

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung — 1

Teil I: Interdisziplinäre Einbettung des Untersuchungsgegenstands

2	Gesellschaftspolitische Ausgangspunkte der Verlängerung von Erwerbsbiografien — 48
2.1	Der demografische Wandel — 48
2.1.1	Fertilitätsrate — 50
2.1.2	Durchschnittliche Lebenserwartung — 55
2.1.3	Schrumpfung der Bevölkerung — 58
2.1.4	Alterung der Bevölkerung — 61
2.2	Sozioökonomische Implikationen des demografischen Wandels — 64
2.2.1	Alterung und Schrumpfung der Erwerbsbevölkerung — 64
2.2.2	Unterstützungsrate — 69
2.3	Arbeitsmarktsituation Älterer — 74
2.3.1	Beschäftigungsquoten im Alter — 75
2.3.2	Durchschnittliche effektive Renteneintrittsalter — 81
2.3.3	Arbeitsmarktumfeld im Alter — 83
2.4	Potentiale des Alters – wachsende Handlungsspielräume — 90
2.4.1	Hypothese zur Morbiditätskompression — 90
2.4.2	Zusammenhang von Alter und Leistung — 92
3	Verlängerung von Erwerbsbiografien als gesamtgesellschaftliche Aufgabe — 99
3.1	Strategien zur Milderung demografischer Tendenzen des Arbeitsmarkts — 100
3.1.1	Arbeitsmigration — 100
3.1.2	Altersunabhängige Steigerung weiblicher Erwerbstätigkeit — 103
3.1.3	Geschlechtsunabhängiger Ausbau von Alterserwerbsarbeit — 107
3.2	Interessenkonstellationen der Sozialpartner gegenüber der Lebensarbeitszeitverlängerung — 109
3.2.1	Arbeitgeberseitige Interessenkonstellation — 111
3.2.2	Arbeitnehmerseitige Interessenkonstellation — 118
3.2.3	Staatliche Interessenkonstellation — 123
3.3	Genese der Alterserwerbsarbeit im internationalen Bezug — 128
3.3.1	Kulturelle Erklärungsvarianten — 130
3.3.2	Politische Maximen der Alterserwerbsarbeit — 134
3.3.3	Gesetzliche Regularien des Arbeitnehmerschutzes — 139
3.3.4	Instrumente aktiver Arbeitsmarktpolitik — 144

- 3.3.5 Instrumente passiver Arbeitsmarktpolitik — 153
3.3.6 Einfluss der betrieblichen Ebene — 171

Teil II: Der Untersuchungsgegenstand im Fokus einer Datentriangulation

- 4 Theoretische und methodische Untersuchungsgrundlagen — 183
4.1 Konkretisierung des Untersuchungsgegenstands — 183
4.1.1 MBB auf Basis der japanischen Gesetzgebung — 183
4.1.2 Klassifikation des verarbeitenden Gewerbes in Japan — 191
4.1.3 KMU auf Basis der japanischen Gesetzgebung — 193
4.2 Theoretische Grundlagen zur (Alters-)Erwerbsarbeit und Verrentungsentscheidung — 193
4.2.1 Grundzüge der allgemeinen Kontrakttheorie — 194
4.2.2 Ökonomische Herleitung des betrieblichen Renteneintrittsalters — 196
4.2.3 Das Optionswertmodell zur Abbildung individuellen Verrentungsverhaltens — 199
4.2.4 Das konzeptionelle Modell produktiven Alterns als Bestandteil des *successful ageing*-Ansatzes — 201
4.3 Forschungspolitische Positionierung dieser Untersuchung — 205
4.3.1 Arbeit und Alter als Gegenstand des internationalen Wissenschaftsdiskurses — 206
4.3.2 Arbeit und Alter als Gegenstand der deutschsprachigen Japanologie und weiterer Wissenschaften — 230
4.3.3 MBB als Gegenstand des japanischen Wissenschaftsdiskurses — 235
4.3.4 Forschungspolitische Verortung hiesiger Studie — 254
4.3.4.1 MBB im Kontext des verarbeitenden Gewerbes — 260
4.3.4.2 MBB im Kontext von Klein- und Mittelunternehmen — 262
4.4 Anmerkungen zu Methodik, Inhalt und Realisierung dieser Untersuchung — 264
4.4.1 Methodik, Inhalt und Realisierung der quantitativen Datenerhebung — 264
4.4.2 Methodik, Inhalt und Realisierung der qualitativen Datenerhebung — 269
- 5 Strukturrahmen betrieblicher Beschäftigungsfortsetzung — 271
5.1 Organisationsmantel betrieblicher Beschäftigungsfortsetzung — 271
5.1.1 Maßnahmen betrieblicher Beschäftigungsfortsetzung — 275
5.1.2 Dauer betrieblicher Beschäftigungsfortsetzung — 279

