

## Inhaltsverzeichnis

---

### A. Einführung

<b>Demografie und Nachhaltigkeit</b>	<b>3</b>
1 Demografie: ein facettenreiches Thema .....	3
2 Demografie und Nachhaltigkeit: Nachhaltiges Demografiemanagement .....	4
2.1 Übertragbarkeit des Nachhaltigkeitsgedankens auf das Demografiefeld .....	4
2.2 Ebenen- und Integrations-Perspektive .....	6
2.3 Anspruch und Realität .....	6
3 Einordnung der Beiträge .....	8

---

### B. Betriebliche Perspektive: Demografiefestigkeit und Aging Karrieren

<b>Demografiefestigkeit von Unternehmen: Ergebnisse einer Befragung und Entwicklung eines Audit-Tools</b>	<b>15</b>
1 Einführung: Demografiefestigkeit als Erfolgsfaktor von Unternehmen .....	15
2 Begründung und Operationalisierung des Konstrukts „Demografiefestigkeit“ ...	16
2.1 Arbeitsdefinition Demografiefestigkeit .....	16
2.2 Relevante Kriterien zur Operationalisierung von Demografiefestigkeit .....	17
3 Ergebnisse einer Online-Befragung zur Demografiefestigkeit von Unternehmen .....	19
3.1 Anlage und Methodik der Befragung .....	19
3.2 Zentrale Befragungsergebnisse und Ergebnisinterpretation .....	19
3.3 Gesamteinschätzung und Forschungs- und Gestaltungsimplicationen .....	24
4 Entwicklung eines Audit-Tools zur Evaluierung der Demografiefestigkeit von Unternehmen .....	25
4.1 Grundzweck des Audit-Tools .....	25
4.2 Tool-Inhalte und grafische Aufbereitung .....	27
4.2.1 Anspruch des Tools	27
4.2.2 Anforderungen an das Audit-Tool	28



4.2.3 Hinterlegbare Einflusskriterien	30
4.2.4 Grafische Darstellungsform	31
<b>Nutzenpotenzial der Personaldiagnostik im Rahmen von Aging Karrieren</b>	<b>41</b>
1 Einführung: Personaldiagnostik auch für ältere Erfahrungsträger? .....	41
2 Aging Karrieren als eine Antwort auf die alternde Belegschaft im Kontext des demografischen Wandels .....	42
2.1 Alternde Belegschaftsstrukturen als Folge demografischer Veränderungen .....	42
2.2 Grundcharakteristika von Aging Karrieren .....	43
2.3 Beförderung im dritten Arbeitsabschnitt: Leistungs- und Potenzialorientierung versus Beförderungsautomatik .....	45
3 Nutzen der Personaldiagnostik für die Gestaltung von Aging Karrieren .....	46
3.1 Ziele und Grundelemente der Personaldiagnostik .....	46
3.2 Marktgängiges diagnostisches Instrumentarium und sein Anwendungspotenzial auf Erfahrungsträger .....	47
3.3 Fortentwicklung eines erfahrungszentrierten Diagnostik-Instrumentariums .....	50
4 Qualitative Expertenbefragung: Einschätzungen arrivierter Unternehmens- und Personalberater zum Nutzen der Personaldiagnostik im Rahmen von Aging Karrieren .....	51
4.1 Anlage und Ziele der qualitativen Befragung .....	51
4.2 Zentrale Ergebnisse der Experten-Befragung .....	51
4.3 Ergebnisinterpretation und Gestaltungsimplicationen für diagnosefundierte Aging-Karrieren .....	54
5 Fazit und Ausblick .....	56

---

## **C. Überbetriebliche Perspektive: Gesundheit und Altersversorgung**

<b>Burnout vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und eine Analyse der Versorgungsangebote in Niedersachsen</b>	<b>63</b>
1 Einleitung .....	63
2 Definition von Burnout .....	64



