

INHALTSVERZEICHNIS

I. Teil: Einleitung

Die Betriebspsychologie in einer technisierten Welt: Prof. Dr. A. Mayer, München

I. Rationalisierte Arbeit und gemachte Welt	5
II. Die geschichtliche Entwicklung der Betriebspsychologie	14
1. Der technisch-ökonomische Aspekt	16
2. Der psycho-physische Aspekt	17
3. Der ganzheitliche, charakterologische und typologische Aspekt	19
4. Der geistig-ethische Aspekt	24
5. Der soziale und kulturelle Aspekt	27
III. „Betriebspsychologie“	39

Zur Systematik der Betriebspsychologie: Prof. Dr. B. Herwig, Braunschweig

I. Die Begriffe und ihre Ordnung	56
II. Gliederung und Aufgabenstellung	63

II. Teil: Arbeitspsychologie

Allgemeine Grundfragen zur Anpassung der Arbeitsbedingungen an den Menschen: Prof. Dr. B. Herwig, Braunschweig

I. Arbeitsforschung, psychologische Voraussetzung und Folgen richtiger Gestaltung der Arbeitsbedingungen	69
1. Arbeitsforschung, Rationalisierung und Arbeitspsychologie	69
2. Zeit- und Bewegungsstudien, Arbeitswissenschaften und Arbeitspsychologie	74
3. Psychologisch bedingte Hemmungen gegenüber einer Bestgestaltung der Arbeitsbedingungen	77
II. Das betriebliche Vorschlagswesen	79
1. Entwicklung und Tendenzwandel	79
2. Die allgemeinen psychologischen Probleme im Vorschlagswesen	81
3. Die Einstellung der Belegschaften zum Vorschlagswesen	82
4. Die Maßnahmen der Betriebsführung zur Einrichtung und Durchführung des Vorschlagswesens	84
a) Die Verantwortung der Führungskräfte, b) Die besondere Stellung des Meisters	
5. Verfahren zur Einreichung der Vorschläge — Problem der Anonymität und der Gruppenvorschläge	85
6. Bearbeitung der eingereichten Vorschläge	87
7. Psychologische Gesichtspunkte zur Bewertung und Främierung von Vorschlägen	87

Psychologische Aspekte der Arbeitsgestaltung in Mensch-Maschine-Systemen:
 Prof. Dr. H. Schmidtke, München, und Prof. Dr. C. Graf Hoyos, Regensburg

I. Einleitung und Problemstellung	94
II. Probleme der Informationsaufnahme	98
1. Informationsaufnahme und Sinnesleistung	99
a) Adaptation, b) Kontrast, c) Sehwinkelgeschwindigkeit, d) Gruppenbildung, e) Kodierung	
2. Informationsaufnahme und Reizcharakteristik	104
a) Quantitative Anzeige-Instrumente, b) Quantitative Vorwert- anzeigen, c) Qualitative Anzeige-Instrumente, d) Ables- entfernung, e) Groß-Sichtanlagen und Gesichtsfeldgröße	
III. Probleme der Informationsübertragung durch sensumotorische Koordination	112
1. Forschungsprobleme und methodische Fragen	112
2. Die Führungsgröße	116
a) Sprungfunktionen, b) Rampenfunktionen, c) Sinusfunktionen, c) Multiple Führungsgrößen	
3. Die Anzeige	119
a) Visuelle Anzeigen für Verfolgungs- und Kompensations- Tracking, b) Komplexere Anzeigen, c) Informationsdarbietung	
4. Die Steuerung	126
a) Arten der Steuerung, b) Die Ordnung der Steuerung, c) Kompatibilität, d) Weitere Eigenschaften der Steuerung	
IV. Arbeitsplatz, Steuerungsarmaturen und Bedienungselemente für Kontroll- und Steuerungstätigkeiten	132
1. Die räumliche Position des Menschen	132
2. Steuerarmaturen und Bedienungselemente	133
Physische Belastung: Prof. Dr. G. Lehmann, Dortmund	
I. Der Muskel als Kraftmaschine	146
II. Der menschliche Körper als Maschinenaggregat	148
III. Die muskuläre Ermüdung	155
IV. Steuerung und Regelung der Muskelarbeit	161
V. Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft	162
Psychische Beanspruchung und Ermüdung: Prof. Dr. H. Bartenwerfer, Frankfurt/M.	
I. Einige begriffliche und theoretische Fragen	168
II. Die Folgen psychischer Beanspruchung. Grundprobleme der Ermüdungsforschung	171
III. Frühe Denkansätze bei der Erforschung psychischer Ermüdung. Meßversuche	175
IV. Weitere Denkansätze bei der Erforschung psychischer Ermüdung . .	183
V. Die quantitative Beurteilung psychischer Beanspruchung	190
VI. Besondere Beanspruchungsfolgen	194
VII. Schlußfolgerungen für die Betriebspraxis	197

