

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG .....</b>	<b>3</b>
<b>INHALTSVERZEICHNIS .....</b>	<b>4</b>
<b>1. VORWORT .....</b>	<b>8</b>
<b>2. EINLEITUNG.....</b>	<b>9</b>
2.1. Ziele der Arbeit.....	9
2.2. Problemstellung und sich ergebende Forschungsfragen .....	9
2.3. Vorgehensweise.....	11
2.4. Inhaltliche Kurzübersicht .....	12
<b>3. DEMOGRAPHISCHE KENNZIFFERN UND DEMOGRAPHISCHE ENTWICKLUNG.....</b>	<b>14</b>
3.1. Altersstruktur Österreich .....	15
3.1.1. Das 20. Jahrhundert .....	15
3.1.2. Bevölkerungsentwicklung im 21. Jahrhundert – ein Ausblick.....	16
3.2. Altersstruktur EU.....	23
3.3. Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf das Arbeitskräftepotential und auf den Arbeitsmarkt .....	26
3.3.1. Auswirkungen auf das Arbeitskräftepotential .....	26
3.3.2. Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt.....	28
<b>4. ÄLTERE ARBEITNEHMER IM UNTERNEHMEN .....</b>	<b>32</b>
4.1. Definition – was heißt „alt“? .....	32
4.2. Ältere Arbeitnehmer als Gegenstand der derzeitigen Forschung .....	34
4.3. Stereotypisierung.....	38
4.3.1. Defizitmodell des Alterns .....	39
4.3.2. Stereotype – Alter als vermeintliches bzw. tatsächliches Handicap.....	42
4.3.3. Weitere gesellschaftliche Generalisierungen bzw. gängige Vorurteile ..	44
4.3.4. Stigmatheorie .....	47
4.4. Tücken der Durchschnittswerte .....	48

4.5. Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer .....	49
4.5.1. Physische Leistung bzw. Belastbarkeit .....	50
4.5.2. Psychische bzw. kognitive Leistung .....	52
4.5.3. Erfahrungswissen .....	55
4.5.3.1. Verfall ungeübter Fähigkeiten .....	57
4.5.3.2. Überbelastung von Fähigkeiten aufgrund verstärkter Arbeitsteilung .....	58
4.5.3.3. Entwertung bestehender Erfahrungen und Informationen .....	59
4.5.3.4. Konkurrenzdruck durch Jüngere .....	59
4.5.4. Zuverlässigkeit, Arbeitsmoral, Arbeitsdisziplin .....	60
4.5.5. Kreativität .....	60
4.5.6. Flexibilität .....	62
4.5.7. Problemlösung .....	63
4.5.8. Lernbereitschaft bzw. Lernfähigkeit .....	64
4.5.9. Die Leistung älterer Arbeitnehmer – eine Gegenüberstellung von zu- nehmenden, gleich bleibenden und abnehmenden Leistungsfaktoren .....	66
5. PROBLEMBEREICHE UND STOLPERSTEINE .....	68
5.1. Fehlendes Problembewusstsein in der Gesellschaft .....	68
5.2. Fehlendes Instrumentarium auf Gesellschaftsebene .....	69
5.2.1. Aufklärungsarbeit .....	69
5.2.2. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen .....	70
5.2.3. Arbeitsmarktrisiko .....	70
5.2.4. Altersarbeitslosigkeit .....	72
5.3. Fehlendes Instrumentarium auf Unternehmensebene .....	74
5.3.1. Falsche Personalpolitik .....	74
5.3.1.1. Frühpensionierungspolitik .....	74
5.3.1.2. Einseitigkeit durch Spezialisierung und zu hohe Arbeitsanforderungen .....	76
5.3.1.3. Ausbildungsangebot .....	77
5.3.2. Gesundheit und Krankheit .....	80
5.3.3. Qualifikationsrisiken – Know-how Verlust .....	83
5.3.4. Ausdünnung des Arbeitsmarktes bzw. Alterung der Belegschaften .....	86
5.4. Untätigkeit und Folgen .....	87
5.4.1. Untätigkeit und Folgen für Arbeitsbewältigung, Stress und Gesundheit .....	87
5.4.2. Untätigkeit und Folgen für Ertrag und Einkommen .....	88
5.4.3. Untätigkeit und Folgen für die Unternehmenskultur .....	89
5.4.4. Untätigkeit und Folgen – Strategische Nachteile .....	90
6. ERFOLGSFAKTOREN BZW. LÖSUNGSANSÄTZE ZUR BEWÄLTIGUNG .....	91
6.1. Wertewandel auf individueller und gesellschaftlicher Ebene .....	91



<b>10. KRITISCHE WÜRDIGUNG.....</b>	<b>149</b>
<b>LITERATURVERZEICHNIS.....</b>	<b>150</b>
<b>ANHANG.....</b>	<b>160</b>