

Inhaltsverzeichnis

<i>Einleitung</i>	//
<i>1 Aspekte und Folgen der demographischen Entwicklung</i>	15
1.1 Die aktuelle Situation der 55- bis 64-Jährigen auf dem Arbeitsmarkt . . .	20
<i>2 Ökonomische und politische Rahmenbedingungen der betrieblichen Personalentwicklung</i>	27
2.1 Die Interessenlage der Betriebe.....	29
2.2 Die Interessenlage der 55- bis 64-Jährigen.....	34
2.3 Die Interessenlage der Bildungspolitik.....	40
<i>3 Theoretische Grundlegungen</i>	45
3.1 Die Integrative Sozialtheorie nach ESSER.....	46
3.2 Ein erweiterter Humankapital-Ansatz der OECD.....	52
3.3 Die Insider-Outsider-Theorie nach LINDBECK/ SNOWER.....	54
<i>4 Bildungspolitische Förderungsstrategien zur Personalentwicklung der 55- bis 64-Jährigen</i>	57
4.1 Berufliche Qualifizierung der älteren Erwerbstätigen.....	58
4.2 Förderung der betrieblichen Personalentwicklung älterer Mitarbeiter... 61	
4.2.1 Finanzielle Anreize.....	62
4.2.2 Bildungsgutscheine.....	65
4.2.3 Lernzeitkonten.....	67
4.2.4 Kompetenz-Tandems.....	73
4.3 Grenzen der politischen Strategien.....	75
<i>5 Resümee und Ausblick</i>	79
<i>Literaturverzeichnis</i>	83