Die Arbeitsanalyse als Grundlage der Arbeitsgestaltung, der Auswahl und Ausbildung von Mitarbeitern und der Arbeitsbewertung: Dr. R. Trebeck, Erlangen

I. Die Bedeutung der Arbeitsanalyse	210
1. Zur Begriffsbestimmung	210
2. Die verschiedenen Zwecke der Analyse	213
a) Eignungsbegutachtung, b) Mitarbeiterbeurteilung, c) Mitarbeiterunterweisung, d) Pflege der Leistungskraft, e) Arbeitsgestaltung, f) Arbeitsbewertung, g) Organisation und Zusammenarbeit	
II. Die Beschreibung der Arbeit	216
1. Der Arbeitsraum	217
2. Der Arbeitsplatz	217
3. Die Arbeitsmittel	217
a) Werkstück, b) Arbeitsunterlagen, c) Betriebsmittel	
4. Die Arbeitsvorgänge	218
5. Die Arbeitsorganisation	219
6. Die Arbeitskooperation	220
a) Die Zentralvollzugsfunktion, b) Die Sondervollzugsfunktion, c) Die Mittlerfunktion, d) Die Initiativfunktion, e) Die Aufsichtsfunktion, f) Die Koordinationsfunktion, g) Die Sozialverwaltungsfunktion, h) Die Dispositionsfunktion	
III. Die Analyse der Anforderungen	223
1. Funktionale Anforderungen	226
a) Intelligenz, b) Aufmerksamkeit, c) Sinneswerkzeuge, d) Arbeitsweise, e) Wille und Gefühlslage, f) Kenntnisse	
2. Strukturelle Anforderungen	229
a) Vitalität, b) Dynamik, c) Steuerung	
3. Thematische Anforderungen	231
4. Sozial-ethische Anforderungen	232
IV. Die Erfassung der Anforderungen	233
1. Die Methoden der Erfassung	233
a) Auswertung der Arbeitszeitgliederung, b) Eigene Mitarbeit, c) Befragung des Arbeitenden, d) Befragung anderer Mitarbeiter, e) Befragung von Vorgesetzten, f) Beobachtungen des Arbeitsverhaltens, g) Messungen, h) Eignungsbegutachtungen, i) Hoch- und Minderleistungen, k) Erfahrungsaustausch	
2. Die Erfassung der Ausprägungsgrade	235
V. Die Weiterentwicklung der Arbeitsanalyse	237

Arbeitszeit und Arbeitspausen: Prof. Dr. O. Graf †

bearbeitet von Prof. Dr. Dr. J. Rutenfranz, Gießen, und Prof. Dr. E. Ulich, Köln

I. Arbeitszeit	244
1. Geschichte	244
2. Kontinuierliche Arbeit und gleitende Arbeitswoche	245
3. Arbeitszeitverkürzung	247
4. Arbeit und Freizeit	250
II. Arbeitspausen	250
1. Mechanismus der Pausenwirkung	251
2. Pausenformen	252
a) Rechtliche und theoretische Voraussetzungen	253
aa) Arbeitsrechtlich vorgeschriebene Ruhepausen, ab) Erholungs- pausen, ac) Lohnende Arbeitspausen	
b) Die Arbeitspause in der Betriebspraxis	259
ba) Unbezahlte Betriebspausen („Ruhepausen“), bb) Bezahlte Tarif-Pausen, bc) „Willkürlich“ eingelegte Pausen, bd) Organi- sierte oder nichtorganisierte Arbeitspausen, be) Arbeitspausen bei takt- und stückzeitgebundener Arbeitsweise, bf) Arbeits- pausen bei Anlernvorgängen	
3. Ermittlung des Pausenbedarfs	273

**Periodische Einflüsse auf die Arbeit (Jahres-, Wochen- und Tagesschwankungen):
Prof. Dr. E. Ulich, Köln**

I. Jahresschwankungen	278
II. Wochenschwankungen	280
III. Tagesschwankungen	281
1. Grundverlauf der Tagesrhythmik	281
2. Umkehrbarkeit der Tagesrhythmik	283
3. Anpassung der Arbeitsgeschwindigkeit an die Leistungsbereitschaft	286
IV. Schicht- und Nachtarbeit	288

