



Betriebliche Antworten auf den demografischen Wandel in Südkorea und Deutschland zwischen Konfuzianismus und Sozialer Marktwirtschaft

Janine Lücke, Ralph Kattenbach, Florian Schramm

1. Wirtschaftswissenschaftliches Forum Essen, FOM

28. – 30. September 2011

Alternde Gesellschaften → ältere Erwerbsbevölkerung

- Deutschland ist seit 30 Jahren eine ‘aged society’
- Korea ist noch eine ‘ageing society’
 - Alterung in Korea etwas später, dann jedoch intensiver

Reaktionen der Unternehmen → Age Management

- In Deutschland viel diskutiert, jedoch oft eher Absichtserklärungen, wenig konkret
- In Korea bisher kaum erforscht

Welche konkreten betrieblichen Maßnahmen gibt es in deutschen und koreanischen Unternehmen für ältere Mitarbeiter?

Bezahlung gemäß Senioritätsprinzip:

- In Deutschland: interner Arbeitsmarkt, starke Gewerkschaften und Kündigungsschutz → moderates Senioritätsprinzip
- In Korea: interner Arbeitsmarkt, Konfuzianismus → starkes Senioritätsprinzip
→ Ältere Mitarbeiter bedeuten (vor allem in Korea) hohe Kosten

Regierungen fordern längere Arbeitszeiten:

- In Deutschland: Rente mit 67 und keine Förderung von Altersteilzeit
- In Korea: Regierung und Gewerkschaften fordern längere Erwerbstätigkeit → Spannungsverhältnis

Wie lösen koreanische und deutsche Unternehmen das Spannungsverhältnis zwischen Senioritätsprinzip und Verlängerung der Erwerbstätigkeit?

Projektplan / Forschungsdesign



	Sep 10	Okt 10	Nov 10	Dez 10	Jan 11	Feb 11	Mrz 11	Apr 11	Mai 11	Jun 11	Jul 11	Aug 11	Sep 11
Länderberichte für Korea und Deutschland													
Forschungsstand Altersmanagement													
Erarbeitung des Leitfadens													
Korea: Experteninterviews													
Österreich: Workshop zu interkultureller qualitativer Forschung													
Deutschland: Experteninterviews													
Auswertung der Interviews													
Präsentation und Veröffentlichung der Ergebnisse													

Experteninterviews mit 7 koreanischen Unternehmen

	Erhebungsart	Branche	Region	Befragte(r)
KPT	Pretest	Logistik	Seoul + Werke	HR Supervisor, w
K1	Einzelinterview	Nahrungsmittel	Seoul + Werke	HR Manager, m
K2	Einzelinterview	Elektrotechnik	Seoul + Werke	HR Manager, m
K3	Einzelinterview	Schwere Industrie	Seoul + Werke	HR Manager, m
KPD1	Gruppendiskussion	Elektronik	Seoul + Werke	HR Manager, m
KPD2	Gruppendiskussion	Textilindustrie	Seoul + Werke	HR Manager, m
KPD3	Gruppendiskussion	Telekommunikation	Seoul + Werke	HR Manager, m

Experteninterviews mit 7 deutschen Unternehmen

	Erhebungsart	Branche	Region	Befragte(r)
D1	Einzelinterview	Konsumgüter	Norden	HR Manager, m Head of IR, m
D2	Einzelinterview	Nahrungsmittel	Norden	Personalreferent, m
D3	Einzelinterview	Dienstleistung	Norden	Leiter Personalbetreuung, m
D4	Gruppeninterview	Schwere Industrie	Westen	Personalleiter, m Referent PE, m Referentin PE, w Geschäftsführer
D5	Einzelinterview	Tabakindustrie	Norden	Personalreferentin, w
D6	Einzelinterview	Elektrotechnik	Mitte	Teamleiter PE, m
D7	Einzelinterview	Gesundheitswesen	Norden	Personalleiter, m

Qualitative Inhaltsanalyse

- Zusammenfassende Inhaltsanalyse nach Mayring
- Induktive Kategorienbildung

Vorgehen:

- Paraphrasierung der für die Fragestellung relevanten Textstellen
- Erste Reduktion durch Generalisierung der Paraphrasen auf dem Abstraktionsniveau des Falles
- Zweite Reduktion durch Bündelung auf Abstraktionsebene des Landes
- Interpretation und Kontextualisierung des gewonnenen Kategoriensystems
- Darstellung als Pfadmodell

F 1: Konkrete betriebliche Maßnahmen für ältere Mitarbeiter?

