

Gliederung

„Gruppenarbeit unter veränderten demografischen Rahmenbedingungen“

| | |
|---|----|
| 0. Einleitung | 1 |
| I. Die Liberalisierung des Weltmarktes - Gruppenarbeit als Wettbewerbsfaktor | 4 |
| I.1. Intrasektoraler Wettbewerb | 4 |
| I.2. Motivation und Aufbau der vorliegenden Arbeit | 8 |
| I.3. Alternative Organisationsformen als Wettbewerbsvorteil – Gruppenarbeit | 9 |
| I.3.1. Die beiden Grundkonzepte von Gruppenarbeit als Weiterentwicklung des Taylorismus | 9 |
| I.3.1.1. Das schwedische Modell von Volvo | 10 |
| I.3.1.2. Gruppenarbeit als integraler Bestandteil der „Lean-Philosophie“ von Toyota | 13 |
| I.3.2. Stand der Empirie bei der Einführung von Gruppenarbeit in der Automobilproduktion in Deutschland | 15 |
| I.3.2.1. Vergleich einiger Gruppenarbeitskonzepte | 16 |
| I.3.2.2. Status Quo von Gruppenarbeit in der deutschen Automobilindustrie | 19 |
| I.3.2.3. Zukünftige Gruppenarbeit im Kontext der Entwicklung des automobilen Sektors – ein Ausblick | 21 |
| I.3.3. Determinanten von Gruppenarbeit – abgestufte Grade der Einführung | 24 |
| I.4. Anforderungen an Beschäftigte | 27 |
| II. Das Szenario „demografische Entwicklung“ als eine Nebenbedingung zukünftiger Gruppenarbeit | 32 |
| II.1. Quantitative Entwicklung des Arbeitskräfteangebots in der Bundesrepublik Deutschland bis ins Jahr 2040 | 32 |
| II.1.1. Fertilität | 34 |
| II.1.2. Mortalität | 34 |
| II.1.3. Migration | 35 |
| II.2. Qualitative Entwicklung des Arbeitskräfteangebots in der Bundesrepublik Deutschland bis ins Jahr 2040 | 38 |
| II.2.1. Erwerbsquoten | 39 |
| II.2.2. Qualifikation | 41 |
| II.2.3. Fähigkeiten und Fertigkeiten älterer Arbeitnehmer | 42 |
| II.3. Quantitative und qualitative Entwicklung der Nachfrage nach Arbeitskräften bis ins Jahr 2030 | 50 |
| II.4. Zeitlich differenzierte makroökonomische Gegenmaßnahmen und mikroökonomische Handlungsfelder | 52 |

III. Transaktionskosten als Bewertungsschema von Gruppenarbeit

III.1. Neue Institutionenökonomik - Transaktionskosten und Property-Rights

III.1.1. Der Property-Rights-Ansatz

III.1.2. Der Transaktionskostenansatz

III.2. Der Arbeitsvertrag und die Herausbildung interner Arbeitsmärkte

III.2.1. Vertragstheorie

III.2.2. Charakteristika von Beschäftigungsverhältnissen

III.2.3. Interne Arbeitsmärkte

III.3. Transaktionskosten und Gruppenarbeit – eine dynamische Betrachtung

III.3.1. Einteilungsarten von Transaktionskosten

im Zusammenhang mit Arbeitsverhältnissen

III.3.2. Transaktionskostenbetrachtung unterschiedlicher Formen der Arbeitsorganisation mit der demografischen Entwicklung als einschränkender Nebenbedingung

III.3.2.1. Vertragsanbahnung

III.3.2.2. Vertragsabschluß

III.3.2.3. Vertragsdurchführung

III.3.2.3.1. Abwicklungskosten

a) Direkte Abwicklungskosten

b) Indirekte Abwicklungskosten

III.3.2.3.2. Fehlsteuerungskosten

III.3.2.3.3. Anpassungskosten

III.3.2.3.4. Kontrollkosten

III.3.2.4. Vertragsaufhebung

III.3.2.5. Die Entwicklung der Transaktionskosten als Folge der demografischen Entwicklung – Zusammenfassung

III.4. Die demografische Entwicklung als einschränkende Nebenbedingung für die Gruppenarbeit der Zukunft – "Key-Issues"

IV. Humankapital - zentraler Erfolgsfaktor zukünftiger Gruppenarbeit

IV.1. Einführung in die Humankapitaltheorie

IV.1.1. Erste ökonomische Motivation von Humankapital – die Arbeiten von Schultz und Sjaastad

IV.1.2. Ein mikroökonomisches Modell – die Arbeit von Becker

IV.1.3. Investitionen in Humankapital als serielle Entscheidungen über die gesamte Lebenszeit – der Ansatz von Ben-Porath

IV.1.4. Investitionsentscheidungen in Abhängigkeit von spezifischem und allgemeinem Humankapital – das Modell von Bartel/Borjas

IV.2. Investitionen in Humankapital bei industrieller Gruppenarbeit – optimale Investitionspfade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung

| | |
|---|-----|
| IV.3. Investitionen in Humankapital bei älteren Belegschaften – ein Szenario | 130 |
| IV.3.1. Variation des Anteils der Investitionen in spezifisches Humankapital γ bei älteren Belegschaften | 132 |
| IV.3.2. Variation des Beschäftigtenanteils der Investitionskosten in spezifisches Humankapital σ bei älteren Belegschaften | 134 |
| IV.4. Optimale Investitionspfade in Humankapital für Teamstrukturen unter besonderer Berücksichtigung des demografischen Aspektes – Zusammenfassung und konkrete Handlungsableitungen | 137 |
| V. Forderungen an eine zukunftsorientierte Personalpolitik – eine Fallstudie aus der Automobilindustrie | 141 |
| V.1. Maßnahmen zur Minimierung der Transaktionskosten im Zusammenhang mit Arbeitsverhältnissen vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung | 141 |
| V.1.1. Maßnahmen zur Minimierung der Kosten der Vertragsanbahnung | 142 |
| V.1.2. Maßnahmen zur Minimierung der Kosten des Vertragsabschlusses | 146 |
| V.1.3. Maßnahmen zur Minimierung der Kosten der Vertragsdurchführung | 147 |
| V.2. Maßnahmen zur Optimierung der Investitionen in Humankapital vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung | 152 |
| VI. Schlußbemerkung | 157 |
| Literaturverzeichnis | 161 |