Klimatische Arbeitsbedingungen: P. D. Dr. H. G. Wenzel, Dortmund

I. Wärmebilanz und Temperaturregulation des menschlichen Körpers	302
II. Klimasummenmaße	305
III. Behagliche Klimabedingungen	308
IV. Kalte Klimabedingungen	311
V. Warme Klimabedingungen	312

Bioklimatische Wirkungen auf die Arbeit: P. D. Dr. Dr. W. Nesswetha, Kelsterbach

I. Bioklimatische Wirkungen und ihre Grundlagen	323
II. Wetter und menschlicher Organismus	325

III. Wetter und Arbeit	326
1. Meteorotropie der Leistungsbereitschaft	326
2. Wetterfühligkeit	327
3. Leistung und Wetter	328
4. Meteorologie der Unfälle und der Morbidität im Betrieb	329

Licht und Leistung: Dr. F. Burkardt, Salzgitter, und Prof. Dr. H. Scholz, Dortmund

I. Lichttechnische Grundbegriffe	333
II. Der Einfluß des Lichtes auf Auge und Leistung	338
1. Die Wirkungen von Beleuchtungsstärke und Leuchtdichte	339
a) Wirkungen auf Sehschärfe und sehschärfebestimmte Leistung unter Labor- und Betriebsbedingungen, b) Unterschiedsschwelle für Leuchtdichten und Blendung in Beziehung zu Beleuchtungsstärke und Leuchtdichte	
2. Der Einfluß der spektralen Zusammensetzung des Lichts auf das Sehen	350
III. Praxis der Beleuchtung	355
1. Beleuchtungsstärke	355
2. Lichtbedarf und Alter	360
3. Örtliche und zeitliche Gleichmäßigkeit der Beleuchtung	360
4. Verstärkung von Kontrasten	361
5. Verteilung der Leuchtdichten	361
6. Lichteinfall und Schattenbildung	362
7. Blendung	362
8. Spektrale Zusammensetzung und Sehschärfe	363
9. Spektrale Zusammensetzung und Farberkennen	363
10. Tageslicht und Kunstlicht	365
IV. Anhang	365

Lärm im Arbeitsraum: P. D. Dr. Dr. G. Jansen, Dortmund

I. Physikalisch-physiologische Vorbemerkungen	371
II. Lärmwirkungen	373
III. Die Sprachverständlichkeit	375
IV. Lärm und Leistungsfähigkeit	377
V. Lästigkeit	379
VI. Lärmbekämpfung	381

Arbeitssicherheit: Dr. F. Burkardt, Salzgitter

I. Überblick über das Unfallgeschehen	385
II. Die individuelle Unfallhäufigkeit	388
III. Die Voraussage der individuellen Unfallhäufigkeit	393
IV. Analyse des riskanten Verhaltens und Maßnahmen der Arbeitssicherheit	399
V. Außerindividuelle Faktoren des Unfallgeschehens	407

III. Teil: Sozialpsychologie des Betriebes

A. Die allgemeinen Probleme

Die betriebliche Sozialstruktur: Prof. Dr. F. Fürstenberg, Linz

I. Die Entwicklung der Fragestellung	419
II. Soziale Strukturmerkmale	422
1. Der institutionelle Bezugsrahmen	422
2. Das Interaktionsgefüge	426
III. Probleme der sozialen Integration	433
1. Integrationsstufen	433
2. Konfliktzentren	436

Die betriebliche Personalorganisation und ihre psychologischen Probleme:

P. D. Dr. E. Lössl, Mannheim

I. Allgemeines zur Personalorganisation	441
1. Der Ursprung der Fragestellung	441
2. Die Personalorganisation als Glied des Betriebes	442
3. Der Beitrag der Psychologie	444
II. Personalorganisatorische Konzepte der Praxis	445
1. Die äußeren Bedingungen der betrieblichen Arbeitsorganisation	445
2. Der Organisationsplan der Unternehmung	448
3. Die Linie der Vollmachtenverteilung	449
4. Spezielle Probleme des Organisationsplanes	451
III. Die Untersuchung des Mitarbeiterverhaltens im Betrieb	454
1. Allgemeine Situationsmerkmale	454
2. Die Gruppensituation	456
3. Informelle Regulative	459
4. Das Vorgesetztenverhalten	463
IV. Spezielle organisatorische Bedingungen als Einflußfaktoren der Arbeitsproduktivität	467
1. Psychologische Probleme bei der Kooperation betrieblicher Einheiten	467
a) Allgemeine Bedingungen, b) Psychologische Voraussetzungen der betrieblichen Kooperation, c) Die Kooperation von Linie und Stabsstellen	
2. Formen der Urteilsbildung und Entscheidung	472
3. Leistungsanreize	480
a) Die motivationalen Bedingungen, b) Die betriebliche Verwen- dung von Anreizmitteln	

