

1. Die Ausgangssituation: Die "demographische Falle" – ihre Ursachen und ihre Wirkungen auf Wirtschaft und Betriebe	1
Annegret Köchling	
1.1 Was verstehen wir unter der "demographischen Falle"?	1
1.2 Arbeitskräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt von 1950 bis 2040	2
1.3 Entwicklung der Erwerbstätigen von 1960 bis 1999	4
1.4 Die Wahl der Zeitfenster für die Betrachtung beeinflusst Problemwahrnehmung und Lösungsraum	4
1.5 Ursachen des altersstrukturellen Wandels	6
1.6 Mögliche Auswirkungen auf Wirtschaft und Betriebe	8
2. Fragestellungen im IBAB-Verbundvorhaben	12
Annegret Köchling, Michael Astor, Klaus-Dieter Fröhner, Ernst Andreas Hartmann, Tanja Hitzblech, Gerda Jasper, Josef Reindl	
3. Vorgehensweise und Methodik	19
3.1 Warum qualitative Forschung?	19
Josef Reindl, Michael Astor, Klaus-Dieter Fröhner, Ernst Andreas Hartmann, Tanja Hitzblech, Gerda Jasper, Annegret Köchling	
3.2 Zum qualitativen Forschungsansatz.....	22
Ernst Andreas Hartmann	
1. Der qualitative Forschungsansatz.....	22
2. Das Interview als Erhebungsmethode	27
3.3 LEA ("Legetechnik zur Erwerbsbiographieorientierten Analyse")	31
Ernst Andreas Hartmann	
3.4 Ein Forschungsverbund im Spannungsfeld von Kooperation und Einzelarbeit	35
Josef Reindl, Michael Astor, Klaus-Dieter Fröhner, Ernst Andreas Hartmann, Tanja Hitzblech, Gerda Jasper, Annegret Köchling	
1. Gemeinsame Erhebungen mit gemeinsamen Instrumenten.....	35
2. Getrennte Auswertungen und Deutungen.....	35

4. Anforderungen an eine intergenerative Personalpolitik	37
4.1 Humanressourcen-Management als Voraussetzung	37
Annegret Köchling, Ernst Andreas Hartmann, Tanja Hitzblech, Gerda Jasper	
4.2 Altersstrukturen und Personalpolitik unter den Bedingungen des demographischen Wandels	43
Annegret Köchling	
1. Altersstrukturen und Personalpolitik.....	43
1.1 Zum Verhältnis von Altersstrukturen und Personalpolitik	43
1.2 Zur Arbeitsfähigkeit älter werdender Arbeitnehmer	47
2. Zentrale Fragestellungen	49
3. Vorgehensweise und Methode	50
3.1 Qualitative Analyse	50
3.2 Leitfragen für die Auswertung.....	51
4. Fallbetriebe nach Altersstrukturen	54
4.1 Alterszentrierte Fallbetriebe	54
4.2 Mittelalterzentrierte Fallbetriebe	60
4.3 Fallbetriebe mit ausgewogenen Altersstrukturen.....	66
4.4 Jugendzentrierte Fallbetriebe.....	72
5. Einflussfaktoren auf die erfolgreiche Bewältigung des demographischen Wandels.....	82
5.1 Idealtypische Personalstrategien, Betriebsmerkmale oder -profile?	82
5.2 Erhaltung und Weiterentwicklung von Personalbeständen.....	83
5.3 Arbeitsfähigkeit bis zur Rente	84
5.4 Kontinuität von Wissenszufuhr und Wissensaustausch	87
5.5 Gleichstellungspolitik und -kultur	89
5.6 Anforderungen an eine Personalpolitik der Zukunft	90
6. Ausblick: Intergenerative Personalpolitik.....	92
4.3 Strategien zur Erhaltung und Förderung der Erwerbsfähigkeit: "Erwerbsbiographieorientierte" Arbeitssystemgestaltung	94
Ernst Andreas Hartmann, Silvia Schmid, Eva-Maria Sanders	
1. Ziel der vorgestellten Untersuchung	94
2. Perspektiven und Paradigmen der Arbeitssystemgestaltung.....	94
2.1 Zum Begriff der Arbeitssystemgestaltung	94
2.2 Der soziotechnische Systemansatz	96
2.3 Konzepte der Arbeitssystemgestaltung.....	97
2.3.1 Konzepte vor dem Hintergrund des soziotechnischen Systemansatzes.....	97
2.3.2 Das Konzept der differentiell-dynamischen Arbeitssystemgestaltung	99
2.3.3 Konzepte alters- und altersgerechter Arbeitssystemgestaltung	100
2.4 Perspektiven und Paradigmenwechsel.....	102

