

Inhalt

1. Kapitel:	Ältere Arbeitnehmer im Spannungsfeld von demographischer Entwicklung und Innovationsanforderungen der Arbeitswelt	15
1.1	Geburtenrückgang und steigende Lebens- erwartung: Folgen für den Arbeitsmarkt	15
1.2	Entwicklungen in der Wirtschafts- und Arbeitswelt	18
1.3	Zukünftige Erwerbsarbeit und Alter	21
2. Kapitel:	„Ältere Arbeitnehmer“: Ansätze zu einer Bestimmung	23
2.1	Definitionsversuche	23
2.2	Altersgrenzen	25
3. Kapitel:	Der ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt	29
3.1	Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer	29
3.2	Besondere Risiken älterer Arbeitnehmer	31
3.2.1	Qualifikationsrisiko	31
3.2.2	Krankheitsrisiko	36
3.2.3	Arbeitslosigkeit	41
4. Kapitel:	Modelltheoretische Perspektiven zur Erklärung der besonderen Situation älterer Arbeitnehmer und deren Risiken auf dem Arbeitsmarkt	45
4.1	Die Perspektive des Defizit-Modells des Alterns	45
4.2	Die Perspektive der differentiellen Gerontologie	47
4.3	Die Perspektive des Stigmatisierungsmodells	49
4.4	Arbeitsmarkttheoretische Perspektiven	50
4.4.1	Neoklassik und Humankapitalkonzept	50
4.4.2	Der Segmentationsansatz	52
4.4.3	Das Alternativrollenkonzept	54
4.5	Die (polit)ökonomische Perspektive	55
4.6	Die betriebsstrukturelle Perspektive	57
4.7	Die sozialpolitikwissenschaftliche Perspektive	59

5. Kapitel:	Zum bisherigen Forschungsstand: Die Leistungsfähigkeit von Arbeitnehmern in der Spätphase ihrer Erwerbstätigkeit	63
5.1	Aspekte der Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer	63
5.1.1	Die Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer gemessen am Output	65
5.1.2	Leistungsbeurteilungen durch Vorgesetzte oder Kollegen	67
5.1.3	Untersuchungen, die den Zusammenhang von beruflicher Tätigkeit und Leistungsfähigkeit an komplexen Aufgabenstellungen überprüfen	72
5.2	Korrelate beruflicher Leistungsfähigkeit	75
5.2.1	Selbstkonzept	76
5.2.2	Leistungsmotivation	78
5.2.3	Arbeitszufriedenheit	80
5.2.4	Tätigkeitsspielraum, Handlungsspielraum und Kontrolle	84
6. Kapitel:	Zur Bedeutung des individuellen Erlebens bei der Analyse der beruflichen Situation älterer Arbeitnehmer	89
6.1	Zur Begründung einer am Individuum orientierten Vorgehensweise in der eigenen Untersuchung	89
6.2	Die Kognitive Persönlichkeitstheorie von Hans Thomaе	92
6.2.1	Verhalten als Folge der kognitiven Repräsentation der Situation	93
6.2.2	Die Bedeutung von dominanten Motivationssystemen und kognitiven Strukturen	95
6.2.3	Die Bedeutung des Gleichgewichts zwischen kognitiven und motivationalen Systemen	96
6.2.4	Der Einfluß von Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft auf die kognitive Repräsentanz	98
7. Kapitel:	Fragestellung und Methodik der empirischen Untersuchung	101
7.1	Fragestellung	101
7.2	Wahl der Methode und Voruntersuchung	103
7.2.1	Methode der Datenerhebung: Die Exploration	103

7.2.2	Voruntersuchung	105
7.2.3	Der Explorationsleitfaden und die Gesprächssituation	105
7.3	Auswertung	109
7.3.1	Die Analyse des Explorationsmaterials unter inhaltlichen und formalen Aspekten	109
7.3.2	Ratings zum Erleben und Verhalten der aktuellen beruflichen Situation	114
7.3.3	Statistische Auswertung	117
7.3.4	Zur Reliabilität der Auswertung	118
7.4	Durchführung der empirischen Untersuchung und Gewinnung der Stichprobe	119
7.5	Beschreibung der Stichprobe	122
8. Kapitel:	Aspekte der beruflichen Vergangenheit der befragten älteren Arbeitnehmer	127
8.1	Die Phase der Berufsfindung und Berufswahl	127
8.1.1	Die Zufriedenheit mit der Berufswahl	136
8.2	Die Berufsentwicklung im weiteren Verlauf	139
8.2.1	Die erlebte Kontinuität der beruflichen Entwicklung	139
8.2.2	Veränderungen und Einschnitte in der Erwerbsbiographie	141
8.2.2.1	Berufswechsel	141
8.2.2.2	Stellenwechsel	144
8.2.2.3	Berufsunterbrechung	146
8.3	Bilanzierung der Erwerbsbiographie	148
8.3.1	Kongruenz zwischen erstrebten und erreichten Zielen	148
8.3.2	Die Bewertung der beruflichen Entwicklung	150
9. Kapitel:	Aspekte der beruflichen Gegenwart im Erle- ben der befragten Frauen und Männer	157
9.1	Aspekte der Arbeitstätigkeit älterer Arbeitnehmer	158
9.1.1	Arbeitsaufgaben	158
9.1.2	Veränderungen in der Arbeitstätigkeit in den letzten fünf Jahren	162
9.1.3	Bei der Arbeit benötigte Fähigkeiten	164
9.1.4	Monoton oder vielfältig? Zum Grad der Abwech- slung der beruflichen Tätigkeit	169
9.1.5	Der erlebte Handlungsspielraum	172
9.1.6	Erlebte Autonomie	175