3	Burnout vor dem Hintergrund des demografischen Wandels.....	65
4	Versorgungsformen in Niedersachsen.....	68
4.1	Ambulante Versorgung.....	68
4.2	Stationäre Versorgung.....	72
4.3	Kur- und Rehabilitationskliniken .....	74
5	Alternative Versorgungsangebote.....	77
5.1	Wellness und Sport .....	77
5.2	Coaching .....	78
5.3	Selbsthilfe.....	79
6	Leistungsangebote durch Unternehmen .....	79
7	Ergebnisse und Empfehlungen zur Sicherung der Versorgung von Burnout Erkrankten.....	80

### **Besteuerung der betrieblichen Altersversorgung – Aktuelle Probleme und Entwicklungsperspektiven**

87

1	Einleitung.....	87
2	Das 3-Säulen-Modell der Altersversorgung .....	89
3	Verhältnis von nachgelagerter Besteuerung und betrieblicher Altersversorgung .....	94
4	Fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung .....	97
5	Besteuerung der Durchführungswege .....	100
6	Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung und Entgeltumwandlung ...	103
7	Passivierungsbeschränkungen für Pensionsrückstellungen .....	106
8	„Anschaffung“ von Pensionsrückstellungen .....	110
9	Wechsel der Durchführungswege .....	114
10	Fazit.....	117

### **D. Finanzielle Perspektive: Fiskalische Nachhaltigkeit und EU-Fiskalverfassung**

#### **Fiskalische Nachhaltigkeit Eine Tragfähigkeitsanalyse für Niedersachsen** 127

1	Einleitung.....	127
2	Modellrahmen der Tragfähigkeitsanalyse .....	129
3	Spezifizierung der Modellannahmen.....	132
4	Ergebnisse der Tragfähigkeitsanalyse .....	137



5	Fazit .....	139
<b>Elemente einer nachhaltigen Fiskalverfassung für die Eurozone</b>		<b>145</b>
1	Ausgangslage .....	145
2	Notwendigkeit einer Fiskalverfassung in einer Währungsunion .....	147
2.1	Fiskalverfassung und die Theorie optimaler Währungsräume .....	148
2.2	Fiskalverfassung zur Verhinderung von moral hazard-Verhalten .....	149
2.3	Fiskalverfassung zum Schutz der Geldwertstabilität und Unabhängigkeit der Zentralbank.....	152
2.4	Anforderungen an eine Fiskalverfassung für die Eurozone .....	157
3	Die jüngsten Reformen der Fiskalregeln im Lichte der Kritik .....	158
4	Handlungsempfehlungen für eine Fiskalverfassung für die Eurozone .....	161

---

## **E. Mathematisch-modelltheoretische Perspektive: Bevölkerungsberechnungen und Populationsmodelle**

<b>Stabile Modelle für altersstrukturierte Populationen</b>		<b>173</b>
1	Einleitung .....	173
2	Ein stabiles Modell .....	174
3	Bestimmung der Exponenten, Sterbetafeln .....	177
4	Stabile Modelle für unterschiedliche Wachstumsexponenten .....	179
5	Fazit .....	182
<b>Eine kritische Betrachtung aktueller Bevölkerungsvorausberechnungen</b>		<b>185</b>
1	Einleitung .....	185
2	Komponenten der altersstrukturierten Bevölkerungsvorausberechnungen.....	186
3	Mathematische Modelle zur Dynamik der Bevölkerungszahlen .....	190
4	Prognosen und Projektionen.....	192
5	Die koordinierte Bevölkerungsvorausberechnungen des Statistischen Bundesamtes .....	193
6	Zuverlässigkeit der Vorausberechnungen.....	196
7	Alternativen und Ergänzungen zu den verwendeten Modellen .....	199

---

---

**F. Fazit**

<b>Nachhaltige Demografiefestigkeit</b>	<b>205</b>
1 Zentrale Erkenntnisse .....	205
2. Eingebaute Obsoleszenz vieler Demografie(folge)prognosen .....	206
2.1 Unsicherheitsfaktor bei Prognosen .....	206
2.2 Entlastungseffekte der Migration .....	207
2.3 Arbeitsmarktfolgen der Demografie .....	208
3 „Nachhaltung“ des Demografiephänomens .....	210

---

<b>Autorinnen und Autoren</b>	<b>215</b>
-------------------------------	------------