Die Arbeitsgruppe: Dr. H. Stirn, Wiesbaden

I. Warum Kleingruppenforschung?	494
II. Der Begriff „Arbeitsgruppe“	494
1. Arbeitsgruppen sind Kleingruppen	494

2. Die kleine Gruppe wird gekennzeichnet durch ihr Kommunikationsnetz	495
3. Normen, soziale Rolle, soziale Kontrolle, soziales Gleichgewicht	497
III. Die Arbeitsgruppe in der modernen Sozialforschung	498
— Feststellungen und Hypothesen —	
1. Gruppenstruktur und Gruppenleistung	498
2. Gruppenstrukturen	498
3. Geschlossenheit und Festigkeit einer Arbeitsgruppe	501
4. Funktionale Autorität	502
5. Der Einfluß der Technik auf die Gruppenbeziehungen	503
6. Arbeitsgruppen im Prozeß der Bürokratisierung	504
7. Der Faktor Persönlichkeit	505
8. Die informelle Arbeitsgruppe	505
a) Intensität der informellen Beziehungen und Arbeitsleistung,	
b) Die Reihenfolge der sozialen Prozesse innerhalb der Arbeits-	
gruppen, c) Die kleine Arbeitsgruppe innerhalb des größeren so-	
zialen Systems	
IV. Die sozialwissenschaftlichen Grundlagen der Erforschung	
der Arbeitsgruppe	507
1. Methoden und Techniken zur Erforschung der Arbeitsgruppe	508
2. Arensbergs Typologie der grundlegenden interpersonalen	
Beziehungen. Homans' Verhaltenselemente	509
V. Anwendung im Betrieb	509
1. Leistungsvorteile der Arbeitsgruppe	510
2. Optimale Lösungen finden — Mitarbeiterbeurteilung	510
3. Erfolgreiches Führen	512
4. Entlohnung	513
5. Betriebsrat — betriebliche Vertrauensleute — Sozialausschuß	513
6. Allgemeine Gruppenpflege?	514
VI. Schlußbetrachtung	514

Führungsverhalten in organisierten Gruppen: Prof. Dr. M. Irle, Mannheim

I. Historische Entwicklung der Formulierung des Problems	521
1. Eigenschaften des Führers	521
2. Führungssituationen	523
II. Aufgabenorientierte und problemlösende, organisierte Gruppen	525
1. Organisations-Typen	525
2. Die Organisation von Entscheidungsprozessen	526
III. Strategien des sozialen Einflusses	529
1. Sozialer Einfluß und Führung	529
2. Typen des sozialen Einflusses	529
3. Definition von Führungsverhalten als einer Variante	
sozialen Einflusses	532
4. Strategien des sozialen Einflusses und Organisationstypen	534

IV. Führungsverhalten, Position und Rolle in Organisationen	535
1. Position und Rolle	535
2. Führungsrollen, Rollenmehrdeutigkeit und Rollenkonflikt	537
V. Führungsverhalten und Kohäsion	539
1. Gruppenkohäsion in organisierten Gruppen	539
2. Führungsverhalten, „Betriebsklima“, Absentismus und Fluktuation	541
VI. Führungsverhalten und Effizienz von Führung	543
1. Theoretische Formulierung und Operationalisierung von Effizienz	543
2. Autokratische und demokratische Führung; Partizipation an Entscheidungen	544
3. Führungsverhalten, Gleich- und Ungleichbehandlung von Mitarbeitern	546
4. Das Kontingenz-Modell effizienten Führungsverhaltens	547

