

Abstract

Die Rente mit 67 Jahren ist beschlossene Sache. Und das ist erst der Anfang. Nicht nur die Sozialsysteme müssen sich auf eine zunehmend älter werdende Bevölkerung einstellen. Stereotype über das Alter werden sich ebenso wandeln, wie die Wirtschaftskraft älterer Menschen. Ein Aspekt wurde in der Debatte allerdings bislang fast völlig übersehen: Auch in den Unternehmen werden die Belegschaften älter. Die Firmen müssen mit veränderten Karrierewegen, Innovationszyklen und einer geänderten Kostenstruktur rechnen und reagieren, Bernhard Hayn legt die grundlegenden Risiken, aber auch Potenziale einer älter werdenden Belegschaft für Wirtschaftsunternehmen dar. Höheren Kosten für Lohn und Sozialabgaben und einer verringerten physischen Leistungsfähigkeit stellt er ein größeres Wissen und mehr Konflikterfahrung gegenüber. Doch nur wer angemessen plant, wird auch diese Vorzüge nutzen können. An der Schnittstelle zwischen Sozialpolitik und Managementforschung geht es in diesem Buch um die gesamtwirtschaftlich höchst relevante Kernfrage: Wie gut sind deutsche Firmen für die bekannte Herausforderung des demographischen Wandels gerüstet?

Inhalt

*EINLEITUNG: Problemstellung - Ziel und Vorgehen - Eingrenzung des Themenfeldes - Begriffsbestimmung "Ältere Arbeitnehmer"

THEORETISCHE BASIS: Organisationale Veränderungen - Organisationales Lernen - Ausgewählte Modelle Organisationalen Lernens - Organisationales Lernen vs. Organisationsentwicklung - Zusammenfassung: Grundlagen Organisationalen Lernens

DEMOGRAPHIE: Fakten - Ursachen der demographische Entwicklung

DIMENSION WIRTSCHAFT: Entwicklung Arbeitsmarkt - Auswirkungen

der demographischen Entwicklung auf das wirtschaftliche Wachstum
DIMENSION POLITIK: Auswirkungen der demographischen Entwicklung
auf die Sozialsysteme - Alterspolitik der EU
DIMENSION RECHT: Ältere Mitarbeiter als Zielobjekt gesetzlicher, tarif-
vertraglicher bzw. betrieblicher Regelungen - Gesetzliche Fördermöglichkei-
ten für Unternehmen - Qualifizierungstarifvertrag - Höchstaltersgrenzen
DIMENSION GESELLSCHAFT: Wertewandel - Generationengerechtigkeit
- Herrschaft der Alten - Zuwanderungspolitik - Vorstellungen über das Alter
DIMENSION (ÄLTERE) ARBEITNEHMER: Benachteiligungen und Be-
schäftigungsprobleme - Mitarbeiterseitige Risiken - Leistungsmodelle - Lei-
stungsfähigkeit - Arbeitsfähigkeit - Beschäftigungsfähigkeit
DIMENSION UNTERNEHMEN: Betriebliche Altersstrukturen - Bisherige
Strategien im Umgang mit älteren Arbeitnehmern
ZWISCHENERGEBNIS: Herausforderung "demographischer Wandel"
EMPERIE: Untersuchungsdesign - Erhebungsmethode - Erhebungsziel - Er-
hebungsergebnis - Zusammenfassung - Lernende Organisation? - Gestaltungs-
empfehlungen