5.1.3	Selektionsverfahren im Vorfeld betrieblicher Beschäftigungsfortsetzung — 283
5.1.4	Konsultationsrahmen im Vorfeld betrieblicher Beschäftigungsfortsetzung — 292
5.2	Arbeitsinhalte und Beschäftigungskonditionen im Rahmen von MBB — 295
5.2.1	Arbeitsinhalte — 296
5.2.2	Anstellungsformen — 305
5.2.3	Beschäftigungsformen — 312
5.2.4	Vertragslaufzeiten — 318
5.2.5	Gehaltsniveaus — 323
6	Motivation und Evaluation betrieblicher Beschäftigungsfortsetzung — 337
6.1	Nachfrage- und angebotsperspektivische Motivation — 337
6.1.1	Nachfrageseitige Motivation — 337
6.1.2	Angebotsseitige Motivation — 344
6.2	Nachfrage- und angebotsperspektivische Evaluation — 348
6.2.1	Nachfrageseitige Evaluation — 348
6.2.2	Angebotsseitige Evaluation — 358
6.3	Bilanzierung der betrieblichen Beschäftigungsfortsetzung — 364
6.3.1	Typologisierung betrieblicher Beschäftigungsfortsetzung im Spiegel der Unternehmensgröße — 364
6.3.2	Implikationen betrieblicher Beschäftigungsfortsetzung für den Dualismus japanischer Wirtschaftsstrukturen — 375
6.3.3	Implikationen betrieblicher Beschäftigungsfortsetzung für die japanische Differenzgesellschaft — 378
6.3.4	Bilanzierung des aktuellen Zustands betrieblicher Beschäftigungsfortsetzung — 381
7	Zukunftsgerichtete Diskurse betrieblicher Beschäftigungsfortsetzung — 385
7.1	Betriebliche Beschäftigungsfortsetzung – quo vadis? — 386
7.1.1	Der unmittelbare Fortgang betrieblicher Beschäftigungsfortsetzung — 386
7.1.2	Langfristige Perspektiven der Regulierung japanischer (Alters-)Erwerbsarbeit — 392
7.2	Ableitungen für betriebliche und politische Entscheidungsträger — 400
7.2.1	Handlungsempfehlungen für betriebliche Entscheidungsträger — 400
7.2.2	Handlungsempfehlungen für politische Entscheidungsträger — 403
7.3	Betriebliche Beschäftigungsfortsetzung in Japan als personalpolitisches Exportgut? — 406

XII — Inhaltsverzeichnis

- 7.3.1 Zur Übertragbarkeit personalpolitischer Modelle — **406**
7.3.2 Lohnt ein Blick nach Japan? — **408**

8 Schlussbetrachtung — 411

Literaturverzeichnis — 423

Annex — 445

- Anhang 1: Verzeichnis japanischer Begriffe — **445**
Anhang 2: Abkürzungsverzeichnis — **452**
Anhang 3: Verzeichnis von Tabellen und Diagrammen — **455**
Anhang 4: Arbeitgebergerichteter Fragebogen — **459**
Anhang 5: Arbeitnehmergerichteter Fragebogen — **467**
Anhang 6: Häufigkeitstabellen des arbeitgebergerichteten
Fragebogens — **475**
Anhang 7: Häufigkeitstabellen des arbeitnehmergerichteten
Fragebogens — **559**
Anhang 8: Transkription der Tiefeninterviews — **611**