B. Spezielle Probleme und Aufgaben

Die innerbetriebliche Information: Dr. G. Bräutigam, Hannover

I. Die Entwicklung des innerbetrieblichen Informationsgedankens in der industriellen Gesellschaft	555
II. Das Wesen von Information und innerbetrieblicher Information	558
III. Die psychologischen Grundlagen des Informationsbedürfnisses	560
IV. Wesentliche psychologische Aspekte des Informationsvorganges	561
V. Die Auswirkungen des Informiertseins auf Lernen, Leistung und Zusammenarbeit	565
VI. Vorgesetzte und innerbetriebliche Information (Probleme, Schwierigkeiten und Hindernisse)	567
VII. Die Informationswege und die Betriebsorganisation	571
VIII. Der Stand der innerbetrieblichen Information	574
IX. Informationsgestaltung und innerbetriebliche Informationsmittel	577
1. Die mündlichen Unterrichtsmöglichkeiten	578
a) Informationsgespräche mit einzelnen und Gruppen, b) Infor- mationsgespräche mit Vorgesetzten (Konferenzen)	
2. Die betriebsverfassungsrechtlichen Informationsmittel	580
a) Informationen des Betriebsrates und Wirtschaftsausschusses, b) Information durch die Betriebsversammlung	
3. Die schriftlichen Unterrichtsmöglichkeiten	581
a) Werkszeitung, b) Rundschreiben — Rundbriefe — Hausmitteil- ungen, c) Geschäfts- und Sozialberichte, d) Betriebshandbücher, e) Bekanntmachungstafeln	
4. Die bildlichen Unterrichtsmöglichkeiten	584
X. Die Grenzen der innerbetrieblichen Information	585

Die Entwicklung der Führungskräfte der Unternehmung: Prof. Dr. H. Biäsch, Zürich, und P. D. Dr. Ch. Lattmann, Zürich

I. Die Bedeutung der Entwicklung der Führungskräfte für die Unternehmung	589
II. Zweck und Ziel der Entwicklung der Führungskräfte der Unternehmung	590
III. Die Methodik der Entwicklung der Führungskräfte der Unternehmung	595
1. Das methodische Ziel	595
2. Lernpsychologische Grundlagen	596
3. Die Entwicklungs- und Lehrmethoden	598
4. Die Gestaltung der Maßnahmen zur Entwicklung der Führungskräfte zu einem zusammenhängenden System	605
IV. Die Ergebnissbewertung der Maßnahmen zur Entwicklung der Führungskräfte der Unternehmung	606

Personalauslese: Prof. Dr. A. O. Jäger, Berlin

I. Einleitung	618
II. Das Problem	615
III. Basis der Auslese — Erfassung der Anwärter	616
IV. Die Eignungsfeststellung	617
1. Allgemeine Voraussetzungen	617
2. Informationen über die Anwärter	621
a) Anpassung an den jeweiligen Auslesefall, b) Vielfalt der Informationsmethoden, c) Merkmalspezifität der Methoden, d) Berufsspezifische Validierung der Methoden, e) Vergleichbarkeit der Informationen, f) Ganzheit des Informationsverfahrens, g) Mitwirkung von Diplompsychologen	
3. Informationen über die Anforderungen	626
1. Arbeitsplatz- und Tätigkeitsanalysen, 2. Psychologische Untersuchung der Berufsausübenden, 3. Ermittlung der Anforderungen aus dem Material von Bewährungskontrollen für Eignungsuntersuchungen	
4. Das Eignungsurteil	631
V. Die Ausleseentscheidung	641
VI. Ausleseverhältnis — Ökonomische Bedingungen	647
VII. Bewährungskontrollen	650
1. Allgemeines	650
2. Methodische Fragen	652
3. Ergebnisse	654
VIII. Rückblick und Ausblick	655

