographische Wandel. Aktuelle Situation älterer Beschäftigter und Integrationsmodelle für die Zukunft. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.

Struve, D.; Sengpiel, M.; Wandke, H. (2006): Adaptive Lernunterstützung zur interaktiven Systemnutzung für ältere Benutzer (ALISA). In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 60, H. 3, S. 161–169.

Taylor, P. (1998): Projects assisting older workers in European countries. A review of the findings of Eurowork age. Ms compl. June 1998. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (Employment & social affairs/Employment and European Social Fund).

Taylor, P. (2006): Employment initiatives for an ageing workforce in the EU 15. Luxembourg.

Thematischer Initiativkreis "Gesund Pflegen" - Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA): Fels in der Brandung. Ältere Beschäftigte im Pflegeberuf - Anforderungen, Auswirkungen, Antworten. Unter Mitarbeit von G. Richter, S. Schatte und S. Schwarzwälder. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

- Tikkanen, T.: Learning and education of older workers. Lifelong learning at the margin. Jyväskylä.
- Tikkanen, T. (2006): The lifelong learning debate and older workers. In: Tikkanen, T. (Hg.): Promoting lifelong learning for older workers. An international overview. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (Cedefop reference series, 65), S. 18– 47.
- Uepping, H. (1997): Intergenerative Personalentwicklung: die Zukunft älterer Mitarbeiter im Unternehmen. In: Personal, Jg. 9, H. 11, S. 578– 582.
- Vitt, E. (2004): Altersmanagement und Qualifizierung. In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 89– 91.
- Voelpel, S.; Leibold, M.; Früchtenicht, J. D.; Pierer, H. v.; Jacobs, K. J. (2007): Herausforderung 50 plus. Konzepte zum Management der Aging Workforce Die Antwort auf das demographische Dilemma Mit Geleitworten von Heinrich von Pierer und Klaus J. Jacobs. 1. Aufl. Erlangen: PUBLICIS KommunikationsAgentur.
- Vogt, M. (2003): Politik und Maßnahmen für die Beschäftigung Älterer. Erfahrungen in ausgewählten EU-Ländern. FORBA Forschungsbericht. Herausgegeben von Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt.
- Wächter, H.; Bernhard, K. (2006): Sicherung des Betriebswissens und Verbesserung des Wissenstransfers beim Ausscheiden älterer Arbeitnehmer am Beispiel der KSB AG. In: Wächter, H.; Sallet, D. (Hg.): Personalpolitik bei alternder Belegschaft. München: Hampp (Trierer Beiträge zum Diversity-Management, 5), S. 93– 123.
- Wachtler, G.; Franzke, H.; Balcke, J. (1997): Die Innovationsfähigkeit von Betrieben angesichts alternder Belegschaften. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung (Gesprächskreis Arbeit und Soziales).
- Walker, A. (1997): Massnahmen zur Bekämpfung von Altersbarrieren in der Erwerbstätigkeit. Ein europäischer Forschungsbericht. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities (EF, 97,17).
- Walker, A. (1999): Managing an ageing workforce. A guide to good practice. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Hg.). Dublin, Luxembourg, Lanham MD: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; Office for Official Publications of the European Communities; Bernan Associates [distributor].
- Walker, A. (1999): Combating age discrimination at the workplace. In: Experimental Aging Research, Jg. 25, H. 4, S. 367– 377.
- Walker, A. (2000): Produktiver Umgang mit alternden Belegschaften. Beispiele für erfolgreiche Lösungsansätze.
- Walker, A.; Taylor, P. (1998): Combating age barriers in employment. A European portfolio of good practice. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (EF, 97,19).
- Warr, P.; Birdi, K. (1998): Employee age and voluntary development activity. In: International Journal of Training and Development, Jg. 2, S. 190– 204.
- Warwick Institute for Employment Research (2006): Ageing and Employment: Identification of Good Practice to increase job opportunities and maintain older workers in employment. Final Report.

Watson, R.; Manthorpe, J.; Andrews, J. A. (2003): Nurses over 50. Options, decisions, and outcomes. Bristol UK: Policy Press.

Weber, B.; Packebusch, L. (2003): Betriebliche Strategien einer altersgerechten Arbeits- und Personalpolitik. Schwerpunkte, Lösungsansätze, Ergebnisse. In: Zentralverband Sanitär Heizung Klima (Hg.): Demographie-Initiative. Betriebliche Strategien einer altersgerechten Arbeits- und Personalpolitik. Schwerpunkte, Lösungsansätze, Ergebnisse. stuttgart: IRB Verlag; Fraunhofer-IRB-Verlag, S. 12– 48.

Wenke, J. (2001): Berufliche Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer. In: Schemme, D. (Hg.): Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Probleme und Lösungsansätze. Bielefeld: Bertelsmann (Berichte zur beruflichen Bildung, 247), S. 63– 82.