9.2	Soziale Kontakte am Arbeitsplatz	178
9.2.1	Die Altersstruktur im unmittelbaren Arbeitsbereich	178
9.2.2	Die geforderte Intensität der Zusammenarbeit	179
9.2.3	Soziale Kontakte zu Kollegen und Vorgesetzten	181
9.2.4	Soziale Kontakte zu Kollegen in der Freizeit	186
9.3	Personale Aspekte	187
9.3.1	Die Rolle des älteren Arbeitnehmers: Erlebte Fremdattribuierung und Selbsterleben	187
9.3.2	Die Bedeutung der Berufstätigkeit	191
9.3.3	Subjektiver Gesundheitszustand	194
9.3.4	Erlebte Belastungen und berufliche Belastbarkeit	198
9.4	Das Erleben technischer Veränderungen	204
9.4.1	Technische Veränderungen im Arbeitsbereich	205
9.4.2	Neue Techniken bedrohlich oder herausfordernd?	206
9.4.3	Bewertung der Einarbeitung in neue Techniken	208
9.5	Berufliche Fort- und Weiterbildung	210
9.5.1	Inhalte beruflicher Fort- und Weiterbildung	210
9.5.2	Motivation zu beruflicher Fort- und Weiterbildung	211
9.5.3	Die Verwertbarkeit des Gelernten	214
9.6	Zusammenhänge zwischen Beschreibungsmerkmalen der aktuellen beruflichen Situation und zentralen Aspekten der Situation älterer Arbeitnehmer	217
9.6.1	Zusammenhänge zwischen Beschreibungsmerkmalen der aktuellen beruflichen Situation und dem Erleben der beruflichen Tätigkeit als Herausforderung	217
9.6.2	Zusammenhänge zwischen Beschreibungsmerkmalen der aktuellen beruflichen Situation und der erlebten Qualität der Zusammenarbeit	223
9.6.3	Zusammenhänge zwischen Beschreibungsmerkmalen der aktuellen beruflichen Situation und der selbsteingeschätzten beruflichen Leistungsfähigkeit	228
9.6.4	Zusammenhänge zwischen Beschreibungsmerkmalen der aktuellen beruflichen Situation und der Einstellung zu neuen Techniken	234
9.6.5	Zusammenhänge zwischen Beschreibungsmerkmalen der aktuellen beruflichen Situation und dem Ausmaß an Fort- und Weiterbildung	239
9.7	Arbeitszufriedenheit und ihre Prädiktoren	245
9.8	Formen des Erlebens und Verhaltens in der beruflichen Gegenwart	252
9.8.1	Beschreibung und Interpretation der Cluster	255

9.8.2	Clusterzugehörigkeit und ausgewählte Beschreibungsmerkmale der aktuellen beruflichen Situation	260
10. Kapitel: Ausblick: Die Zukunftsperspektive älterer Arbeitnehmer		265
10.1	Das gewünschte Berufsaustrittsalter	265
10.2	Die Einstellung zu Altersteilzeit	267
11. Kapitel: Zusammenfassung und Diskussion		271
11.1	Der Einstieg in das Erwerbsleben und der weitere berufliche Verlauf bei älteren Arbeitnehmern aus heutiger Perspektive	272
11.2	Der geringe Einfluß der sozialen Kategorie „älterer Arbeitnehmer“ auf die persönliche berufliche Identität	273
11.3	Eine „andere Sicht“ des älteren Arbeitnehmers: Die erfolgreiche Bewältigung beruflicher Anforderungen	274
11.4	Eine „differenzierte Sicht“ des älteren Arbeitnehmers: Interindividuelle Unterschiede in Einstellungen und Arbeitsstilen	277
11.5.	Eine „Bildungsperspektive“: Zur Bedeutung der beruflichen Fort- und Weiterbildung	278
Literatur		281
Anhang		301