Die Beurteilung von Mitarbeitern: Prof. Dr. H. Brandstätter, München

I. Vorbemerkungen	668
II. Der Zweck von Mitarbeiterbeurteilungen	668
1. Beurteilungen zur Lohnbestimmung	669
2. Beurteilungen vor Auswahlentscheidungen	672
3. Beurteilungen zur Beratung des Mitarbeiters	673
4. Beurteilungen zur Überprüfung der Auswahl- bzw. Ausbildungsverfahren	674
III. Die Beziehung der Mitarbeiterbeurteilung zur Arbeitsanalyse und Arbeitsplatzbewertung	675
IV. Die Beurteilungsverfahren	677
1. Kennzeichnungsverfahren	678
a) Gemischte Aussagenliste mit freier Wahl (F-Liste), b) Gruppierte Aussagenliste mit Wahlzwang (forced-choice Technik oder Z-Liste), c) Liste der kritischen Ereignisse (critical incident technique)	
2. Rangordnungsverfahren	682
3. Einstufungsverfahren	684
a) Allgemeine Charakteristik, b) Probleme der Verankerung, c) Auswahl und Skalierung der Aussagen, d) Anzahl der Stufen	
4. Verhältnisschätzung	688
5. Mehrdimensionale Skalierung	688
V. Urteilstendenzen	689
1. Mittelwertstendenzen	690
a) Das Adaptationsniveau (adaptation level = AL), b) Verankerung der Skala, c) Die Anforderungsnorm, d) Die eigene Stellung des Beurteilers auf dem Merkmalskontinuum, e) Situationsspezifische Konventionen über den Wortgebrauch	
2. Streuungstendenzen (Unterscheidung der beurteilten Person)	697
3. Korrelationstendenzen (Unterscheidung der Beurteilungsaspekte)	698
VI. Reliabilität und Validität von Mitarbeiterbeurteilungen	703
1. Reliabilität	703
a) Bedeutung und Formen der Reliabilität von Beurteilungen, b) Mögliche Ursachen geringer Übereinstimmung, c) Methoden der Reliabilitätsbestimmung, d) Empirische Untersuchungen zur Reliabilität von Mitarbeiterbeurteilungen	
2. Validität	709
a) Bedeutung und Formen der Validität von Beurteilungen	
aa) Konstruktgültigkeit, bb) Prognosegültigkeit, cc) Repräsentationsgültigkeit, dd) Übereinstimmungsgültigkeit	
b) Empirische Untersuchungen zur Validität	713
3. Reliabilität und Validität der Beurteilung von Arbeitsproben	715
VII. Wahl der Beurteilungsaspekte	716

VIII. Beurteilung durch Gleichgestellte und Untergebene	718
IX. Organisatorische Bedingungen eines wirksamen Beurteilungssystems .	720

Die Frau im Betrieb: P. D. Dr. Ursula Lehr, Bonn

I. Ausmaß und Bedeutung der Frauenerwerbsarbeit in unserer Zeit . .	735
II. Psychologische Aspekte der Berufstätigkeit der Frau	740
1. Beiträge aus der differentiellen Psychologie der Geschlechter . . .	742
a) Intelligenz- und Leistungsverhalten, b) Persönlichkeitsmerkmale	
2. Vorbereitung und Beginn der Berufstätigkeit	744
a) Berufswünsche und Berufswahl, b) Die Anpassung an das Berufsleben	
3. Berufsentwicklung und Berufsweg	752
a) Probleme der Fluktuation: Berufs- und Stellenwechsel, b) Un- terbrechung und Wiederaufnahme der Berufstätigkeit	
4. Zur Frage der Motivation der Erwerbstätigkeit	758
5. Fragen der Anpassung an den Arbeitsplatz	761
6. Auswirkungen der Frauenerwerbsarbeit	765
III. Zusammenfassende Schlußbemerkungen	768

Der ältere Arbeitnehmer im Betrieb:

P. D. Dr. U. Lehr, G. Dreher, R. Schmitz-Scherzer, Bonn

Einleitung	778
I. Differentielle Altersveränderungen	779
1. Altern und intellektuelle Leistungsfähigkeit	779
2. Zur Frage der Persönlichkeitsveränderungen im Alter	785
3. Altern und psychomotorische Leistungsfähigkeit	787
4. Altern und Lernfähigkeit	793
II. Der ältere Mensch in seiner beruflichen Welt	795
1. Altern und berufliche Leistung	796
a) Statistische Erhebungen über den Anteil älterer Arbeitneh- mer, b) Die Produktivität des älteren Arbeitnehmers, c) Das Unfallgeschehen, d) Der Absentismus	
2. Motivationale Probleme der Berufstätigkeit älterer Menschen . .	805
a) Das Problem der Expansion und Restriktion, b) Altern und Mobilität	
3. Die betriebliche Umwelt und der ältere Arbeitnehmer	808
III. Betriebspsychologische Aufgaben dem älteren Arbeitnehmer gegenüber	810
1. Die Anpassung des Arbeitsplatzes an den älteren Arbeitnehmer .	810
2. Anpassung des älteren Arbeitnehmers an den Arbeitsplatz	812
a) Probleme der Umsetzung, b) Probleme der Umschulung	
3. Die Vorbereitung des älteren Menschen auf die Ausgliederung aus dem Berufsleben	815
Namenregister	829
Sachregister	852