Deutschland:

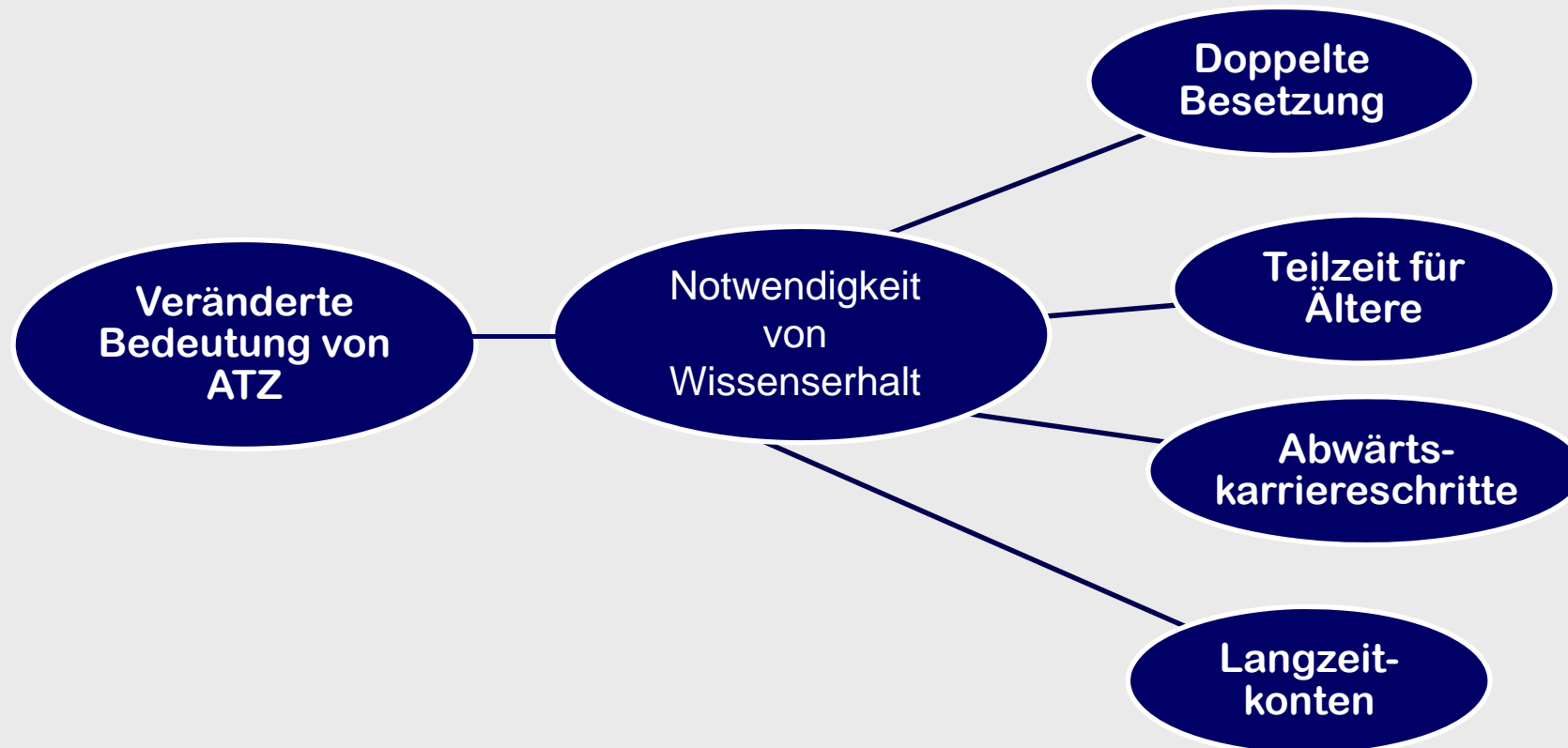


Korea:



→ Kaum betriebliche Maßnahmen für Ältere in beiden Ländern

F 2: Spannungsfeld: Senioritätsprinzip und verlängerte Erwerbsdauer? Deutschland:



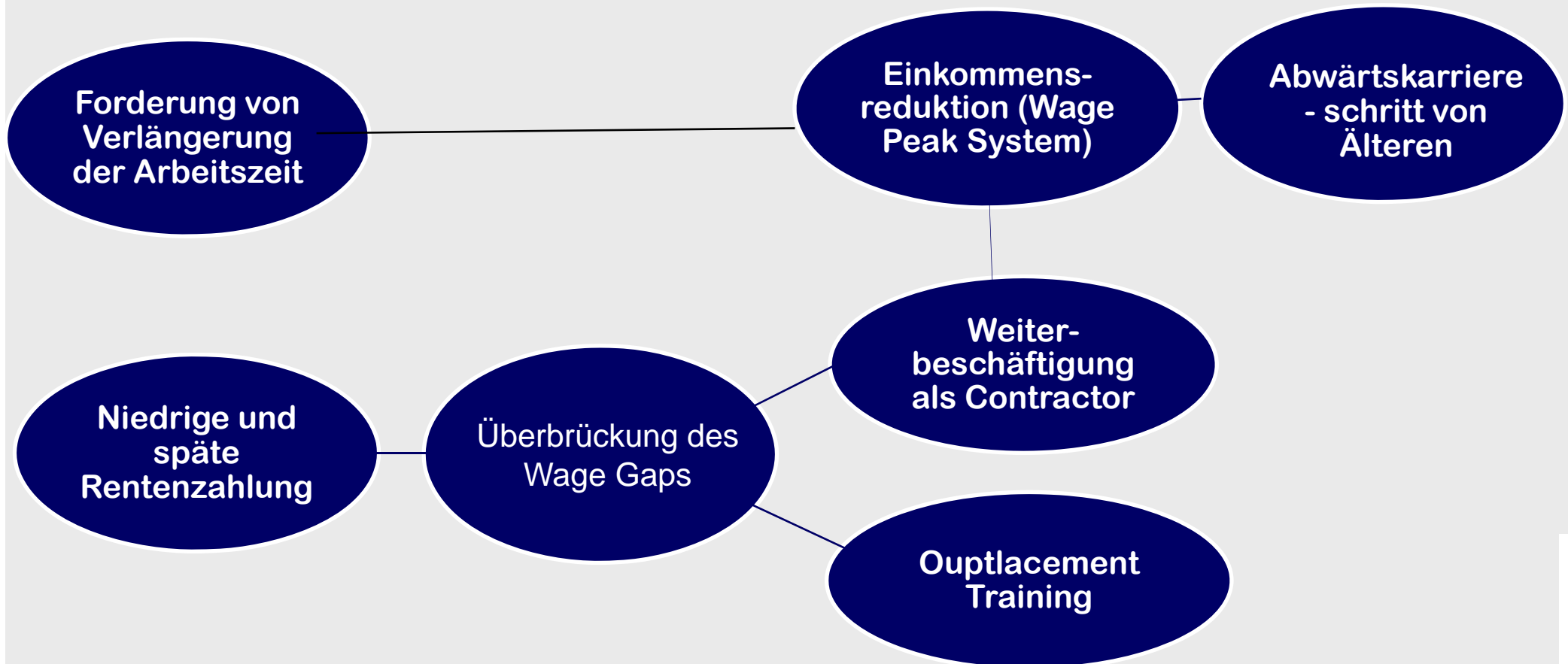
F 2: Spannungsfeld: Senioritätsprinzip und verlängerte Erwerbsdauer?

Deutschland: Fokus auf Wissenserhalt und -vermittlung

- Doppelte Besetzung von Stellen → sehr teuer für das Unternehmen
- Teilzeit → Gehaltseinbußen des Mitarbeiters
- Abwärtskarriereschritte → Verlust von Status/Ansehen des Mitarbeiters
- Langzeitkonten → möglicher Ausweg?

F 2: Spannungsfeldes: Senioritätsprinzip und verlängerte Erwerbsdauer?

Korea:



F 2: Spannungsfeld: Senioritätsprinzip und verlängerte Erwerbsdauer?

Korea: Interesse der Unternehmen Kosten zu senken

- Outplacement-Training → Vergeudung von Ressourcen auf beiden Seiten
→ schlecht vereinbar mit Senioritätsprinzip
- Weiterbeschäftigung als Contractor → Gehaltseinbußen für Mitarbeiter
- Wage Peak System → Vereinbar mit Senioritätsprinzip/koreanischer Kultur?
- Abwärtskarriereschritt für Ältere → Vereinbarkeit mit Senioritätsprinzip?

Senioritätsprinzip – Segen oder Fluch?

- Schutz und gleichzeitig Schwächung von älteren Mitarbeitern?
- nicht rentabel für Unternehmen, wenn Überbezahlung in hohen Jahren die Unterbezahlung in jungen Jahren überwiegt
- Aufweichung der Seniorität in Deutschland? Unternehmen zu dynamisch?
- Fortbestand des Prinzips in Korea?

Langzeitkonten – realistische Option für die Zukunft?

- Lange Beschäftigungsdauer notwendig?
- Sinnvolle Alternative in Korea, da lange Beschäftigungsdauer oft garantiert ist?
- Schwierigkeiten für Unternehmen: z.B. Garantie/Rückstellungen...?
- Gemeinsame Sicherungsfonds für Kleinbetriebe?

Lebensphasen orientierte Karriereschritte – eine Illusion?

- Schont Mitarbeiter im Alter
- Eröffnet Karrierechancen und Motivation für Jüngere
- Psychologisch und kulturell möglich?
- Unterstützende Unternehmenskultur und positive Role-Models notwendig

Internationale Perspektive

- Demografie als medialer – teilweise hysterischer – Diskurs
- Nationaler Diskurs
- Typisch deutsches Thema?
- Chancen der internationalen Perspektive nutzen

Grenzen qualitativer interkultureller Forschung

- Fremdsprache (Übersetzung durch koreanischen Projektpartner)
- Fragen vorab bekannt → Gefahr der 'Vorbereitung' (teilw. Präsentation statt Interview)
- Überlegung der 'Vergleichbarkeit' der Interviewbedingungen

Ausweitung der Studie auf andere Länder

- insbesondere mit weniger reguliertem Arbeitsmarkt
- vergleichende Befragungen

Repräsentative Befragung

- Nutzen von Panel-Daten (Soep, Klips)

Zukünftige Forschungsfelder:

- Abwärts-gerichtete Karriereschritte im Allgemeinen
- an Lebensphasen orientierte Karriereschritte