

Inhaltsverzeichnis

Einführung

<i>Gerhard Naegele, Winfried Schmähl</i>	11
--	----

Altersgerechte Arbeit: Gestaltungsaufgabe für die Zukunft oder Kampf gegen Windmühlen?

<i>Martina Morschhäuser</i>	19
1 Altern im Arbeitsleben - zur Konstituierung eines „Problems“	19
1.1 Arbeiten und altern - die individuelle Dimension	19
1.2 Alternde Belegschaften - die betriebliche Dimension	23
1.3 Alternde Erwerbsgesellschaft - die sozialpolitische Dimension	26
2 Konzepte altersgerechter Arbeit - ein kurzer Aufriß	27
3 Altersgerechte Arbeit versus betriebliche Realität - empirische Befunde	29
3.1 Woanders arbeiten? Zum rechtzeitigen Ausstieg aus belastenden Tätigkeitsfeldern	31
3.1.1 Altersgerechte Laufbahngestaltung: Aus der Produktion in den Service	31
3.1.2 Qualifikation und Qualifizierungschancen	33
3.1.3 Gewachsene Muster der Stellenbesetzung und innerbetriebliche Grenzziehungen	37
3.1.4 Finanzielle und tarifliche Barrieren	39
3.1.5 Perspektivwechsel: Begrenzung der Tätigkeitsdauer in besonders belastenden Arbeitsfeldern	41
3.2 Anders arbeiten? Zum längerfristigen Verbleib im gewohnten Arbeitsumfeld	43
3.2.1 Formen und Möglichkeiten differentieller Aufgabenverteilung im Team	45
3.2.2 Gesundheitsorientierte Arbeitsausführung: Mit oder gegen die Zeit?	50
3.2.3 Stärkung des Gesundheitsinteresses für eine Verlängerung der Tätigkeitsdauer	55
4 Möglichkeiten und Grenzen einer alterssensiblen Unternehmenspolitik	56

4.1	Altersgerechte Arbeitsgestaltung als Unternehmensphilosophie	57
4.2	Strukturelle und personelle Barrieren	58
4.3	Kurzfristiger Ökonomismus contra langfristiger Erhalt des Arbeitsvermögens	59
4.4	Entscheidung auf der Kippe: neue Formen der Ausgliederung oder längerfristige Beschäftigung alternder Arbeitnehmer?	61
	Tabellarische Betriebsübersicht	64
	Literatur	67

Länger erwerbstätig durch Arbeits- und Laufbahngestaltung: Personal- und Organisationsentwicklung zwischen begrenzter Tätigkeitsdauer und langfristiger Erwerbstätigkeit

	<i>Johann Behrens</i>	71
1	Die Figuration von Berufen, Generationen und Geschlechtern und die Ökonomie externer Effekte	71
1.1	Welche Frage dieses Kapitel beantworten soll, welche nicht	71
1.2	Was heißt begrenzte Tätigkeitsdauer? Wie gehen wir mit ihr um? (Das demographisch bedingte Ende eines historischen Bündnisses)	74
1.3	Vorzeitiges „Altern“ als Folge betrieblicher und biographischer Entscheidungen an Statuspassagen: Soziale Konstruktion von Altersproblemen im Betrieb	75
1.4	Verkettungen aus Berufen, Generationen und Geschlechtern und die Ökonomie externer Effekte	77
1.5	Methodische Vermittlung: Makro- und mikrosoziale Beobachtungsebene in der handlungsorientierten Analyse	79
2	Drei betriebliche Strategien gegenüber begrenzter Tätigkeitsdauer und ihre Rückwirkung auf „Altern“	84
3	Alle drei Gegenstrategien in einer: die horizontale und die vertikale Laufbahn	87
4	„Fehl“-Entscheidungen an Weichenstellungen und Statuspassagen und ihre gesundheitlich-qualifikatorischen Folgen	92
4.1	Sechs falsche Weichenstellungen	92
4.2	Folgen falscher Weichenstellungen für die relative Gesundheit	95
5	Interne und externe Einflüsse auf die drei betrieblichen Strategien bei begrenzter Tätigkeitsdauer	96
5.1	Indirekte Einflüsse auf direkte Akteure	96
5.2	Generationen im Betrieb: Wirkt eine „Herrschaft durch Karriere“ Externalisierungsanreizen der Sozialversicherung entgegen?	98

