

## Geleitwort

Der demographische Wandel repräsentiert eine der zentralen Herausforderungen der Arbeitswelt der Zukunft; bis zum Jahr 2050 wird dadurch bedingt die Anzahl der Erwerbspersonen erheblich zurückgehen. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht ist die Auseinandersetzung mit dieser Entwicklung von zentraler Bedeutung, da der dadurch verstärkte Fach- und Führungskräftemangel zu einer erheblichen Wachstumsbremse werden kann. Die vorgelegte Arbeit ist als hochgradig relevant für die wissenschaftliche Durchdringung möglicher Begleiterscheinungen des demographischen Wandels einzustufen.

Mit dem demographischen Wandel wird gemeinhin primär das Altern der Bevölkerung assoziiert. Diesbezüglich ist erwiesen, dass in allen Ländern weltweit das Durchschnittsalter der Bevölkerung erheblich ansteigen wird. Gisela Bieling arbeitet bereits sehr früh in ihrer Arbeit überzeugend heraus, dass dies nur eine, wenn auch wichtige, Herausforderung für Unternehmen in Verbindung mit dem demographischen Wandel darstellt. Sie macht darüber hinaus deutlich, dass auch die zunehmende altersbezogene Heterogenität der arbeitenden Bevölkerung eine wichtige Gestaltungsvariable unternehmerischen Handelns im Zuge des demographischen Wandels repräsentiert. Insofern nimmt sich die Verfasserin nicht nur eines außerordentlich aktuellen und wissenschaftlich relevanten Themas an; vielmehr erweitert sie den üblichen Betrachtungshorizont um eine wertvolle Perspektive – die zunehmende Altersheterogenität.

Die vorgelegte Arbeit betrachtet die Besonderheiten einer im Durchschnitt alternden und zunehmend altersdiversen Belegschaft aus der wissenschaftlichen Perspektive der Management- bzw. Personalmanagementforschung. Ausgehend von der individuellen Ebene des einzelnen Mitarbeiters entwickelt die Verfasserin das Konstrukt *Age Inclusion*. In diesem Konstrukt erweitert sie den Fokus des „klassischen Age Managements“ im Sinne einer Förderung älterer Mitarbeiter hin zu einer sinnvollen Handhabung von zunehmender Altersheterogenität in Unternehmen. Aufbauend darauf beleuchtet sie, wie sich verschiedene Maßnahmen von Unternehmen im Rahmen von *Age Inclusion*-Programmen (z. B. Gestaltung von Kultur, Personalmanagement-Systemen, Mitarbeiterführung) auf die Einstellungen bzw. die Verhaltensweisen von Mitarbeitern auswirken.

Darüber hinaus wird untersucht, inwieweit der Einfluss von *Age Inclusion* auf die wahrgenommene Gerechtigkeit im Unternehmen vom Alter der Mitarbeiter abhängt. Sowohl mit der

Entwicklung und Definition des Konstrukts *Age Inclusion* als auch mit der Konzeptualisierung der Facetten von *Age Inclusion* und deren individuellen Auswirkungen, beschreitet Frau Bieling völliges Neuland in der betriebswirtschaftlichen Forschung.

Die vorgelegte Arbeit erweitert den wissenschaftlichen Kenntnisstand über ein gleichermaßen relevantes wie interessantes Phänomen in wesentlichem Ausmaß. Auch für die Praxis werden interessante Erkenntnisse erarbeitet. So liefern die Facetten von *Age Inclusion* Ansatzpunkte für Unternehmen, mit der zunehmenden altersbezogenen Heterogenität ihrer Belegschaft gezielt umzugehen. Eine weite Verbreitung in Wissenschaft und Praxis ist dieser Arbeit zu wünschen.

Darmstadt, im Dezember 2010

Ruth Stock-Homburg