3. Methodische Umsetzung der Fragestellung	105
3.1 Zum Verhältnis von <i>qualitativer und quantitativer Methode</i>	105
3.2 Die Auswertungsmethode des <i>thematischen Kategorisierens als Form qualitativer Inhaltsanalyse</i>	107
3.3 Die <i>Betrachtung von Häufigkeiten als Schnittstelle zwischen qualitativem und quantitativem Ansatz</i>	109
4. Ergebnisse bezüglich einer "erwerbsbiographieorientierten" Arbeitssystemgestaltung	
4.1 <i>Charakterisierung der Teilstichprobe</i>	110
4.2 <i>Quantitative Ergebnisebene: Kategorisierung des Materials</i>	111
4.2.1 <i>Definition des Kategoriensystems</i>	111
4.2.2 <i>Diskussion der qualitativen Ergebnisse</i>	115
4.3 <i>Quantitative Ergebnisebene: Häufigkeiten der Aussagen</i>	122
4.3.1 <i>Differenziert nach den Merkmalen Geschlecht und Bundesland</i>	122
4.3.2 <i>Differenziert nach dem Merkmal Alter</i>	127
4.3.3 <i>Differenziert nach dem Qualifikationsniveau</i>	129
4.3.4 <i>Zusammenfassung aller Teilstichproben</i>	131
4.3.5 <i>Diskussion der quantitativen Ergebnisse</i>	132
4.4 <i>Integration der Ergebnisebenen: Qualitativer Rückbezug auf das Datenmaterial</i>	134
5. Ausblick: Die neue Perspektive in der Arbeitssystembetrachtung	138
4.4 Innovatives Verhalten Jüngerer und Älterer: Einfluss von Arbeitsumfeld und Erfahrungswissen	140
Gerda Jasper, Sybille Fitzner	
1. Erklärungsansätze zum Verhältnis von Innovationsfähigkeit, Erfahrung und Arbeitsumfeld.....	140
1.1 <i>Innovationsfähigkeit und Erfahrungs(wissen): Zu den Begriffen und ihren wechselseitigen Beziehungen</i>	141
1.1.1 <i>Unterschiedliche Sichten zu den Begriffen Innovationsfähigkeit und innovative Arbeitnehmer</i>	141
1.1.2 <i>Erfahrung, Erfahrungswissen und innovatives Handeln</i>	145
1.2 <i>Forschungsziel und Forschungsfragen</i>	150
2. Vorgehensweise und Methode	152
2.1 <i>Zur Auswahl der befragten innovativen Arbeitnehmer/innen</i>	152
2.2 <i>Die Struktur der Stichprobe der befragten Arbeitnehmer</i>	153
2.3 <i>Die Auswertung der Interviews und Fallstudien: Unser Vorgehen</i>	154
3. Arbeitsumfeld – Erfahrungen – innovatives Verhalten: Ergebnisse	156
3.1 <i>Ergebnisse der quantitativen Auswertung</i>	156
3.2 <i>Ergebnisse der qualitativen Auswertung</i>	162
3.2.1 <i>Unterschiede im innovativen Verhalten Jüngerer und Älterer und ihre Ursachen aus Arbeitnehmersicht</i>	162