5.3	Altersexternalisierung als sozial verträgliche Lösung der Probleme „begrenzte Tätigkeitsdauer“ und „Arbeitslosigkeit“	99
5.4	Strategische Verteuerung der Externalisierung durch die Rentenversicherung?	100
6	Härtetests des Konzepts	100
6.1	Ein-Personen-Tätigkeiten in Kleinstbetrieben als Härtetests für betriebliche Laufbahnpolitik: das Maler- und Baugewerbe	101
6.2	Vormontage und Montage	105
6.3	Banken	108
6.4	Pflege	109
7	Fazit	110
	Literatur	113

Alternativen zur Entberuflichung des Alters - Chancen und Risiken für Arbeitnehmer aus innovativen Arbeitszeitmodellen

	<i>Eberhard Zimmermann</i>	116
1	Förderung der Alterserwerbsarbeit durch eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung	116
2	Gestaltungserfordernisse aus sozial-gerontologischer Sicht und arbeitszeitliche Anforderungen	118
2.1	Arbeitszeitlicher Gestaltungsbedarf innerhalb des berufs- und erwerbsbiographischen Gestaltungsfeldes	120
2.2	Arbeitszeitlicher Gestaltungsbedarf zur Vereinbarung von Beruf und privaten Lebensanforderungen	122
2.3	Arbeitszeitlicher Gestaltungsbedarf im Hinblick auf individuelle Präferenzen und die Teilhabe am sozialen Leben	124
3	Konzeptionelle Eckpunkte einer lebensphasenorientierten Neustrukturierung der Lebensarbeitszeit	125
4	Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit durch innovative betriebliche Arbeitszeitmodelle	128
4.1	Lebensarbeitszeitliche Gestaltungsansätze	130
4.2	Lebensphasenorientierte Gestaltungsansätze	135
4.3	Zeitsouveräne Gestaltungsansätze	141
5	Bewertung der Arbeitszeitgestaltungsansätze	147
5.1	Lösungsbeiträge für die Berufs-/ Erwerbsbiographiegestaltung	148
5.2	Lösungsbeiträge für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie	154
5.3	Lösungsbeiträge für die Erfüllung zeitautonomer Arbeitszeitgestaltung	158
5.4	Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung: Zentraler Ansatz, aber Umsetzungsprobleme	160

6	Lösungsbeiträge kollektiver Arbeitszeitverkürzung im Vergleich zu Flexibilisierungsansätzen.....	163
7	Zusammenfassung und Schlußfolgerungen für ein Gesamtkonzept der lebensphasenorientierten Neustrukturierung der Lebensarbeitszeit.....	166
	Literatur	169
Alles zu seiner Zeit? Ökonomische Aspekte einer Neuverteilung der Arbeitszeit im Lebenszyklus		
	<i>Holger Viebrok</i>	173
1	Einleitung	173
2	Regulierungsebenen für Arbeitszeiten	175
2.1	Gesetzgeber: Arbeits- und Sozialrecht	175
2.2	Verbände: Tarifverträge	176
2.3	Unternehmen: Betriebsvereinbarungen.....	179
2.4	Arbeitsorganisation: Gruppenvereinbarungen	180
2.5	Arbeitgeber und Einzelarbeitnehmer: Arbeitsverträge	180
2.6	Individuell: Selbstbestimmung	181
3	Arbeitszeiten aus ökonomischer Sicht	184
3.1	Das neoklassische Konsum-Freizeit-Modell und seine Grenzen	184
3.2	Empirische Ergebnisse zu Arbeitszeitpräferenzen.....	187
3.3	Arbeitszeit und soziale Sicherung - grundsätzliche Zusammenhänge.....	190
4	Arbeitszeit, aktuelles Einkommen und Personalkosten	192
4.1	Grundsätzliche Alternativen zur Bewältigung lebensphasenspezifischer Besonderheiten	192
4.2	Änderungen der Lohnstückkosten	193
4.2.1	Produktivitätsfortschritte	194
4.2.2	Kapazitätsanpassungen.....	195
4.2.3	Veränderungen der Personalkosten	196
4.3	Einkommen privater Haushalte.....	197
5	Finanzielle Folgen von Wahlarbeitszeit- und Zeitkontomodellen	199
5.1	Das Ziel: Anpassung an Freizeit- und Konsumpräferenzen im Längsschnitt.....	199
5.2	Geldkonten und Zeitkonten im Vergleich.....	201
5.3	Verzinsung.....	202
5.4	Risiken.....	204
6	Bewertung und Schlußfolgerungen.....	206
	Literatur	209