



*Abstract zur Diplomarbeit*

## **Betriebliche Beschäftigungssysteme und demographischer Wandel**

Handlungsmöglichkeiten im Kontext der betrieblichen  
Organisation von Arbeitsverhältnissen

*Diplomand:* Martin Scharkus  
*Betreuer:* Prof. Dr. Rolf von Lüde

Die vorliegende Arbeit setzt sich mit den betrieblichen Konsequenzen demographischer Veränderungsprozesse auseinander. Abweichend von der bisherigen Diskussion dieses Themas innerhalb der wissenschaftlichen Auseinandersetzung wird jedoch das Erkenntnisinteresse nicht auf die Formulierung allgemeiner und als übergeordnet gültig zu erachtender Lösungskonzepte gelenkt, sondern im Rahmen einer kritischen Auseinandersetzung mit bisherigen Beiträgen auf den verstärkten Bezug auf individuelle betriebliche Problemlagen fokussiert. Dazu wird zunächst auf das Thema des „Demographischen Wandels“ rekurriert, dessen grundlegende Merkmale einleitend dargelegt werden. Im Anschluss hieran erfolgt eine kritische Auseinandersetzung mit bisherigen Beiträgen bezüglich der betrieblichen Implikationen demographischer Veränderungen. Resümierend wird eine verstärkte Notwendigkeit des Bezuges auf konkrete Bedingungen und Voraussetzungen in Unternehmen konstatiert. Dieses Desiderat aufnehmend werden innerhalb der vorliegenden Arbeit sozialwissenschaftliche Konzepte betrieblicher Beschäftigungssysteme dafür fruchtbar gemacht, einen analytischen Zugriff auf die Unterschiede innerhalb der betrieblichen Kontexte der Organisation von Arbeitsverhältnissen zu schaffen. Infolge einer ansatzübergreifenden Auseinandersetzung mit diesen Konzepten werden Dimensionen zur Differenzierung voneinander unterscheidbarer Kontexte der betrieblichen Organisation von Arbeitsverhältnissen herausgearbeitet, welche in einen spezifischen Zusammenhang mit demographisch erwartbaren Problemen einerseits und betrieblichen Handlungsmöglichkeiten andererseits gestellt werden. Im Rahmen der Analyse eines Fallbeispiels wird die vorgeschlagene Systematik exemplifiziert, indem die zuvor herausgearbeiteten Dimensionen zur Unterscheidung differenter Beschäftigungskontexte mit altersstrukturellen Betrachtungen kombiniert werden. Als Folge der Identifikation von kohärenten Arbeitskontexten innerhalb des untersuchten Unternehmens wird verdeutlicht, wie sehr die individuelle betriebliche Ausgangslage hinsichtlich demographisch induzierter Problemlagen und Handlungsmöglichkeiten eines Unternehmens von der konkreten betrieblichen Organisation von Arbeitsverhältnissen innerhalb desselben abhängt. Vor diesem Hintergrund wird im Fazit der Einbezug von auf der Mikroperspektive zu verortenden betrieblichen Merkmalen der Arbeitsorganisation zur Analyse demographischer Herausforderungen und Auswirkungen auf betrieblicher Ebene als zwingend herausgearbeitet, um der betrieblichen Komplexität innerhalb solcher Problemdiagnosen Rechnung zu tragen.