3.2.2 <i>Arbeitsumfeld und innovatives Verhalten – (k)ein altersspezifischer Zusammenhang</i>	175
3.2.3 <i>Förderung innovativen Verhaltens bei unterschiedlichen Innovateurstypen</i>	179
4. Folgerungen und Ausblick	187
4.5 Erwerbsbiographien als Orientierungsmuster für die Personalpolitik	189
Tanja Hitzblech, Adelheid Kuhlmei	
1. Einführung	189
2. Erwerbsbiographischer Erklärungsansatz aus gerontologischer Perspektive	189
3. Untersuchungsziel	193
4. Typologie von Handlungsmustern in Erwerbsbiographien jüngerer und älterer Arbeitnehmer	194
4.1 <i>Typenbildung</i>	194
4.2 <i>Typenübersicht</i>	196
4.3 <i>Erwerbsbiographien innovativer Arbeitnehmer - Einflussfaktoren und ihre Altersspezifik</i>	204
4.3.1 <i>Kategorienbildung</i>	204
4.4 <i>Schlussfolgerungen für die Personalpolitik</i>	211
5. Anforderungen an ein intergeneratives FuE-Management	214
5.1 Das Alter der Innovateure: Ein Handlungsfeld des Innovationsmanagements?	214
Michael Astor, Klaus-Dieter Fröhner, Kerstin Nawroth, Josef Reindl	
5.2 Im Zentrum der betrieblichen Innovation: Jüngere und ältere Innovierer in Produktentwicklung und Konstruktion	221
Klaus-Dieter Fröhner, Kerstin Nawroth	
1. Ein zukunftssträchtiges Arbeitsmarktsegment ohne besondere Aufmerksamkeit	221
2. Ohne Aufmerksamkeit keine Erkenntnisse - das Wissen über betriebliche Innovierer in Produktentwicklung und Konstruktion	226
3. Tätigkeitsfelder von älteren und jüngeren Innovierern als Ausgangspunkt der Bestandsaufnahme	230
4. Innovationshemmnisse aus der Sicht der Innovierer	236
5. Arbeitssituation der Innovierer	239
6. Belastungen und Beanspruchungen altersbezogenen Innovierergruppen	243
7. Zuschreibung von Stärken und Schwächen	247
8. Gibt es ein grundsätzliches Interesse an innovationsorientierter Arbeit bei älteren Innovierern? Überprüfungen anhand einer Kontrollgruppe	251

9. Fördernde und hemmende Innovationsbedingungen am Beispiel eines jungen Ingenieurdienstleisters	256
10. Abbau organisatorischer und personenbezogener Barrieren zur Erhöhung der Innovationschancen und Nutzung der Potentiale.....	258
5.3 Betriebliche Innovationsmilieus und das Alter(n) der technischen Intelligenz	265
Josef Reindl	
1. Einleitung.....	265
2. Reformulierungen	267
2.1 Innovation	268
2.2 Die technische Intelligenz.....	270
2.3 Alter und Altern	272
3. Vorgehensweise und Methoden.....	274
4. Betriebliche Innovationsmilieus	275
4.1 Das mittelständische Innovationsmilieu.....	276
4.2 Das "unzeitgemäße" Innovationsmilieu von (ostdeutschen) MBO-Betrieben.....	287
4.3 Das großbetriebliche Innovationsmilieu	293
4.4 Das High-Tech-Innovationsmilieu	301
4.5 Zusammenfassung.....	308
5. Resümee I: Innovationsmilieus, Beschleunigung und Altern.....	309
6. Resümee II: Common sense oder Bio-Politik	314
5.4 Innovationsfähigkeit, Wissenskulturen und Personalstrategien.....	317
Michael Astor	
1. Einführung	317
2. Aktueller Stand der Diskussion	318
3. Die Fallstudien.....	326
4. Innovationsmodelle und Wissenskulturen	351
5. Innovations- und Personalstrategien	353
6. Schlussfolgerungen.....	355
Anhang	361
I Literatur	362
II Überblick über die betrieblichen Fallstudien.....	375
II-1 Fallbetriebe nach ausgewählten Merkmalen	375
II-2 Arbeitnehmer aus Arbeitnehmer-Interviews nach ausgewählten Merkmalen	381
III Zu den Autoren.....	387