Wenke, J.; Reglin, T. (1996): Berufliche Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer. Ein Leitfaden für Bildungsträger ; Dokumentation zum Modellversuch "Entwicklung und Erprobung von Qualifizierungskonzepten für ältere Arbeitnehmer aus der Industrie". Bielefeld: Bertelsmann (Wirtschaft und Weiterbildung, 10).

WEQUA.de: WEQUA - Wirtschaftsentwicklungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH Lauchhammer - Chancen für ältere Fachkräfte. Online verfügbar unter <http://www.wequa.de/content/view/181/248/1/1/>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

Wichelhaus, D.; Born, M.; Da Cruz, P. (2007): Management alternder Belegschaften bei der medizinischen Hochschule Hannover. Ein Praxisbeispiel im Gesundheitswesen. In: Holz, M.; Da Cruz, P. (Hg.): Demographischer Wandel in Unternehmen. Herausforderung für die strategische Personalplanung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, S. 187– 197.

Wilke, J.; Schätzler, W. (2002): OE und PE in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens. Erfahrungen aus einem Modellversuch zur Organisations- und Personalentwicklung mit älteren Arbeitnehmern. In: Personalführung, H. 6, S. 58– 66.

Wingen, S.; Jürgenhake, U.; Schubert, A. (2007): Personalentwicklung im demografischen Wandel. Konzepte und betriebliche Umsetzungserfahrungen aus der Metall- und Elektroindustrie in Dortmund/ Hamm/ Kreis Unna.

Winter, F. (2005): Personalentwicklung für 55- bis 64-Jährige. Bildungspolitische Förderungsstrategien. Hamburg: Kovac (Studien zur Berufspädagogik, 15).

Wissel, D. (2005): Älter werdende Belegschaften als Aufgabe für Betriebsräte. Mahle GmbH. In: IG Metall (Hg.): Ist älter werden im Betrieb erlaubt? Betriebsräte der Zulieferindustrie bestimmen mit. Betriebsrätekonferenz 3. Frankfurt a.M., S. 54– 63.

Wolff, H.; Spieß, C. K.; Mohr, H. (2001): Arbeit - Altern - Innovation. Wiesbaden: Universum-Verl.-Anst. (Edition Zukunft der Arbeit, Arbeit der Zukunft).

Worrack, C.; Kappa, A.; Rentsch, M. (2006): Das Know-How der Älteren - eine Chance für KMU in unserer Region.

Wright, J (2006): Crisis and opportunity: coaching older workers in the workplace. In: Work, H. 26 (1), S. 93ff.

Wuppertaler Kreis e. V. (1997): Ältere Arbeitnehmer im Betrieb. Ein Leitfaden für mittelständische Unternehmen. Köln: Deutscher Wirtschaftsdienst.

Wurm, S. (2006): Gesundheitliche Potenziale und Grenzen älterer Erwerbspersonen. In: DZA - Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hg.): Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Voraussetzungen und Möglichkeiten. Berlin: Lit-Verlag (Expertisen zum fünften Altenbericht der Bundesregierung, Bd. 2), S. 7– 97.

Zankl, P.; Heinzmann, W. (2005): Alternsgerechte Qualifizierung für Gruppenarbeit. Das Beispiel: Lerninsel. John Deere Werke. In: IG Metall (Hg.): Ist älter werden im Betrieb erlaubt? Betriebsräte der Zulieferindustrie bestimmen mit. Betriebsrätekonferenz 3. Frankfurt a.M., S. 33– 37.

Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie: ZVEI: Good-Practice-Beispiele. Online verfügbar unter <http://www.zvei.org/index.php?id=1627>, zuletzt geprüft am 28.06.2007.

Zimber, A.; Teufel, S. (2005): Alter(n)sgerechte Arbeitsplätze in der Altenpflege. Eine Handreichung für Pflegeeinrichtungen. Stuttgart.

Zinnert, U. (2004): Älter werden im Betrieb 1992 und heute. Daimler Chrysler. In: IG Metall (Hg.): Autos bauen mit Jungen und Alten. Erfahrungen aus neuen Produktionsstätten in Ost und West. Betriebsrätekonferenz 2: "Junge Belegschaften - Schnee von gestern?". Frankfurt a.M., S. 8– 20.

Zisgen, A. (2003): Was motiviert ältere Arbeitnehmer? In: Personalführung, H. 7, S. 60– 71.

Zisgen, A.: Motivierende Arbeitsstrukturen für ältere Mitarbeiter. In: RKW-Arbeitskreis "Gesundheit und Betrieb" (Hg.): Älter werden im Betrieb. Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dokumentation der Fachtagungen. Eschborn, S. 63– 68.